

Sozialstandards und Verhaltenskodex

Die Übernahme von ökologischer und sozialer Verantwortung ist nicht nur Basis unseres täglichen Handelns – auch von unseren Kunden und Mitarbeiter fordern wir die Umsetzung entsprechender Standards. Mit diesem Verhaltenskodex definieren wir unsere Anforderungen an unsere Kunden und Mitarbeiter und verpflichten diese zur Gewährleistung sozialer Mindeststandards sowie zur Einhaltung jeweils geltender Sozial- und Umweltgesetze.

Der Verhaltenskodex bildet die Grundlage für langfristige Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Mitarbeiter. Er basiert auf internationalen Standards und Richtlinien wie den Grundsätzen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den UN-Konventionen über die Rechte von Kindern, den Prinzipien des UN Global Compact sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Die nachfolgenden Grundsätze stellen die zu erfüllenden Mindestanforderungen dar.

1. Einhaltung von Gesetzen

Einzuhalten sind internationale Vorschriften und Gesetze, das jeweils in den Ländern der Geschäftstätigkeit geltende Recht, industrielle Mindeststandards, Konventionen der ILO und der UN sowie alle anderen relevanten gesetzlichen Bestimmungen. Es ist jeweils die Regelung, die die strengsten Anforderungen stellt, anzuwenden.

2. Diskriminierung

Jegliche Form der Diskriminierung bei Anstellung sowie im Beschäftigungsverhältnis ist verboten. Es ist für Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu sorgen, ungeachtet von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, körperlicher oder geistiger Behinderung, sexueller Neigung, familiärer Verpflichtungen, Religion, Kaste, politischer Überzeugung, Nationalität, ethnischer oder nationaler Herkunft, des sozialen Hintergrunds, der Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften oder eines anderen persönlichen Merkmals. Beschwerden werden vertraulich behandelt. Personen, die Verstöße in gutem Glauben melden, dürfen daraus keine Nachteile erfahren.

3. Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen

Zwangsarbeit ist verboten. Das heißt, sämtliche Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeitsleistung durch Gewalt oder Drohung erzwungen wird, wie z.B. Sklaverei, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft, sind untersagt. Die Mitarbeiter haben das Recht, ihren Arbeitsplatz am Ende eines üblichen Arbeitstages zu verlassen. Es steht ihnen frei, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber zu kündigen. Das Unternehmen hat seine Mitarbeiter mit Würde und Respekt zu behandeln. Die Anwendung von körperlichen Strafen, sexueller Belästigung sowie physischer Nötigung ist verboten. Disziplinarmaßnahmen müssen im Rahmen von nationalem und internationalem Recht sowie den international anerkannten Menschenrechten erfolgen.

4. Mobbing und sexuelle Belästigung

Das Unternehmen duldet keinerlei Form von Mobbing, Diskriminierung, sexueller Belästigung sowie verbaler, psychischer oder körperlicher Gewalt. Jede Person hat Anspruch auf einen respektvollen, wertschätzenden und diskriminierungsfreien Arbeitsplatz.

Samson Personal-Team GmbH, Luckauer Str. 23, 15232 Frankfurt (Oder)

Telefon: 49 (0) 171 564 1616

Fax: 49 (0) 711 9533 8423

Geschäftsführer:

Kamil Samson

Registergericht: Amtsgericht Frankfurt (Oder)

Registernummer: HRB 16480FF

www.samson-personal.de

Als sexuelle Belästigung gelten insbesondere unerwünschte Berührungen, sexistische oder herabwürdigende Bemerkungen, anzügliche Witze, beleidigende oder einschüchternde Äußerungen, unerwünschte Nachrichten oder Bilder mit sexuellem Inhalt sowie jede andere Handlung oder Verhaltensweise, die die Würde einer Person verletzt oder ein feindliches, einschüchterndes oder demütigendes Arbeitsumfeld schafft.

Mobbing umfasst wiederholte oder systematische Verhaltensweisen, die darauf abzielen oder geeignet sind, eine Person herabzuwürdigen, auszugrenzen, einzuschüchtern oder in ihrer beruflichen Tätigkeit zu beeinträchtigen.

5. Kinderarbeit

Kinderarbeit wird nicht geduldet. Das Mindestbeschäftigungsalter darf nicht unter dem Alter liegen, mit dem die gesetzliche Schulpflicht endet und auf keinen Fall unter dem Alter von 15 Jahren bzw. 14 Jahren, wenn nationales Recht gemäß des ILO Übereinkommen 138 es zulässt. Die jeweils nationalen Regelungen zum Schutz von Kindern und jungen Beschäftigten sind einzuhalten.

6. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Es ist das Recht der Beschäftigten, eine Vereinigung ihrer Wahl mit dem Ziel der Förderung bzw. des Schutzes der Interessen der Arbeitnehmer zu gründen oder sich einer solchen anzuschließen. Das Recht auf Kollektivverhandlungen ist zu akzeptieren. Ist das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen durch nationales Recht eingeschränkt, ist den Beschäftigten mindestens zu gestatten, sich unabhängig und frei zum Zweck der Verhandlungsführung zu organisieren. Disziplinarische Maßnahmen gegen Beschäftigte, die friedlich und rechtmäßig von ihrem Vereinigungsrecht Gebrauch machen, sind nicht gestattet.

7. Arbeitszeit und Arbeitsverträge

Es gelten die einschlägigen nationalen Gesetze und Industriestandards zu Arbeitsstunden. Die wöchentliche Arbeitszeit darf die vom Gesetzgeber vorgeschriebene Stundenzahl nicht überschreiten. Die Mehrarbeit muss freiwillig sein und muss gemäß nationalem Recht separat vergütet werden. Jeder Beschäftigte hat das Recht auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. Arbeitszeiten sind vollständig, wahrheitsgemäß und nachvollziehbar zu dokumentieren. Die Manipulation von Arbeitszeitznachweisen ist untersagt.

8. Vergütung

Der gezahlte Lohn muss mindestens den gesetzlichen bzw. industriellen Mindeststandards entsprechen und die erbrachte Arbeitsleistung der Arbeitnehmer ist regelmäßig und vollständig zu vergüten. Die Beschäftigten müssen alle im nationalen Recht vorgeschriebenen Leistungen (z.B. Versicherungsbeträge, Zuschlag bzw. Prämienzahlungen für Überstunden, bezahlten Urlaub) erhalten.

Die Auszahlung des Lohnes muss in einer für den Beschäftigten praktischen Form bzw. mit einem lokal üblichen Verfahren erfolgen. Der Arbeitnehmer ist in einer für ihn verständlichen Art und Weise regelmäßig über die Zusammensetzung seiner Vergütung zu informieren. Samson Personal-Team GmbH gewährleistet eine transparente Entgeltabrechnung sowie die Einhaltung aller gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen. Soweit anwendbar, werden die gesetzlichen Vorgaben zum Equal Pay und Equal Treatment beachtet.

9. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Samson Personal-Team GmbH zusammen mit der Einsatzstelle muss dafür sorgen, dass der Arbeitsplatz die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten nicht gefährdet. Es sind klare Regeln und Verfahren für den Arbeitsschutz aufzustellen und zu installieren, um Unfälle und Gesundheitsschäden während der Arbeit zu vermeiden. Die Beschäftigten sind über diese Regeln und Verfahren, u.a. Arbeitssicherheitsübungen, sowie über gesetzlich vorgeschriebene Normen zum Gesundheitsschutz regelmäßig zu informieren und zu schulen. Ein hygienisches Arbeitsumfeld gewährleistet werden soll. Dies gilt auch für soziale Einrichtungen und Mitarbeiterunterkünfte. Mitarbeitende sind verpflichtet, Sicherheitsmängel, Arbeitsunfälle und Beinaheunfälle unverzüglich zu melden. Alkohol- oder Drogeneinfluss am Arbeitsplatz wird nicht toleriert.

10. Datenschutz und Vertraulichkeit

Personenbezogene Daten von Bewerbern, Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern werden vertraulich behandelt und ausschließlich gemäß den geltenden Datenschutzvorschriften, insbesondere der DSGVO, verarbeitet.

11. Korruptionsprävention

Grundlage jeglicher Geschäftsbeziehung ist eine ethisch korrekte Verhaltensweise und die Einhaltung der jeweiligen nationalen und internationalen Gesetze und Normen. Korruption, Bestechung oder Untreue jeglicher Form ist untersagt. Sowohl die Unternehmensführung als auch die Beschäftigten haben sich so zu verhalten, dass keine persönlichen Abhängigkeiten oder Verpflichtungen entstehen. Geschenke oder sonstige Vorteile dürfen Geschäftsentscheidungen nicht beeinflussen. Jede Form von Bestechung, Korruption oder Interessenkonflikten ist untersagt.

12. Hinweisgeberschutz

Mitarbeitende werden ermutigt, Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder gesetzliche Vorschriften an spezielle E-Mail-Adresse (compliance@samson-personal.de) anonym zu melden. Hinweise werden vertraulich behandelt. Benachteiligungen gegenüber hinweisgebenden Personen sind unzulässig. Alle Mitarbeitenden und Führungskräfte sind verpflichtet, zu einem respektvollen Arbeitsklima beizutragen und beobachtete oder selbst erlebte Verstöße unverzüglich einer Führungskraft, der Personalabteilung oder einer hierfür benannten Vertrauensperson zu melden.

13. Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden und Kunden

Wir verpflichten uns zu einer offenen, fairen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern sowie zu transparentem und gesetzeskonformem Handeln.

14. Umsetzung und Einhaltung des Verhaltenskodex

Samson Personal-Team GmbH verpflichtet sich die Umsetzung und Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex definierten Grundsätze in seinem Unternehmen durch geeignete und nachweisbare Maßnahmen sicherzustellen. Die Einhaltung bzw. die eingeleiteten Verbesserungsmaßnahmen zur Wahrung der hier aufgeführten Grundsätze müssen regelmäßig von der Geschäftsleitung überprüft und dokumentiert werden. Die Beschäftigten sind über die geforderten Standards in verständlicher Form zu unterrichten, so dass sie über ihre Rechte, die sich aus dem Verhaltenskodex ergeben, Kenntnis haben.