

GRUNDWERTEERKLÄRUNG
DER GRÖTZ UNTERNEHMENSGRUPPE

GRÖTZ

W I R B A U E N

I. ALLGEMEINES

Die Grötz Unternehmensgruppe ist als Familienunternehmen seit über 100 Jahren nun schon in der vierten Generation im Baubereich erfolgreich tätig. Kundenorientierung, Termintreue und stetige Qualitätsverbesserung bestimmen unser Tun. Innovative Weiterentwicklung der Bautechnologie gilt uns als Schlüssel für Kostensenkungen, Schonung der Umwelt und steigende Lebensqualität in unserer Gesellschaft.

Mit einer angemessenen Rentabilität des eingesetzten Kapitals sichern wir die langfristige Überlebensfähigkeit unseres Unternehmens. Dabei wissen wir, dass zufriedene und motivierte Mitarbeiter die wichtigsten Ressourcen des Erfolges sind.

Wir halten uns an die Gesetze sowie die Regeln eines fairen Wettbewerbs und erwarten dies auch von unseren Partner und Wettbewerbern. Korruption, Manipulation, wettbewerbsbeschränkende Absprachen, illegale Beschäftigung, Verrat von Geschäfts- oder Betriebsgeheimnissen und andere rechtswidrige Handlungen sind für uns tabu; solches Verhalten wird von uns weder stillschweigend geduldet, noch erwartet.

In den Beziehungen mit unseren Geschäftspartnern streben wir ein hohes Maß an Partnerschaftlichkeit, Kooperation und Offenheit an. Wir erwarten dabei gleichzeitig von unseren Partnern, dass sie im Umgang mit uns ebenso hohe Anforderungen an sich stellen. Denn nur mit gegenseitigem Respekt und Fairness können wir die gemeinsame Aufgabe für alle Beteiligten erfolgreich gestalten.

Unser Handeln und Verhalten in unserem Unternehmen ist geprägt vom Grundwert der Integrität. Das von unseren Führungskräften und Mitarbeitern in langer Firmentradition aufgebaute Ansehen für eine faire und zuverlässige Planung und Durchführung unserer Geschäfte, muss sich in jedem neuen Geschäftsvorgang auf das Neue bewähren. Daher setzen wir auf die Einhaltung der von uns entwickelten Verhaltensstandards und erwarten entsprechendes Verhalten auch von unseren Geschäftspartnern.

Das Unternehmen, die Geschäftsleitung und die Mitarbeiter sind dem Grundwert der Integrität in allen Belangen des strategischen und operativen Geschäfts verpflichtet. Das heißt für uns, dass wir unsere Geschäftsziele nur mit rechtmäßigen und ethisch vertretbaren Mitteln erreichen wollen.

Auf keinen Fall werden wir unsere Integrität – und damit unseren guten Ruf als zuverlässiger und fairer Partner am Bau – zugunsten unlauterer Geschäftsbeziehungen aufgeben oder auch nur aufs Spiel setzen.

II. VERHALTENSTANDARDS

Wir treten als fairer Vertragspartner gegenüber unseren Geschäftspartnern auf. Voraussetzung hierfür ist, dass wir unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf allen Ebenen vor unethischem Verhalten schützen. Hierzu gehören klar definierte und formulierte Verhaltensgrundsätze, die für alle verbindlich sind. Gleichzeitig ist aber auch die Loyalität gegenüber unserem Unternehmen ebenso zu regeln, wie die Gewährung und Entgegennahme von Geschenken und Zuwendungen.

1. Verhaltensgrundsätze

Die nachfolgenden Verhaltensgrundsätze sind verbindlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte und die Unternehmensleitung:

- Geltende Gesetze und sonstige rechtliche Regelungen werden strikt befolgt.
- Alle mit der Akquisition, dem Einkauf und der Baustellenabwicklung betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden geschult, um zu erkennen, wie sie sich in Zweifelsfällen verhalten sollen.
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gebeten, etwaige Verstöße gegen ethische Richtlinien oder Grundsätze zu melden. Erster Ansprechpartner hierfür ist der jeweilige Vorgesetzte.
- Keiner Mitarbeiterin und keinem Mitarbeiter darf durch die Einhaltung der ethischen Prinzipien ein Nachteil im Unternehmen entstehen.

2. Loyalität gegenüber Firmeninteressen und Wahrung von Geschäftsgeheimnissen

Zum Wohl des Unternehmens sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehalten, sparsam und sorgsam mit unserem Betriebsvermögen umzugehen. Hierzu gehören alle überlassenen Gegenstände, wie z.B. Fahrzeuge, EDV-Ausrüstung, Maschinen, Werkzeuge etc. Hierdurch soll Schaden vom Unternehmen abgewendet werden.

Es ist grundsätzlich nicht gestattet, das Firmeneigentum zu privaten Zwecken zu nutzen und/oder zu verbrauchen. Allerdings kann die ausnahmsweise Nutzung von Fahrzeugen, EDV-Ausrüstung, Maschinen und Werkzeugen zu privaten Zwecken in begründeten Fällen durch das zuständige Mitglied der Geschäftsführung nach Abstimmung genehmigt werden. Der Vorgang ist sodann entsprechend eindeutig zu dokumentieren.

Generell verboten ist jede Art der gewerblichen Nutzung von Firmeneigentum. Wir erwarten, dass Geschäftsgeheimnisse als geistiges Eigentum des Unternehmens vertraulich behandelt werden. Diese dürfen Dritten gegenüber weder mündlich, noch schriftlich oder in anderer Form zur Kenntnis gebracht werden.

Die unerlaubte private Nutzung von Firmeneigentum oder Material schädigt das Unternehmen nicht nur materiell, sondern auch unser Ansehen in der Öffentlichkeit. Sie muss daher unterbleiben, um nicht Arbeitsplätzen von Kolleginnen und Kollegen zu gefährden.

III. INTERESSENSKONFLIKTE

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, bei denen Interessenskonflikte zwischen persönlichen Interessen und Unternehmensinteressen auftreten können. Eine Vermischung von Privatem und Geschäftlichem könnte unserem Ruf schaden, daher lehnen wir solche Vermischungen ab. Ferner können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Interessenskonflikte in Abhängigkeit von Lieferanten, Nachunternehmern etc. kommen.

Insbesondere ist es untersagt, sich an den Unternehmen von Wettbewerbern, Baupartnern oder Kunden zu beteiligen oder Geschäftsbeziehungen mit ihnen im privaten Umfeld einzugehen, wenn dies zu einem Interessenskonflikt führen kann. Ein solcher Konflikt ist immer dann gegeben, wenn Art und Umfang einer Beteiligung dazu geeignet ist, Handlungen in Ausübung der Tätigkeit in unserem Unternehmen in irgendeiner Form zu beeinflussen.

Beispiele solcher Interessenskonflikte können sein:

- Es wird ein Nachunternehmer/Lieferant beauftragt, mit dem ein verwandtschaftliches oder enges persönliches Verhältnis besteht.
- Es wird ein Nachunternehmer/Lieferant beauftragt, der auch für unsere Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Privatbereich tätig ist.
- Es werden vom Nachunternehmer/Lieferanten einzelne Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter Vorteile, wie z.B. Rabatte, Geschenke oder Reisen angeboten.

Nebentätigkeiten aller Art sind unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur dann gestattet, wenn die Geschäftsführung dies schriftlich genehmigt. Zu Nebentätigkeiten gehören auch Aktivitäten in Gremien, sowie das Halten von Vorträgen, die mit unserem Unternehmen, Projekten unseres Unternehmens oder der Bauindustrie im Allgemeinen in Zusammenhang stehen. Gleiches gilt für eigene Gewerbetätigkeiten.

Sofern es sich um Nebentätigkeiten von am Geschäftsprozess Beteiligten handelt, bedarf es einer besonderen Beschreibung, worin diese Tätigkeiten liegen und warum keine Interessenskonflikte auftreten können.

Sofern eventuelle Interessenkonflikte auftreten oder auch nur der Verdacht von Interessenskonflikten besteht, ist der jeweilige Vorgesetzte oder ein Mitglied der Geschäftsleitung zu informieren.

IV. BESTECHLICHKEIT

Kein Mitarbeiter darf Vorteile – in welcher Form auch immer, insbesondere persönliche Geschenke oder Vorteile, die sich aus Geschäftsbeziehungen zu unserem Unternehmen ergeben – annehmen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen beeinflussen können. Dies ist insbesondere der Fall bei Geldgeschenken, egal ob in Form von Bargeld oder indirekten Zahlungen oder zinsloser oder zinsgünstiger Darlehen. Hierzu gehören auch Vergütungen für nicht existierende Tätigkeiten, Nebentätigkeiten etc. Ebenso gehört hierzu die Gewährung oder Entgegennahme von unentgeltlichen oder verbilligten Gegenständen, wie z.B. von Baugeräten, Fahrzeugen oder Dienstleistungen.

Bei der Gewährung oder Annahme von Geschenken in Form von Werbemitteln mit Firmenaufdruck, wie z.B. Firmenkalendern, Kugelschreibern oder sonstigen Mengenartikeln, wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass solche Zuwendungen die geschäftlichen Entscheidungen oder Transaktionen nicht beeinflussen können. Einladungen bei dienstlichen Anlässen sind generell nur zulässig, wenn sie in einem angemessenen Rahmen stattfinden und einen dienstlichen Bezug aufweisen. Insbesondere muss der Gastgeber anwesend sein.

Gegenüber Amtsträgern bzw. Beamten sind Geschenke und Zuwendungen grundsätzlich nicht erlaubt. Allerdings darf ein Beamter im Rahmen einer dienstlichen Veranlassung, z.B. eine Abholung vom Bahnhof im PKW, ebenso annehmen, wie einen anlässlich einer Besprechung gereichten kleinen Imbiss.

Bei allen Zweifelsfällen ist der jeweilige Vorgesetzte zu befragen.

Ausnahmen von den vorstehenden Regelungen sind schriftlich zu dokumentieren.

V. WETTBEWERBSWIDRIGE ABSPRACHEN

Wir treffen keine wettbewerbswidrigen Absprachen. Dies betrifft auch Absprachen mit Kunden und Baupartnern, die Wettbewerber in ihrer Freiheit einschränken sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen autonom zu bestimmen.

Wettbewerbswidrige Absprachen gehen zu Lasten eines fairen und fördernden Wettbewerbs. Diese hindern uns, uns ständig zu verbessern, unterdrücken unsere technische und kaufmännische Kompetenz und führen letztlich zu Stillstand. Wettbewerbswidrige Absprachen benachteiligen uns somit selbst.

Wettbewerbswidrige Absprachen sind strafbar und führen zu erheblichen Geldstrafen, Schadensersatzforderungen und/oder Vergabesperren. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen sich nicht auf rechtswidrige und/oder strafrechtlich relevante Praktiken einlassen. Daher halten wir die geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere geltende Kartellgesetze und sonstige Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs.

Demgegenüber ist die Bildung von Bietergemeinschaften mit anderen Unternehmen des Bauhauptgewerbes grundsätzlich zulässig, sofern hierdurch keine wesentliche wettbewerbsbeschränkende Wirkung ausgelöst wird.

Auch die Bildung von Liefergemeinschaften im Bereich der Betonfertigteile ist grundsätzlich zulässig, sofern hierdurch keine wesentliche wettbewerbsbeschränkende Wirkung ausgelöst wird.

Sofern aus Kapazitätsgründen Liefergemeinschaften erforderlich sind, die den Wettbewerb wesentlich einschränken können, bedarf es einer besonderen, vorherigen Abstimmung mit den jeweiligen Partnern einerseits und den jeweiligen Kunden andererseits.

Bei der Bildung von Konsortien (vertikale Arbeitsgemeinschaften/BGB-Gesellschaften) kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass eine wettbewerbsbeschränkende Wirkung nicht vorliegt.

Für alle gelegten Angebote und Geschäftstransaktionen sind vollständige und einwandfreie Dokumentationen nach den gesetzlichen Vorschriften vorzuhalten.

VI. ILLEGALE BESCHÄFTIGUNG UND SCHWARZARBEIT/EINHALTUNG UND BEACHTUNG ARBEITSSTRAFRECHTLICHER VORSCHRIFTEN

Wir dulden keine Form von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit. Illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit fördern ausschließlich leistungsschwache Unternehmen am Markt. Sie fördern Preisdumping und schlechte Qualität. Sie schädigt den Arbeitsmarkt und soziale Sicherungssysteme. Illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit sind strafbar und können neben Imageverlust hohe Geldstrafen und/oder hohe Haftstrafen nach sich ziehen.

Hervorzuheben ist dabei insbesondere die Einhaltung der Vorschriften des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG) und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG).

Das AEntG soll die Einhaltung der tariflichen Mindestbestimmungen sicherstellen.

Bei der Beauftragung von Nachunternehmern oder dem Zulassen der Tätigkeit von Nachunternehmern unserer Nachunternehmer bei unseren Bauvorhaben ist stets aktiv zu prüfen und sicherzustellen, dass diese Unternehmen die tariflichen Mindestbedingungen einhalten.

Bereits eine fahrlässige Unkenntnis der Nichteinhaltung dieser tariflichen Mindestbestimmungen durch Dritte kann für unser Haus die Verwirklichung einer Ordnungswidrigkeit mit weitreichender Folge (wie z.B. einer Vergabesperre) bedeuten.

In Bezug auf das AÜG ist für uns in erster Linie bedeutsam, dass sich der Entleiher von ausländischen Arbeitnehmern ohne die erforderliche Arbeitserlaubnis bereits strafbar macht.

Daher ist in allen einschlägigen Fällen bereits im Vorfeld dafür Sorge zu tragen, dass sämtliche auf unseren Baustellen tätigen Arbeitnehmer eine gültige Arbeitserlaubnis besitzen.

Eine Ordnungswidrigkeit wird schon dann begangen, wenn ein entliehener Arbeitnehmer auf einer unserer Baustellen tätig wird, ohne dass der Verleiher die erforderliche Verleihererlaubnis besitzt.

Auch hier gilt, dass bereits bloße Fahrlässigkeit zur Verwirklichung eines Bußgeldtatbestandes führt.

Im Übrigen ist zu beachten, dass sowohl das AEntG, als auch das AÜG eine Vielzahl von Duldungs- und Mitwirkungspflichten bei behördlichen Kontrollen auf Baustellen enthalten. Bereits ein Verstoß durch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen diese gesetzlichen Pflichten kann als eigenständige Ordnungswidrigkeit geahndet werden.

Auch hier sind unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angehalten, entsprechend besonnen zu reagieren, rechtlichen Rat einzuholen und auf diese Weise das Aufkommen von Missverständnissen im Umgang mit Behördenvertretern zu vermeiden.

VII. SOZIALE VERANTWORTUNG/SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Wir gewährleisten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der europäischen und nationalen Bestimmungen.

Voraussetzung ist dabei die Beachtung der einschlägigen Vorschriften für die Einhaltung der anerkannten Regeln der Technik, insbesondere der berufsgenossenschaftlichen Vorschriften und Regeln für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Wir unterstützen eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt. Wir verpflichten uns im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze jeder Form von Diskriminierung entgegenzutreten.

VIII. UMWELTSCHUTZ

Nachhaltiges Wirtschaften und Umweltschutz sind für uns zentrale Inhalte des eigenen Selbstverständnisses.

Bei allen Maßnahmen zum Umweltschutz ist es vorrangiges Ziel, Entscheidungen und Abläufe im Unternehmen so abzustimmen, dass gesetzliche Forderungen eingehalten und der nachhaltige Umgang mit natürlichen Ressourcen gebührend berücksichtigt und kontinuierlich verbessert wird.

Gleichzeitig sollen im Zuge der Bautätigkeit Umweltschäden vermieden und die Beeinträchtigung der Umwelt auf das technisch und organisatorisch unvermeidliche Maß reduziert werden. Wir unterstützen nachhaltiges Wirtschaften und umweltbewusstes Handeln unserer Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

IX. DATENSCHUTZ

Wir halten die gesetzlichen Vorgaben zum Schutz von Daten von Beschäftigten, Kunden, Baupartnern und Treugebern ein. Zum Schutz personenbezogener Daten ist im Rahmen der zugewiesenen Aufgaben die notwendige Sorgfalt anzuwenden. Diese sind vertraulich und weisungsgerecht zu behandeln. Im Zweifelsfall oder bei offenen Fragen ist der Vorgesetzte und/oder der zuständige Datenschutzbeauftragte unverzüglich zu informieren.

X. VERTRAULICHKEIT

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind vertraulich zu behandeln. Dies gilt auch für andere Informationen, an deren Geheimhaltung unser Unternehmen, unsere Baupartner und unsere Kunden ein Interesse haben. Solche Informationen dürfen nicht ohne Erlaubnis an Unbefugte weitergegeben werden. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

XI. AUSBLICK

Im Sinne der Gewährleistung einer nachvollziehbaren Zielerreichung sowie der Optimierung und Vorbeugung wird die Umsetzung unserer Grundwerte und des Verhaltenskodex im Rahmen eines eigens geschaffenen Wertemanagements definiert und verbindlich vorgegeben.

Die Umsetzung unseres Wertemanagements basiert auf drei vorgegebenen und verpflichtenden Säulen:

- Erstellung und Veröffentlichung unserer Grundwerteerklärung.

- Festlegung operativer und schriftlicher Verhaltensstandards.

Kommunikation der Verhaltensstandards an alle relevanten Gruppen. Unterweisung von Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den sensiblen Bereichen. Information des direkten Vorgesetzten bei Verstößen.

- Kontrolle der gelebten Grundwerte durch die Unternehmensführung.

Die Geschäftsführung der Grötz-Unternehmensgruppe weiß um ihre Vorbildfunktion und –wirkung und verpflichtet sich hiermit ausdrücklich, wirksame Rahmenbedingungen und definierte Richtlinien für die Umsetzung unserer Grundwerte zu schaffen, sowie für die Überwachung ihrer Einhaltung Sorge zu tragen.