

Betriebsvereinbarung - Verhaltenskodex

Zwischen STRUNCK Personalservice GmbH
An der Karlsmühle 3
55576 Sprendlingen

– nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt –

und

der Belegschaft

– nachfolgend „Belegschaft“ genannt –

wird zur Gewährleistung des rechtstreuen Verhaltens und eines ethisch einwandfreien Geschäftsgebarens der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmer sowie eines kooperativen und produktiven Miteinanders folgender Verhaltenskodex vereinbart:

§ 1 Gesetzesbindung, Einhaltung des Verhaltenskodex

Das Unternehmen und die Belegschaft handeln im Einklang mit der geltenden Rechtslage. Sie achten und unterstützen insbesondere die volle Einhaltung der international anerkannten Menschenrechtsstandards. Sie sind verpflichtet, den Verhaltenskodex des Arbeitgebers im Hinblick auf die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung und die folgenden Hinweise/Anordnungen genau zu befolgen.

§ 2 Ergebnisorientierung

Zur Erreichung der Ziele, die sich der Arbeitgeber setzt, fordert er von seinen Arbeitnehmern ein ergebnisorientiertes Verhalten.

§ 3 AGG-Klausel

(1) Arbeitgeber, leitende Angestellte und Arbeitnehmer sind der Überzeugung und erkennen an, dass alle Menschen für ihre individuellen Fähigkeiten und Beiträge respektiert werden sollten.

(2) Sie verpflichten sich, alle Arbeitnehmer (innerhalb ihrer Eignung und Befähigung), Lieferanten und Kunden und andere Dritte, mit denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für den Arbeitgeber in Kontakt kommen, gleich zu behandeln, insbesondere unabhängig von Rasse oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität. Sie respektieren ihre persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte.

§ 4 Arbeitsklima, Verbot von Mobbing und sexueller Belästigung

(1) Nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit sind jede Art von Mobbing, sexueller Belästigung und vergleichbare Verhaltensweisen ausdrücklich verboten. Jeder Mitarbeiter ist dazu angehalten, derartige Verhaltensweisen zu unterlassen.

(2) Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander, durch Vorgesetzte oder durch den Arbeitgeber. Maßgeblich für die Beurteilung, ob Mobbing im konkreten Einzelfall vorliegt, ist jeweils die Würdigung der Gesamtumstände.

Beispielhafte Mobbinghandlungen können sein:

- willkürliche Beschneidung von Zuständigkeiten,
- unsachliche Kritik,
- unberechtigte Schuldzuweisungen,
- Verbreitung von Gerüchten,
- Demütigung vor Dritten (z.B. vor Kunden),
- zielgerichtete Über- und/oder Unterforderung,
- Anzweifeln und/oder Unterstellen von Krankheiten,
- bewusstes und wiederholtes Ignorieren.

(3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören sexuelle Handlungen und Handlungsweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von dem Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

(4) Jeder Arbeitnehmer, der sich von Mobbing oder einer sexuellen Belästigung betroffen fühlt, kann sich an die Vertrauensperson des Unternehmens wenden. Diese ist jederzeit über die Geschäftsstelle zu erreichen. Die Beschwerde muss keine Form oder Frist wahren.

(5) Arbeitnehmer, die sich über Mobbing bzw. sexuelle Belästigung beschwert haben und/oder ihre Rechte nach dieser Betriebsvereinbarung bzw. tarifvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften ausgeübt haben, dürfen nicht benachteiligt werden.

§ 5 Anti-Korruptionsklausel

(1) Die Entgegennahme von Geschenken, Provisionen, Zahlungen, Gutschriften, Darlehen oder anderen Zuwendungen, Vergünstigungen oder materiellen Vorteilen von Lieferanten, Kunden etc. des Arbeitgebers, gleich ob mittelbarer oder unmittelbarer Art, ist, soweit der Wert zumindest den Eindruck einer Beeinflussung begründet, nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Gleichsam ist die Hingabe, der in Satz 1 bezeichneten Leistungen an Dritte im Sinne des Satzes 1 zustimmungspflichtig.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber von dem Angebot einer solche Leistung unverzüglich schriftlich zu unterrichten.

§ 6 Management-/Führungsklausel

(1) Management und Führungskräfte sollten, insbesondere im Hinblick auf diese Betriebsvereinbarung, ihr Verhalten so ausrichten, dass sie stets ein gutes Vorbild für alle anderen Arbeitnehmer sind und sich ihrer Vorbildfunktion bewusst sein.

(2) Diese Betriebsvereinbarung ist allen Arbeitnehmern durch ihre Vorgesetzten zur Kenntnis zu bringen.

§ 7 Verhalten gegenüber Medien

Arbeitnehmern, die nicht direkt für die Geschäftsleitung tätig sind, ist es ohne vorherige Zustimmung der Geschäftsleitung ausdrücklich untersagt, durch Aussagen (schriftlich oder mündlich) gegenüber der Presse, Zeitungen oder anderen Quellen, Auftritte in Rundfunk oder Fernsehen, durch Publikationen oder in sonstiger Weise für das Unternehmen öffentlichkeitswirksam tätig zu werden. Anfragen nach einer Mitteilung sind stets an die Geschäftsleitung zu verweisen.

§ 8 Bilanz- und Buchführung

Die Buchführung hat die Geschäfte und die Vermögenslage des Unternehmens ordnungsgemäß wiederzugeben. Sämtliche abgesandten Handelsbriefe sind in originalgetreuer Kopie aufzubewahren. Im Übrigen sind die Arbeitsvorschriften des Unternehmens für die Aufbewahrung und Entsorgung der Unterlagen zu beachten.

§ 9 Verschwiegenheitsklausel, Wohlverhalten

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle Informationen, gleich in welcher Form (mündlich, schriftlich, elektronisch etc.), die ihm aufgrund oder im Zusammenhang mit der Erledigung seiner Aufgaben nach dem Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber offenbart werden oder in sonstiger Weise zur Kenntnis gelangen und die entweder als „vertraulich“ gekennzeichnet sind oder erkennbar vertraulichen Charakter haben, nicht allgemein bekannt oder allgemein zugänglich sind und an deren Geheimhaltung der Arbeitgeber ein erkennbares wirtschaftliches Interesse hat, strengstes Stillschweigen zu bewahren. Zu den geheimhaltungsbedürftigen Informationen zählen insbesondere sämtliche Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des Arbeitgebers und der mit ihm verbundenen Unternehmen (z.B. Verfahren, Daten, Know-How, Marketingpläne, Geschäftsplanungen, unveröffentlichte Bilanzen, Budgets, Lizenzen, Preise, Umsatzzahlen, Gewinnmargen, Kosten, Kunden- sowie Lieferantenlisten; im Folgenden: „vertrauliche Informationen“).

Der Arbeitnehmer ist zudem verpflichtet, die geheimhaltungsbedürftigen Informationen angemessen gegen Kenntnisnahme durch Unbefugte mittels geeigneter Sicherungen zu schützen, nicht an Dritte weiterzugeben und nur zum Zwecke der

Erfüllung des Anstellungsvertrages zu verwenden. Soweit solche vertraulichen Informationen mit anderen Personen geteilt werden müssen, bedarf dies der Genehmigung und Dokumentation, es sei denn, dass die Weitergabe zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers und der vertraglichen Pflichten der anderen Person gegenüber dem Arbeitgeber erforderlich ist. Diese Verschwiegenheitspflicht besteht auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses mit dem Arbeitgeber auf unbestimmte Dauer fort.

(2) Die Vertragsparteien sind sich einig, dass die vorstehende Verschwiegenheitspflicht ferner nicht eingreift, wenn und soweit im Einzelfall diese Verschwiegenheitsverpflichtung den Arbeitnehmer unzumutbar in seinem beruflichen Fortkommen behindert.

(3) Der Arbeitnehmer hat sich, soweit ihm zumutbar, stets (inner- und außerdienstlich) so zu verhalten, dass der Ruf des Arbeitgebers nicht negativ beeinträchtigt wird.

§ 10 Datenschutz

(1) Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer sind verpflichtet, bei der Verarbeitung personenbezogener Daten Sorgfalt sowie Integrität und Vertraulichkeit walten zu lassen. Sie sind den Grundsätzen der Rechtmäßigkeit, von Treu und Glauben, Transparenz, der Zweckbindung und Datenminimierung, Richtigkeit und Speicherbegrenzung verpflichtet.

(2) Beim Fragen zum rechtlich richtigen Umgang mit personenbezogenen Daten sind die Arbeitnehmer verpflichtet, mit dem Datenschutzbeauftragten des Unternehmens Rücksprache zu nehmen. Diese ist jederzeit über die Geschäftsstelle zu erreichen.

§ 11 Leistung und Sicherheit von IT-Systemen

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Vorgaben des Arbeitgebers zum Umgang mit im Rahmen der Arbeitstätigkeit verwendeter bzw. zugänglicher Hard- und Software strengstens zu befolgen. Dies beinhaltet insbesondere, die strenge Einhaltung und Befolgung der Sicherheitsvorkehrungen und der hierzu vom Arbeitgeber vorgegebenen Anweisungen und Betriebsvereinbarungen.

§ 12 Rauchverbot, Verbot von Suchtmittelmissbrauch

Die Vorgaben des Arbeitgebers zur Einhaltung des Rauchverbots und des Verbots von Suchtmittelmissbrauch sind strengstens zu beachten.

§ 13 Politische Betätigungen

Der Arbeitgeber nimmt keinen Einfluss auf etwaiges politisches Engagement seiner Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber stellt für derartige Betätigungen keine Mittel zur Verfügung. Arbeitszeit und Arbeitgeber Eigentum dürfen hierfür nicht eingesetzt werden.

§ 14 Nebentätigkeitsklausel / Ehrenämter

(1) Jede weitere entgeltliche oder unentgeltliche Beschäftigung oder unternehmerische Betätigung sowie die tätige Beteiligung an anderen gewerblichen oder gemeinnützigen Unternehmen bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber wird nach billigem Ermessen seine Zustimmung nur bei einer möglichen Beeinträchtigung seiner Interessen oder der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers verweigern. Die Zustimmung kann jederzeit widerrufen werden, wenn das Interesse des Unternehmens dies auch unter Berücksichtigung der Belange des Arbeitnehmers rechtfertigt.

(2) Im Falle einer Nebentätigkeit verpflichtet sich der Arbeitnehmer, hinsichtlich der Nebentätigkeit die Begrenzungen aus dem Arbeitszeitgesetz zu berücksichtigen.

(3) Ehrenamtliche Tätigkeiten sind dem Arbeitgeber anzuzeigen. Dieser behält sich das Recht vor, ehrenamtliche Tätigkeiten zu untersagen, sofern sie eine Beeinträchtigung der betrieblichen Tätigkeit oder der Unternehmensziele darstellen.

§ 15 Unternehmenseigentum, Kommunikationsmedien

Die Arbeitnehmer haben das Eigentum des Arbeitgebers zu respektieren und damit zweckbestimmt und sorgfältig zu verfahren. Insbesondere sind sie verpflichtet, die ihnen vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung überlassenen Gegenstände, Unterlagen und Dateien vor Verlust, Missbrauch und ähnlichem zu schützen. Dies gilt auch für alle Produkte, Arbeitsmittel sowie Urheberrechte samt Nutzungsrechten und Lizenzen des Arbeitgebers.

§ 16 Sanktionsarten

Die Verletzung einer in dieser Betriebsvereinbarung enthaltenen Regelung kann rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Neben der Möglichkeit der Verhängung einer Betriebsbuße, einer disziplinarischen Ahndung oder gar der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (mit oder ohne Kündigungsfrist) – je nach Schwere des Verstoßes – kommen insbesondere auch die straf- und ordnungsrechtliche Ahndung, Schadensersatz- und Unterlassungsansprüche in Betracht.

§ 17 Maßregelungsverbot

Wegen der in zulässiger Weise erfolgten Wahrnehmung der dem Arbeitnehmer nach dieser Betriebsvereinbarung eingeräumten Rechte und Pflichten dürfen dem

Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen. Dies schließt die Ahndung von Pflichtverstößen des Arbeitnehmers gegen diese Betriebsvereinbarung nicht aus.

§ 18 Änderungsvorbehalt, Kündigung

(1) Die Hinweise und Anordnungen dieses Abschnitts werden der Rechtslage und den betrieblichen Interessen stetig angepasst. Sie können jederzeit, insbesondere im Rahmen der veränderten Umstände und Interessen des Arbeitgebers sowie entsprechend dem Direktionsrecht des Arbeitgebers modifiziert werden.

(2) Die Kündigung dieser Betriebsvereinbarung lässt die Wirksamkeit der Hinweise und Anordnungen nach diesem Abschnitt unberührt. Diese gelten als Hinweise und Anordnungen des Arbeitgebers fort.