



Richtlinie zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten

MEYER-TONNDORF GmbH

Geschäftsführer: Dirk Meyer-Tonndorf

Handelsregister: HRB 7736 Mönchengladbach

Stand: 15.01.2024

www.meyer-tonndorf.de

1. Grundsätze	2
2. Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer.....	2
3. Löhne und Sozialleistungen	2
4. Arbeitszeit	2
5. Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel	2
6. Anerkennung von Mitarbeiterrechten	3
7. Arbeitsschutz.....	3
8. Belästigung und Nichtdiskriminierung.....	3
9. Mitwirkung.....	3

1. Grundsätze

Die nachfolgende Richtlinie zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen gilt verbindlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte der Meyer-Tonndorf GmbH. Die Nichteinhaltung kann arbeitsrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen. Sollten Sie innerhalb des Unternehmens einen Verstoß beobachten, bitten wir Sie, dies umgehend einer Führungskraft zu melden.

Wir glauben an das Recht jedes Menschen auf eine würdevolle und faire Behandlung. Als international agierendes Unternehmen sind wir uns unserer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Die Achtung der Menschenrechte und die Schaffung fairer Arbeitsbedingungen gehören zum Fundament unserer Unternehmenspraxis. Wir überprüfen kontinuierlich die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften. Wir erwarten, dass alle Mitarbeiter sowie Geschäftspartner diese Richtlinie verstehen und respektieren.

2. Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

Wir tolerieren keine Kinderarbeit und halten uns an die gesetzlich festgelegten Altersbeschränkungen gemäß dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Bei der Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Mitarbeiter achten wir besonders auf die Einhaltung gesetzlicher Regelungen zur Arbeitszeit, Ruhepausen und gefährlichen Arbeiten. Wir bieten Ausbildungsplätze in unserem Betrieb an, um das Ausbildungssystem zu unterstützen, und halten uns dabei an das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Berufsbildungsgesetz.

3. Löhne und Sozialleistungen

Unsere Mitarbeiter erhalten eine Entlohnung, die angemessen und leistungsgerecht ist und sich mindestens an den jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlöhnen orientiert. Alle Löhne, Gehälter, Sozialleistungen und andere Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, werden gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen nach Abschluss jeder Lohnperiode ausgezahlt. Überstunden werden gemäß den vereinbarten Regelungen vergütet. Eine detaillierte Gehaltsabrechnung, welche alle relevanten Informationen zur Überprüfung der Vergütung für geleistete Arbeit pro Lohnperiode enthält, wird jedem Mitarbeiter ausgehändigt. Für den Einsatz von befristeten oder externen Mitarbeitern werden die entsprechenden gesetzlichen Regelungen und Vorschriften beachtet und eingehalten.

4. Arbeitszeit

Wir gewährleisten die Einhaltung der geltenden Arbeitszeitregelungen, einschließlich der Verpflichtung, dass die tatsächliche Arbeitszeit mit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit übereinstimmt.

5. Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel

Wir verbieten jegliche Art von Zwangs- oder Pflichtarbeit. Wir stehen unmissverständlich zum Verbot jeglicher Form von Menschenhandel. In unserem Arbeitsumfeld führen unsere Mitarbeiter jegliche Tätigkeiten freiwillig aus, ohne Zwang oder Androhung einer Strafe seitens des Unternehmens. Wir respektieren die Unversehrtheit von Ausweisdokumenten unserer Mitarbeiter wie Personalausweis, Reisepass oder Aufenthaltserlaubnis und nehmen keine Maßnahmen wie Zerstörung, Verbergung, Beschlagnahmung oder Verweigerung des Zugangs zu diesen Dokumenten vor, es sei denn, dies ist gesetzlich vorgeschrieben.

Im Einstellungsprozess erheben wir und etwaige Partner keine Gebühren oder andere Abgaben von zukünftigen Mitarbeitern. Wir stellen sicher, dass alle Arbeitsverhältnisse auf einem schriftlichen Vertrag basieren und die Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses klar und verständlich in einer für die Mitarbeiter zugänglichen Sprache erklärt werden.

6. Anerkennung von Mitarbeiterrechten

Mitarbeiter sind ermutigt, jederzeit offen und transparent mit ihren direkten Vorgesetzten zu kommunizieren, um ihre individuellen Rechte, Bedürfnisse und Wünsche abzustimmen. Unsere Unternehmenskultur fördert einen offenen Dialog und eine unterstützende Atmosphäre, in der Mitarbeiter sich sicher fühlen können, ihre Anliegen anzusprechen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Wir glauben daran, dass eine regelmäßige Kommunikation zwischen Mitarbeitern und ihren Vorgesetzten dazu beiträgt, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen, das die individuelle Entwicklung, Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit fördert.

7. Arbeitsschutz

Der Schutz unserer Mitarbeiter hat für uns oberste Priorität. Jeder Mitarbeiter hat freien Zugang und Zugriff auf persönlicher Schutzausrüstung. Wir erfüllen alle Anforderungen bezüglich allgemeiner Schutzmaßnahmen wie Brandmeldern, Notausgängen und Maschinenschutzvorrichtungen. Wir überprüfen regelmäßig alle erforderlichen Genehmigungen, Lizenzen, Inspektions- und Testberichte, um sicherzustellen, dass sie auf dem neuesten Stand sind.

8. Belästigung und Diskriminierung

Wir achten und schützen die Würde unserer Mitarbeiter und treten für ein Arbeitsumfeld ein, das frei von sexueller, psychischer und körperlicher Belästigung ist. Jegliche Form von Belästigung, darunter sexuelle Belästigung, sexueller Missbrauch, körperliche Bestrafung, psychische oder physische Nötigung sowie verbale Misshandlung, ist strengstens untersagt. Sollte eine solche Behandlung durch einen Mitarbeiter oder Geschäftspartner bekannt werden, werden unverzüglich rechtliche Maßnahmen ergriffen, die zu einer Beendigung des Arbeits- oder Geschäftsverhältnisses führen können.

Wir gewährleisten Chancengleichheit für alle Mitarbeiter und lehnen jede Form von Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft, sozialer Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter, sexueller Identität oder aus anderen Gründen ab.

9. Mitwirkung

Die Mitarbeiter der Meyer-Tonndorf GmbH sind dazu verpflichtet, alle vermuteten oder beobachteten Gesetzesverletzungen oder Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder andere Unternehmensgrundsätze zu melden. Dies gilt auch, wenn sie zu solchem Verhalten von Mitarbeitern oder Dritten angestiftet werden. Die leichtfertige Belastung von Mitarbeitern oder Dritten ist nicht akzeptabel. In der Personalabteilung kann mögliches Fehlverhalten oder unrechtmäßige Vorgänge sicher und verlässlich gemeldet werden.

Unser Ziel ist es dabei, jeden einzelnen Mitarbeiter weiter zu schützen.