



Verhaltensregeln

Verhaltensregeln

1. Korruption und Preisabsprachen

Gerade in der Bauwirtschaft ist durch die spezielle Art der Fertigung die Gefahr für Korruption sehr hoch. In vielen Fällen zeigt sich, dass die Grenzen zwischen Erlaubtem und Unerlaubtem nicht immer erkennbar sind. Oft ist schwer zu erkennen, ob eine Handlung diesbezüglich eindeutig zuordenbar ist. Eindeutige Festlegung von Richtlinien des Wertemanagementsystems sollen eine Abgrenzung und schlussendlich daraus resultierende Entscheidungen erleichtern.

Preisabsprachen in der Bauwirtschaft führen zu unrechtmäßig hohen Preisen, die im Regelwettbewerb nicht zustande gekommen wären. Dies schadet der Gesamtwirtschaft und damit auch jedem Verbraucher.

Um dies zu implementieren werden eindeutige Richtlinien festgelegt, wie mit Geschenken und Zuwendungen zu verfahren ist. Dabei werden beide Richtungen, also das Geben und auch das Annehmen von Geschenken/Zuwendungen genau geregelt.

Preisabsprachen sind absolut tabu. Durch klare Vorgaben wird festgelegt, welche Informationen an externe Beteiligte im Vertriebsprozess weitergegeben werden dürfen.

2. Gleichbehandlung

Unsere Firma lebt von den Fähigkeiten unserer Mitarbeiter. Die Förderung der Motivation unserer Mitarbeiter ist daher wichtig für uns. Oberster Grundsatz ist dabei eine faire und gerechte Gleichbehandlung.

Ein Ziel, um dies zu erreichen, ist die Beseitigung von Benachteiligungen gegenüber Beschäftigten insbesondere unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Ein fehlerhafter sozialer Umgang belastet das Betriebsklima erheblich, darum kann auch das wirtschaftliche Betriebsergebnis leiden. Jede Art von Diskriminierung ist in unserem Unternehmen verboten.

Aber auch über die reine Diskriminierung hinaus muss die Gleichbehandlung der Mitarbeiter in alle Entscheidungen von Führungskräften einbezogen werden. Im komplexen Fertigungsprozess mit wenigen standardisierten Abläufen ist es besonders wichtig, die Benachteiligung oder Bevorzugung einzelner Mitarbeiter zu vermeiden.

3. Korrektheit

Wir erwarten korrektes Verhalten in allen Bereichen. Von unseren Mitarbeitern erwarten wir absolute Ehrlichkeit bei der Angabe interner geschäftsrelevanter Daten wie Stundenangaben, ausgefüllte Prüfprotokolle und Gerüstkennzeichnungen etc.

Aber auch das Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Behörden soll dadurch geprägt sein. Auch hier erwarten wir wahrheitsgemäße Angaben z.B. beim Erstellen von Abrechnungen, Angaben über den Bauablauf oder allen sonstigen ausgetauschten Daten.

Eine bewusste Falschangabe von Daten zur Weiterverarbeitung - egal welcher Art – gegenüber internen oder externen Partnern wird in unserem Unternehmen nicht akzeptiert.

4. Transparente Kommunikation

Unser Unternehmen ist geprägt von Informationen, auf deren Grundlage die Entscheidungen getroffen werden, die für den Erfolg des Unternehmens tragend sind. Der Informationsfluss intern sowie extern ist dabei entscheidend für die Aufnahme und Auswertung von Daten und damit für die daraus resultierenden Entscheidungen. Wir sind überzeugt, dass eine transparente Kommunikation Grundlage ist für eine höhere Basis an Interaktion und Erkenntnis ist.

Kern der täglichen Arbeit ist das Projekt. Durch die Festlegung der Beteiligten in einer Kommunikationsmatrix wird festgelegt, dass die richtigen Informationen stets an die richtigen Stellen verteilt werden.

Für Projektbesprechungen werden auf allen Ebenen moderne digitale Hilfsmittel (z.B. Konferenzsysteme) zur Verfügung gestellt, damit sichergestellt werden kann, dass alle Beteiligten auf direktem und schnellem Wege involviert werden können. Ein wichtiger Grundsatz ist, dass fehlende Informationen stets direkt und sofort ‚on the fly‘ eingeholt werden. So können zielgerichtet alle Entscheidungen gemeinsam im Team getroffen werden.

Informationen werden - sofern Sie nicht explizit Geschäftsgeheimnisse betreffen - über das interne Informationsmanagement grundsätzlich allen zur Verfügung gestellt. Damit wird sichergestellt, dass eine Informations-Ressource transparent wird.

Auch die Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern soll geregelt stattfinden. Eine klare Zieldefinition sowie Rückfragen bei Unklarheiten und die zeitnahe Rückmeldung über die Zielerreichung setzen wir voraus. Die Führungskraft steht dem Mitarbeiter als Ansprechpartner bei beruflichen, persönlichen oder rechtlichen Themen stets zur Verfügung. Auftretende Probleme werden stets offen kommuniziert und gemeinsam mit der verantwortlichen Führungskraft gelöst.

Neben der internen Kommunikation basiert auch die Kommunikation mit externen Geschäftspartnern auf absoluter Transparenz. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Unstimmigkeiten oft auf falschen oder fehlenden Informationen, auf eingeschränkter oder nicht vorhandener Kommunikation beruhen. Der Aufbau der Geschäftsprozesse um den Kunden herum unter Beachtung aller vom Kunden gestellter Ansprüche lässt diese Verfälschungen oder das Fehlen erst gar nicht entstehen. Der Kunde wird mitgenommen!

Dabei ist wichtig, dass Kunden vom ersten Projektprozess an über alle Vorgänge informiert werden. Die schwierigen gestalterischen Prozesse, die letztendlich zum Entstehen eines Bauwerks (hier: Gerüst) führen, werden schon im Vorfeld mit dem Kunden abgestimmt. Auch hier sind natürlich digitale Hilfsmittel wie Cloudzugänge, Webportale oder Autokommunikationen unerlässlich.

5. Regeltreue

Die Söll Gerüstbau GmbH erfüllt derzeit sämtliche gesetzliche Verpflichtungen und strebt auch weiterhin vollumfängliche Regelkonformität an. Wie bisher wird die Einhaltung sämtlicher gesetzlicher Regelungen sowie über die gesetzlichen Regelungen hinausgehende freiwillige Kodizes seitens des Unternehmens als Schwerpunkt der Grundsätze und Ziele des Unternehmens angegeben.

Für uns bedeutet das Prinzip der Regeltreue ein fundamentaler Eckpfeiler der Unternehmensphilosophie. Daher streben wir ein Standardisiertes Verfahren für sämtliche Standorte an. Dieses standardisierte Verfahren beinhaltet insbesondere:

1. Erfüllung sämtlicher Pflichten des Arbeitgebers (z.B. Arbeitszeiterfassung, Ausweismitführungspflicht, etc.),
2. Schriftliche Dokumentation der Einhaltung der jeweiligen Pflichten des Arbeitgebers durch Ausfüllen eines Infoblattes, etc.,
3. Schriftliche Bestätigung der nachgewiesenen Einhaltung sämtlicher Pflichten des Arbeitgebers durch die jeweilige örtliche Behörde, vorliegend: Gewerbeaufsicht Augsburg, und bei Bedarf
4. persönliche Kontaktaufnahme mit dem zuständigen Sachbearbeiter der jeweils örtlich zuständigen Behörde für die Fa. Söll GmbH über Produktionsleiter Herrn Klaus Jahn bzw. Geschäftsführer Herrn Ralf Röder.

Dieses Zusammenspiel zwischen standardisiertem Verfahren und einem konkreten Ansprechpartner vor Ort dient der Schaffung von Rechtssicherheit und Vermeidung etwaiger Missverständnisse bzw. rechtlicher „Grauzonen“.

6. Verantwortung gegenüber Geschäftspartnern

„Der Kunde steht im Mittelpunkt“ ist ein Leitsatz unseres Unternehmens. Nicht zuletzt als Ausdruck unseres zertifizierten Qualitätsmanagements steht die Kundenorientierung bei allen relevanten Prozessen im Vordergrund. Wir sind absolut überzeugt, dass dadurch viele gerade im Bauprozess

immer wieder auftretende Differenzen erst gar nicht entstehen können und buchstäblich „im Keim erstickt werden“. So sind alle unsere Entscheidungen darauf ausgerichtet, in erster Linie die Wünsche des Kunden nach allen unseren Möglichkeiten zu erfüllen.

7. Verantwortung der Führungskräfte und Mitarbeiter

Verantwortungsvolles Handeln der Führungskräfte und Mitarbeiter bestimmt das Funktionieren des gesamten Unternehmens. Alle Entscheidungen sollen im Sinne der Erreichung der Unternehmensziele getroffen werden.

Dazu gehört ein ökonomisches Handeln bei Preisgestaltungen und der Umgang mit Firmenkapital z.B. bei der Auswahl wirtschaftlicher Lieferanten.

Der sorgfältige und pflegliche Umgang mit Betriebseigentum, z.B. Fahrzeuge, Werkzeuge und Gerüstmaterial wird von allen Mitarbeitern erwartet.

Grundlage für die Erreichung der Unternehmensziele ist, dass Führungskräfte und Mitarbeiter Ihre Aufgaben kennen müssen. Dies wird erreicht durch die Angabe präziser Vorgaben mit genauer Zielformulierung. Nur das Abarbeiten einer Aufgabe mit genauem Kennen des zu erarbeitenden Ziels führt zum Erfolg. Dafür erwarten wir von den Führungskräften genaue Zielvorgaben bei Anweisungen für ihre Mitarbeiter einerseits, von den Mitarbeitern eine zielorientierte Aufgabenerfüllung. Jede Führungskraft soll dabei ihren Mitarbeitern so viel Handlungsspielraum und Eigenverantwortung wie möglich einräumen, stets durch klare und realistische Zielvorgaben motivieren und für die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben und Richtlinien sorgen. Das Kontrollieren des errichteten Ziels ist für eine Führungskraft obligatorisch. Sie ist auch Ansprechpartner für die Mitarbeiter bei allen beruflichen, persönlichen oder rechtlichen Themen oder Fragestellungen und löst diese stets gemeinsam mit den Mitarbeitern.

Von unseren Mitarbeitern erwarten wir eine zielorientierte Aufgabenerfüllung.

Neusäß, den 20.06.2018

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Günther Schwarz", written over a horizontal line.

Günther Schwarz

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Ralf Röder", written over a horizontal line.

Ralf Röder