

Diese Selbstverpflichtung entspricht dem Inhalt und dem Sinn nach den Berufsgrundsätzen für Unternehmens- und Personalberater im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.

1. Fachliche Kompetenz

Personalmanagement Riemann übernimmt eine Beratung nur, für deren Bearbeitung die erforderlichen Fähigkeiten, Erfahrungen und Mittel bereitgestellt werden können.

Dabei werden nur die Lösungen, die dem Stand der Wissenschaft, der Entwicklung der Branche und den Bedürfnissen der Klienten in bester Weise gerecht werden, angeboten.

Personalmanagement Riemann unternimmt alle Anstrengungen, seine Kenntnisse, Fähigkeiten und Prozesstechniken ständig zu verbessern und macht seinen Klienten die Vorteile dieser Verbesserungen uneingeschränkt zugänglich.

2. Seriosität und Effektivität

Personalmanagement Riemann erbringt seine Dienste nur dann, wenn diese Arbeit Vorteile für seine Klienten bringt.

Es gibt realistische Leistungs-, Termin- und Kostenschätzungen ab und ist bestrebt, diese einzuhalten.

Als Berater übt Personalmanagement Riemann nicht nur eine gutachterliche Tätigkeit aus oder erarbeitet Empfehlungen, sondern arbeitet bei der Realisierung der Vorschläge solange mit seinen Klienten zusammen, bis dieser die Aufgabe ohne Hilfe fortführen kann.

Personalmanagement Riemann ist sich bewusst, dass neben der sachlichen Lösung die menschliche Beziehung große Bedeutung besitzt. Es bemüht sich deshalb um eine harmonische Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber und seinen Mitarbeitern.

3. Objektivität, Neutralität und Eigenverantwortlichkeit

Personalmanagement Riemann wird als Berater grundsätzlich eigenverantwortlich tätig und akzeptiert daher keine Einschränkung seiner Unabhängigkeit durch Erwartungen Dritter. Es führt eine unvoreingenommene und objektive Beratung durch und spricht auch Unangenehmes offen aus. Es werden keine Gefälligkeitsgutachten erstellt.

In der Beratung verpflichtet sich Personalmanagement Riemann zur Neutralität gegenüber Lieferanten von Geräten, Hilfsmitteln und Diensten, die zur Verwirklichung seiner Vorschläge erforderlich sind und fördern oder akzeptieren von diesen keine Provisionen, Aufwandsentschädigungen oder dergleichen. Sofern Lieferanten empfohlen werden, erfolgt dies nur auf Grund der Erfordernisse der Klienten oder einer vergleichenden Analyse des Leistungsangebotes der Lieferanten.

4. Vertraulichkeit - Datenschutz

Alle internen Vorgänge und Informationen der Klienten, die durch die Arbeit bekannt werden, werden streng vertraulich behandelt. Insbesondere werden auftragsbezogene Unterlagen nicht an Dritte weitergeben. Klienten werden nur dann als Referenz angegeben, wenn diese ihre Zustimmung gegeben haben. Personalmanagement Riemann nimmt den Schutz der persönlichen Daten sehr ernst und hält sich selbstverständlich an die Regeln der Datenschutzgesetze. Hier finden Sie die entsprechende [Datenschutzerklärung](#).

5. Mitarbeitersuche

Als Berater werden die Klienten vor Auftragsannahme umfassend beraten. Tätigkeiten, die mit der Übernahme der Mitarbeitersuche nicht vereinbar sind, werden nicht angeboten. Hierzu gehört insbesondere die Platzierung Arbeitsuchende in deren Auftrag gegen Entgelt (Vermittlung).

6. Unterlassung von Abwerbung

Mitarbeitern der Klienten werden weder direkt noch indirekt Positionen bei anderen Klienten oder sich selbst angeboten.

7. Fairer Wettbewerb

Als Berater erbringt Personalmanagement Riemann mit Ausnahme der Erarbeitung und Abgabe von Angeboten keine unentgeltliche Vorleistung, noch werden Arbeitskräfte oder andere Leistungen zur Probe angeboten.

Das geistige Urheberrecht an Vorschlägen, Konzepten und Veröffentlichungen anderer wird geachtet. Solches Material wird nur mit Quellenangabe verwendet. Bei sachlich und fachlicher Notwendigkeit werden nur solche Kolleginnen und Kollegen empfohlen, deren Leistungsstand und Integrität bekannt ist.

Bei Kooperationen mit anderen Beratern wird gegenüber den Klienten die Projektverantwortlichkeit sowie Art und Umfang der Zusammenarbeit offen und klar dargelegt.

8. Angemessene Preisbildung und Information

Personalmanagement Riemann berechnet Fest- oder Zeithonorare die im richtigen Verhältnis zu Art und Umfang der durchgeführten Arbeit stehen und vor Beginn der Beratungstätigkeit mit dem Klienten abgestimmt sind. Reine erfolgsorientierte Honorare werden weder vorgeschlagen noch akzeptiert.

Personalmanagement Riemann gibt Festpreise nur für Projekte ab, deren Umfang zu überblicken ist und bei denen nach honorarpflichtiger Voruntersuchung Umfang und Schwierigkeitsgrad der zu lösenden Probleme präzise und für beide Vertragsparteien überschaubar und verbindlich herausgearbeitet sind.

Personalmanagement Riemann präzisiert seine Angebote so, dass der Klient weiß, welche sonstigen Kosten neben dem Honorar in Rechnung gestellt werden.

Der Auftraggeber wird in vereinbarter Weise über den Fortgang der Auftragsdurchführung so informiert, dass ihm die Möglichkeit zu durchführungslenkender Weisungen verbleibt.

Greifenberg am Ammersee, im Mai 2004