



PERSONALDIENSTLEISTUNGEN GmbH

HANDWERK · INDUSTRIE · TECHNIK

HIT Personaldienstleistungen GmbH
Verhaltenskodex



Anmerkungen:

Diese Broschüre beschreibt die wichtigen Aspekte des HIT-Verhaltenskodex. Diese sollten alle Mitarbeiter auf jeden Fall kennen, denn sie sind ergänzend zum Arbeitsvertrag wesentlicher Bestandteil des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Mitarbeiter und HIT.

Wir beziehen uns in diesem Dokument auf „HIT“. Die Bezugnahme auf „HIT“ oder „das Unternehmen“ in diesem Verhaltenskodex erstreckt sich auf die HIT Personaldienstleistungen GmbH.

Im HIT-Verhaltenskodex wird der Begriff „Mitarbeiter“ für alle Beschäftigten weiblichen und männlichen Geschlechts verwendet, die bei HIT einen Arbeitsvertrag unterzeichnet haben. Die Bezugnahme auf Mitarbeiter schließt auch sämtliche bei HIT in jedweder Funktion vertretenden Parteien ein (z. B. Gutachter, professionelle Berater etc.). „Führungskräfte“ sind für die Leitung anderer Mitarbeiter verantwortlich.

Inhaltsverzeichnis

1. <u>Verhaltenskodex Einleitung</u>	<u>4</u>
1.1. Melde- und Informationsverfahren	<u>6</u>
1.2. Einhaltung des Kodex	<u>7</u>
2. <u>Zusammenarbeit mit Kunden und anderen Geschäftspartnern</u>	<u>8</u>
2.1. Zusammenarbeit mit Kunden	<u>8</u>
2.2. Zusammenarbeit mit Lieferanten	<u>9</u>
3. <u>Kartellrecht & Wettbewerbsrecht</u>	<u>10</u>
3.1. Kartellrecht	<u>10</u>
3.2. Wettbewerbsverhalten	<u>10</u>
4. <u>Mitarbeiter und Arbeitsplatz</u>	<u>11</u>
4.1. Partnerschaftliches Erfolgsmanagement	<u>11</u>
4.2. Chancengleichheit	<u>11</u>
4.3. Respekt am Arbeitsplatz	<u>11</u>
5. <u>Nachhaltigkeit</u>	<u>12</u>
5.1. Umwelt- /Gesundheitsschutz	<u>12</u>
5.2. Soziales	<u>12</u>
6. <u>Weitere Pflichten gegenüber HIT</u>	<u>13</u>
6.1. Ehrliches Verhalten	<u>13</u>
6.2. Schutz des Geschäftseigentums	<u>13</u>
6.3. Geistiges Eigentum und Copyright Dritter	<u>13</u>
6.4. Vermeidung von Interessenkonflikten	<u>14</u>
7. <u>Umgang mit den Medien</u>	<u>15</u>
<u>Impressum</u>	<u>15</u>

1. Verhaltenskodex Einleitung

Eine durch ethische Werte geprägte Unternehmenskultur steigert die Leistung und legt das Fundament für nachhaltigen Erfolg, da sie die Loyalität hochqualifizierter Arbeitskräfte und namhafter, langjähriger Kunden gegenüber dem Unternehmen festigt und diese somit an das Unternehmen bindet. Unsere Unternehmensphilosophie zielt darauf ab, ein ethisch einwandfreies und korrektes Verhalten der Mitarbeiterschaft zu etablieren. Die Mitarbeiter der HIT GmbH zeichnen sich durch eine hohe persönliche Integrität aus. Bei unserer täglichen Arbeit folgen wir einer klaren Vision, in der Werte wie „Respekt voreinander“, „Verantwortungsbewusstsein füreinander“ und „konsequente Kundenorientierung“ ebenso ihren Platz haben wie das Bekenntnis zum „Fair Play“ gegenüber der Geschäftsgemeinschaft.

Unsere langjährigen Mitarbeiter- und Kundenbeziehungen belegen den Erfolg dieser gelebten Vision.

Des Weiteren erwartet das Unternehmen von allen Führungskräften und Mitarbeitern, dass sie ihrer Verantwortung auf moralisch einwandfreie Weise gerecht werden.

Der vorliegende Verhaltenskodex enthält Richtlinien zu einer Vielzahl von Geschäftspraktiken und Verfahren. Er behandelt nicht alle Probleme, die auftreten können, stellt jedoch Mindeststandards auf, die allen Mitarbeitern des Unternehmens als Maßstab des Handelns dienen sollen. Es wird vorausgesetzt, dass die Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex in erster Linie in der persönlichen Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters liegt.

„Respekt voreinander“

Alle Mitarbeiter von HIT sind verpflichtet, den auf der Internetseite publizierten HIT-Verhaltenskodex zu lesen und umzusetzen. Führungskräfte müssen die gültigen Richtlinien sowie die Aufgaben des Ombudsmannes kennen und diese gegenüber ihren Mitarbeitern bekannt machen. Bei Bedarf haben sie entsprechende Schulungen zu organisieren.

Der vorliegende Verhaltenskodex reflektiert die Werte und die Kultur, die HIT über viele Jahre entwickelt und praktiziert hat. Er ist eine Weiterentwicklung des HIT-Ehrenkodex. Zu den Eckpfeilern unserer Geschäftsphilosophie gehören folgende klar umrissene ethische Verhaltensnormen:

Respektvoll im Umgang miteinander

- Wir erkennen jeden Menschen in seiner unverwechselbaren Persönlichkeit an und nehmen ihn als Individuum ernst.
- Unsere Mitarbeiter kommen ihrer besonderen und sozialen Fürsorgepflicht gegenüber Ihrer Geschäftsgemeinschaft nach. Sie unterstützen kulturelle Identitätsbildung und fördern zugleich Offenheit für interkulturelle Begegnungen.
- Sie enthalten sich jeder Form von Repression gegenüber ihren Kunden, Kollegen und Geschäftspartnern. Der HIT-Verhaltenskodex untersagt Aktivitäten, die zu Diskriminierung nach Rasse, Geschlecht, Religion oder Alter führen oder in anderer Weise die verfassungsmäßigen Rechte eines anderen gefährden.
- Wir beachten sorgfältig die sozialen und gesetzlichen Regeln sowie die ethischen Grundlagen der Gemeinschaft, in der wir arbeiten.

- Wir vermeiden irreführende Angaben über eigene berufliche Qualifikationen sowie über Verbindungen und Zugehörigkeiten zu Organisationen.
- Das Verhältnis der Mitarbeiter untereinander soll gekennzeichnet sein von Respekt, Kollegialität, Fairness und Kooperationsbereitschaft. Dies beinhaltet konstruktive, sachliche Kritik an der Berufsausübung der Kollegen. Im Leistungswettbewerb werden die kaufmännischen Sitten gewahrt.
- In ihrer täglichen Führungsarbeit leiten alle Führungskräfte ihre eigenen Mitarbeiter mit Sorgfalt und Rücksichtnahme an.
- Grundvoraussetzung für die Arbeit aller Mitarbeiter ist die sorgfältige Beachtung organisatorischer Richtlinien bei HIT. Informationen und Entwicklungen mit möglicherweise erheblichen finanziellen Auswirkungen sind sofort weiterzugeben. Sofortige Maßnahmen zur Beilegung von Schwächen bei Kontrollen oder Verfahrenswesen, welche die Qualität von Konzepten, den Service oder die Berichterstattung über HIT gefährden könnten, sind umgehend einzuleiten.

Höchstes Engagement für die Erfüllung unserer Versprechen

- HIT-Mitarbeiter nehmen gesellschaftliche Veränderungen wahr. Zur Gewährleistung bestmöglicher Standards bringen sie sich hinsichtlich ihrer Fachkenntnisse und ihrer Methodenkompetenzen stets auf den aktuellen Stand.
- Im Gespräch mit potenziellen Auftraggebern liefern unsere Mitarbeiter wahrheitsgemäß Informationen über ihr Unternehmen, insbesondere über Art und Umfang der Arbeit, die HIT durchführen kann und die bisher für Kunden tatsächlich erbracht wurde.
- Wir wissen in selbstkritischer Einschätzung um die Grenzen der eigenen Kompetenzen und bieten daher keine Dienste an, die über unsere beruflichen Möglichkeiten hinausgehen. Im Gespräch mit den Auftraggebern werden deren spezifische Erwartungen abgeklärt und sorgfältig auf Umsetzbarkeit durch HIT geprüft.

„Fair Play“

Bewusstsein für die Verantwortung

- Alle Mitarbeiter haben die Geheimhaltung vertraulicher Informationen zu wahren, die während der Dienstleistung über Mitarbeiter, Kunden und andere Interessenvertreter bekannt werden. Es sei denn, eine Weitergabe ist genehmigt oder gesetzlich vorgeschrieben.
- Bei der Erbringung von Dienstleistungen haben alle Mitarbeiter Interessenkonflikte zwischen ihrer Pflicht zur Erbringung der Dienstleistung und ihren persönlichen Anliegen zu vermeiden. Es ist untersagt, Geschäfte mit HIT für persönliche Vorteile zu nutzen. Dies gilt sowohl für unsere Mitarbeiter als auch für deren Partner, Familienangehörige, enge Freunde und Bekannte.
- Es dürfen keine Geschenke oder Einladungen im Tausch gegen ungebührliche Gegenleistungen oder Gefallen angenommen werden. Geschenke oder Einladungen, deren Annahme Grund zum Verdacht ungebührlicher Einflussnahme geben könnte, werden zurückgewiesen und umgehend dem Vorgesetzten gemeldet.

- Wenn HIT-Mitarbeitern Einladungen angeboten werden oder diese um Einladung gebeten werden, wird hierüber umgehend vorab der direkte Vorgesetzte oder zuständige Geschäftsführer informiert.

Der Verhaltenskodex beschreibt unsere Wertvorstellungen und Vorschriften. Er wurde entworfen, um uns zu helfen, unsere Geschäftsbeziehungen mit internen und externen Partnern kontinuierlich zu verbessern.

Der vorliegende Verhaltenskodex besteht aus einer Reihe von Richtlinien, die dazu bestimmt sind, Mitarbeitern bei Entscheidungen im Auftrag von HIT zu helfen und Interessenkonflikte zu vermeiden.

Letztendlich liegt die Verantwortung für korrektes Verhalten bei jedem Einzelnen von uns. Richtlinien, die allumfassend sind, gibt es nicht. Ebenso wenig kann man sie durch persönliche Integrität und gesundes Urteilsvermögen ersetzen.

In einer schwierigen Situation sollten Sie sich daher folgende Fragen stellen:


- Ist meine Handlung oder meine Entscheidung richtig?
- Würde meine Handlung oder Entscheidung einer kritischen Betrachtung seitens der Öffentlichkeit standhalten?
- Schützt und fördert meine Handlung oder Entscheidung den Ruf von HIT als ethischem Unternehmen?

Wenn Sie jede dieser Fragen mit „Ja“ beantworten können, ist Ihre Handlung oder Entscheidung wahrscheinlich die Richtige.

1.1. Melde- und Informationsverfahren


Wenn Sie eine mögliche Verletzung des Verhaltenskodex anzuzeigen haben, prüfen Sie bitte selbst eine angemessene Vorgehensweise:

1. direktes Gespräch mit Mitarbeiter, Führungskraft bzw. Kollege
2. Gespräch mit Ihrer Führungskraft oder der Führungskraft des Mitarbeiters
3. Gespräch mit dem Ombudsmann
4. anonyme Meldung beim Ombudsmann

 Wenn Sie eine vertrauliche Information zu dem Verhaltenskodex benötigen, wenden Sie sich bitte ebenfalls an unseren Ombudsmann:

Rechtsanwalt
Ferdinand Hoffmann
Clemensstrasse 30
D-80803 München
Tel.: +49-89-383 82 80
Fax: +49-89-394 0 34
Mobil: +49-171-800 11 13
Email: F.Hoffmann@Dr-Prager.com

Ihre Meldung wird vertraulich behandelt, es sei denn, HIT ist zur Offenlegung gesetzlich oder zwecks Einhaltung des Kodex verpflichtet. Jeder, der in gutem Glauben eine Verletzung des Kodex anzeigt, wird Schutz und Unterstützung erhalten.

 Sollten Sie rechtliche Zweifel bei Ihren Handlungen haben, so wenden Sie sich bitte an den Ombudsmann Ferdinand Hoffmann
Tel.: +49-89-383 82 80
Mobil: +49-171-800 11 13

Ja!

1.2. Einhaltung des Kodex

Die Nichteinhaltung der in dem vorliegenden Kodex enthaltenen Normen führt zu entsprechenden Disziplinarmaßnahmen gegen den/die betreffenden Mitarbeiter. Im Falle eines schweren Verstoßes könnte dies zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses, Einleitung einer strafrechtlichen Verfolgung und Schadensersatzforderungen für die durch den Verstoß entstandenen Verluste und/oder Schäden führen.

Führungskräfte sind verpflichtet:

1.2.1 dafür zu sorgen, dass die ihrer Verantwortung zugehörigen Mitarbeiter die Anforderungen des Kodex kennen sowie verstehen und dass diese besagten Grundsätze und Regeln eingehalten werden;

1.2.2 dafür zu sorgen, dass sämtliche Drittparteien, mit denen sie Geschäfte tätigen und die im Auftrag von HIT tätig sind, über den Verhaltenskodex informiert werden; (Verweis auf die Möglichkeit des Downloads unter www.hit-personal.de)

1.2.3 Mitarbeiter, die in gutem Glauben Fragen oder Sorgen vorbringen, zu unterstützen.

Disziplinarmaßnahmen werden eingeleitet, wenn Mitarbeiter

1.2.4 Handlungen, die eine Verletzung des Kodex darstellen, autorisieren oder direkt an solchen Handlungen teilnehmen.

1.2.5 absichtlich die Anzeige einer Verletzung des Kodex unterlassen oder absichtlich maßgebliche Informationen bezüglich einer Verletzung des Kodex zurückhalten.

1.2.6 die Umstände einer Verletzung des Kodex auf eine unzulängliche Aufsichtsführung oder mangelnde Sorgfalt in ihrer Position als Führungskraft oder Aufsichtsperson hinweisen.

1.2.7 gegen eine Person, die eine Verletzung des Kodex angezeigt hat, direkt oder indirekt Vergeltung üben oder andere hierzu anhalten.

Strafbares Handeln bleibt strafbar. Die „Genehmigung“ oder „Freizeichnung“ eines strafbaren Verhaltens ist nicht möglich.

„*Verantwortungsbewusstsein
füreinander*“

2. Zusammenarbeit mit Kunden und anderen Geschäftspartnern

Ein Unternehmen, das die Erwartungen seiner Kunden nicht erfüllt, scheitert!

Wir halten engen Kontakt mit unseren Kunden und verdienen uns ihre Treue jeden Tag aufs Neue. Bestechung, illegale Zahlungen oder illegale Preisangebote werden nicht akzeptiert.

In Übereinstimmung mit unserem Grundsatz der Partnerschaft glauben wir, dass auf Zusammenarbeit, Vertrauen und gegenseitiger Achtung beruhende Geschäftsbeziehungen für unseren Erfolg unerlässlich sind. Eine Partnerschaft sollte für beide Seiten lohnend sein.

2.1. Zusammenarbeit mit Kunden

Bei sämtlichen Verkäufen/Umsetzungen von Dienstleistungen darf es weder zu unredlichem Einfordern und Empfang noch zur Vergabe oder Bereitstellung von Geschenken oder Gefälligkeiten kommen. Daher dürfen Geschenke, Gefälligkeiten oder persönliche Zuwendungen anderer Art nur dann von oder im Auftrag von HIT an einen Kunden vergeben oder von diesem angenommen werden, wenn sämtliche der folgenden Kriterien erfüllt sind:

2.1.1 Ein Geschenk darf nur einen geringen Wert besitzen < 75 EUR.

2.1.2 Eine Gefälligkeit oder Bewirtung muss in Bezug auf Kosten, Anzahl, Umfang und Häufigkeit angemessen und nicht übertrieben sein.

2.1.3 Es darf unter den gegebenen Umständen nicht in begründeter Weise als Bestechung ausgelegt werden können.

2.1.4 Es besteht kein Grund, die Gewährung der Vergünstigung zu verschleiern.

2.1.5 Eine Offenlegung würde HIT nicht kompromittieren oder den Ruf des Unternehmen schädigen.

2.1.6 Es würde nicht die Verhaltensnormen der Organisation des Empfängers verletzen.

2.1.7 Ausgaben müssen klar belegt und der Geschäftszweck klar vermerkt sein. Unter keinerlei Umständen darf es persönliche Vorteile in Form von Bargeld oder Vergleichbarem oder in Form privater Darlehen geben.

*Fair Play gegenüber der
Geschäftsgemeinschaft*

2.2 Zusammenarbeit mit Lieferanten

Es gehört zur Geschäftspolitik von HIT, Materialien, Betriebsmittel, Ausrüstung, Beratungs- und andere Dienstleistungen zu den jeweils günstigsten Bedingungen von denjenigen Lieferanten zu erwerben, die die HIT Qualitäts- und Serviceanforderungen erfüllen können. Die Auswahl der Bezugsquellen, Verhandlungen, Entscheidungen zur Auftragsvergabe sowie die Verwaltung sämtlicher Einkaufstätigkeiten werden nach unseren partnerschaftlichen Grundsätzen ausgeführt, wobei wir gegenseitig vorteilhafte Geschäftsbeziehungen mit verlässlichen Lieferanten und Beratern anstreben.

Sämtliche Verträge müssen im Einklang mit den Richtlinien des Verhaltenskodex stehen. Die Beauftragung von Personen zum Zwecke von Zahlungen oder der Durchführung von Handlungen, die sich nicht mit den Bestimmungen des Kodex vereinbaren lassen, ist untersagt.

Mitarbeitern des Unternehmens ist es untersagt, von Lieferanten oder Unternehmen, die einen Lieferantenstatus bei HIT erlangen wollen, Gefälligkeiten oder Zuwendungen anzunehmen, wie Einladungen in Restaurants, Einladungen zu Veranstaltungen jeglicher Art, Reiseangebote oder sonstige persönliche Vergünstigungen, es sei denn, sämtliche der nachfolgend aufgeführten Kriterien sind erfüllt:

2.2.1 Falls es sich um ein Geschenk handelt, besitzt es lediglich einen gewissen Nominalwert. Gefälligkeiten und Bewirtungen bewegen sich hinsichtlich Kosten, Menge und Häufigkeit innerhalb eines angemessenen Rahmens.

2.2.2 Die Gewährung der Vergünstigung kann unter den gegebenen Umständen nicht als Bestechung ausgelegt werden.

2.2.3 Es besteht kein Grund, die Gewährung der Vergünstigung zu verschweigen.

2.2.4 Ein Bekanntwerden der Vergünstigung würde HIT nicht kompromittieren oder den Ruf des Unternehmens schädigen.

Ungeachtet des infrage stehenden Wertes ist die Aufforderung zur Gewährung einer Gefälligkeit oder einer Vergünstigung ausdrücklich untersagt. In gleicher Weise ist es untersagt, Beziehungen mit einem Lieferanten davon abhängig zu machen, dass er seinerseits Kunde von HIT wird. Persönliche Vergünstigungen in Form von Bargeld, Schecks oder die Annahme von persönlichen Darlehen sind unter keinen Umständen zulässig.

*„Konsequente
Kundenorientierung“*

3. Kartellrecht & Wettbewerbsverhalten

3.1. Kartellrecht

Wir richten uns voll und ganz nach dem Kartell- und Wettbewerbsrecht der Europäischen Union. Diese Gesetze dienen der Erhaltung der freien Marktwirtschaft, indem sie sicherstellen, dass ein effektiver Wettbewerb der Hauptregulator der Wirtschaft ist.

Die Einhaltung des Kartellrechts/Wettbewerbsrechts ist für HIT und seine Mitarbeiter von größter Bedeutung. Verstöße gegen das Kartellrecht/Wettbewerbsrecht können für HIT zu erheblichen Bußgeldern und zu Strafmaßnahmen führen.

3.1.1 Kartelle und wettbewerbsbeschränkende Absprachen

Absprachen zwischen Wettbewerbern, um Preise festzulegen oder Märkte aufzuteilen, gehören zu den offensichtlichsten Beispielen unerlaubten Verhaltens. Ein Verstoß gegen das Kartellrecht/Wettbewerbsrecht ist jedoch auch ohne formelle Absprache zwischen Wettbewerbern möglich. Um derlei Bedenken zu vermeiden, ist es ein Grundsatz von HIT, dass sämtliche Geschäftstätigkeiten, die wiederholten oder unangebrachten Kontakt nach sich ziehen, sei es bei Meetings, telefonisch oder durch Korrespondenz, der jeweiligen Führungskraft gemeldet werden. Kontakte, die im Rahmen der üblichen Geschäftsabläufe oder im Zusammenhang mit Verbandsorganisationen stattfinden, sind nicht automatisch bedenklich.

3.2. Wettbewerbsverhalten

Der Erfolg von HIT beruht auf der Qualität und Leistungsfähigkeit unserer Dienstleistungen und nicht auf falschen oder irreführenden Wettbewerbsvergleichen. Bei einem Vergleich von HIT mit dem Wettbewerb werden wir deshalb nicht absichtlich:

3.2.1 Handelsnamen oder Warenbezeichnungen eines Wettbewerbers falsch oder missbräuchlich verwenden;

3.2.2 falsche oder irreführende Behauptungen über den Wettbewerber oder seine Produkte, Geschäftsmethoden, Kreditwürdigkeit und Zuverlässigkeit aufstellen;

3.2.3 falsche oder irreführende Werbung betreiben.

Auch vermeiden wir unfaires Verhalten gegenüber Wettbewerbern. Untersagte Aktivitäten schließen Folgendes ein:

3.2.4 Drohungen und Schikane, körperliche Misshandlungen und Sabotage der Ausrüstung von Wettbewerbern;

3.2.5 ungesetzliche Eingriffe in ein bestehendes Vertragsverhältnis zwischen einem Wettbewerber.

HIT informiert sich regelmäßig über Wettbewerbsentwicklungen anhand einschlägiger Veröffentlichungen. Darüber hinaus bedient sich das Unternehmen einer Reihe legitimer Informationsquellen als Grundlage für die Bewertung unserer Produkte, Dienstleistungen und Marketingmethoden. Zu angemessenen Quellen zählen Informationen oder rechtmäßig vom Eigentümer oder hierzu befugten Dritten erworbene Informationen.

Der Erfolg von HIT beruht auf der Qualität und Leistungsfähigkeit unserer Dienstleistungen.

4. Mitarbeiter und Arbeitsplatz

HIT hat es sich zum Ziel gesetzt, als Arbeitgeber Grundsätze und Umsetzung der Chancengleichheit auf sichtbare und konsequente Weise in allen Geschäftsbereichen zu unterstützen. Ein Verhalten, das darauf abzielt, den Wert und die Würde des Einzelnen herabzusetzen, ist unvereinbar mit der Unternehmenskultur des partnerschaftlichen Erfolgsmanagements von HIT.

4.1 Partnerschaftliches Erfolgsmanagement

HIT möchte ein professionelles Arbeitsklima schaffen, das die Entwicklung einer gegenseitigen Vertrauensbasis fördert.

Diese Geschäftsphilosophie der Partnerschaft zeichnet sich durch eine starke Mitarbeiterorientierung aus. Unser Einsatz für eine Basis der Partnerschaft dient Kunden wie auch Kollegen als Inspiration.

Partnerschaft im Kontext von Mitarbeiterorientierung bedeutet für HIT:

4.1.1 eine von gegenseitigem Vertrauen getragene Zusammenarbeit und die Fähigkeit, Probleme und Herausforderungen nicht nur aus unserer eigenen, sondern auch aus der Sicht eines anderen zu sehen;

4.1.2 kooperatives und hilfreiches Verhalten seitens der Führungskräfte;

4.1.3 die bestmögliche Unterstützung aller Mitarbeiter in ihren persönlichen, besonderen Fähigkeiten und ihren Stärken;

4.1.4 eine faire, am Markt orientierte Entgelt-Politik und die Einhaltung der Tarifvereinbarungen;

4.1.5 faire, ehrliche, angemessene (z. B. vertrauliche) und direkte Strategien für Problemlösungen.

4.2. Chancengleichheit

Wir haben das Ziel, ein Arbeitgeber zu sein, der die Chancengleichheit fördert und das Prinzip der Chancengleichheit sowohl bei der Einstellung von Mitarbeitern wie auch bei der Mitarbeiterentwicklung unterstützt. Wir bemühen uns um eine Arbeitsumgebung, in der möglichst viel Wissen und Erfahrung sowie viele Fähigkeiten zum Einsatz kommen können und in der die Einhaltung der maßgeblichen Gesetzgebung und Verhaltensregeln sichergestellt sind.

Die Einschätzung von Mitarbeitern wird auf der Basis ihrer Qualifikation, Kompetenz und Fähigkeit sowie ihrer Leistung erstellt. Ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religionszugehörigkeit, Geschlecht, Alter, Staatsbürgerschaft, sexuelle Orientierung, sexuelle Identität, Familienstand oder Behinderung spielen keine Rolle!

4.3. Respekt am Arbeitsplatz

Wir alle möchten, dass HIT ein angenehmer Arbeitsplatz ist. Um dies zu gewährleisten, ist es unsere Geschäftspolitik und -kultur, dass am Arbeitsplatz jedem Mitarbeiter Achtung und Würde entgegengebracht wird. Mobbing und/oder Belästigung jedweder Art sind inakzeptabel.

„Freude“ am Arbeitsplatz ist uns bei HIT wichtig. Mitarbeiter sollen sich jedoch darüber im Klaren sein, dass manchmal der „Scherz“ des einen von einem anderen als Mobbing, Belästigung oder sogar als diskriminierend empfunden werden kann.

Ordentlich durchgeführte Leistungs- und Verhaltensbewertung schließt Mobbing und Belästigung aus.

„Partnerschaftlicher Erfolg“

5. Nachhaltigkeit

5.1. Umwelt & Gesundheit

HIT sieht den Umwelt-/Gesundheitsschutz als besondere Verpflichtung. Dementsprechend ist es unsere Politik und unser Ziel, nicht nur die gesetzlichen Auflagen voll und ganz zu erfüllen, sondern darüber hinaus die Auswirkung unserer Tätigkeit auf die Umwelt kontinuierlich zu verringern und Gesundheitsrisiken weiter zu reduzieren.

Wo dies möglich ist, bemühen wir uns, die passenden Zertifikate für unsere Umwelt-/Gesundheits-Managementsysteme zu erlangen. Jeder unserer Mitarbeiter ist innerhalb seines Arbeitsbereiches persönlich verantwortlich für die Einhaltung umwelt-/gesundheitsrechtlicher Auflagen und für mögliche Maßnahmen zur Abfallverringerung.

5.2. Soziales

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, einen sozialen Beitrag an die Gemeinden zu leisten, in denen wir arbeiten. Zum Teil tun wir dies durch die Arbeitsplätze, die wir schaffen, die Lieferanten, die wir beschäftigen, und mit den Steuern, die wir zahlen. Darüber hinaus leisten wir soziale Beiträge auch häufig durch Aktivitäten in der Gemeinde bzw. darüber hinaus gegenüber der Gesellschaft allgemein. Informationen zu diesen Aktivitäten erhalten Sie von der Geschäftsführung.

*HIT sieht den Umwelt-/Gesundheits-
schutz als besondere Verpflichtung.*

6. Weitere Pflichten gegenüber HIT



6.1. Ehrliches Verhalten

Ehrlichkeit und Redlichkeit in der Ausübung ihrer Arbeit ist für alle Mitarbeiter oberstes Gebot. Mitarbeiter, die unredliche Handlungen wie z. B. Betrug, Diebstahl, Unterschlagung oder unrechtmäßige Verwendung von Firmeneigentum begehen oder an solchen teilnehmen, werden zur Rechenschaft gezogen. Darüber hinaus wird gegen den betreffenden Mitarbeiter Strafanzeige erstattet, wenn Beweislage und Umstände dies erfordern und es im Interesse von HIT liegt.

6.2. Schutz des Geschäftseigentums

Alle HIT-Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, dass die Vermögenswerte und das Geschäftseigentum unseres Unternehmens nicht missbraucht oder verschwendet werden. Dabei sind sie angehalten, nach eigenem Ermessen umsichtig zu handeln. Zu diesen Eigentums- und Vermögenswerten sind zu zählen:

6.2.1 Grundeigentum

6.2.2 Vermögenswerte, Gegenstände sowie Ansprüche gegenüber Dritten

6.2.3 Arbeitszeit

6.2.4 Unternehmensinformationen

6.2.5 Unternehmenschancen

6.2.6 Geschäftsausstattung/Maschinen/Fahrzeuge, die Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden (z. B. Laptops, Arbeitskleidung, Unterlagen, Firmenfahrzeuge, etc.).

Sie sind persönlich dafür verantwortlich, dass das Eigentum von HIT, welches Sie verwenden oder mit dem Sie in Berührung kommen, nicht beschädigt, missbraucht oder verschwendet wird.

6.3. Geistiges Eigentum und Copyright Dritter

So wie wir bei HIT unser geistiges Eigentum zu schützen suchen, sind Mitarbeiter auch dazu verpflichtet, die Geschäftsinformationen dritter Parteien zu sichern und zu achten.

Mitarbeiter sollen das geistige Eigentum, im Rahmen ihrer Tätigkeit anvertrautes fremdes Eigentum und andere vertrauliche Informationen dritter Parteien schützen und achten.

” Ehrlichkeit und Redlichkeit “



6.4. Vermeidung von Interessenkonflikten

Interessenkonflikte bestehen immer dann, wenn eine oder beide Parteien aufgrund einer zwischen ihnen bestehenden Beziehung in unlauterer Weise Vorteile oder eine Vorzugsbehandlung erhalten oder gewähren.

Bitte informieren Sie sich und sprechen Sie Ihre Führungskraft an, wenn Sie im Zweifel darüber sind, ob sich aus einer Beziehung zwischen Ihnen und einer Organisation oder Einzelperson Konflikte bezüglich Ihrer Aufgabenerfüllung für HIT ergeben können. Die meisten potenziellen Konfliktsituationen lassen sich relativ einfach lösen. Eventuelle Fragen und Unsicherheiten sollten Sie jedoch auf jeden Fall zur Sprache bringen.

Mitarbeiter sollten nach Möglichkeit bei HIT nicht für Familienangehörige oder Partner als Führungskraft tätig sein. Wo sich dies nicht umgehen lässt, sind von der entsprechenden Führungskraft die passenden Vereinbarungen zur Verhinderung eines Interessenkonfliktes zu treffen.

Im Großen und Ganzen ist die Frage, ob eine bestimmte Situation einen Interessenkonflikt schafft, mit gesundem Menschenverstand zu beantworten. Folgende Fragen sind besonders relevant:

6.4.1 Würde mein Engagement, meine Beziehung oder Aktivität die Entscheidungen, die ich im Zusammenhang mit HIT treffe, beeinflussen?

6.4.2 Welchen Eindruck würde dies bei anderen Mitarbeitern erwecken?

6.4.3 Könnten andere den Eindruck gewinnen, dass hier ein Interessenkonflikt besteht bzw. sich anbahnt?

6.4.4 Könnten sie zu dem Schluss kommen, dass diese Aktivität meine Arbeit für HIT negativ beeinflussen könnte?

6.4.5 Welchen Eindruck macht dies auf Außenstehende, zum Beispiel auf Kunden oder die Presse?

Interessenkonflikte “
” vermeiden

7. Umgang mit den Medien

Als HIT-Mitarbeiter stellen Sie sicher, dass der Umgang mit den Medien ausschließlich über die HIT-Geschäftsführung erfolgt (ausgenommen sind Veröffentlichungen von Stellenanzeigen). Nur mit ausdrücklicher Erlaubnis dürfen Sie selbst über HIT oder mit dem Unternehmen in Verbindung stehende Ereignisse sprechen oder Beiträge über HIT veröffentlichen.

Selbst sorgfältig formulierte Kommentare gegenüber den Medien (Presse, Radio, Fernsehen, Internet etc.) können, aus dem Zusammenhang gerissen, dem Unternehmen schaden. Deshalb werden Mitarbeiter, die mit den Medien kommunizieren, speziell dafür ausgebildet. Mitarbeiter, an die zwecks Beiträge herangetreten wird, haben die Anfrage an ihre Führungskraft weiterzuleiten.

Umgang mit Medien “
” *über HIT*

Impressum:

Herausgeber: HIT Personaldienstleistungen GmbH Hamburg, Beim Strohhouse 20, 20097 Hamburg

Texte und Redaktion: HIT, Karen Teske

Gestaltung: DesignContor, Eckernförde

Februar 2016



PERSONALDIENSTLEISTUNGEN GmbH

HANDWERK • INDUSTRIE • TECHNIK