



Betrifft: Engagement für das Wohlergehen der Arbeitnehmer

Version: 1.0

Datum des Inkrafttretens: 01.05.2025

Gilt für: Alle Hotels und Betriebe der Marissol Hotel Group

1. Grundsatzerklärung (Verpflichtung der Geschäftsleitung)

Die Führung der Marissol Group bekräftigt hiermit:

"Wir verpflichten uns, unsere Mitarbeiter fair zu behandeln, alle relevanten Arbeitsgesetze einzuhalten und die Grundstandards zu übertreffen, um ihre Sicherheit, ihr Wohlbefinden und ihre berufliche Entwicklung zu gewährleisten."

Diese Erklärung sollte an prominenter Stelle im Mitarbeiterhandbuch, in offiziellen Mitteilungen und in Rekrutierungsmaterialien erscheinen, um ihre Sichtbarkeit und Zugänglichkeit zu verbessern

2. Grundprinzipien der fairen Behandlung

- **Einhaltung der Arbeitsgesetze** Wir halten uns an alle geltenden lokalen und internationalen Arbeitsgesetze.
- **Faire Vergütung** Die Gehälter und Sozialleistungen sind wettbewerbsfähig und basieren auf regelmäßigem Benchmarking, um eine faire Bezahlung zu gewährleisten.
- **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** Mitarbeiter erhalten ausreichend Ruhezeiten, Urlaub und Urlaubsansprüche.
- **Sicheres und unterstützendes Arbeitsumfeld** Wir halten Gesundheits- und Sicherheitsprotokolle ein und sorgen für sichere Arbeitsbedingungen.
- **Null Toleranz gegenüber Diskriminierung, Belästigung und Missbrauch** Unser Arbeitsplatz fördert Respekt, Inklusivität und Würde für jeden Mitarbeiter.
- **Chancengleichheit und berufliche Weiterentwicklung** Alle Mitarbeiter haben gleichberechtigten Zugang zu Aus- und Weiterbildung und beruflicher Weiterentwicklung.

3. Umsetzungsstrategie

- **Sichtbare Dokumentation** Betten Sie die Richtlinie in das Mitarbeiterhandbuch, in Intranet-Plattformen und in Mitarbeitermitteilungen ein. Aufnahme in

Stellenausschreibungen und Rekrutierungsmaterialien, um unser Engagement zu verstärken

- **Kommunikation und Schulung** Führen Sie regelmäßige Orientierungssitzungen und Auffrischungsschulungen durch – sowohl für bestehende als auch für neue Mitarbeiter – mit Schwerpunkt auf den Wohlfahrtsrechten und Unterstützungsmechanismen der Mitarbeiter.
- **Aufsicht und Aufsichtsgruppe** Einrichtung eines **Ausschusses für das Wohlergehen der Mitarbeiter** mit Vertretern aus allen Funktionen, um die Einhaltung zu überwachen und Verbesserungen vorzuschlagen.
- **Beschwerde- und Feedbackkanäle** Bieten Sie sichere, vertrauliche Methoden für Mitarbeiter, um Bedenken zu äußern – über eine Hotline, einen Vorschlagskasten oder einen direkten Bericht – um eine zeitnahe Reaktion und Lösung zu gewährleisten.
- **Überwachung und Überprüfung** Führen Sie jährliche Überprüfungen von Wohlfahrtskennzahlen durch (z. B. Mitarbeiterzufriedenheit, Vorfälle, Abschluss von Schulungen, Fluktuation). Fassen Sie Ergebnisse und Aktionspläne in internen Berichten zusammen.
- **Kontinuierliche Verbesserung** Nutzen Sie Mitarbeiterfeedback, Auditergebnisse und Benchmarking, um die Sozialpraktiken zu verbessern und die gesetzlichen Anforderungen zu übertreffen.

4. Zugänglichkeit

Diese Richtlinie wird allen internen Stakeholdern, insbesondere den Mitarbeitern, durch Mitarbeiterhandbücher, das Intranet und Onboarding-Materialien zur Verfügung gestellt

5. Über die Einhaltung von Vorschriften hinaus

Die Marissol Group verpflichtet sich, **über die grundlegende Einhaltung gesetzlicher Vorschriften hinauszuweisen**, indem sie eine Kultur der Fairness, des Respekts und der Selbstbestimmung fördert und sich zu ganzheitlichem Wohlergehen und kontinuierlicher Verbesserung verpflichtet

Beispielaussagen für die Aufnahme

- **Ganz einfach:** "Bei der Marissol Group verpflichten wir uns, unsere Mitarbeiter fair zu behandeln und alle Arbeitsgesetze einzuhalten."
- **Erweitert:** "Das Wohlergehen unseres Volkes ist wichtig. Die Marissol Group setzt sich für faire Behandlung, gerechte Bezahlung, sichere Arbeitsumgebungen und die Förderung von Wachstum und Chancen für alle ein."

Zusammenfassende Tabelle

Element der Richtlinie	Wichtiger Inhalt
Aussage	Die Geschäftsleitung verpflichtet sich öffentlich zu einem fairen und respektvollen Umgang.
Grundsätze	Einhaltung des Arbeitsrechts, faire Bezahlung, Ruhe, Sicherheit, Nichtdiskriminierung, Gleichstellung.
Implementierung	Dokumentation, Schulung, Aufsichtsausschuss, Beschwerdekanäle.
Überwachung	Jährliche Überprüfungen, Mitarbeiterfeedback, kontinuierliche Verbesserung.
Sichtbarkeit	Die Richtlinie ist für alle in Handbüchern, Intranets und Anzeigen zugänglich.
Über die Einhaltung von Vorschriften hinaus	Kulturelles Engagement für Fairness, das über das gesetzliche Minimum hinausgeht.

General Manager Asterias

