

CODE OF CONDUCT - VERHALTENSKODEX

Unser Portfolio

House of HR Germany-Gruppe (HoHR) ist eine schnell wachsende Unternehmergruppe mit ausgeprägter unternehmerischer Kultur. Die Gruppe ist im Bereich der spezialisierten Fachpersonalvermittlung und Engineering-Beratungsdienstleistungen tätig und bringt in diesem Rahmen die Talente und Wünsche von Arbeitnehmern mit erfolgreichen Unternehmen in verschiedenen Ländern in ganz Europa zusammen.

Die HoHR Germany Gruppe¹ ist mit ca. 15.000 Mitarbeitern² und rund 185 Niederlassungen bundesweit einer der Top 5 führenden Personaldienstleister. Wir zeichnen uns durch passgenaue und zuverlässige Personallösungen in den Geschäftsfeldern Zeitarbeit, Inhouse Partner, HighProfessionals sowie Konstruktion aus und sind dabei starker Partner namhafter Unternehmen. Im Segment HighProfessionals sind wir Spezialist für Fach- und Führungskräfte in den Bereichen Aero, Engineering und Office.

Für die Arbeitnehmerüberlassung wenden unsere operativen Gesellschaften den iGZ/DGB-Tarifvertrag bzw. den BAP/DGB-Tarifvertrag an und sind Mitglied in den jeweiligen iGZ/BAP-Verbänden. Wir sind auf dem neusten Stand nach DIN EN ISO 9001:2015 sowie u. a. SCP zertifiziert.

Die HoHR Germany-Gruppe gehört der belgischen House of HR-Gruppe an.

UNSER WERTEVERSPRECHEN



¹ bestehend aus der AERO HighProfessionals GmbH, ibb house of engineering GmbH, TimePartner Account Services GmbH, TimePartner Personalmanagement GmbH, aixTime Personaldienstleistungen GmbH, avanti GmbH, E-Recruit GmbH und der Converum GmbH.

² grammatikalisch männliche Personen- oder Funktionsnennungen werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit und stets unabhängig einer geschlechtlichen Zuordnung der Personen verwendet.

Fairer Wettbewerb

Aufgrund unserer Stellung am Markt und in der Gesellschaft sind wir uns unserer Verantwortung, insbesondere gegenüber Geschäftspartnern, Mitarbeitern, der Umwelt aber auch uns in Bezug auf unsere Gruppe bewusst und sehen faire Verhaltensweisen sowie Beiträge im Rahmen der Nachhaltigkeit als unsere Aufgabe. Deshalb haben wir diesen Code of Conduct sowie interne Anforderungen und Grundsätze aufgestellt, die uns bei unseren geschäftlichen Handlungen leiten sollen.

Wir sind davon überzeugt, dass die Entwicklung von Mindestanforderungen an alltägliche Prozesse und die Art und Weise der Inanspruchnahme und Auswahl der Geschäfts- und Dienstleistungspartner uns einen Schritt näher dahingehend bringt, uns durch unsere Unternehmensphilosophie auszuzeichnen sowie unser Ruf als nachhaltig und verantwortlich handelnde, (inter-)national interagierende Unternehmensgruppe stärken.

Wir gehen in jedwedem Verhältnis partnerschaftlich und respektvoll miteinander um und das faire Miteinander, insbesondere im Wettbewerb, ist unser Grundsatz. Unser Ziel ist es, soziales und nachhaltiges Engagement zu fördern und hiermit soziale, ökonomische sowie ökologische Beiträge zu leisten.

Gesetzestreue

Wir verlangen von allen unseren Vertragspartnern, dass sie sich an alle für sie anwendbaren und für uns allgemein in der BRD geltenden Gesetze und jeweilig maßgeblichen Rechtsordnungen halten.

Kinderarbeit

Ebenfalls erwarten wir, dass bei minderjährigen Beschäftigten, diese das jeweils geltende Mindestarbeitsalter nicht unterschreiten, in jedem Falle aber nicht jünger als 15 Jahre alt sind (§ 2 Abs. 2 Nr. 1 LkSG). Darüber hinaus wünschen wir die Gewährleistung erforderlicher Prozesse, um die Einstellung von Mitarbeitern unter dem gesetzlichen Mindestalter zu verhindern. In diesem Zusammenhang sind ebenso die schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu verhindern (§ 2 Abs. 2 Nr. 2 LkSG). Dazu zählen ebenfalls insbesondere die in § 2 Abs. 2 Nr. 2 a-d LkSG genannten Formen: alle Formen der Sklaverei, Prostitution und Pornographie, unerlaubte Tätigkeiten insbesondere im Zusammenhang mit Drogen und Arbeiten, die die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern schädigen.

Diversität & Inklusion

Chancengleichheit und Gleichberechtigung sind stetig primäres Ziel in unserem Alltag. Wirtschaftlich können wir nur erfolgreich sein, wenn wir vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Dies gilt sowohl für die Vielfalt innerhalb unserer Unternehmensgruppe als auch für die vielfältigen Bedürfnisse unserer Geschäftspartner.

Bei der Auswahl von Vertragspartnern sowie Anstellung von Mitarbeitern tolerieren wir keinen Ausschluss, keine Unterscheidung, keine Benachteiligung oder Bevorzugung aus Gründen des Geschlechts, der Nationalität, der Rasse, der Kaste, der Hautfarbe, der Religion/ Glaubensbekenntnisse, der politischen Meinung/ Auffassung, des Familienstandes, der sexuellen Orientierung, der sozialen Herkunft, der körperlichen oder geistigen Behinderung, der Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen/ Gewerkschaftszugehörigkeit etc. Gleiches gilt insbesondere für die Ungleichbehandlung der Bezahlung ungleichen Entgelts

für gleichwertige Arbeit (§ 2 Abs. 2 Nr. 7 LkSG). Die Würde, Persönlichkeitsrechte sowie Privatsphäre eines jeden Einzelnen sind stets vorrangig.

Um dies zu unterstreichen befürworten wir die Charta der Vielfalt³ mit unserer Unterzeichnung.

Arbeitsbedingungen

Es ist zu gewährleisten, dass jeder Mitarbeiter freiwillig beschäftigt ist und wird sowie ein respektvoller Umgang und der Ausschluss von jeglicher verbalen, physischen oder psychischen Nötigung/ Belästigung oder Gewalt jedweder Art garantiert wird. Ebenso hat jede Dienstleistung freiwillig zu erfolgen. Pflicht- und Zwangsarbeit (§ 2 Abs. 2 Nr. 3 LkSG) sowie jegliche Formen der Sklaverei, sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder andere Formen der Herrschaftsausübung sowie Unterdrückung (§ 2 Abs. 2 Nr. 4 LkSG) werden nicht toleriert.

Jeder sollte das Recht haben sich Vereinigungen ihrer Wahl anzuschließen und diese zu gründen, ohne daraus Nachteile zu erleiden. Daher ist die Koalitionsfreiheit nach der sich jeder frei zu Gewerkschaften zusammenschließen oder diesen beitreten kann (§ 2 Abs. 2 Nr. 6 a LkSG) niemals zu missachten. Die Gründung, der Beitritt und die Mitgliedschaft zu einer Gewerkschaft darf nicht zu einer ungerechtfertigten Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen genutzt werden (§ 2 Abs. 2 Nr. 6 b LkSG). Gewerkschaften dürfen sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen, einschließend des Rechts auf Streik und Kollektivversammlungen (§ 2 Abs. 2 Nr. 6 c LkSG).

Die jeweils anzuwendenden und geltenden gesetzlichen Voraussetzungen, Bedingungen und Anforderungen an Ausnahmen zur Einhaltung der Arbeitszeiten sind zwingend einzuhalten.

Vergütung

Unsere Geschäftspartner sind verpflichtet den entsprechend anwendbaren gesetzlichen und tariflich branchenüblichen Mindestlohn bei der Vergütung ihrer Mitarbeiter zu gewährleisten und damit für eine ordnungsgemäße und angemessene Entlohnung zu sorgen (§ 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG).

Gesundheit & Sicherheit

Besonders ist uns die Einhaltung von Arbeitsschutz- und Sicherheitsmaßnahmen und Vorsorgemaßnahmen ein Anliegen, um ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten, welches nicht gesundheitsgefährdend ist, um somit Unfälle sowie ggf. mögliche Gesundheitsschäden, arbeitsbedingte Erkrankungen oder etwaige Gesundheitsgefährdungen zu vermeiden und Risiken einzudämmen (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG). Insbesondere sind Unfälle bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren durch: offensichtlich ungenügende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel, das Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden, das Fehlen von Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung oder die ungenügende Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten zu vermeiden (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 a-d LkSG). Von unseren

³<https://www.charta-der-vielfalt.de/unterzeichnen-sie/unsere-unterzeichner-innen/liste/>

Geschäftspartnern erwarten wir insoweit die Etablierung eines (vergleichbar mit Zertifizierungen wie SCC, SCP, ISO 45001 etc.) sowie die Bereitschaft Systeme einzuführen, die die Entdeckung und Prävention von potenziellen Gefährdungen sicherstellen und die Schulung von Mitarbeitern fachkundig dokumentiert.

Datenschutz & Vertraulichkeit

Sofern andersvertraglich nicht näher geregelt, nehmen alle Parteien bei der Erfüllung Ihrer Pflichten eigenständig ihre datenschutzrechtlichen Verpflichtungen aus der DSGVO und dem BDSG wahr. Dies betrifft insbesondere die Informationspflichten in Hinblick auf die Erfassung, Verarbeitung, Übertragung oder Nutzung gegenüber betroffenen Personengruppen, wie etwa Mitarbeiter etc.

Informationen, die öffentlich nicht bekannt sind und im Rahmen der Geschäftsbeziehung erlangt werden, sind in der ihr gebührend angemessenen Weise vertraulich zu behandeln, zu schützen sowie nicht bekannt zu machen.

Umweltschutz & Nachhaltigkeit

Unser Ziel ist es im Rahmen unserer Möglichkeiten nachhaltig und umweltbewusst zu agieren. Zu den Mindeststandards gehört es daher, die branchenüblichen und (inter-)national geltenden sowie anwendbaren Gesetze, Normen, Standards und Regelungen einzuhalten, den Gebrauch von gefährlichen Substanzen/ Materialien einzudämmen bzw. zu vermeiden sowie Umweltbelastungen zu verhindern und natürliche Ressourcen zu unterstützen. Hierzu gehört insbesondere die ordnungsgemäße Entsorgung und Handhabung von gefährlichen Stoffen, Chemikalien etc. sowie die Produktion und Verwendung von Chemikalien nach Art. 3 Abs. 1 a und Anlage A des Stockholmer Übereinkommens (§ 2 Abs. 3 Nr. 4 LkSG). Dies schließt die Herstellung, Verwendung und Behandlung von mit Quecksilber versetzten Produkten und Quecksilberverbindungen (§ 2 Abs. 3 Nr. 1, 2, 3 LkSG) ein. Ebenso achten wir auf eine umweltgerechte Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen (§ 2 Abs. 3 Nr. 5 LkSG). Es sollten keine gefährlichen Abfälle und anderer Abfälle i. S. d. Baseler Übereinkommens ausgeführt werden (§ 2 Abs. 3 Nr. 6 a-d LkSG), insbesondere von einer Vertragspartei in eine Nichtvertragspartei (§ 2 Abs. 3 Nr. 7 LkSG). Ebenfalls ist die Einfuhr solcher aus einer Nichtvertragspartei zu unterlassen (§ 2 Abs. 3 Nr. 8 LkSG).

Die Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlichen Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs (§ 2 Abs. 2 Nr. 9 LkSG), welche die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigen, einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäreinrichtungen verwehrt, erschwert oder zerstört oder die Gesundheit einer Person schädigt (§ 2 Abs. 2 Nr. 9 a-d LkSG) sind unzulässig.

Wir sind stetig bestrebt unseren Alltag nachhaltiger zu gestalten, daher beziehen wir beispielsweise unseren Strom aus erneuerbaren Energien und orientieren uns als B.A.U.M.-Förderungsmitglied auch am B.A.U.M.-Kodex⁴ für nachhaltiges Wirtschaften.

⁴ <https://www.baumev.de/kodex.html>

Bestechung & Korruption

Wir tolerieren keine Form der Korruption oder Bestechung und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern. Dies umfasst den Ausschluss von persönlichen Abhängigkeiten, Verpflichtungen oder Beeinflussungen. Geschäftliche Kontakte, Prozesse, Verhaltensweisen etc. sollten immer fair, normenbasiert und in Konformität mit Antikorruptions- und Antibestechungsvorgaben erfolgen. Wir möchten uns und unsere Geschäftspartner dazu verpflichten die (inter-) national anwendbaren Gesetze und vorgeschriebenen Regelungen sowie Standards einzuhalten. Wir haben unsere Prozesse so gestaltet, dass grundsätzlich keine Bargeldtransaktionen zulässig sind. Bargeldgeschenke sind nie zulässig. Andere Geschenke dürfen einen Wert von 60,00 €⁵ nicht überschreiten. Ausnahmefälle müssen genehmigt werden.

Die Annahme von Geschenken, Sachleistungen oder Dienstleistungen, Erstattungen (ausgenommen sind übliche Geschäftsreisen) und Darlehen (ausgenommen sind solche zu typischen Handels- oder Verbrauchertarifen) sowie andere Vorteile eines Unternehmens, einer Gesellschaft, eines Vereins, einer Institution oder eines anderen Geschäfts kann zu einem Interessenkonflikt führen.

Interessenkonflikte können rechtliche Nachteile und Probleme nach sich ziehen, daher sind sie grundsätzlich zu vermeiden. Es gibt jedoch geschäftliche Situationen in denen Interessenkonflikte nicht immer vermeidbar sind. Deshalb müssen potentielle oder bestehende Interessenkonflikte stets transparent und ausdrücklich offengelegt werden. Einen solchen kann etwa die Zugehörigkeit einer verwandten oder besonders nahestehenden Person innerhalb des Vorstandes, der Geschäftsführung oder die Einnahme einer sonstigen wesentlichen Rolle innerhalb eines Konkurrenz- oder Partnerunternehmens begründen.

Sonstiges

Die widerrechtliche Zwangsräumung und der widerrechtliche Entzug von Land, Wäldern und Gewässern bei Erwerb, Bebauung oder anderweitiger Nutzung dieser ist zu unterlassen, sofern deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert (§ 2 Abs. 2 Nr. 10 LkSG).

Ebenso wenig dulden wir die Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz des unternehmerischen Projektes, wenn bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte das Verbot der Folter, grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet wird, das Leib oder Leben verletzt werden oder die Vereinigung- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden (§ 2 Abs. 2 Nr. 11 a-c LkSG).

Jedwedes Tun oder pflichtwidriges Unterlassen, welches offensichtlich geeignet ist eine geschützte Rechtsposition zu beeinträchtigen wird nicht toleriert (§ 2 Abs. 2 Nr. 12 LkSG).

Information & Lieferkette

Als unser Vertragspartner verpflichten sie sich, ihre Mitarbeiter, Geschäfts- und Vertragspartner sowie Subunternehmer etc. über diesen Verhaltenskodex zu informieren die Einhaltung seiner Inhalte zu fördern und sie zu ermutigen ihn einzuhalten.

⁵ Wert in Anlehnung an lohnsteuerrechtlichen Vorgaben für Geschenke bei besonderen persönlichen Ereignissen.

Überwachung/ Verstoß/ Beschwerde

Wir behalten uns vor, nach angemessener Vorankündigung eine Überprüfung der Einhaltung der vorstehenden Grundsätze vorzunehmen.

Der Verstoß gegen die Grundsätze dieses Code of Conduct oder dessen Nichteinhaltung kann, je nach Schwere des Verstoßes nach ggf. einer Abhilfefrist, zur außerordentlichen Kündigung jeglicher bestehenden Vertragsbeziehungen führen und stellt einen Vertragsbruch dar, dass Kündigungsrecht aus wichtigem Grund wird hierdurch nicht eingeschränkt.

Neben unserer Verpflichtung nach diesem Code of Conduct haben wir uns darüber hinaus auch auf die Grundsätze des iGZ-Ethik-Kodex verpflichtet. Ein jeder ist dazu angehalten, wesentliche Verstöße, illegale Handlungen etc. umgehend zu melden. Hierzu wenden Sie sich bitte an die unabhängige Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS) unter kontakt@kuss-zeitarbeit.de oder telefonisch unter 030 - 257 628 47.

Unter timepartner.com/unserewerte finden Sie weitere Informationen rund um das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Beschwerden jedweder Art können über Spot oder unser Beschwerdeformular eingereicht werden. Scannen Sie hierfür den entsprechenden untenstehenden QR-Code.



Spot



Beschwerdeformular

Wir behalten es uns vor, diesen Verhaltenskodex stets zu optimieren und bedanken uns für ihr Verständnis.

Roger Lothmann
CEO House of HR Germany GmbH