

Ethik-Charta für Geschäftsverhalten

Domus
Group 



Domus  Domus 

advita
PFLEGE


TRINITY CARE

MARTHA FLORA
De meest persoonlijke verzorging

Inhaltsverzeichnis

03 Einleitung

Vorwort von Sylvain Rabuel, Präsident.

Einleitung von Matthieu Hauw, Chief Ethic & Compliance Officer - Organisation des Compliance-Programms der Gruppe.

Ethik-Charta für Geschäftsverhalten:
eine Gebrauchsanweisung.

Unsere Werte.

10 Ein verantwortungsbewusstes Unternehmen.

Unsere Verantwortung: als multi-lokales und dezentralisiertes Unternehmen handeln, das in seine Regionen integriert ist.

Ein qualitativ hochwertiges Arbeitsumfeld zu garantieren ist eine Handlung eines verantwortungsbewussten Arbeitgebers.

Die Achtung des Menschen beginnt mit der Achtung der Menschenrechte.

20 Förderung einer einwandfreien Geschäftsethik.

Wettbewerbsrecht: die Einhaltung ist wichtig!

Gewährleistung fairer Geschäftsbeziehungen:
ein Vertrauensbeweis.

Bestechung & Einflussnahme: Null Toleranz!

Interessenkonflikte verhindern.

33 Vorbildliches Handeln.

Lassen Sie uns gemeinsam das Image und das Material von DomusVi pflegen.

Die Integrität unserer Informationen zu gewährleisten, bedeutet, unser immaterielles Vermögen zu schützen!

Die Einhaltung der Vertraulichkeit von Informationen.

Der Schutz von persönlichen Daten.



Unser Beruf ist sicherlich einer der anspruchsvollsten und edelsten, die es gibt. Er besteht darin, das Wohlbefinden und die Lebensqualität von Menschen, die durch Alter und Krankheit geschwächt sind, zu erhalten, insbesondere durch die Aufrechterhaltung eines aktiven sozialen Lebens, und den Gesellschaften dabei zu helfen, sich an die demografische Herausforderung des Alterns anzupassen.

Unser Beruf erfordert daher eine verantwortungsvolle und langfristige Entwicklung. Er stützt sich auf den Ruf, den wir uns seit unserer Gründung vor fast vierzig Jahren in Bezug auf Qualität und Zuverlässigkeit erworben haben. Er beruht auf Werten, die für das tägliche Handeln jedes einzelnen Mitarbeiters unserer Teams maßgeblich sind: Pflegekompetenz, Pioniergeist, Sinn für den anderen, ehrliche Emotionen, gemeinsames Vertrauen.

Seit jeher hat sich DomusVi für eine multi-lokale und dezentralisierte Organisation entschieden. Auf diese Weise verfügt jeder Mitarbeiter auf seiner Ebene über ein Höchstmaß an Handlungsautonomie und Entscheidungsfähigkeit. Auf diese Weise sind wir so nah wie möglich an den Bedürfnissen und Erwartungen der älteren Menschen, die wir begleiten. Das Engagement und das Verantwortungsbewusstsein jedes Einzelnen ist daher ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensabläufe.

Die Ethik-Charta für Geschäftsverhalten der DomusVi-Gruppe ist daher von besonderer Bedeutung. Sie soll jedem Mitarbeiter bei der Wahrnehmung seiner Verantwortung helfen. Sie sagt so klar wie möglich, was erwartet wird, indem sie unsere Grundprinzipien erläutert und mit praktischen Beispielen illustriert. Sie ist ein Leitfaden für die Interaktion mit anderen und für das Verhalten im Alltag.

Unsere Aufgabe, bei der der Mensch im Mittelpunkt steht, verlangt nach vorbildlichem Verhalten. Unser Anspruch an Berufsethik muss sich natürlich auch in unserer Geschäftsethik widerspiegeln.

Infolgedessen wurden Ausschüsse für Berufsethik eingerichtet. Sie sollen die ethischen Fragen unserer Mitarbeiter in ihrer täglichen Berufspraxis beantworten und sind Teil unseres Ansatzes zur kontinuierlichen Verbesserung der Pflege und der Dienstleistungen.

In dieser Ethik-Charta für das Geschäftsverhalten wird darauf hingewiesen, dass die Voraussetzung für die Zugehörigkeit zur DomusVi-Gruppe die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften ist und es werden die ethischen Grundsätze dargelegt, die unter allen Umständen unser Verhalten und unsere Beziehungen zu unseren Beteiligten inspirieren müssen.

Ich fordere daher jeden Mitarbeiter auf, diese Ethik-Charta für Geschäftsverhalten zu lesen, erneut zu lesen und regelmäßig zu konsultieren und sich in allen Punkten daran zu halten.



Sylvain Rabuel, Präsident der DomusVi-Gruppe





Unser Auftrag besteht darin, uns um hilfsbedürftige Menschen zu kümmern, insbesondere um solche, die durch das Alter geschwächt sind. Dieser auf den Menschen ausgerichtete Auftrag erfordert ein beispielhaftes Verhalten, von dem die Qualität unserer Unterstützung und unserer Dienstleistungen abhängt. Die Werte und ethischen Grundsätze, für die wir uns entschieden haben, orientieren sich an unseren Kunden und an unserem absoluten Engagement für sie.

In unserer Ethik-Charta für Geschäftsverhalten werden unsere gemeinsamen grundlegenden ethischen Prinzipien und die daraus abgeleiteten Regeln und Verhaltensweisen dargelegt. Sie umfasst unsere bewährten Verfahren, die Lehren, die wir tagtäglich aus der Verrichtung unserer Tätigkeit ziehen, sowie die gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen, die in unseren Niederlassungsgebieten für die Einhaltung der Vorschriften gelten.

Das Hauptziel unserer Charta besteht darin, den Mitarbeitern der Gruppe bei ihrer täglichen Arbeit klare Orientierungshilfen und Antworten in Bezug auf die Geschäftsethik und die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens zu geben.

Diese Charta ist Teil des Compliance-Programms, das in der gesamten DomusVi-Gruppe eingeführt wurde. Sie ist ein einheitliches Dokument, in dem grundlegende und wesentliche Themen für die DomusVi-Gruppe behandelt werden.

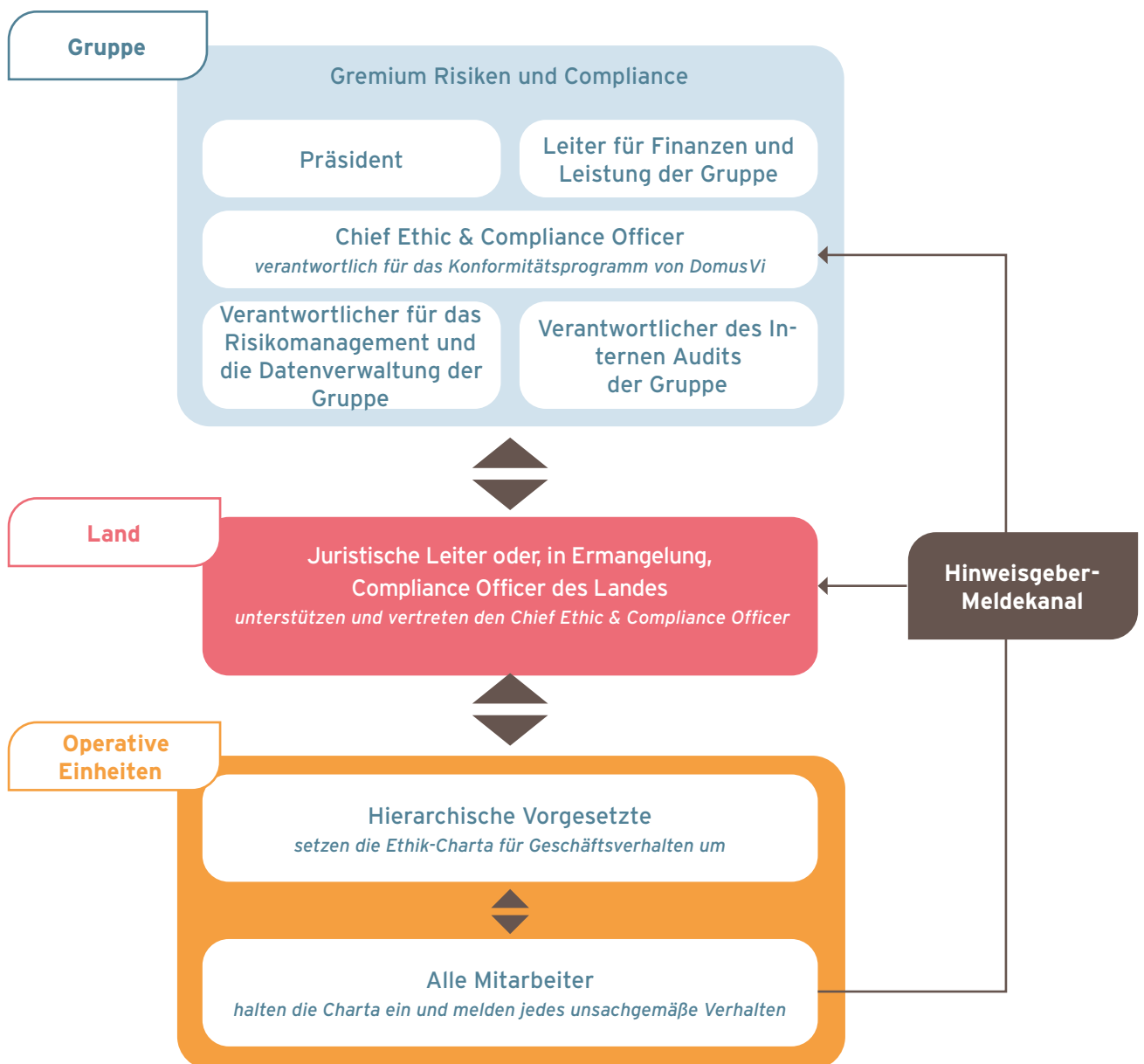
Es sind unsere Grundsätze und ethischen Regeln, die in dieser Charta aufgeführt sind. Sie sind uns ähnlich, weil sie von unseren Werten, unseren Kunden und der Qualität unserer Dienstleistungen inspiriert sind. Wir alle müssen sie umsetzen, respektieren und als grundlegende Errungenschaft bewahren. Ein Verstoß gegen diese Grundsätze oder Regeln wäre eine schwerwiegende Handlung, die für den Einzelnen oder die gesamte DomusVi-Gruppe schädliche Folgen haben und ihrem Ruf schaden könnte.



Matthieu Hauw
Chief Ethic & Compliance Officer



Die Struktur der DomusVi-Gruppe im Hinblick auf Compliance.





Ethik-Charta für Geschäftsverhalten: eine Gebrauchsanweisung.

Warum eine Ethik-Charta für Geschäftsverhalten?

Unter Geschäftsverhalten versteht man die Art und Weise, wie ein Unternehmen seine Geschäfte betreibt und mit seinen Beteiligten interagiert. Es erschien wichtig, allen Mitarbeitern der DomusVi-Gruppe eine Ethik-Charta zur Verfügung zu stellen, um sie bei der ehrlichen und integren Führung unserer Geschäfte und der Ausübung ihrer täglichen Verantwortung zu leiten.

Was beinhaltet sie?

In unserer Ethik-Charta für das Geschäftsverhalten werden unsere Werte und die ethischen Grundsätze erläutert, die die Mitarbeiter der DomusVi-Gruppe bei der Entscheidungsfindung und ihrem Urteilsvermögen leiten müssen, um unter allen Umständen ein angemessenes Geschäftsverhalten an den Tag zu legen.

Diese ethischen Grundsätze sollen nicht als Ersatz für Gesetze, Vorschriften oder Richtlinien, Verfahren und Regeln dienen, die jeder von uns bei seiner Tätigkeit weiterhin einhalten muss. Sie ergänzen die auf der Ebene der Einrichtungen der Gruppe erlassenen Regeln, sie können diese nicht untergraben.

Die folgenden Bestimmungen sollen nicht die Gesamtheit der gesetzlichen Verpflichtungen, die möglicherweise zur Anwendung kommen, im Detail darstellen, sondern die Aufmerksamkeit auf bestimmte Risiken lenken, die von jedem von uns eine besondere Wachsamkeit erfordern.

Wie wird die Ethik-Charta verwendet?

Diese Ethik-Charta für Geschäftsverhalten besteht aus thematisch gegliederten Arbeitsblättern. Ziel ist es, die ethischen Herausforderungen, die jedem Thema zugrunde liegen, zu verstehen und Anhaltspunkte für eine angemessene Reaktion zu geben.

Nutzen Sie diese Charta als Leitfaden: Unsere Charta für ethisches Geschäftsverhalten ist auch ein Hilfsmittel für uns alle, um Fragen zu lösen oder Antworten auf schwierige Situationen zu finden. Wenn Sie glauben, dass Sie mit einem ethischen Problem konfrontiert sind, sollten Sie sich folgende Fragen stellen:

- 1. Entspricht dies dem, was von mir im Hinblick auf die Werte und Grundsätze der Geschäftsethik von DomusVi erwartet wird?**
- 2. Entspricht dies den Gesetzen und Vorschriften?**
- 3. Wie wirkt sich das auf unsere Beteiligten (alle beteiligten Personen) aus? Wie würden diese reagieren, wenn sie sich in der gleichen Situation befänden?
Besteht insbesondere die Gefahr, dass die physische und/oder psychische Integrität eines Mitarbeiters oder Bewohners beeinträchtigt wird?**
- 4. Habe ich noch irgendwelche Zweifel?**

Wenn ja, bitten Sie in erster Linie Ihren Vorgesetzten, Ihren Compliance Officer des Landes oder den Chief Ethic & Compliance Officer um Hilfe. Jeder von uns kann in eine schwierige Situation geraten und braucht Hilfe und Rat, um diese zu lösen. Es ist eine gute Sache, im richtigen Moment um Hilfe zu bitten.



Wie Sie ein Problem melden: der Hinweisgeber-Meldekanal.

- Auf der Internetseite der DomusVi-Gruppe, klicken Sie auf den [Link](#) oder wählen Sie den Abschnitt DIE GRUPPE / HINWEISGEBER-MELDEKANAL. Sie müssen Ihr Heimatland auswählen und dann den Anweisungen folgen.
- Auf der Internetseite Ihres Landes klicken Sie auf den [Link](#) und folgen dann den Anweisungen.
- Auf einer sekundären Internetseite (Haus usw.) klicken Sie auf den [Link](#), mit dem Sie auf die Internetseite Ihres Landes weitergeleitet werden.



Auf jeder Seite können Sie die Anweisungen im Leitfaden für Hinweisgeber finden, der sich auf jeder Seite befindet, die dem Meldekanal gewidmet ist. Sie können auch auf den Leitfaden zugreifen, indem Sie auf den [Link](#) klicken und das Dokument auswählen, das in Ihrer Sprache herausgegeben wurde.

DomusVi fördert den Dialog und jeder Mitarbeiter muss in der Lage sein, in vollem Vertrauen seine legitimen Bedenken und Ansichten aufrichtig zu äußern, seine Meinung zu vertreten und inakzeptable Verhaltensweisen oder Anfragen zu melden.

Jede in gutem Glauben geäußerte Sorge über ein unangemessenes Verhalten muss beantwortet werden. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass derjenige, der sich äußert, zum Zeitpunkt der Äußerung aufrichtig davon ausging, dass die mitgeteilten Informationen zutreffend sind, auch wenn sich später herausstellt, dass dies nicht oder nicht mehr der Fall ist. Es werden alle Anstrengungen unternommen, um eine angemessene Antwort zu geben, die unseren Werten, dem Gesetz und unseren Verpflichtungen entspricht.

Sie können sich identifizieren, müssen es aber nicht. DomusVi garantiert die strikte Vertraulichkeit Ihrer Identität.

Der Chief Ethic & Compliance Officer ist unabhängig. Jegliche Kommunikation mit dem Chief Ethic & Compliance Officer oder Ihrem Compliance Officer des Landes, der ihn vertritt, bleibt grundsätzlich vertraulich. Sie sind nicht verpflichtet, die Identität der Personen, die ihre Bedenken mitgeteilt haben, bekannt zu geben. Eine per Warnmeldung gemeldete Information wird an die betreffenden Personen weitergeleitet, damit die Warnmeldung ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.

Die missbräuchliche Verwendung des Meldekanals kann zu Disziplinarmaßnahmen führen, während die Verwendung des Systems in gutem Glauben in keinem Fall zu Sanktionen führen kann. DomusVi verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass kein Mitarbeiter aufgrund der Einschaltung des Chief Ethic & Compliance Officers oder der Bereitstellung von Informationen in gutem Glauben eine Statusänderung, Belästigung oder eine andere Form der Diskriminierung erfährt.

Die Ethik-Charta verpflichtet uns!

Die in dieser Charta niedergelegten Grundsätze wurden vom Exekutivausschuss der DomusVi-Gruppe bestätigt und vom Aufsichtsrat der Muttergesellschaft der DomusVi-Gruppe genehmigt. Sie sind verbindlich. Niemand innerhalb der DomusVi-Gruppe kann sich ihnen entziehen, unabhängig von seiner hierarchischen Ebene.

Jede mögliche Nichteinhaltung dieser Regeln durch einen Mitarbeiter würde ein Fehlverhalten darstellen und könnte von seinem Arbeitgeber innerhalb der Gruppe zu Disziplinarmaßnahmen und angemessener Strafverfolgung gemäß geltendem Recht führen.

Solche Sanktionen könnten unter anderem, in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht, die Entlassung wegen Fehlverhaltens beinhalten.



Unsere Werte.

DomusVi wurde auf zutiefst humanistischen Werten aufgebaut: Ihr wirtschaftlicher Erfolg ist untrennbar mit ihrem ehrgeizigen humanen Projekt verbunden. Unsere Werte leiten unser Handeln und unser Verhalten und inspirieren unser Management und unser Unternehmen.



PFLEGEKOMPETENZ

Über die Kompetenz hinaus erhält der Beruf eine neue Dimension, wenn unsere Teams Know-how, Expertise und Menschlichkeit mit einem einzigen Ziel verbinden: dem Wohlbefinden unserer Bewohner und ihrer Familien.



PIONIERGEIST

Die Bewohner und ihre Familien verändern sich, sie erwarten etwas anderes als einen Mindestservice. Man muss innovativ sein, überraschen und etwas anbieten, das über das Standardangebot hinausgeht.



SINN FÜR DEN ANDEREN

Den Anderen vor sich selbst zu stellen, immer verfügbar zu sein, zuzuhören, in voller Empathie, auf natürliche Weise, wie ein sechster Sinn: der Sinn für eine totale und authentische Menschlichkeit.



AUFRICHTIGKEIT DER EMOTIONEN

Während das Leben sich anders organisiert, ist es wichtig, jede Emotion mit Einfachheit und einer stets positiven Einstellung zu begrüßen. Denn nichts ist wichtiger, als aufrichtig zu sein.



GEGENSEITIGES VERTRAUEN

Wenn man mit Menschen zu tun hat, ist nichts möglich ohne gegenseitiges Vertrauen. Es muss voll und ganz, nicht verhandelbar, dauerhaft und gegenseitig sein; das Ergebnis eines unermüdlichen Engagements.



KAPITEL 1

Ein verantwortungsbewusstes Unternehmen.

Unsere Verantwortung: als multi-lokales und dezentralisiertes Unternehmen handeln, das in seine Regionen integriert ist.

Ein qualitativ hochwertiges Arbeitsumfeld zu garantieren ist eine Handlung eines verantwortungsbewussten Arbeitgebers.

Die Achtung des Menschen beginnt mit der Achtung der Menschenrechte.



Unsere Verantwortung: als ein Unternehmen zu handeln, das in seine Regionen integriert ist.

Die DomusVi-Gruppe hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Lebensqualität geschwächter Menschen insbesondere durch die Aufrechterhaltung eines aktiven sozialen Lebens zu erhalten und den Gesellschaften zu helfen, sich an die demografische Herausforderung des Alterns anzupassen. Wir wollen ein bürgernahes Unternehmen sein, das in seine Regionen integriert ist und sich seiner gesellschaftlichen und ökologischen Verantwortung bewusst ist.



Was versteht man unter der sozialen Verantwortung des Unternehmens?

SVU ist ein Ansatz, der das Unternehmen dazu anhält, die sozialen, ökologischen und unternehmensführungsbezogenen Herausforderungen im Zusammenhang mit seinen Aktivitäten zu berücksichtigen. Das Ziel jedes SVU-Ansatzes ist es, die negativen Auswirkungen auf sein Ökosystem zu begrenzen und die positiven Auswirkungen zu maximieren und gleichzeitig seine wirtschaftliche Lebensfähigkeit zu gewährleisten.

DomusVi verpflichtet sich zu drei Säulen der Verantwortung: Umwelt, Soziales und Governance.

Der SVU-Ansatz von DomusVis drückt sich in Zielen aus, die in Terminplänen festgehalten sind und zu deren Umsetzung jeder Mitarbeiter aufgefordert wird und jeder von ihnen beitragen kann.

Um die Umwelt zu schützen und sich um unseren Planeten zu kümmern, sensibilisiert die Gruppe jeden ihrer Mitarbeiter: Es ist das tägliche Handeln jedes Einzelnen, das die Stärke des Kollektivs ausmacht.

Im Rahmen ihres SVU-Ansatzes fördert die DomusVi-Gruppe einen offenen, konstruktiven und transparenten Dialog mit allen ihren Beteiligten.



Wir müssen

- die negativen Auswirkungen unserer Projekte, Prozesse und Aktivitäten auf die Umwelt minimieren.
- Maßnahmen umsetzen, die zu ihrer Erhaltung beitragen: Schutz der natürlichen Ressourcen, Energieeffizienz, Abfallmanagement und Schutz der Artenvielfalt.
- bei unseren Mitarbeitern und Beteiligten alle Verhaltensweisen fördern, die die Umwelt und andere Menschen respektieren. Jede Geste zählt!
- die Verpflichtungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektieren, die als Bürgerinnen und Bürger am öffentlichen Leben teilnehmen.
- Initiativen entwickeln, unterstützen oder daran teilnehmen, die zum Nutzen unserer Gemeinschaften organisiert werden: Solidaritätsprojekte, generationenübergreifender Austausch, Teilnahme am bürgerlichen Leben usw.



Das dürfen wir nicht

- Wir dürfen nicht die sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Projekte, Abläufe und Aktivitäten ignorieren.
- Wir dürfen uns nicht an Projekten beteiligen, wenn wir wissen, dass sie die Menschenrechte, die Gesundheit und Sicherheit von Menschen oder die Umwelt schädigen.





Und in der Praxis: Ist das ethisch vertretbar?

SITUATION NR. 1

Ich bin Koch. Jeden Tag fällt mir auf, dass die Fenster offen gelassen werden, obwohl die Klimaanlage eingeschaltet ist. Ich weiß, dass das nicht gut für die Umwelt ist, aber es liegt nicht in meiner Verantwortung, die Temperatur und die Fenster im Haus zu regeln. Wie soll ich reagieren?

Sie haben Recht, eine solche Situation verschwendet Energie und führt zu negativen Auswirkungen auf die Umwelt. Die Nutzung von Klimaanlage muss kontrolliert werden, damit sie angemessen ist. Auch wenn es nicht direkt Ihre Stelle betrifft, bitten wir Sie, mit Ihren Kollegen darüber zu sprechen: Wir sind alle verantwortlich und jede Geste zählt! Sie können die Tatsache auch Ihrem Vorgesetzten melden, damit alle auf die Anweisungen hingewiesen werden.

SITUATION NR. 2

Ich arbeite in der Personalabteilung der Hauptverwaltung. Ich stelle fest, dass die Büros nachts eingeschaltet bleiben, was viel Strom verbraucht. An wen kann ich mich wenden?

Melden Sie dies der Abteilung Allgemeine Dienste, die für die Verwaltung der Räumlichkeiten des Hauptsitzes zuständig ist. Wenn Sie feststellen, dass sich nichts ändert, können Sie auch Ihren Vorgesetzten oder einen SVU-Leiter darauf ansprechen. Es ist richtig, dass Sie sich Gedanken machen: Unnötiger Energieverbrauch verschwendet Ressourcen. Jede Geste zählt.

.....

SITUATION NR. 3

Ich beobachte eine Situation, von der ich glaube, dass sie die Sicherheit oder Gesundheit des Personals gefährden könnte. An wen kann ich mich wenden?

Melden Sie die Situation Ihrer Personalabteilung, die für diese Themen zuständig ist. Wenn Sie feststellen, dass sich nichts ändert, können Sie auch Ihren Vorgesetzten sowie Ihren Compliance Officer des Landes darauf ansprechen. Sie machen sich zu Recht Sorgen: Die Sicherheit und Gesundheit von Menschen ist ein zentrales Anliegen der DomusVi-Gruppe.

Ein qualitativ hochwertiges Arbeitsumfeld ist die Handlung eines verantwortungsbewussten Arbeitgebers.

Die DomusVi-Gruppe respektiert die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation und garantiert jedem Mitarbeiter die Einhaltung seiner Rechte.



Was versteht man unter einem verantwortungsbewussten Arbeitgeber?

Man versteht darunter einen Arbeitgeber, der die Erwartungen unserer Mitarbeiter berücksichtigt, um ein geeignetes Unternehmen und angemessene Arbeitsbedingungen zu bieten, einer, der allen die Möglichkeit gibt, sich beruflich zu verwirklichen, einer, der den Handlungen eines jeden einen Sinn gibt.

DomusVi verfolgt eine faire und rechtskonforme Personalpolitik.

Jeder Mitarbeiter soll sich in einem angemessenen, sicheren, respektvollen und wohlwollenden Arbeitsumfeld entwickeln können.

Unser Unternehmensprojekt beinhaltet die Bemühung, die berufliche Entwicklung unserer Mitarbeiter unter Wahrung der grundlegenden Menschenrechte zu fördern (siehe auch Seite 17).

Wir legen Wert darauf, die Entwicklung der Tätigkeitsfelder zu antizipieren, den Bedarf an Kompetenzen zu ermitteln und kurz- und mittelfristig Fachkenntnisse aufzubauen. Aus diesem Grund gehen wir Partnerschaften mit Schulen und Arbeitsmarktakteuren ein, um Kompetenzen zu entwickeln.

Wir möchten die Beschäftigung für alle fördern, die Chancengleichheit und die berufliche Ausgewogenheit unterstützen. Daher bemühen wir uns um die Förderung der beruflichen Eingliederung in einem integrativen Umfeld. Wir tragen auch zur Schaffung von Arbeitsplätzen in den Regionen bei. Unser Vorgehen bei der Rekrutierung und Beförderung beruht auf den Grundsätzen von gegenseitigem Vertrauen, gegenseitigem Respekt und individuellem Engagement im Dienste des kollektiven Erfolgs.



Wir müssen

- jedem von uns ein angenehmes und stimulierendes Arbeitsumfeld garantieren.
- Arbeitnehmer mit Behinderungen unterstützen, damit auch sie ein geeignetes Arbeitsumfeld haben.
- allen unseren Mitarbeitern Entwicklungsperspektiven bieten, die ihre Kompetenzen und ihre Bereitschaft zum unternehmerischen Handeln aufwerten.
- einen offenen, aktiven sozialen Dialog mit allen Personalvertretungsinstanzen fördern.
- auf das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben der Mitarbeiter achten.
- jede Belästigung dem Vorgesetzten, der Personalabteilung, den Mobbingreferenten, den Personalvertretern oder dem Compliance Officer des Landes melden.



Das dürfen wir nicht

- Diskriminierung - auch „positive“ Diskriminierung* - in allen Situationen, d. h. bei der Einstellung, der Ausbildung, der Vergütung und der beruflichen Entwicklung.
- Situationen herbeiführen, in denen unsere Mitarbeiter/innen moralisch oder sexuell belästigt werden.

* Die sogenannte positive Diskriminierung ist die vorübergehende Bevorzugung bestimmter Personengruppen, die systematisch diskriminiert werden, um die Chancengleichheit wiederherzustellen (z. B. eine Person um jeden Preis einstellen zu wollen, um das Team auszugleichen, auch wenn andere Lebensläufe vielversprechender sind).





Und in der Praxis: Ist das ethisch vertretbar?

SITUATION NR. 1

Ich bin Leiter der Computerabteilung. Ich muss für mein IT-Team, das derzeit hauptsächlich aus Männern besteht, neue Mitarbeiter einstellen. In Abstimmung auf die Position der Gruppe erkenne ich, dass Vielfalt wichtig ist. Muss ich vorrangig eine Frau einstellen?

Nein, Sie dürfen bei einem Einstellungsverfahren nicht einmal „positiv“ diskriminieren. Sie müssen entsprechend der Fachkenntnisse und der professionellen Haltung einstellen, die Sie für die in der Stellenbeschreibung definierten Aufgaben suchen. Außerdem dürfen Sie in der Stellenanzeige unter keinen Umständen einen Hinweis auf das Geschlecht geben. Denken Sie schließlich daran, dass Vielfalt nicht nur eine Frage des Geschlechts ist, sondern auch eine Frage der Kultur, der sozialen Herkunft, einer Behinderung etc.

SITUATION NR. 2

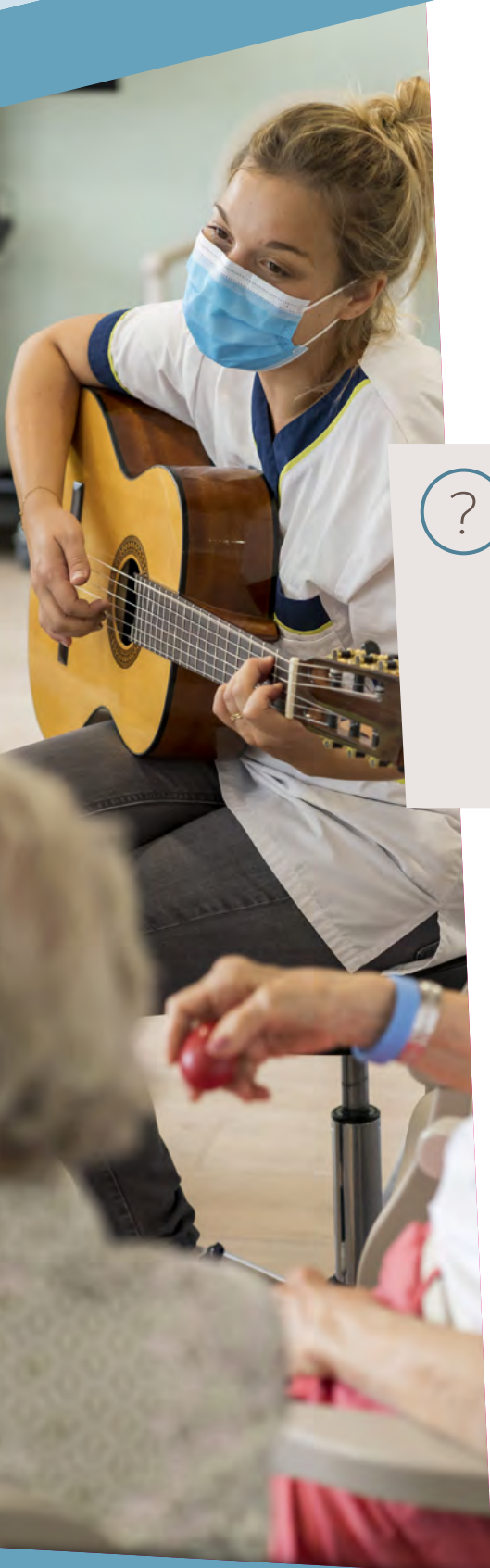
Ich bin Koordinatorin der Krankenschwesterabteilung. Eine Krankenschwester in meinem Wohnheim hat mir mitgeteilt, dass sie sich auf ein internes Mobilitätsangebot bewerben möchte, um eine Führungskraft im Gesundheitswesen zu werden. Sie bittet mich um eine Schulung, um dies zu erreichen. Ich zögere, ihre Anfrage weiterzuleiten, da sie sehr kompetent und mobilisierend ist: Ihr Weggang in eine andere Einrichtung könnte das gesamte Team destabilisieren. Was soll ich tun?

Sie können sich aus solchen Gründen nicht weigern, ihrer Bitte nachzukommen. Unsere Personalpolitik besteht darin, unseren Mitarbeitern Entwicklungsperspektiven innerhalb des Konzerns zu bieten, die ihnen entsprechen. Wir möchten sie weiterbilden und sie auf ihrem beruflichen Weg begleiten. Zögern Sie nicht, sich an Hilfsstellen zu wenden, um ihren Weggang und ihren Ersatz zu organisieren und die richtigen Ansprechpartner für Ihr Team zu finden. Mobilität lässt sich antizipieren.

SITUATION NR. 3

Ich bin Leiter eines Betriebs. Ich habe einen Lebenslauf von einem jungen Mädchen erhalten, das sich für die Stelle einer Reinigungskraft beworben hat. Es ist jedoch eine sehr körperliche Arbeit. Sollte ich sie trotz meiner Zweifel zu einem Gespräch einladen?

Wenn ihr Lebenslauf die für die Stelle erforderlichen Fähigkeiten und Erfahrungen aufweist, ja, dann sollten Sie sie zum Vortellungsgespräch einladen und prüfen, ob sie tatsächlich in der Lage sein wird, die ihr übertragenen Aufgaben zu erfüllen. Sie dürfen sie nicht aufgrund von Vorurteilen bezüglich ihres Geschlechts vom Einstellungsverfahren ausschließen: Wir stellen ohne Diskriminierung ein.



Die Achtung der Würde des Einzelnen beginnt mit der Achtung der Menschenrechte.

Jeder Mensch hat das Recht auf Achtung seiner Person. Keine Situation und kein Status kann einen Mangel an Respekt gegenüber irgendjemandem entschuldigen. Moralische oder physische Gewalt jeglicher Art hat in der DomusVi-Gruppe keinen Platz.



Menschenrechte, was versteht man darunter?

Die Menschenrechte, auch Persönlichkeitsrechte genannt, sind die universellen und grundlegenden Rechte, die jeder Mensch bei seiner Geburt erwirbt, unabhängig von seiner ethnischen Zugehörigkeit, seiner Nationalität, seinem Alter, seinem Geschlecht oder seiner Religion.

Die Achtung der Menschenrechte umfasst unter anderem die Vereinigungsfreiheit, die Problematik der Zwangsarbeit und die Abschaffung der Kinderarbeit.

Für die DomusVi-Gruppe ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Menschenrechte von allen geachtet werden.

Strengstens verboten sind:

- jede Form von moralischer oder sexueller Belästigung einer Person;
- jede Form von Druck auf eine Person;
- jede Form von Verfolgung oder Diskriminierung, insbesondere aufgrund des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Herkunft, der sexuellen Orientierung, der Religion, der Gewerkschaftsaktivität oder der politischen Zugehörigkeit.

Der Mensch steht im Mittelpunkt unseres Auftrags.

Die tägliche Pflege von schutzbedürftigen Menschen erfordert, dass wir diese Grundsätze umso sorgfältiger anwenden. Die Achtung der Würde und das Einholen der Zustimmung der Menschen, die wir betreuen, sind absolute Prioritäten.

Wir müssen sicherstellen, dass die Menschenrechte von den in unserer Werteschöpfungskette tätigen Beteiligten eingehalten werden.



Wir müssen

- uns höflich und respektvoll gegenüber Gesprächspartnern aller Art verhalten.
- tolerant gegenüber den Eigenheiten, persönlichen Entscheidungen und Vorlieben anderer sein.
- die Wünsche der betreuten Personen anhören und sie achten.
- jede missbräuchliche Situation dem Vorgesetzten, der Personalabteilung, den Mobbingreferenten, den Personalvertretern oder dem Compliance Officer des Landes melden.



Das dürfen wir nicht

- Missbräuchliche Verhaltensweisen tolerieren, die die Würde einer Person verletzen oder ein stressiges und negatives Umfeld für sie schaffen.
- Misshandlung in jeglicher Form
- Diskriminierung oder Belästigung in jeglicher Form.
- Unverhältnismäßigen Druck auf Mitarbeiter ausüben





Und in der Praxis: Ist das ethisch vertretbar?

SITUATION NR. 1

Ich bin ein Krankenhaus-Servicemitarbeiter. Ich werde Zeuge von rassistischen oder beleidigenden Äußerungen einer Vorgesetzten gegenüber einer meiner Kolleginnen. Sie möchte nicht darüber sprechen, aber ich finde das Verhalten der Vorgesetzten überhaupt nicht normal und sehe, dass es sie belastet. Was kann ich tun?

Diese Situation darf und kann nicht andauern. Sie müssen das Verhalten dieser Vorgesetzten Ihrem Vorgesetzten melden, der sie dann zur Rede stellen wird. Keine hierarchische Position rechtfertigt mangelnden Respekt und jede diskriminierende Äußerung muss bestraft werden. Es ist Aufgabe Ihres Vorgesetzten, den Sachverhalt genau zu ermitteln und die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Andernfalls müssen Sie das Verhalten über den Hinweisgeber-Meldekanal (siehe Seite 7) melden.

SITUATION NR. 2

Ich arbeite an der Rezeption eines Hauses. Ich werde von meinem Vorgesetzten mit Gesten und unpassenden Bemerkungen bedacht. Ich habe Angst, darüber zu sprechen, weil ich einen befristeten Arbeitsvertrag habe und meinen Job nicht verlieren möchte. An wen kann ich mich wenden?

Eine solche Meldung wird niemals eine Entlassung oder eine Nichtverlängerung des Vertrags zur Folge haben. Wenn Sie die Möglichkeit haben, wenden Sie sich an den Leiter Ihres Vorgesetzten. Sie können sich auch an die Personalabteilung oder die Personalvertreter wenden oder die Situation über den Hinweisgeber-Meldekanal melden. Wir verurteilen alle derartigen Verhaltensweisen und werden alles tun, um Ihnen ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu bieten.

SITUATION NR. 3

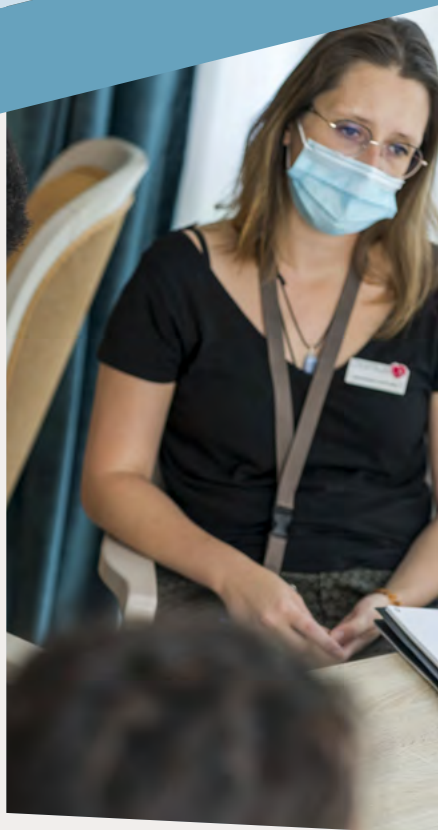
Ein pflegebedürftiger Bewohner lehnt es ab, bei der Körperpflege begleitet zu werden, ist aber nicht in der Lage, sich selbst zu waschen. Muss ich ihn dazu zwingen?

Bevor es zu einer Konfrontation kommt, ist es wichtig, alles zu tun, um die Zustimmung der aufgenommenen Person zu erhalten. Sie müssen die Situation im Team analysieren, zuhören und einen Dialog mit dem Bewohner und seiner Familie führen. Vorschläge könnten akzeptabel werden, wenn sich die Person angehört fühlt. Wenn die Situation länger andauert, können Sie sich auch an das Gremium für Berufsethik wenden.

SITUATION NR. 4

Ich bin Krankenpfleger. Ich beobachte eine Situation, die mir wie ein Fall von Misshandlung vorkommt, und ich sehe, dass dies nicht freiwillig geschieht. Was soll ich tun?

Man sollte eingreifen, indem man mit der Person (Kollege oder Familie) spricht und Hilfe anbietet oder Ratschläge erteilt. Sie sollten dem Zuhören und dem Dialog den Vorzug geben und den Bewohner schützen. Wenn das Verhalten anhält, sollten Sie umgehend Ihre Vorgesetzten in Kenntnis setzen. Denken Sie daran, dass die Situation nicht unbedingt gewollt ist.



KAPITEL 2

Förderung einer einwandfreien Geschäftsethik.

Wettbewerbsrecht: die Einhaltung ist wichtig!

Gewährleistung fairer Geschäftsbeziehungen:
ein Vertrauensbeweis.

Bestechung & Einflussnahme: Null Toleranz!

Interessenkonflikte verhindern.

Das Wettbewerbsrecht ist unbedingt einzuhalten!

Wenn wir eine Ware oder eine Dienstleistung kaufen wollen, wissen wir es zu schätzen, dass wir verschiedene Angebote haben, die wir miteinander vergleichen können. Diese Angebotsvielfalt ist nur möglich, wenn sich jedes Unternehmen an das Wettbewerbsrecht hält.



Was ist unter dem Wettbewerbsrecht zu verstehen?

Das Wettbewerbsrecht verbietet die Beeinträchtigung des freien Wettbewerbs zwischen den Akteuren auf demselben Markt. Das bedeutet, dass jeder Akteur auf diesem Markt seine Chancen haben muss, seine Angebote frei zu fördern.

Konkret bedeutet dies, dass folgende wettbewerbswidrige Verhaltensweisen verboten sind:

- **Der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung. Es ist nicht erlaubt, die Initiativen anderer Konkurrenten zu verhindern, um den Markt zum eigenen Vorteil zu beherrschen.**
- **Die Preisfestlegung. Ob zwischen Wettbewerbern oder über ein Netzwerk, direkt oder indirekt, es ist nicht erlaubt, eine Preisfestlegung in irgendeiner Weise durchzusetzen.**
- **Die unerlaubte Absprache. Ebenso wenig ist es erlaubt, sich unter Wettbewerbern durch formelle oder informelle Absprachen zu organisieren, um die Preisentwicklung zu beeinflussen, Märkte aufzuteilen etc.**

Die DomusVi-Gruppe setzt sich für die strikte Einhaltung des Wettbewerbsrechts ein.

Es liegt im Interesse von DomusVi, den begleiteten älteren Menschen und seinen Mitarbeitern, sich auf Märkten zu bewegen, auf denen das Wettbewerbsrecht eingehalten wird.

Die DomusVi-Gruppe verlangt daher von ihren Mitarbeitern, dass sie das Wettbewerbsrecht in jeder Situation einhalten, insbesondere bei der Abgabe von Angeboten auf dem Markt.



Wir müssen

- die Integrität des Marktes sowohl bei unseren Einkäufen als auch bei unseren Verkäufen respektieren.
- im Zweifelsfall bei Gesprächen mit einem Konkurrenten die Rechtsabteilung meines Landes um Rat fragen.



Das dürfen wir nicht

- Absprachen mit unseren Konkurrenten und jegliche „Trickserei“ bei Ausschreibungen.
- Unzulässige Handlungen, um einen Konkurrenten auszuschalten.
- Geschäftspartner zwingen, unfaire Geschäftsbedingungen zu akzeptieren.
- Unseren Geschäftspartnern eine Preisfestsetzung aufzwingen.
- Austausch von nicht veröffentlichten Geschäftsdaten mit Wettbewerbern.





Und in der Praxis: Ist das ethisch vertretbar?

SITUATION NR. 1

Ich bin Leiterin eines Hauses in einer Großstadt. Die Leiterin einer konkurrierenden Einrichtung in der Nähe meiner Einrichtung ruft mich an und schlägt mir vor, unsere Preise gemeinsam zu erhöhen. Kann ich darauf eingehen?

Nein. Es ist strengstens verboten, mit Konkurrenten Absprachen über so sensible Themen wie Preise zu treffen. Eine solche Handlung würde gegen das Wettbewerbsrecht verstoßen und wäre von den Aufsichtsbehörden zu beanstanden. In einer solchen Situation müssen Sie das Gespräch beenden, ihr Ihre Ablehnung klar und ausdrücklich erklären und den Vorfall sofort Ihrer Rechtsabteilung im Land melden.

SITUATION NR. 2

Ich bin Chefkoch in der Küche. Ich habe einen Freund, der hervorragende Äpfel herstellt. Kann ich sie meinem Regionalleiter für Gastronomie vorschlagen und ihm sagen, dass ich nur diese Äpfel und keine anderen zubereiten werde?

Sie können Ihrem Vorgesetzten durchaus vorschlagen, dieses Produkt zu listen, es ihm aber keinesfalls vorschreiben. Die Einkäufer werden das Produkt und das Angebot anhand der Qualitäts- und Preiskriterien prüfen, die für den gesamten Einkauf der Gruppe gelten.

SITUATION NR. 3

Ich bin Regionalleiterin und kenne meinen Kollegen in einem konkurrierenden Konzern sehr gut. Um unsere jeweiligen Niederlassungen zu füllen, haben wir die zu akquirierenden Gemeinden und Stadtteile untereinander aufgeteilt und vereinbart, den schlechten Ruf des dritten Konkurrenten in der Branche aufrechtzuerhalten. Ich glaube, ich handle im Interesse der Gruppe, ist das richtig?

Absolut nicht. Mit einer solchen Haltung könnte die Gruppe der unerlaubten Absprache und der Verunglimpfung eines Konkurrenten beschuldigt und mit hohen Strafen belegt werden. Unter keinen Umständen dürfen Sie Maßnahmen ergreifen, die einem Konkurrenten schaden, oder ein Kartell organisieren, um den Markt zu kontrollieren. Beenden Sie die Vereinbarung und erklären Sie Ihrem Kollegen die Gründe: Er ist sicherlich verpflichtet, ähnliche ethische Regeln und Grundsätze einzuhalten. Außerdem müssen Sie sofort Ihre Rechtsabteilung im Land informieren.





Gewährleistung fairer Geschäftsbeziehungen: ein Vertrauensbeweis.

Jede Geschäftsbeziehung, die wir mit unseren Partnern, Lieferanten und Dienstleistern eingehen, muss auf objektiven und fairen Kriterien beruhen.



Was ist unter einer fairen Geschäftsbeziehung zu verstehen?

Eine faire und dauerhafte Geschäftsbeziehung bedeutet, jedem Partner eine unparteiische Behandlung zu garantieren, die auf der Grundlage konkreter Kriterien wie Qualität, Kosten, Transparenz oder Fristen festgelegt wird.

Diese faire Behandlung gilt ab dem Zeitpunkt der Aufnahme der Geschäftsbeziehung, unabhängig davon, wie viele Partner, Lieferanten oder kommerzielle Anbieter im Wettbewerb stehen.

Die Geschäftsbeziehungen werden durch das Handelsgesetzbuch und das Wettbewerbsrecht geregelt. Ein schlechtes Geschäftsverhalten kann das gesamte Unternehmen in Bezug auf sein Image, seine Ethik, seinen Ruf und sogar seine Haftung in Frage stellen.

In Bezug auf Geschäftsbeziehungen setzt sich die DomusVi-Gruppe für Loyalität und Fairness ein und stellt das Wohlergehen ihrer Kunden in den Vordergrund.

Die Auswahl unserer Lieferanten und Dienstleister muss auf der Grundlage objektiver und transparenter Kriterien und im Rahmen einer vorherigen Ausschreibung erfolgen. Diese objektiven Kriterien müssen erklärbar und begründbar sein und letztlich immer das Wohlergehen der älteren Menschen und die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter in den Vordergrund stellen.

Die DomusVi-Gruppe greift nur dann auf Vermittler (Handelsvertreter, Berater, Geschäftsvermittler...) zurück, wenn diese in der Lage sind, eine nützliche Leistung zu erbringen, die auf einer spezifischen beruflichen Expertise beruht.

Die Zusammenarbeit mit diesen Partnern muss unter Einhaltung der internen Verfahren der DomusVi-Gruppe erfolgen.



Wir müssen

- unsere Partner und Lieferanten nach einer Bewertung auf der Grundlage objektiver Kriterien (Qualität, Kosten, Achtung der Menschenrechte in der Wertschöpfungskette usw.) auswählen und dabei ihre Kompetenz und ihren Ruf, insbesondere im Hinblick auf die Geschäftsethik, berücksichtigen.
- die von unseren Partnern und Lieferanten erwarteten Leistungen genau definieren und den Anspruch auf Vergütung für diese Leistungen klar festlegen.
- uns vergewissern, dass die Leistungen tatsächlich erbracht wurden und in welchem Umfang. Wir müssen uns auch vergewissern, dass die eingesetzte Vergütung mit dem Ergebnis der erbrachten Leistung in Einklang steht.
- die Aktivitäten Dritter überprüfen - insbesondere wenn sie in unserem Namen handeln - und sicherstellen, dass unsere Geschäftspartner die DomusVi-Gruppe nicht durch unrechtmäßige Handlungen kompromittieren.
- die gegenüber unseren Geschäftspartnern und Lieferanten eingegangenen Verpflichtungen einhalten, und insbesondere die fristgerechte Zahlung



Das dürfen wir nicht

- Einen Vermittler für die Durchführung von gesetzeswidrigen Geschäften in Anspruch nehmen.
- Ein Machtverhältnis ausnutzen, um missbräuchliche Geschäftsbedingungen zu verlangen (Preise, Fristen, Zahlungen usw.).
- Ein wirtschaftliches Abhängigkeitsverhältnis zu einem unserer Geschäftspartner aufrechterhalten.
- Eine Geschäftsbeziehung mit einem Partner fortsetzen, der nicht zufriedenstellend arbeitet oder gegen unsere ethischen Verpflichtungen verstößt, insbesondere mit einem Partner, der eine klare Verpflichtung zur Korruptionsbekämpfung ablehnt.
- Eine Geschäftsbeziehung mit einem Partner eingehen, dessen Ruf oder bisherige Aktivitäten einen berechtigten Verdacht auf Korruption, fragwürdige oder unethische Geschäftspraktiken begründen.



Und in der Praxis: Ist das ethisch vertretbar?

SITUATION NR. 1

Ich bin Mitglied der Einkaufsabteilung in der Zentrale. Ein Lieferant, mit dem ich noch nie zusammengearbeitet habe, tritt an mich heran. Ich bin an seinen Produkten interessiert und die Preise scheinen angemessen zu sein. Kann ich ihn unter Vertrag nehmen?

Wenn es sich um ein großes Einkaufsvolumen und hohe Beträge handelt, sollten Sie mehrere Angebote von Unternehmen einholen, die eine ähnliche Lösung anbieten, um die Angebote vergleichen zu können. Durch interne Bewertungsverfahren müssen Sie sicherstellen, dass dieser Anbieter mit unseren ethischen Verpflichtungen in Einklang steht; dass er die grundlegenden Menschenrechte achtet; und dass er in seiner Produktionskette (Textilien, Lebensmittel usw.) die Arbeitsgesetze einhält.

SITUATION NR. 2

Ich bin Leiter eines Immobilienprogramms. Für den Bau einer neuen Einrichtung beauftrage ich einen Elektrounternehmer, mit dem wir gewöhnlich zusammenarbeiten. Wir machen sogar den größten Teil seines Jahresumsatzes aus. Das gibt mir die Möglichkeit, die Preise drastisch nach unten zu verhandeln. Ist das korrekt?

Nein, wir müssen darauf achten, dass wir uns nicht in eine wirtschaftliche Abhängigkeit von unseren Geschäftspartnern begeben. Die Preise ohne Rücksicht auf die wirtschaftlichen Realitäten zu senken, weil wir ein großer Kunde sind, bedeutet außerdem, ein missbräuchliches Machtverhältnis auszunutzen, was dazu führen könnte, dass Ihr Dienstleister in Konkurs geht und die DomusVi-Gruppe haftbar gemacht wird.

SITUATION NR. 3

Ich arbeite in einem Haus. Ich vermute einen Betrug im Zusammenhang mit einer Zahlung an einen Geschäftspartner, in die ein Mitarbeiter verwickelt sein könnte. Wie soll ich reagieren?

Sie müssen die Situation unverzüglich Ihrem Vorgesetzten melden oder, wenn es Ihnen kompliziert erscheint, die Situation Ihrem Finanzdirektor des Landes oder über den Hinweisgeber-Meldekanal melden. Dies gilt auch im Zweifelsfall. Es ist besser, sich zu irren als einen Betrug durchgehen zu lassen.



Bestechung & Einflussnahme: Null Toleranz!

Die Ausübung unserer Tätigkeit darf unter keinen Umständen zu illegalen Praktiken oder Zahlungen führen. Dies gilt unabhängig von der Tätigkeit, die wir ausüben, oder der Funktion, die wir wahrnehmen.



Was ist unter Bestechung zu verstehen?

Bestechung beginnt, wenn jemand bereit ist, etwas zu tun - oder zu unterlassen -, nur um ein Geschenk oder einen Vorteil zu erhalten, der im Rahmen seiner Arbeit nicht vorgesehen ist.

Eine Person, die ein Geschenk oder einen Vorteil fordert oder annimmt, um eine Handlung im Rahmen ihrer Aufgaben auszuführen oder zu unterlassen, handelt korrupt:

- **Aktive Bestechung auf Seiten des Bestechenden besteht darin, einem Dritten einen Vorteil jeglicher Art zu geben, anzubieten oder zu verschaffen, um ihn dazu zu bringen, eine Handlung bei der Erfüllung einer Aufgabe auszuführen oder zu unterlassen;**
- **Passive Bestechung bedeutet, dass der Bestechende einen Vorteil fordert oder annimmt, um eine Handlung Erfüllung einer Aufgabe auszuführen oder zu unterlassen.**

Dabei ist es unerheblich, ob das Geld tatsächlich gezahlt oder das Versprechen eingehalten wird. Die Straftat ist vollendet, sobald der Bestechende etwas anbietet und der Bestochene es annimmt: das ist der Bestechungspakt.

Was ist unter Einflussnahme zu verstehen?

Einflussnahme liegt vor, wenn jemand ohne Anspruch, zu jeder Zeit, direkt oder indirekt einen Vorteil jeglicher Art für sich selbst oder andere fordert oder annimmt, um seinen tatsächlichen oder vermeintlichen Einfluss zu missbrauchen oder missbraucht zu haben, um von einer Behörde oder öffentlichen Verwaltung Auszeichnungen, Arbeitsplätze, Aufträge oder eine günstige Entscheidung zu erhalten.

Der Tatbestand ist bereits durch den bloßen Abschluss des Paktes erfüllt, unabhängig davon, ob dieser ausgeführt wird, ob der Mittelsmann Einfluss hat oder nicht und ob die in Aussicht gestellte günstige Entscheidung getroffen wird oder nicht.

Die DomusVi-Gruppe hat gegenüber Bestechung und Einflussnahme keine Toleranz.¹

Unsere Spenden- und Sponsoringaktionen müssen die geltenden Vorschriften zur Bekämpfung und Verhinderung von Bestechung und Einflussnahme einhalten.



Wir müssen

- uns an den Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung halten, der in den Ländern gilt, in denen wir tätig sind, sobald wir Zweifel an einer Situation haben, die wir erleben oder sehen.
- sofort unseren Vorgesetzten oder den Compliance Officer des Landes über den Hinweisgeber-Meldekanal informieren, wenn wir eine verdächtige Situation erleben.
- unsere Auftragnehmer, Subunternehmer und Partner beurteilen. Wenn uns jemand in eine Zwangslage bringt oder Zweifel an unserer Integrität aufkommen lässt, sollten wir diese Person meiden.



Das dürfen wir nicht

- Das Anbieten oder Annehmen eines Vorteils jeglicher Art (Geschenk, Einladung als Bestechung) mit dem Ziel, eine Handlung in seiner Funktion auszuführen oder zu unterlassen: eine geschäftliche Transaktion, eine Entscheidung, eine Erleichterung oder eine Gefälligkeit. Wer ein Geschenk verspricht, schafft bereits eine korrupte Situation.
- Ein Geschenk im Namen eines Unternehmens der DomusVi-Gruppe annehmen, es sei denn, das Geschenk ist von geringem oder symbolischem Wert.
- Mäzenatentum oder Sponsoring als Gegenleistung für einen Vorteil oder eine Gefälligkeit.

1 - Sowohl Bestechung als auch Einflussnahme können strafrechtlich verfolgt werden. Den Mitarbeitern wird empfohlen, den Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung des Landes, in dem sie tätig sind, einzuhalten.



Und in der Praxis: Ist das ethisch vertretbar?

SITUATION NR. 1

Ich bin Pflegekraft. Eine Familie bittet mich, ihren Verwandten jeden Morgen vor allen anderen Bewohnern zu waschen und bietet mir dafür einen Geldbetrag an. Darf ich das annehmen?

Nein. Es ist nicht erlaubt, für die Erbringung von Dienstleistungen für Bewohner Geld oder andere Vorteile anzunehmen. Jeder Mitarbeiter von DomusVi muss sich ohne Unterschied um die Kunden kümmern.

SITUATION NR. 2

Ich bin Leiter einer Residenz. Ich möchte mich bei einer Sozialarbeiterin bedanken, weil sie den Menschen, die sie trifft, unsere Einrichtung empfiehlt. Kann ich ihr ein Geschenk machen?

Grundsätzlich nicht. Es ist jedoch denkbar, eine einmalige Geste von symbolischem Wert zu machen. Dabei sollten Sie darauf achten, dass das Geschenk im Verhältnis zu seinem Zweck nicht übermäßig groß ist. Einmal eine Schachtel Schokolade oder ein Restaurantbesuch? Ja. Einen Sternekoch jede Woche? Nein.



Weitere Informationen erhalten Sie zu diesem Thema:

- > im Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung, der im betreffenden Land des Standortes gilt.
- > in den Richtlinien für Geschenke, die im betreffenden Land des Standortes gelten.



Interessenkonflikte verhindern.

Ein potenzieller oder tatsächlicher Interessenkonflikt gefährdet die Moral, den Ruf und den reibungslosen Ablauf des Unternehmens. Es liegt in der Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters, jede mögliche Interferenz zwischen seinen persönlichen Interessen und den Interessen der Gruppe zu verhindern.



Was ist unter einem Interessenkonflikt zu verstehen?

Ein Interessenkonflikt ist jede Situation, in der sich die Interessen des Unternehmens und die persönlichen Interessen eines Mitarbeiters überschneiden, was die unabhängige, unparteiische und objektive Ausübung seiner Funktion beeinflussen könnte.

Die Beeinträchtigung kann materiell sein (eine andere berufliche Tätigkeit oder eine Bindung in einem anderen Unternehmen, die gegenwärtig oder in der Vergangenheit besteht). Persönliche Interessen betreffen sowohl die des Mitarbeiters als auch die seiner Familie.

Auch wenn der Interessenkonflikt nur auf einer Vermutung oder einem Eindruck beruht, muss er offengelegt werden.

Für die DomusVi-Gruppe ist Loyalität von entscheidender Bedeutung.

Jeder Mitarbeiter von DomusVi ist zur Loyalität gegenüber der Gruppe verpflichtet.

Unter Wahrung der Privatsphäre jedes Einzelnen erwartet die Gruppe von ihren Mitarbeitern, dass sie sich verpflichten, alle Situationen zu vermeiden, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten. Im Zweifelsfall ist es am besten, sich zu melden.



Wir müssen

- jeden potenziellen Interessenkonflikt, der uns betrifft, auch wenn wir uns nicht sicher sind, bei unserem Vorgesetzten melden.
- unsere Vorgesetzten sofort benachrichtigen, wenn wir mit einem möglichen Interessenkonflikt konfrontiert sind. Und bis eine Lösung gefunden ist, sollten wir uns nicht in die Beziehungen der DomusVi-Gruppe mit dem betreffenden Dritten einmischen.
- die Genehmigung des Compliance Officers des Landes vor einer Transaktion im Namen eines Unternehmens der DomusVi-Gruppe mit einem Unternehmen einholen, in dem wir selbst - oder ein Mitglied unserer Familie - ein Investor oder eine wichtige Führungskraft beteiligt sind.



Das dürfen wir nicht

- An einem Unternehmen Anteile haben - sei es als Kunde, Lieferant oder Konkurrent der Gruppe -, wenn diese Investition unser Verhalten bei der Ausübung unserer Funktionen in der Gruppe beeinflussen könnte.
- Persönliche Annahme eines Auftrags oder einer Arbeit, die von einem Lieferanten, Partner oder Konkurrenten angeboten wird und die unsere Leistung oder unser Urteilsvermögen bei der Ausübung unserer Funktionen in der Gruppe beeinträchtigen könnte.
- Direkt oder indirekt eine Tätigkeit ausüben oder Aussagen machen, die uns in einen Interessenkonflikt mit der Gruppe bringen würden.
- An einer Entscheidung teilnehmen, die die Gruppe oder eine ihrer Abteilungen betrifft, wenn wir im Rahmen unserer persönlichen Aktivitäten zu den Entscheidungen einer Gebietskörperschaft beitragen.



Und in der Praxis: Ist das ethisch vertretbar?

SITUATION NR. 1

Ich bin Mitarbeiter in der Zentrale. Mein Bruder arbeitet für ein Unternehmen, das medizinische Geräte vermarktet. Kann ich vorschlagen, mit diesem Unternehmen zusammenzuarbeiten?

Sie können der Gruppe vorschlagen, dieses Unternehmen zu listen. Sie müssen jedoch über Ihre Beziehung informieren und dürfen sich nicht an Entscheidungen bezüglich dieses Anbieters beteiligen. Außerdem möchten wir Sie darauf hinweisen, dass Sie nur Anbieter anfragen sollten, die von der Einkaufsabteilung gelistet sind, und dass diese Anbieter einer vorvertraglichen Prüfung unterzogen werden müssen.

SITUATION NR. 2

Ich bin Krankenpfleger in der häuslichen Krankenpflege und meine Mutter arbeitet für die regionale Gesundheitsagentur ARS, von der meine Agentur abhängt. Muss ich dies meinem Vorgesetzten melden?

Auf den ersten Blick hat die Funktion Ihrer Mutter keinen Einfluss auf die Ausübung Ihrer Aufgaben. Als Vorsichtsmaßnahme müssen Sie dies jedoch melden.

SITUATION NR. 3

Ich bin eine Pflegehelferin. Ich bin auf einer Wählerliste für Kandidaten eingetragen, die für die Kommunalwahlen in meiner Gemeinde kandidieren. Es ist die Gemeinde, in der ich arbeite. Darf ich in meiner Geschäftsstelle Flugblätter und Plakate aufhängen?

Nein, politische Neutralität ist für DomusVi wichtig. Wir respektieren Ihr politisches Engagement, aber es ist nicht möglich, Ihre Geschäftsstelle oder irgendeine andere Einrichtung der Gruppe in irgendeiner Weise damit in Verbindung zu bringen.





KAPITEL 3

Vorbildliches Handeln.

Lassen Sie uns gemeinsam das Image und das Material von DomusVi pflegen.

Die Integrität unserer Informationen zu gewährleisten, bedeutet, unser immaterielles Vermögen zu schützen!

Die Einhaltung der Vertraulichkeit von Informationen.

Der Schutz von persönlichen Daten.



Lassen Sie uns gemeinsam das Image und die Vermögenswerte von DomusVi pflegen.

Die Güter, die uns von der DomusVi-Gruppe zur Verfügung gestellt werden - Räumlichkeiten, Möbel und Ausrüstung - ermöglichen es uns, unsere Aufgaben unter guten Bedingungen zu erfüllen. Diese Güter gilt es zu erhalten und zu unterhalten. Das Know-how, das Ansehen und der Ruf des Unternehmens sind Bestandteil seiner immateriellen Vermögenswerte und müssen ebenfalls geschützt werden.



Vermögenswerte: Was ist unter immateriellen Gütern und Vermögenswerten zu verstehen?

Vermögenswerte beziehen sich auf alles, was die DomusVi-Gruppe ihren Mitarbeitern zur Verfügung stellt, damit diese ihre Aufgaben erfüllen können. In materieller Hinsicht gehören dazu Möbel (Schreibtische, Geräte, Verbrauchsmaterial usw.), Immobilien (Gebäude) und Ausrüstungen, die den Rahmen und das Arbeitsumfeld bilden. Zu den immateriellen Vermögenswerten gehören der Ruf, das Image des Unternehmens und sein Know-how.

Konkret handelt es sich um:

- die **Arbeitsumgebung und die Ausstattung;**
- **Kommunikationssysteme und Intranet;**
- **Verfahren, technische oder kommerzielle Praktiken, Angebote, Lieferantenlisten;**
- **Geschäftsgeheimnisse, Marken, Domainnamen, Know-how, Urheberrechte und Daten.**

Die DomusVi-Gruppe legt großen Wert auf die Integrität und den Erhalt ihrer Vermögenswerte.

Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, mit den Vermögenswerten der DomusVi-Gruppe sorgfältig umzugehen. Er hat die Pflicht, sie zu schützen und sie nur beruflich zu nutzen.

Die Daten und Informationen, zu denen jeder von uns bei der Ausübung seiner Tätigkeit Zugang hat, sind Teil der immateriellen Vermögenswerte der Gruppe, und es ist die Aufgabe jedes Einzelnen von uns, damit sorgsam umzugehen.

Die Mitarbeiter sorgen auch dafür, dass der Ruf des Unternehmens geschützt wird. Als juristische Person hat die DomusVi-Gruppe - und wie bei einer natürlichen Person - ein Recht auf Achtung ihres Rufes und könnte, wenn eine Situation dies erfordert, Maßnahmen wegen Verleumdung oder Rufschädigung ergreifen.



Wir müssen

- mit den uns zur Verfügung gestellten Räumen und Materialien sorgfältig umgehen.
- Beschädigungen, Verlust oder Diebstahl bei den Vorgesetzten melden.
- die geltenden Computerrichtlinien des Landes in dem wir tätig sind sorgfältig durchlesen und diese einhalten.
- sicherstellen, dass sich die private Nutzung des Internets in einem angemessenen Rahmen bewegt, der durch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben gerechtfertigt ist.
- die erforderlichen Genehmigungen für die Nutzung von Ressourcen überprüfen, die Dritten gehören (Fotos, Filme, Artikel, Logos, Marken usw.) und diese einholen.
- mit Blick auf die Interessen, das Image und den Ruf von DomusVi handeln und sicherstellen, dass unsere Ansichten nicht mit denen des Konzerns verwechselt werden können.



Das dürfen wir nicht

- Uns Eigentum von DomusVi für unseren persönlichen Gebrauch aneignen oder es Dritten zur Nutzung zugunsten anderer Parteien als der Gruppe zur Verfügung stellen.
- Illegale Kopien der von der Gruppe verwendeten Software anfertigen oder diese unautorisiert nutzen.
- Die Kommunikationssysteme und Intranet-Netzwerke zu illegalen Zwecken nutzen, insbesondere zur Übermittlung von rassistischen, sexuellen oder beleidigenden Mitteilungen.
- Sich ohne besondere Genehmigung im Namen von DomusVi äußern und Verpflichtungen eingehen.
- Vertrauliche Informationen oder Informationen weitergeben, die dem Image der Gruppe schaden könnten, wenn wir uns in sozialen Netzwerken äußern.
- Die geistigen Eigentumsrechte unserer Mitarbeiter und Partner sowie die Rechte Dritter verletzen.



Und in der Praxis: Ist das ethisch vertretbar?

SITUATION NR. 1

Ich bin Animateurin in einer betreuten Wohnanlage. Für eine Veranstaltung in meiner Einrichtung, zu der ich die Familien der Bewohner und die Nachbarschaft einlade, möchte ich eine Einladung anhand eines schönen Fotos aus dem Internet erstellen, dem ich das DomusVi-Logo hinzufüge. Kann ich das machen?

Obwohl das Foto im Internet verfügbar ist, bedeutet dies keineswegs, dass es zwangsläufig frei von Rechten Dritter ist. Dessen Verwendung in einem DomusVi-Dokument kann daher sowohl der Gruppe insgesamt als auch Ihnen persönlich zum Vorwurf gemacht werden. Vor jeder Verwendung müssen Sie sich vergewissern, dass das Bild legal reproduziert werden darf, oder eine Genehmigung des Urhebers einholen. Zögern Sie nicht, sich von der Rechtsabteilung in Ihrem Land beraten zu lassen.

SITUATION NR. 2

Ich bin Hotelleiterin in einer Residenz. Ich habe einen persönlichen Streit mit dem Bürgermeister meiner Gemeinde, in der sich auch meine DomusVi-Einrichtung befindet, die viele Arbeitsplätze bietet. Ich schreibe dem Bürgermeister unter Verwendung meiner beruflichen E-Mail-Adresse, damit meine Beschwerde mehr Gewicht hat.

Das ist verboten, Sie dürfen die E-Mail-Adressen und Briefbögen der Gruppe nicht für Ihre persönlichen Angelegenheiten verwenden.

SITUATION NR. 3

Ich bin Küchenchef in einem Wohnheim. Ich möchte auf eine rachsüchtige Kritik über die Einrichtung, in der ich arbeite, antworten, die ich im Internet gefunden habe. Darf ich das?

Nein, Sie dürfen nicht auf diese Kritik antworten, indem Sie sich - direkt oder indirekt - auf die Tatsache beziehen, dass Sie für diese Einrichtung arbeiten. Melden Sie die Kritik Ihrem Vorgesetzten, der sich um weitere Maßnahmen kümmern wird. Sie dürfen sich nicht im Namen von DomusVi äußern, wenn Sie nicht ausdrücklich dazu ermächtigt wurden.

SITUATION NR. 4

Ich arbeite in der Zentrale. Mein Sohn braucht einen Lebenslauf für ein Vorstellungsgespräch und unser Familiendrucker ist kaputt. Kann ich den Drucker im Büro benutzen?

Ja, wenn es nicht regelmäßig ist. Eine maßvolle Nutzung der Geräte für persönliche Zwecke ist erlaubt. Sie muss angemessen und notwendig sein.

Die Integrität unserer Informationen zu gewährleisten, bedeutet, unser immaterielles Vermögen zu schützen!

Unsere Informationen sind Teil unseres immateriellen Vermögens. Die Sicherstellung ihrer Unversehrtheit bedeutet, dass sie Bestand haben und ihre Bedeutung erhalten bleibt und dass wir uns die Mittel für eine zuverlässige Kommunikation verschaffen, die Vertrauen und Effizienz schafft.



Was ist unter Integrität von Informationen zu verstehen?

Die Qualität und Zuverlässigkeit der Dokumente und Informationen, die von den Mitarbeitern der DomusVi-Gruppe erstellt werden und unseren Beteiligten (öffentliche Aufsichtsbehörden usw.) zur Verfügung gestellt werden können, sind Bestandteil unseres immateriellen Kapitals. Ihre Integrität, d.h. ihre Zuverlässigkeit und Unantastbarkeit, ist von grundlegender Bedeutung. Es ist auch notwendig, sie nicht zu verfälschen oder ihrer Bedeutung zu berauben.

Die DomusVi-Gruppe legt großen Wert auf die Integrität ihrer Informationen.

Die Vorgänge und Transaktionen, die von der Gruppe durchgeführt werden, werden in den Büchern der einzelnen Gesellschaften in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und internen Verfahren wahrheitsgemäß und getreu aufgezeichnet.

Alle Aufzeichnungen müssen durch geeignete Unterlagen nach Treu und Glauben belegt werden. Die Konten dürfen niemals zur Verschleierung von Bestechung, Einflussnahme oder anderen unangemessenen Vorgängen verwendet werden.

Alle Dokumente müssen in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und den Richtlinien der DomusVi-Gruppe aufbewahrt werden.

Es gibt interne Kontrollen, um die Qualität und Zuverlässigkeit der Finanz- und Buchhaltungsinformationen zu gewährleisten und um sicherzustellen, dass die Bücher und Aufzeichnungen der Gesellschaft nicht zur Verschleierung unangemessener Vorgänge verwendet werden.



Wir müssen

- genau und ehrlich sein, wenn wir Buchungen vornehmen und uns vergewissern, dass zu jeder Buchung der entsprechende Beleg vorliegt (Vertrag, Kostenvoranschlag, Rechnung usw.).
- bei jeder Geldüberweisung besonders wachsam sein, was die Identität des Empfängers und den Grund der Überweisung betrifft.
- mit Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit zu Untersuchungen, Überprüfungen und Audits beitragen, die im Rahmen interner oder externer Audits durch unsere Aufsichtsbehörden durchgeführt werden.
- sicherstellen, dass alle Vorschriften und Entscheidungen von Behörden, die für die Erfassung und Verarbeitung unserer Daten gelten, eingehalten werden.



Das dürfen wir nicht

- Die ordnungsgemäße Durchführung von Kontrollen und Prüfungen behindern, unabhängig davon, ob diese von internen Abteilungen, Rechnungsprüfern oder Aufsichtsbehörden durchgeführt werden.
- Informationen im Rahmen von Kontrollen und Prüfungen verheimlichen. Dies würden schwere Verstöße gegen diese Richtlinien darstellen.
- Unsere Informationen oder Datenträger beschädigen oder vernichten.





Und in der Praxis: Ist das ethisch vertretbar?

SITUATION NR. 1

Ich arbeite im Sekretariat eines Wohnheims. Eines Morgens ist die Aufsichtsbehörde meiner Einrichtung anwesend und möchte die internen Dokumente und Prozesse durchgehen. Einige Dokumente, die sich auf die Diplome der Angestellten beziehen, scheinen mir nicht ganz in Ordnung zu sein. Darf ich sie verheimlichen?

Nein. Selbst wenn Sie glauben, dass ein Dokument der Einrichtung schaden könnte, ist es Ihnen völlig untersagt, Dokumente, die von Ihnen angefordert werden, zu verheimlichen oder zu vernichten. Wir bitten Sie, bei der Prüfung voll und ganz zu kooperieren und einen konstruktiven Dialog zu führen. Wir müssen sicherstellen, dass die Dokumente in Ordnung sind.



SITUATION NR. 2

Ich bin Regionalleiter. Ich werde über ein einzurichtendes Protokoll informiert, das von der Aufsichtsbehörde der Einrichtungen in meinem Bereich stammt. Ich richte mich nicht nach diesen Richtlinien und leite sie nicht an meine Mitarbeiter weiter. Habe ich das Recht dazu?

Nein. Wir müssen die von den Behörden erlassenen Entscheidungen weiterleiten und für ihre Umsetzung sorgen. Sie können mit Ihrer Aufsichtsbehörde Gespräche führen - in Absprache mit der Betriebsleitung -, aber Sie müssen die verbindlichen Vorschriften trotzdem umsetzen.

SITUATION NR. 3

Ich bin Buchhalterin. Eine Rechnung, die ich verbuche, erscheint mir im Vergleich zu der erbrachten Leistung unverhältnismäßig hoch. Was soll ich tun?

Sie müssen sich mit der von der Rechnung betroffenen Einrichtung in Verbindung setzen, um zu überprüfen, ob der zu zahlende Betrag dem angekündigten Kostenvoranschlag und der erbrachten Leistung entspricht. Sie sollten sich auch vergewissern, dass der Validierungsprozess, der den angegebenen Beträgen entspricht, eingehalten wurde. Sie dürfen die Zahlung erst vornehmen, wenn diese Überprüfungen abgeschlossen sind. Bei Unstimmigkeiten informieren Sie Ihren Vorgesetzten und wenden Sie sich an den Anbieter, um Erklärungen zu erhalten.



Die Vertraulichkeit von Informationen wahren.

Wir haben bei der Ausübung unserer Tätigkeit täglich Zugang zu vielen Informationen. Es ist unerlässlich, die Vertraulichkeit dieser Informationen zu wahren, unabhängig davon, woher sie stammen.



Was ist unter vertraulichen Informationen zu verstehen?

Vertrauliche Informationen sind alle technischen, medizinischen, finanziellen, kommerziellen usw. oder als vertraulich gekennzeichneten Informationen, die auf einem beliebigen Medium und in beliebiger Form - mündlich oder schriftlich, elektronisch, telefonisch oder durch Telekommunikation - zur Verfügung gestellt werden.

Vertrauliche Informationen dürfen nicht weitergegeben werden

Die DomusVi-Gruppe legt großen Wert auf die Vertraulichkeit von Informationen.

Der Grundsatz der Vertraulichkeit gilt für alle Informationen. Jeder Mitarbeiter ist für diese Vertraulichkeit verantwortlich.

Für den Konzern sind insbesondere folgende Informationen als streng vertraulich zu betrachten, die sich auf Folgendes beziehen:

- **Auf die von DomusVi betreuten älteren Menschen sowie deren Familien;**
- **Auf Mitarbeiter und Personal von DomusVi;**
- **Auf kommerzielle, digitale und technologische Aktivitäten der Gruppe (Belegungsraten, Preise, Werbeaktionen, Kommunikation, etc.);**
- **Auf Ergebnisse, Prognosen und andere Finanz- und Buchhaltungsdaten.**
- **Auf Akquisitionen, Veräußerungen, Immobilienvermögen sowie auf die Beziehungen zu Eigentümern und Mietern;**
- **Informationen über die Qualität, die Pflege, neue Produkte und Dienstleistungen oder Know-how der Gruppe;**
- **Auf Beziehungen zu Preis- und Regulierungsbehörden sowie zu staatlichen Stellen.**



Wir müssen

- mit größter Sorgfalt auf die Qualität und Genauigkeit der Informationen achten, die wir innerhalb des Konzerns weitergeben.
- jede ungewöhnliche Situation, die die Vertraulichkeit sensibler Informationen gefährdet (Diebstahl von IT-Tools, Verschwinden von Dokumenten, Hacking usw.), melden.
- uns an die Verfahren zur Gewährleistung der Sicherheit von Informationen und Informationssystemen halten, insbesondere durch Einhaltung der internen IT-Charta. Wir müssen mit Blick auf die Interessen, das Image und den Ruf von DomusVi handeln.



Das dürfen wir nicht

- Vertrauliche Informationen, über die wir aufgrund unserer Aufgaben oder beiläufig aufgrund unserer Zugehörigkeit zum Konzern verfügen, außerhalb des Konzerns weitergeben.
- Vertrauliche Informationen an Mitarbeiter des Konzerns weiterleiten, die nicht befugt sind, von diesen Informationen Kenntnis zu nehmen.





Und in der Praxis: Ist das ethisch vertretbar?

SITUATION NR. 1

Ich arbeite an der Rezeption eines Wohnheims. Die Leitung der IT-Systeme verlangt von uns, dass wir komplexe Passwörter erstellen und diese regelmäßig ändern. Damit ich mir die Passwörter leichter merken kann, schreibe ich sie in mein Notizbuch. In meinen Unterlagen befinden sich nämlich keine Informationen, die ich als wirklich vertraulich betrachte. Ist das ein Problem?

Ja. Sein Passwort aufzuschreiben und es leicht zugänglich zu lassen (ein Notizbuch ist nicht sehr geschützt), stellt eine echte Lücke im Sicherheitssystem dar. Das ist nicht erlaubt. Selbst wenn Sie Ihre Informationen nicht als vertraulich betrachten, könnte sich ein Dritter diese Informationen zu Nutze machen. Und von Ihrem Login aus oder indem er sich als Sie ausgibt, auf andere Dinge zugreifen, die über Ihre Aufzeichnungen hinausgehen.

SITUATION NR. 2

Ich arbeite in einer Supportabteilung in der Zentrale. Ich werde gebeten, im Rahmen der internen Zeitschrift der Gruppe DomusVi ein Interview über die kurzfristigen Aufgaben des Konzerns zu beantworten. Habe ich das Recht zu kommunizieren? Und woher weiß ich, dass die Zuverlässigkeit meiner Antworten respektiert wird?

Wenn Ihr Manager einverstanden ist, können Sie durchaus im Rahmen eines internen Inhalts über Ihre Tätigkeiten berichten. Prüfen Sie mit ihm, welche Informationen Sie weitergeben dürfen, und geben Sie keine vertraulichen Informationen weiter. Bitten Sie darum, den Artikel über Sie vor der Veröffentlichung noch einmal lesen zu dürfen.





Schutz von persönlichen Daten.

Im Rahmen unserer Tätigkeit verarbeiten wir personenbezogene oder sogar sensible und medizinische Daten. Wir müssen dies in strikter Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften tun, um sicherzustellen, dass alle unsere Beteiligten - Kunden, Verwandte, Mitarbeiter oder Partner - ihre persönlichen Daten schützen.



Was ist unter persönlichen und sensiblen Daten zu verstehen?

Daten werden als „personenbezogen“ bezeichnet, wenn sie sich auf eine direkt identifizierte (eine E-Mail, ein Vorname) oder indirekt identifizierbare natürliche Person (Telefonnummer, Identifikationscode, Sozialversicherungsnummer usw.) beziehen.

Personenbezogene Daten gelten als sensibel, wenn sie die „rassische“ oder ethnische Herkunft, politische, religiöse oder philosophische Meinungen, die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, die sexuelle Orientierung, genetische oder biometrische Informationen oder Daten über die Gesundheit der betroffenen Person offenbaren.

Die DomusVi-Gruppe garantiert den Schutz der Privatsphäre und der personenbezogenen Daten aller ihrer Beteiligten.

Infolgedessen halten wir uns strikt an die geltenden Gesetze zur Verarbeitung personenbezogener Daten, damit jeder das Recht hat, auf die ihn betreffenden Daten zuzugreifen, sie zu berichtigen, zu löschen, ihre Verwendung einzuschränken oder sich ihrer Verwendung zu widersetzen.

Wir verpflichten uns außerdem, die Zwecke, für die diese Daten verwendet werden, klar zu definieren und einzuhalten. Wenden Sie sich an Ihren Datenschutzbeauftragten, um mehr über die Politik der DomusVi-Gruppe zum Schutz personenbezogener Daten zu erfahren.



Wir müssen

- die internen Verfahren zum Schutz personenbezogener Daten einhalten.
- die Personen, von denen wir Daten sammeln, über die Art der gesammelten Informationen, den Zweck der Sammlung und das Verfahren zur Kontaktaufnahme bei Fragen informieren.
- den Zugriff auf die Daten auf den Kreis der Nutzer beschränken und den Rahmen für die Nutzung und die Fristen angeben.
- angemessene Maßnahmen umsetzen, damit die Sicherheit und Vertraulichkeit persönlicher und sensibler Daten gewährleistet ist.
- uns bei jeder neuen Verarbeitung an den Datenschutzbeauftragten des Landes (Datenschutz von Anfang an/Privacy by Design) wenden.



Das dürfen wir nicht

- Vertrauliche Daten ohne klar definierten Zweck oder Zustimmung der betroffenen Personen erfassen.
- Vertrauliche Daten, die wir aufgrund unserer Funktion oder beiläufig aufgrund unserer Zugehörigkeit zum Konzern besitzen, außerhalb der Gruppe weitergeben.
- Personenbezogene Daten außerhalb der Konzerneinheiten weiterleiten.
- Persönliche Informationen außerhalb der Konzerneinheiten weitergeben (außer bei gesetzlicher Verpflichtung oder begleitetem Outsourcing), ohne die betroffenen Personen darüber zu informieren.
- Vertrauliche Daten an Mitarbeiter des Konzerns weitergeben, die nicht befugt sind, diese zu erlangen.
- Persönliche Daten über die gesetzlich vorgeschriebenen Fristen hinaus aufbewahren



Und in der Praxis: Ist das ethisch vertretbar?

SITUATION NR. 1

Ich bin stellvertretende Geschäftsführerin. Eine Mitarbeiterin bittet mich um die Kontaktdaten von Familien, die einen Angehörigen in unserer Einrichtung haben, um ihnen Rabattangebote für die Werkstatt, die ihr Mann betreibt, mitzuteilen. Darf ich diese Daten an sie weitergeben?

Nein. Sie haben Zugang zu diesen Daten für einen bestimmten Zweck, für den die Familien ihr Einverständnis gegeben haben: um den Aufenthalt ihres Angehörigen in Ihrer Einrichtung zu verfolgen. Sie dürfen sie nur im Rahmen Ihrer Aufgaben verwenden und dürfen diese Daten keinesfalls an einen Mitarbeiter weitergeben, der sie nicht für die Ausübung seiner Aufgaben benötigt.

SITUATION NR. 2

Ich arbeite in der Personalabteilung. Die Mitglieder des CSE [Wirtschafts- und Sozialausschuss] eines Altenpflegeheims schreiben mir, um die Adresse einer ihrer Kolleginnen zu erhalten. Sie möchten für sie eine Überraschungsparty zu ihrer Pensionierung organisieren. Ich lehne dies ab, da dies eine Verletzung ihrer Privatsphäre darstellen würde. Habe ich damit Recht?

Auf jeden Fall. Auch wenn die Absicht wohlwollend ist, ist Ihre Antwort angemessen: Persönliche Daten sind vertraulich und Sie haben nur zu ganz bestimmten Zwecken Zugang. Sie können sie nicht zu weiteren Zwecken verwenden. Da die Idee gut ist, schlagen Sie den Mitarbeitern, die Sie um Hilfe bitten, vor, ihre Feier in einem Restaurant oder in der Residenz zu veranstalten, wenn die Geschäftsleitung damit einverstanden ist.

SITUATION NR. 3

Ich betreibe eine Residenz für begleitetes Wohnen. Ich kann meinen USB-Stick nicht mehr finden, der persönliche Daten über die Bewohner und Interessenten meiner Einrichtung enthielt. Das ärgert mich, aber ich weiß nicht so recht, was man mit diesen Informationen machen könnte, wenn jemand sie in die Finger bekommt. Was soll ich tun?

Unabhängig davon, ob der USB-Stick verloren geht oder gestohlen wird, handelt es sich um eine Schwachstelle im Sicherheitssystem für personenbezogene Daten, die das Unternehmen verwendet. Sie sollten den Vorfall Ihrem Datenschutzbeauftragten melden und ihm die Art der verlorenen Informationen mitteilen. Er wird entscheiden, was zu tun ist (Meldung usw.). Außerdem hätten sich diese Informationen niemals auf einem Stick befinden dürfen: Es ist wichtig, dass Sie die Ihnen gegebenen Verfahren zur Computersicherheit einhalten und keine Unternehmensdaten auf einen ungesicherten Stick oder eine externe Festplatte kopieren.





Domus Group

www.domusvigroup.com

