Werteprogramm

der Firma

Emeran Braun GmbH & Co. KG

Unsere Unternehmenskultur gründet auf Integrität und respektvoller Zusammenarbeit, wodurch ein harmonisches und produktives Arbeitsklima gefördert wird. Dies legt den Grundstein für belastbare, zukunftsweisende Geschäftsbeziehungen, die von wechselseitigem Vertrauen geprägt sind. Das Verhalten unserer Mitarbeiter trägt dazu bei, diese Partnerschaften nachhaltig zu festigen.

Unser Werteprogramm spiegelt diese Philosphie wider.
Es besteht aus den folgenden Verhaltensrichtlinien für Mitarbeiter der
Fa. Emeran Braun Gleisbau GmbH & Co. KG.

Diese Richtlinie gilt für das gesamte Unternehmen Emeran Braun GmbH & Co. KG. Die Inhalte und Werte dieser Richtlinie sind für alle Mitarbeitenden verbindlich. Sie verpflichten sich, die hierin verankerten unverzichtbaren Werte und Inhalte zu „leben“, zu beachten und umzusetzen.

Werteprogramm

Inhaltsverzeichnis

I. Grundgedanke unseres Ethikmanagements ... 3
II. Vereinbarte Grundregeln ... 3
1. Preisabsprachen ... 3
2. Bewusste Abgrenzung zwischen geschäftlich und privat ... 4
3. Einsatz von Firmenressourcen ... 4
4. Beteiligungen und Nebentätigkeiten ... 4
III. Umgang mit Einladungen und Zuwendungen ... 5
1. Allgemeine Grundsätze ... 5
2. Besondere Grundsätze für Zuwendungen an Amtsträger ... 5
3. Zuwendungen von und an Geschäftspartner ... 6
4. Spenden ... 7
5. Sponsoring ... 7
6. Beachtung der steuerlichen Vorgaben ... 7
IV. Geldwäsche und Betrug ... 8
1. Allgemeine Grundsätze ... 8
2. Umgang mit Betrug und Manipulation ... 8
3. Geschäftspartner und Lieferanten ... 9
4. Meldepflichten und Prävention ... 9
5. Zielsetzung ... 9
V. Professionelle Kommunikation ... 9
6. Allgemeine Grundsätze ... 9
7. Kommunikationsstil ... 9
VI. Datenschutz und Diskretion ... 10
VII. PC-Sicherheitsrichtlinien ... 10
VIII. Compliance & gesellschaftliche Verantwortung ... 10
IX. Grundsatzerklärung zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz ... 10
1. Arbeits- und Gesundheitsschutz ... 10
2. Menschenrechte, Gleichbehandlung und Mitarbeiterentwicklung ... 11
3. Klimawandelbekämpfung durch Umweltschutz & Energieeinsparungen ... 12
4. Rohstoffe, Chemikalien und Abfall ... 12
5. Weitere Umweltverschmutzungsfaktoren (Luft & Wassermanagement) ... 13
6. Kundengesundheit und -sicherheit ... 13
7. Nachhaltige Beschaffung ... 13
X. Sanktionierung von Verfehlungen ... 14
XI. Umgang mit geltenden Rechtsvorschriften ... 14
XII. Anhänge ... 15
a) Definitionen ... 15
b) Auszug der wichtigsten Gesetze ... 16
c) Zusammenstellung der Gesetzestexte und Verordnungen ... 20

Diese Richtlinie wird jährlich überprüft und ggf. angepasst. Sollten sich innerhalb diesen Zeitraums Änderungen ergeben, werden diese unabhängig vom regelmäßigen Überprüfungszyklus vorgenommen.

Bei Fragen oder Reklamationen stehen Ihnen die folgenden Verantwortlichen gerne zur Verfügung:

- Claudia Ohly, Asst. der Geschäftsführung, Tel. 089-856985-51, claudia.ohly@emeran-braun.de
- Geschäftsleitung (Maximilian Braun, Michael Wolfsteiner), Tel. 089-856985-0, info@emeran-braun.de

I. Grundgedanke unseres Ethikmanagements

Die Grundlage unserer Firmenphilosophie ist Ehrlichkeit und fußt auf den fairen Beziehungen zwischen den Mitarbeitern und den Geschäftspartnern (Kunden, Nachunternehmer, Lieferanten, Kreditgebern. Im weiteren Verlauf Geschäftspartner genannt.) sowie im Umgang mit der Öffentlichkeit.

Dies fördert das gegenseitige Vertrauen und schafft ein entspanntes Arbeitsverhältnis untereinander. Dies dient letztendlich dem Erfolg aller Beteiligten.

Unser Ziel ist es, das durch das Verhalten unserer Mitarbeiter im Umgang mit unseren Geschäftspartnern sowie im Umgang mit der Öffentlichkeit die Geschäftsbeziehungen nachhaltig positiv beeinflusst werden und auf gegenseitiges langfristiges Vertrauen ankern.

Die Eckpfeiler unserer Integrität bilden:

Respekt	Gesetzestreue	Verlässlichkeit

In den Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern, Wettbewerbern und im Umgang mit der Öffentlichkeit legen wir Wert auf integres Verhalten unserer Mitarbeiter und erwarten, dass uns dieses Verhalten auch entgegengebracht wird.

Wir sind bestrebt unsere Grundsätze und Werte den Geschäftspartnern nahe zu bringen, um das allgemeine Vertrauen der Geschäftspartner und der Öffentlichkeit in die Unternehmen zu festigen.

Korruption, rechtswidrige Preisabsprachen, illegale Beschäftigung, Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen, Missbrauch von Betriebseigentum und andere rechtswidrige Handlungen lehnen wir ab. Ein derartiges Verhalten wird von uns weder stillschweigend geduldet noch erwartet.

Parallel dazu sollen die Integrität und der durch lange Tradition erworbene gute Ruf unserer Firma gewahrt und gefestigt werden, damit auch in Zukunft der Name der Firma Emeran Braun für hohe Qualität und Zuverlässigkeit bürgt.

Diese Zusammenstellung soll unsere Mitarbeiter gegenüber dem Thema „Integrität“ sensibilisieren und als grundlegende Entscheidungshilfe dienen. Die Mitarbeiter werden dadurch nicht in ihrer persönlichen Entfaltung eingeengt, sondern im Gegenteil bei der Entscheidungsfindung unterstützt.

II. Vereinbarte Grundregeln

1. Preisabsprachen

Die Beteiligung an Absprachen, die geeignet sind, auf unzulässige Weise die Preisgestaltung des freien und offenen Wettbewerbs zu beeinflussen oder zu behindern, ist für unsere Mitarbeiter unter jedweden Umständen verboten.

Preisabsprachen schaden in erster Linie den steuerzahlenden Bürgern. Für die beteiligten Firmen haben sie den Verlust von Aufträgen, empfindliche Strafen und Sperren zur Folge.

In diesem Zusammenhang wird auf § 298 StGB hingewiesen.

Preisabsprachen in Bietergemeinschaften und/oder Arbeitsgemeinschaften sind generell zulässig.

Sollte ein Mitarbeiter durch Indiskretion Dritter Informationen erhalten, die er objektiv nicht wissen dürfte, so ist dieser Umstand unverzüglich der Geschäftsleitung zu melden.

2. Bewusste Abgrenzung zwischen geschäftlich und privat

Das Vermischen von privaten und geschäftlichen Interessen ist unseren Mitarbeitern untersagt.

Eine Überschneidung dieser Interessen könnte unter gewissen Umständen dazu führen, dass eine daraus resultierende Entscheidung nicht dem Willen unseres Unternehmens bzw. unserer Geschäftspartner entspricht und so negativen Einfluss auf den Erfolg unserer Firma hat.

Unsere Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, ein sachliches und professionelles Verhalten im Umgang mit unseren Geschäftspartnern sowie im Umgang mit der Öffentlichkeit an den Tag zu legen.

3. Einsatz von Firmenressourcen

Das Betriebsvermögen unserer Firma und das unserer Geschäftspartner ist zu respektieren und ausschließlich zur Abwicklung unserer Geschäfte einzusetzen.

Ein bewusster und schonender Einsatz der firmeneigenen Ressourcen ist für unsere Mitarbeiter selbstverständlich.

Es gibt deshalb einen Dienstwagenvertrag, um die Mitarbeiter über die Rechte und Pflichten der Firmenwagennutzung zu informieren und zu verpflichten.

Eine Gerätepflegeanweisung für Maschinen dient ebenfalls der Information und damit zur Hilfe für eine bessere Umsetzung unserer Richtlinien.

Eine private Nutzung von Betriebsvermögen ist nur nach vorheriger ausdrücklicher Genehmigung durch den jeweiligen Vorgesetzten gestattet.

Das Betriebsvermögen umfasst u. a. Arbeitszeit der Mitarbeiter, Immobilien, Gerätschaften, Computer, Materialien und Informationen.

4. Beteiligungen und Nebentätigkeiten

Um einen Interessenskonflikt vorzubeugen und somit Schaden von Ihnen und dem Unternehmen abzuwenden, sind grundsätzlich alle beabsichtigten Nebentätigkeiten oder Firmenbeteiligungen durch die Geschäftsleitung ausdrücklich zu genehmigen.

Dadurch wird verhindert, dass Sie Nebentätigkeiten bei einem Unternehmen ausüben oder eine Beteiligung halten, mit dem wir Geschäftsbeziehungen pflegen, oder dies in Zukunft möglicherweise tun werden.

Während der Arbeitszeit sind unsere Mitarbeiter verpflichtet, jede Nebentätigkeit zu unterlassen.

Selbstverständlich dürfen genehmigte Nebentätigkeiten nicht unter Verwendung des Betriebsvermögens (Computer, Telefon, Ausrüstungen, Materialen etc.) ausgeübt werden.

Beteiligungen an Unternehmen in Form von Wertpapierspekulation im geringfügigen Umfang sind genehmigungsfrei.

III. Umgang mit Einladungen und Zuwendungen

Das Gewähren oder Entgegennehmen von Geschenken und anderen Begünstigungen darf nur in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht erfolgen. Der Anschein von Unseriosität ist zu vermeiden. Der korrekte Umgang mit Bewirtungen, Geschenken und anderen Zuwendungen gehört zu den wichtigen Voraussetzungen einer einwandfreien Unternehmensführung.

Dabei gilt es, verschiedene Rechtsmaterien (Korruptionsstrafrecht, Untreue, Steuerrecht) aus unterschiedlichen Blickwinkeln (Mitarbeiter/Dritter/ Zuwendungsgeber/ Zuwendungs-empfänger) zu beachten.

Der nachfolgende Überblick ist eine Orientierungshilfe im Umgang mit Zuwendungen.

1. Allgemeine Grundsätze

Die Gewährung und Annahme von Geschenken und Bewirtungen darf nur aus dienstlichem Anlass erfolgen.

Geschenke und andere Begünstigungen (z. B. Bewirtungen) müssen sozialadäquat sein. Das heißt, sie dürfen von ihrer Art und ihrem Wert her nicht das überschreiten, was für den jeweiligen Anlass und mit Blick auf die Funktion und die berufliche Position der Beteiligten üblich und angemessen ist. Dies gilt gleichermaßen für firmeninterne Zuwendungen (z. B. Jubiläumsgeschenke) wie für firmenexterne Zuwendungen (z. B. Bewirtungen).

Die Annahme und Gewährung von Bargeld und bargeldähnlichen Zuwendungen (z.B. Darlehen, Wertpapiere, Stundung einer Schuld, Verzicht auf Ansprüche) ist in keinem Fall gestattet.

Für Bewirtungen gilt die Kontrollfrage, ob der Eingeladene das ausgewählte Lokal auch selbst privat oder im dienstlichen Rahmen aufsuchen würde.

Berufs- und Privatleben sind strikt zu trennen. Begleitpersonen (Ehepartner, Eltern, Freunde usw.) sollten zu dienstlichen Veranstaltungen nur mitgenommen bzw. eingeladen werden, wenn dies zuvor vom Geschäftsführer genehmigt wurde.

Für die Gewährung von Geschenken oder Aufmerksamkeiten an Amtsträger und ihnen gleichgestellte Personen gelten strengere Vorgaben, die vorrangig zu beachten sind (siehe nachfolgend unter III.2.).

2. Besondere Grundsätze für Zuwendungen an Amtsträger

Amtsträger (z. B. Beamte, auch Gemeinschaftsbeamte und Mitglieder der EU- Kommission, Landes- und Bundesminister, Behördenvertreter, Angestellte des öffentlichen Dienstes) sowie ihnen Gleichgestellte, die Aufgaben für die öffentliche Verwaltung wahrnehmen, sind verpflichtet, ihre Aufgaben unparteiisch zu erfüllen. Zuwendungen an Amtsträger dürfen daher weder ihre objektive Amtsführung beeinträchtigen noch Außenstehenden den Eindruck der Befangenheit des Amtsträgers vermitteln.

Die Vorteilsgewährung gegenüber Amtsträgern sowie die Bestechung von Amtsträgern ist strafbar (§§ 333, 334 StGB). Für die Strafbarkeit reicht es aus, dass die Vorteilszuwendung „für die Dienstausübung“ des Amtsträgers erfolgt. Das heißt, die Zuwendung muss nicht als Gegenleistung für eine bestimmte Diensthandlung bestimmt sein; auch Zuwendungen zur bloßen „Klimapflege“ können bereits strafbar sein. Die Zuwendung muss auch nicht zwingend dem Amtsträger zukommen. Auch die Gewährung sogenannter Drittvorteile kann strafbar sein (z.B. Spenden, die der Amtsträger an eine Partei oder einen Verein weiterleiten soll, der bzw. dem er angehört).

Für die Gewährung von Geschenken und Zuwendungen an inländische wie ausländische Amtsträger und ihnen gleichgestellte Personen gelten daher nachfolgende Bestimmungen, die vorrangig zu beachten sind:

- Grundsätzlich hat die Gewährung von Geschenken und anderen Zuwendungen an Amtsträger zu unterbleiben.
- Nur ausnahmsweise sind geringfügige Aufmerksamkeiten (z. B. Kalender, Bücher, Büro- oder Pflegeartikel einfacher Art) zulässig, wenn dies den allgemeinen Regeln des gesellschaftlichen Umgangs entspricht und die Zuwendung den nach den Richtlinien des Empfängers vorgesehenen Höchstwert – bei fehlender Bestimmung den Wert von 25 Euro – nicht überschreitet.
- Vgl. Ziffer IV. des Rundschreibens des Bundesministeriums des Innern zum Verbot der Annahme von Belohnungen oder Geschenken in der Bundesverwaltung vom 8. November 2004.
- Die Bewirtung von Amtsträgern darf nur aus Anlass erfolgen und muss in einem angemessenen Verhältnis zum Anlass und der Funktion oder dem Rang (z. B. Besoldungsstufe) der Beteiligten stehen.

3. Zuwendungen von und an Geschäftspartner

Das Gewähren oder das Annehmen von Vorteilen gegenüber unseren Geschäftspartnern verstößt nicht nur gegen geltende Gesetze, sondern bringt die Beteiligten auch in Gewissenskonflikte bei der Entscheidungsfindung.

Ein entspanntes und vertrauensvolles Geschäftsklima kann unter diesen Umständen gar nicht erst entstehen.

Unter diesem und weiteren Gesichtspunkten ist es strengstens verboten, fragwürdige Zuwendungen jeglicher Art, ob finanzielle oder naturelle, Geschäftspartnern mit der Absicht, dessen Entscheidungsfreiheit einzuengen und begünstigende Entscheidungen zum Vorteil der Firma oder zum eigenen Vorteil herbeizuführen, anzubieten oder zu gewähren.

Ebenso ist es strengstens verboten, fragwürdige Zuwendungen jeglicher Art von Geschäftspartnern anzunehmen, welche die eigene Entscheidungsfreiheit beeinflussen könnten.

Zuwendungen gelten als fragwürdig, wenn sie regelmäßig oder häufig angeboten werden, offensichtlich einen hohen Wert besitzen, extravagant oder dem Anlass nicht angemessen sind. Im Zweifelsfall ist die Meinung der Geschäftsleitung einzuholen.

Darüber hinaus ist es durchaus erlaubt, Zuwendungen anzunehmen oder zu gewähren, die im Rahmen der marktüblichen Praxis liegen und der Pflege der Geschäftsbeziehungen dienen.

Zuwendungen, die nur den Zweck einer entspannten Arbeitsatmosphäre zum Ziel haben und gelegentlich gewährt werden, wie z.B. Essenseinladung, Kaffeekasse, Oktoberfest, Weihnachten, sind nicht verwerflich.

Dabei ist zu beachten, dass die Zuwendungen dem Anlass, den Positionen und der Anzahl der beteiligten Personen angemessen sind.

4. Spenden

Spenden an politische Parteien und an gemeinnützige Einrichtungen haben im langfristigen Interesse des Unternehmens und in Übereinstimmung mit den jeweils geltenden Gesetzen zu erfolgen.

Parteispenden haben ausschließlich im Interesse des Unternehmens zu erfolgen und dürfen dem Sozialprestige des Unternehmens nicht schaden.

Der einzelne Mitarbeiter darf im Namen der Firma Emeran Braun weder direkt noch indirekt Parteispenden vornehmen.

5. Sponsoring

Bei der Entscheidung über den Einsatz von Sponsoring gelten die folgenden Grundsätze:

Sponsoring bedeutet die Gewährung von Geld oder geldwerten Vorteilen zur Förderung von Personen, Gruppen und/oder Organisationen in sportlichen, kulturellen, kirchlichen, wissenschaftlichen, sozialen, ökologischen oder ähnlich bedeutsamen gesellschaftspolitischen Bereichen, mit der regelmäßig auch eigene unternehmensbezogene Ziele der Werbung oder der Öffentlichkeitsarbeit verfolgt werden.

Im Unterschied zur Spende erhält der Sponsor somit für seine Zuwendung eine Gegenleistung vom Empfänger, die regelmäßig eine (aktive oder passive) Werbeleistung beinhaltet.

Sponsor-Aktivitäten dürfen nur auf der Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung erfolgen, in der der Leistungsempfänger die Art und Höhe der Zuwendung sowie die dem Sponsor einzuräumende Gegenleistung (insbesondere Werbemöglichkeiten) genau zu bezeichnen sind.

Sponsorenleistung und Gegenleistung (insbesondere Werbewert) müssen stets in einem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen.

Ist die öffentliche Verwaltung Leistungsempfänger, sind die Sponsoring-Richtlinien der jeweiligen Verwaltung zu beachten. Verfügt der Vertragspartner über keine eigene Sponsoring-Richtlinie, ist die „Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Förderung von Tätigkeiten des Bundes durch Leistungen Privater (Sponsoring, Spenden und sonstige Schenkungen)“ des Bundesministeriums des Inneren zu berücksichtigen.

Der Abschluss von Sponsoring-Verträgen obliegt allein der Geschäftsleitung.

6. Beachtung der steuerlichen Vorgaben

Bei der Annahme wie auch der Gewährung von Geschenken und anderen Zuwendungen
(z. B. Spenden und Sponsoring) sind stets die steuerlichen Vorgaben zu beachten.

Auf Seiten des Empfängers (Mitarbeiter oder Dritter) können Zuwendungen der Einkommenssteuer unterliegen. Aus Sicht des Zuwendungsgebers (Fa. Emeran Braun) können Zuwendungen steuerpflichtigen Arbeitslohn darstellen und damit dem Lohnsteuerabzug unterliegen.

Bereits im Vorfeld entsprechender Maßnahmen sind die jeweiligen steuerlichen Vorgaben zu berücksichtigen.

IV. Geldwäsche und Betrug

Unser Unternehmen verpflichtet sich zu einem klaren, nachvollziehbaren und gesetzeskonformen Umgang mit allen finanziellen Transaktionen. Jede Form von Geldwäsche, Betrug oder Täuschungshandlung widerspricht unseren Grundwerten und wird unter keinen Umständen toleriert. Der Schutz vor wirtschaftskriminellen Handlungen ist für uns ein wesentlicher Bestandteil einer integren Unternehmensführung.

Geldwäsche bezeichnet den Versuch, unrechtmäßig erlangte Gelder oder Vermögenswerte in den legalen Wirtschaftskreislauf einzuschleusen, um deren Herkunft zu verschleiern. Betrug umfasst jede vorsätzliche Täuschung, die zum eigenen oder fremden Vorteil und zum Schaden Dritter erfolgt. Beide Handlungsformen sind strafbar und schädigen das Vertrauen unserer Auftraggeber, Geschäftspartner und der Öffentlichkeit in unser Unternehmen und die gesamte Branche.

1. Allgemeine Grundsätze

- Alle finanziellen Vorgänge müssen transparent, prüfbar und vollständig dokumentiert werden. Zahlungen dürfen ausschließlich über offizielle Geschäftskonten erfolgen. Barzahlungen, Zahlungen an Privatkonten oder über intransparente Kanäle sind untersagt.
- Vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung – insbesondere mit Subunternehmern, Lieferanten, Entsorgungsunternehmen oder Dienstleistern – ist die Identität und Seriosität des Vertragspartners zu prüfen (Know-Your-Customer-Prinzip).
- Ungewöhnliche Preisgestaltungen, auffällige Nachträge, unklare Zwischenfirmen oder anonyme Gesellschaftsstrukturen gelten als Warnsignale und sind unverzüglich der Geschäftsleitung zu melden.
- Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, bei der Abwicklung von Zahlungen, Abrechnungen und Bestellungen aufmerksam zu handeln und verdächtige Vorgänge zu dokumentieren.

2. Umgang mit Betrug und Manipulation

- Jede Form von Falschabrechnungen, Scheinrechnungen, doppelten Rechnungsstellungen oder Manipulationen an Aufmaßen, Materiallisten oder Leistungsnachweisen ist strikt untersagt.
- Falsche Angaben zu Stundenleistungen, Maschinenzeiten oder Transportleistungen sind als Betrug zu werten und werden disziplinarisch sowie strafrechtlich verfolgt.
- Leistungen dürfen ausschließlich für tatsächlich erbrachte Arbeiten und zu den vertraglich vereinbarten Konditionen abgerechnet werden.
- Subunternehmer dürfen keine Dritten ohne ausdrückliche Genehmigung weiterbeauftragen, um eine Nachverfolgung der Zahlungsströme sicherzustellen.

3. Geschäftspartner und Lieferanten

- Die Firma Emeran Braun arbeitet nur mit Partnern zusammen, die rechtmäßiges und transparentes Geschäftsgebaren gewährleisten.
- Bei der Auswahl und Beauftragung sind Integrität, Fachkompetenz und wirtschaftliche Zuverlässigkeit zu prüfen.
- Geschäftspartner, die in Geldwäsche- oder Betrugsverfahren verwickelt sind oder deren Verhalten Zweifel an der Seriosität aufwirft, sind von der Zusammenarbeit auszuschließen.
- Vertragliche Vereinbarungen müssen klar, schriftlich und vollständig dokumentiert sein. Mündliche Nebenabsprachen sind unzulässig.

4. Meldepflichten und Prävention

- Verdachtsfälle von Geldwäsche, Betrug oder Unregelmäßigkeiten sind umgehend an die Geschäftsleitung zu melden.
- Das Unternehmen verpflichtet sich zur Einhaltung der Vorgaben des Geldwäschegesetzes (GwG) und zur Weitergabe relevanter Verdachtsmeldungen an die zuständigen Behörden.

5. Zielsetzung

Unser Ziel ist es, durch rechtstreues Verhalten und sorgfältige Kontrolle aller Geschäftsprozesse das Vertrauen von Auftraggebern, Partnern und Mitarbeitenden dauerhaft zu sichern. Integrität, Offenheit und Nachvollziehbarkeit bilden die Grundlage für eine langfristig erfolgreiche und faire Zusammenarbeit in der Gleisbau- und Infrastrukturbranche.

V. Professionelle Kommunikation

6. Allgemeine Grundsätze

Unbedachte, missverständliche oder unvollständige Äußerungen können erhebliche Schäden verursachen, indem sie beispielsweise die Außendarstellung des Unternehmens negativ verzerren oder gar behördliche Ermittlungen gegen das Unternehmen auslösen. Mit den nachfolgenden Grundsätzen ordnungsgemäßer Kommunikation können Sie diese Risiken erheblich verringern:

- Bei jeder Art der Kommunikation, ob schriftlich (Brief, E-Mail, Fax, SMS) oder mündlich, ist stets eine korrekte Umgangsform zu wahren, so dass sie im Bedarfsfall auch Dritten (z. B. Ermittlungsbehörden, Gerichten) vorgelegt werden kann.
- Insbesondere der E-Mail-Verkehr hat professionell zu erfolgen und sollte auf das Notwendigste beschränkt sein.

Mitarbeiter, die Ansprechpersonen sind, sind unter Wahrung der Interessen des Unternehmens verpflichtet, Auskünfte vollständig, richtig, rechtzeitig und verständlich zu erteilen.

7. Kommunikationsstil

Zur Förderung eines angenehmen und fruchtbaren Betriebsklimas ist ein sachlicher, gepflegter Umgangston der Mitarbeiter untereinander und auch mit den Geschäftspartnern und im Umgang mit der Öffentlichkeit unerlässlich.

VI. Datenschutz und Diskretion

Die Grundlage unserer Firmenphilosophie ist Ehrlichkeit und fußt auf den fairen Beziehungen

Das Wissen und die Daten einer Unternehmung ist ihr größtes Kapital. Deshalb ist jeder Mitarbeiter dazu verpflichtet, mit Informationen gegenüber Dritten äußerst sensibel umzugehen. Unsere Geschäftspartner bringen uns großes Vertrauen entgegen, indem sie uns Informationen überlassen. Behandeln Sie diese dementsprechend nur firmenintern. Sollten Sie durch Indiskretion Ihrer Geschäftspartner an Informationen gelangen, die Sie eigentlich nicht haben sollten, nutzen Sie die Situation nicht aus, sondern zeigen Sie vertrauenswürdiges Verhalten.

Bewahren Sie firmeneigene Unterlagen sicher auf, und schützen Sie diese vor unberechtigten Einblick. USB-Sticks mit Firmendaten sind vor dem Zugriff Dritter sicher aufzubewahren.

VII. PC-Sicherheitsrichtlinien

Siehe separate Anlage.

VIII. Compliance & gesellschaftliche Verantwortung

Nur eine gelebte Compliance-Policy schützt das Unternehmen und den einzelnen Mitarbeiter. Eine Policy allein bewirkt nichts, wenn sie nicht von jedem Einzelnen ernst genommen und im Alltag umgesetzt wird.

Der vorliegende Compliance-Leitfaden kann nur den Rahmen vorgeben, in dem sich die Firma und die einzelnen Mitarbeiter bewegen sollten. Jeder Mitarbeiter ist daher im eigenen Interesse aufgefordert, sich über die für seinen Tätigkeitsbereich maßgebenden Vorschriften vertraut zu machen und sich in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen.

IX. Grundsatzerklärung zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz

Die Firma Braun ist bestrebt, die Gesundheit und das Leben aller, sowohl Mensch als auch Natur, zu schützen.

Der Erfolg des Unternehmens hängt von seinen Mitarbeitern ab. Die Sicherheit, Gesundheit und Motivation der Mitarbeiter hat höchste Priorität. Dies wird gleichrangig zu wirtschaftlichen Überlegungen in die betriebliche Organisation mit eingebunden. Um dies zu gewährleisten, sollten die folgenden Inhalte und Maßnahmen definiert und umgesetzt werden:

1. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeitsbedingungen sind ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur der Emeran Braun und wir verpflichten uns sicherzustellen, dass sie den höchsten Standards entsprechen. Wir sind bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Respekt und Fairness geprägt ist. Dies beinhaltet die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften. Unsere Arbeitsbedingungen sind darauf ausgerichtet, das Wohlbefinden und die Produktivität aller Beschäftigten zu fördern und ein Umfeld zu schaffen, in dem sie ihr volles Potenzial entfalten können.

Arbeitsschutz ist von entscheidender Bedeutung für das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden und für die Integrität von Emeran Braun. Wir verpflichten uns, ein **sicheres** und gesundes **Arbeitsumfeld** zu schaffen, das Risiken minimiert und Unfälle sowie Gesundheitsschäden verhindert. Dies beinhaltet die Bereitstellung angemessener Schulungen, persönlicher Schutzausrüstung und sicherer Arbeitsanweisungen für alle Mitarbeitenden. Darüber hinaus setzen wir uns aktiv für die Einhaltung aller relevanten gesetzlichen Vorschriften zum Arbeitsschutz ein und fördern eine Kultur der Offenheit und des Engagements. Unsere Mitarbeitenden sind unser wertvollstes Gut, und ihr Wohlbefinden hat oberste Priorität. Die Gefährdung unserer Mitarbeiter, sowie Drittparteien durch Sicherheitsrisiken z.B. durch Energiequellen, Feuer, Fahrzeuge oder herabstürzende Gegenstände, ist durch angemessene Maßnahmen (bauliche Maßnahmen, detaillierte Sicherheitsanalyse, Kontrollen, präventive Wartung, sichere Arbeitsverfahren) zu vermeiden. Darüber hinaus statten wir die betroffenen Beschäftigten mit geeigneter und angemessener Schutzausrüstung aus. Zu ihren Pflichten gehört es wiederum, die vom Unternehmen zur Verfügung gestellte Schutzbekleidung zu tragen und pfleglich zu behandeln. Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter durch Sicherheitsunterweisungen sowie durch regelmäßige Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Unfälle und Gesundheitsschäden und somit ihr Sicherheitsbewusstsein zu steigern. Es ist unerlässlich, dass die Mitarbeiter die Sicherheitsvorschriften einhalten, um sich sowie andere Mitarbeiter vor Schaden zu bewahren.

Wenn der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Verantwortung durch Handeln oder Unterlassen einen Unfall (Arbeit, Umwelt) verursacht, muss er damit rechnen, straf- oder zivilrechtliche Konsequenzen zu erleiden.

Bauarbeiter müssen von fachlich geeigneten Vorgesetzten geleitet werden. Aufsichtsführende müssen die vorschriftsmäßige Durchführung der Bauarbeiten gewährleisten und die arbeitssichere Durchführung der Arbeiten überwachen.

Das hierzu notwendige Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltschutzbewusstsein zu fördern ist eine ständige Führungsaufgabe und geschieht im engen Zusammenspiel mit dem Qualitätsmanagement der Firma. Eine Zielgerichtete Zusammenarbeit über das gesamte Unternehmen gewährleistet unseren hohen Qualitäts- und Arbeitssicherheitsstandard.

2. Menschenrechte, Gleichbehandlung und Mitarbeiterentwicklung

Der Schutz und die Achtung der Menschenrechte bilden das Fundament unseres Handelns und sind unverhandelbare Grundsätze, die wir in jedem Aspekt unserer Tätigkeiten respektieren. Wir lehnen jegliche Form der Diskriminierung sowie Belästigungen und Ausgrenzungen am Arbeitsplatz ab. Das gilt sowohl innerhalb der Firma Emeran Braun als auch im Umgang mit Dritten.

Wir verpflichten uns dazu, die Würde, Freiheit und Gleichheit aller Menschen zu wahren, unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer Religion, ihres Alters, ihrer sexuellen Orientierung oder anderen persönlichen Merkmalen. Chancengleichheit und Inklusion sind für uns grundlegende Werte, die die Grundlage unserer Arbeitsumgebung bei Emeran Braun bilden. Wir streben danach, eine Kultur der Vielfalt zu fördern, unterstützen das Recht auf freie Meinungsäußerung, die Unversehrtheit und Sicherheit jedes Einzelnen sowie den Schutz vor Diskriminierung, Ausbeutung und Ungerechtigkeit. Unsere Bemühungen zur Förderung von Chancengleichheit und Inklusion erstrecken sich von der Einstellung und Beförderung bis hin zur täglichen Zusammenarbeit und Interaktion. Unsere Handlungen richten sich stets danach aus, diese grundlegenden Menschenrechte zu fördern und zu schützen, sowohl innerhalb unserer Organisation als auch in unserer Interaktion mit anderen.

Die Firma Emeran Braun erwartet darüber hinaus von jedem Mitarbeiter, dass er mit seinen Kollegen höflich und korrekt umgeht und zu einem harmonischen Miteinander beiträgt. Bei Konflikten sind der Vorgesetzte, die Personalverantwortliche oder die Geschäftsführung hinzuzuziehen. (übernommen aus „Diskriminierung“).

Bei Emeran Braun verurteilen wir jegliche Form von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel auf das Schärfste. Wir verpflichten uns dazu, sicherzustellen, dass sowohl in unserer Organisation als auch bei unseren Lieferanten und Geschäftspartnern diese Praktiken nicht geduldet oder unterstützt werden. Wir ergreifen geeignete Maßnahmen wie Altersnachweise, um sicherzustellen, dass unser Unternehmen frei von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel ist.

Unsere Mitarbeitenden bei Emeran Braun repräsentieren das wertvollste Potenzial für unsere gegenwärtigen und zukünftigen unternehmerischen Aktivitäten. Im Betrieb trägt jeder Verantwortung. Jeder Mitarbeiter ist generell für seinen Aufgabenbereich verantwortlich. Hierzu erhalten sie jegliche notwendige Schulungen, um sich in verschiedenen Arbeitsbereichen zu qualifizieren und ihr Fachwissen kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Das hierzu notwendige Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltschutzbewusstsein zu fördern ist eine ständige Führungsaufgabe und geschieht im engen Zusammenspiel mit dem Qualitätsmanagement der Firma. Zielgerichtete Zusammenarbeit über das gesamte Unternehmen Gewährleisten unseren hohen Qualitäts- und Arbeitssicherheitsstandard.

3. Klimawandelbekämpfung durch Umweltschutz & Energieeinsparungen

Umweltschutz ist ein zentrales Anliegen von Emeran Braun und ein integraler Bestandteil unserer Geschäftspraktiken. Wir verpflichten uns dazu, die Umweltauswirkungen unserer Tätigkeiten kontinuierlich zu minimieren und nachhaltige Lösungen zu fördern. Dies beinhaltet die Reduzierung von Emissionen, den sparsamen Umgang mit Ressourcen sowie die Einhaltung relevanter Umwelt-gesetze und -standards. Wir streben danach, Umweltbelastungen zu vermeiden, zu verringern und im Einklang mit den Grundsätzen des Umweltschutzes zu handeln, um die Gesundheit der Öko-systeme und die Lebensqualität zukünftiger Generationen zu erhalten.

Energie und Treibhausgase sind wichtige Herausforderungen für die Nachhaltigkeit von Emeran Braun. Wir verpflichten uns dazu, unsere Auswirkungen auf das Klima kontinuierlich zu überwachen, zu bewerten und zu minimieren, um einen positiven Beitrag zur Bewältigung des Klimawandels zu leisten und eine nachhaltige Zukunft für kommende Generationen zu sichern. Um diese Ziele zu erreichen, ergreifen wir verschiedene Maßnahmen. Dazu zählt unter anderem, unsere Mit-arbeitenden über Klimaschutz- und Energieeinsparungsmaßnahmen in Büro, Werkstatt und Baustelle zu informieren und sie zum aktiven Handeln zu motivieren. Um unseren Energieverbrauch zu reduzieren, prüfen wir regelmäßig Einsparpotenziale und haben dies beispielsweise durch den Kauf und Einsatz von elektrischen Maschinen (im Vergleich zu den Kraftstoffbetriebenen Maschinen), LED-Baustrahlern auf den Baustellen oder LED-Beleuchtung in den Bürogebäuden bereits umgesetzt.

4. Rohstoffe, Chemikalien und Abfall

Emeran Braun verpflichtet sich dazu, verantwortungsvoll mit Rohstoffen, Chemikalien und Abfällen umzugehen, um die Umweltbelastung zu minimieren und die Ressourceneffizienz zu verbessern. Wir setzen auf eine nachhaltige Beschaffungspolitik, die die Auswahl von Materialien und Chemikalien auf der Grundlage ihrer Umweltverträglichkeit und ihres Recyclingpotenzials priorisiert. Emeran Braun strebt kontinuierlich nach einer Reduzierung von Abfall im eigenen Betrieb. Darüber hinaus engagieren wir uns für die kontinuierliche Verbesserung unserer Abfallbewirtschaftung, einschließ-lich der Förderung von Recycling und Wiederverwendung sowie der sicheren Entsorgung von Abfällen gemäß den geltenden Umweltvorschriften. Durch diese Maßnahmen streben wir danach, einen positiven Beitrag zur Schonung natürlicher Ressourcen zu leisten und einen nachhaltigen Umgang mit Rohstoffen, Chemikalien und Abfällen zu fördern.

Zudem streben wir zu jederzeit einen sicheren Umgang mit Gefahrstoffen an, um potenzielle Risiken für Mensch und Umwelt zu minimieren. Wir erkennen die Bedeutung einer umfassenden Gefahrstoffmanagement-Strategie an, die auf Prävention, Schulung und kontinuierlicher Verbesserung basiert. Durch die Identifizierung, Bewertung und Kontrolle von Gefahrstoffen in unseren Betrieben streben wir danach, Expositionen zu reduzieren und Unfälle zu vermeiden. Dies umfasst die Bereitstellung angemessener Schulungen für Mitarbeitende, die Entwicklung und Umsetzung von Sicherheitsvorschriften sowie die regelmäßige Überwachung und Überprüfung unserer Prozesse. Darüber hinaus arbeiten wir eng mit Lieferanten, Auftragnehmern und Regulierungsbehörden zusammen, um bewährte Verfahren auszutauschen und gemeinsam zur Verbesserung der Sicherheit und Umweltleistung beizutragen. Unsere Zielsetzung ist es, einen sicheren und verantwortungsvollen Umgang mit Gefahrstoffen zu gewährleisten und gleichzeitig die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden und der Gemeinschaft zu schützen.

5. Weitere Umweltverschmutzungsfaktoren (Luft & Wassermanagement)

Als Unternehmen erkennen wir die ernsthafte Bedrohung durch Luftverschmutzung für die Umwelt, die öffentliche Gesundheit und unser Geschäft an. Wir verpflichten uns daher dazu, unsere Aktivitäten so zu gestalten, dass sie die Luftqualität schützen und verbessern. Dies beinhaltet die Reduzierung von Emissionen aus unseren Betrieben und Fahrzeugflotten sowie die Umstellung auf saubere Energiequellen und effiziente Technologien. Darüber hinaus setzen wir uns dafür ein, unsere Lieferketten zu optimieren und unsere Produkte und Dienstleistungen umweltfreundlicher zu gestalten, um indirekte Auswirkungen auf die Luftqualität zu minimieren.

Wir sind bestrebt, unseren Wasserverbrauch innerhalb der Unternehmensgruppe zu optimieren und zu reduzieren. Darüber hinaus veranlassen wir Maßnahmen, wie die Verwendung von mobilen Öl-Auffangwannen, um die Verschmutzung des Grundwassers zu verhindern.

6. Kundengesundheit und -sicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Kunden haben für uns oberste Priorität. Wir verpflichten uns zu jederzeit sicherzustellen, dass unsere Dienstleistungen keine Gefahr für ihre Gesundheit darstellen. Wir setzen auf strenge Qualitätsstandards und -kontrollen, um sicherzustellen, dass unsere Produkte den geltenden Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften entsprechen. Darüber hinaus engagieren wir uns für eine transparente Kommunikation mit unseren Kunden und stellen relevante Informationen zur sicheren Verwendung unserer Dienstleistungen bereit. Durch kontinuierliche Überwachung und Bewertung streben wir danach, potenzielle Risiken zu identifizieren und zu minimieren, um eine sichere und gesunde Nutzung unserer Produkte zu gewährleisten. Unsere Verpflichtung zur Kundengesundheit und -sicherheit spiegelt sich in unserer kontinuierlichen Verbesserung von Prozessen und Dienstleistungen wider, um sicherzustellen, dass wir die höchsten Standards erfüllen und das Vertrauen unserer Kunden verdienen.

7. Nachhaltige Beschaffung

Das Thema der nachhaltigen Beschaffung spielt ebenfalls eine wichtige Rolle bei Emeran Braun. Wir erwarten auch von unseren Lieferanten und Unterauftragnehmern die Einhaltung unserer Sozial- und Nachhaltigkeitsgrundsätze. Durch den Kodex für Lieferanten und Geschäftspartner haben wir unsere Erwartungen und Anforderungen festgelegt, die wir an unsere Lieferanten hinsichtlich sozialer und ökologischer Verantwortung stellen. Wir fordern unsere Lieferanten dazu auf, diesen Kodex schriftlich anzuerkennen.

X. Sanktionierung von Verfehlungen

Jeder Mitarbeiter der Firma Emeran Braun Gleisbau GmbH & Co. KG ist verpflichtet, sich den Inhalt dieser Richtlinie zu verinnerlichen.

Es wird erwartet, dass die beschriebenen Werte jederzeit und ohne Ausnahme durch alle Mitarbeiter angewendet werden.

Bei Zuwiderhandlungen behält sich die Unternehmensleitung Disziplinarmaßnamen gegen die betreffende(n) Person(en) vor.

Sollte einem Mitarbeiter eine schwerwiegende Verfehlung nachgewiesen werden, so muss dieser als Konsequenz daraus mit einer fristlosen Kündigung rechnen.

Außerdem besteht die Möglichkeit der Strafverfolgung nach §§ 298, 299, 333 und 334 StGB, nach §§ 17 und 18 UWG, sowie nach §§ 13, 14 und 38 Wertpapierhandelsgesetz (WpHG).

Die Einhaltung der gemeinsam aufgestellten Regeln dient im Ergebnis jedem einzelnen Mitarbeiter.

XI. Umgang mit geltenden Rechtsvorschriften

Bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen sind jeweils die geltenden Rechtsvorschriften und sonst maßgeblichen nationalen und internationalen Übereinkommen und Regelwerke zu beachten.

Diese stehen in elektronischer Form und in Papierform zur Verfügung.

XII. Anhänge

a) Definitionen

Die folgenden Definitionen sollen aufzeigen, welche Bedeutung sich hinter den entsprechenden Fremdwörtern verbergen.

Definition Ethik:

Die Ethik als Anleitung zum richtigen Handeln ist ein Teilgebiet der Philosophie, das sich mit den Grundlagen menschlicher Werte und Normen, des Sittlichen und der allgemeinen Moral befasst. Zentrale Probleme der Ethik betreffen die Motive, die Methoden und die Folgen menschlichen Handelns. Es ergeben sich sehr unterschiedliche Ethiken, je nachdem, wie die Gewichte zwischen diesen drei Themen gelegt werden.

Inhalte der Ethik können u. a. Fragen nach dem Guten, nach der Glückseligkeit und nach Gerechtigkeit sein.

Definition Integrität:

Integrität steht für Makellosigkeit, Unverletzlichkeit, Unversehrtheit.

Persönliche Integrität ist die Übereinstimmung zwischen Ihren Werten, Ihren Worten und Ihrem Verhalten. Wenn Sie zum Beispiel zuverlässig sein wollen, müssen Sie Ihr Versprechen einhalten. Wenn Sie zum Beispiel Lügen ablehnen und sich selbst beim Lügen "erwischen", sinkt Ihre Selbstachtung, was zwangsläufig Ihr Selbstwertgefühl mindert. Integer leben heißt also, nach seinen eigenen oder bewusst übernommenen Maßstäben zu leben und diese nicht zu verraten.

Ein integrer Mensch lebt in dem Bewusstsein, dass sich seine persönlichen Überzeugungen, Maßstäbe und Wertvorstellungen in seinem Verhalten ausdrücken. Sicher haben auch Sie Vorstellungen von Gut und Böse, Richtig und Falsch, und wenn Ihr Verhalten mit diesen Einstellungen übereinstimmt, dann sind Sie das, was man integer nennt.

b) Auszug der wichtigsten Gesetze

(Zusammenstellung aller relevanten Gesetzestexte liegen in digitaler und Papierform frei zugänglich vor.)

§ 298 StGB Wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen

(1) Wer bei einer Ausschreibung über Waren oder gewerbliche Leistungen ein Angebot abgibt, das auf einer rechtswidrigen Absprache beruht, die darauf abzielt, den Veranstalter zur Annahme eines bestimmten Angebots zu veranlassen, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Der Ausschreibung im Sinne des Absatzes 1 steht die freihändige Vergabe eines Auftrages nach vorausgegangenem Teilnahmewettbewerb gleich.

(3) Nach Absatz 1, auch in Verbindung mit Absatz 2, wird nicht bestraft, wer freiwillig verhindert, dass der Veranstalter das Angebot annimmt oder dieser seine Leistung erbringt. Wird ohne Zutun des Täters das Angebot nicht angenommen oder die Leistung des Veranstalters nicht erbracht, so wird er straflos, wenn er sich freiwillig und ernsthaft bemüht, die Annahme des Angebots oder das Erbringen der Leistung zu verhindern

§ 299 StGB Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr

(1) Wer als Angestellter oder Beauftragter eines geschäftlichen Betriebes im geschäftlichen Verkehr einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er einen anderen bei dem Bezug von Waren oder gewerblichen Leistungen im Wettbewerb in unlauterer Weise bevorzuge, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer im geschäftlichen Verkehr zu Zwecken des Wettbewerbs einem Angestellten oder Beauftragten eines geschäftlichen Betriebes einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass er ihn oder einen anderen bei dem Bezug von Waren oder gewerblichen Leistungen in unlauterer Weise bevorzuge.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch für Handlungen im ausländischen Wettbewerb.

§ 333 StGB Vorteilsgewährung

(1) Wer einem Amtsträger, einem für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten oder einem Soldaten der Bundeswehr für die Dienstausübung einen Vorteil für diesen oder einen Dritten anbietet, verspricht oder gewährt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Wer einem Richter oder Schiedsrichter einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(3) Die Tat ist nicht nach Absatz 1 strafbar, wenn die zuständige Behörde im Rahmen ihrer Befugnisse entweder die Annahme des Vorteils durch den Empfänger vorher genehmigt hat oder sie auf unverzügliche Anzeige des Empfängers genehmigt.

§ 334 StGB Bestechung

(1) Wer einem Amtsträger, einem für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten oder einem Soldaten der Bundeswehr einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass er eine Diensthandlung vorgenommen hat oder künftig

vornehme und dadurch seine Dienstpflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. In minder schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.

(2) Wer einem Richter oder Schiedsrichter einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass er eine richterliche Handlung

1. vorgenommen und dadurch seine richterlichen Pflichten verletzt hat oder
2. künftig vornehme und dadurch seine richterlichen Pflichten verletzen würde,

wird in den Fällen der Nummer 1 mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren, in den Fällen der Nummer 2 mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. Der Versuch ist strafbar.

(3) Falls der Täter den Vorteil als Gegenleistung für eine künftige Handlung anbietet, verspricht oder gewährt, so sind die Absätze 1 und 2 schon dann anzuwenden, wenn er den anderen zu bestimmen versucht, dass dieser

1. bei der Handlung seine Pflichten verletzt oder,
2. soweit die Handlung in seinem Ermessen steht, sich bei der Ausübung des Ermessens durch den Vorteil beeinflussen lässt.

§ 2 GeschGehG Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Gesetzes ist

1. Geschäftsgeheimnis

eine Information

a) die weder insgesamt noch in der genauen Anordnung und Zusammensetzung ihrer Bestandteile den Personen in den Kreisen, die üblicherweise mit dieser Art von Informationen umgehen, allgemein bekannt oder ohne Weiteres zugänglich ist und daher von wirtschaftlichem Wert ist und

b) die Gegenstand von den Umständen nach angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen durch ihren rechtmäßigen Inhaber ist und

c) bei der ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung besteht;

2. Inhaber eines Geschäftsgeheimnisses

jede natürliche oder juristische Person, die die rechtmäßige Kontrolle über ein Geschäftsgeheimnis hat;

3. Rechtsverletzer

jede natürliche oder juristische Person, die entgegen § 4 ein Geschäftsgeheimnis rechtswidrig erlangt, nutzt oder offenlegt; Rechtsverletzer ist nicht, wer sich auf eine Ausnahme nach § 5 berufen kann;

4. rechtsverletzendes Produkt

ein Produkt, dessen Konzeption, Merkmale, Funktionsweise, Herstellungsprozess oder Marketing in erheblichem Umfang auf einem rechtswidrig erlangten, genutzten oder offengelegten Geschäftsgeheimnis beruht.

§ 3 GeschGehG Erlaubte Handlungen

(1) Ein Geschäftsgeheimnis darf insbesondere erlangt werden durch

1. eine eigenständige Entdeckung oder Schöpfung;
2. ein Beobachten, Untersuchen, Rückbauen oder Testen eines Produkts oder Gegenstands, das oder der

a) öffentlich verfügbar gemacht wurde oder

b) sich im rechtmäßigen Besitz des Beobachtenden, Untersuchenden, Rückbauenden oder Testenden befindet und dieser keiner Pflicht zur Beschränkung der Erlangung des Geschäftsgeheimnisses unterliegt;

3. ein Ausüben von Informations- und Anhörungsrechten der Arbeitnehmer oder Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung.

(2) Ein Geschäftsgeheimnis darf erlangt, genutzt oder offengelegt werden, wenn dies durch Gesetz, aufgrund eines Gesetzes oder durch Rechtsgeschäft gestattet ist.

§ 4 GeschGehG Handlungsverbote

(1) Ein Geschäftsgeheimnis darf nicht erlangt werden durch

1. unbefugten Zugang zu, unbefugte Aneignung oder unbefugtes Kopieren von Dokumenten, Gegenständen, Materialien, Stoffen oder elektronischen Dateien, die der rechtmäßigen Kontrolle des Inhabers des Geschäftsgeheimnisses unterliegen und die das Geschäftsgeheimnis enthalten oder aus denen sich das Geschäftsgeheimnis ableiten lässt, oder
2. jedes sonstige Verhalten, das unter den jeweiligen Umständen nicht dem Grundsatz von Treu und Glauben unter Berücksichtigung der anständigen Marktgepflogenheit entspricht.

(2) Ein Geschäftsgeheimnis darf nicht nutzen oder offenlegen, wer

1. das Geschäftsgeheimnis durch eine eigene Handlung nach Absatz 1

a) Nummer 1 oder

b) Nummer 2

erlangt hat,

2. gegen eine Verpflichtung zur Beschränkung der Nutzung des Geschäftsgeheimnisses verstößt oder
3. gegen eine Verpflichtung verstößt, das Geschäftsgeheimnis nicht offenzulegen.

(3) Ein Geschäftsgeheimnis darf nicht erlangen, nutzen oder offenlegen, wer das Geschäftsgeheimnis über eine andere Person erlangt hat und zum Zeitpunkt der Erlangung, Nutzung oder Offenlegung weiß oder wissen müsste, dass diese das Geschäftsgeheimnis entgegen Absatz 2 genutzt oder offengelegt hat. Das gilt insbesondere, wenn die Nutzung in der Herstellung, dem Anbieten, dem Inverkehrbringen oder der Einfuhr, der Ausfuhr oder der Lagerung für diese Zwecke von rechtsverletzenden Produkten besteht.

§ 5 GeschGehG Ausnahmen

Die Erlangung, die Nutzung oder die Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses fällt nicht unter die Verbote des § 4, wenn dies zum Schutz eines berechtigten Interesses erfolgt, insbesondere

1. zur Ausübung des Rechts der freien Meinungsäußerung und der Informationsfreiheit, einschließlich der Achtung der Freiheit und der Pluralität der Medien;
2. zur Aufdeckung einer rechtswidrigen Handlung oder eines beruflichen oder sonstigen Fehlverhaltens, wenn die Erlangung, Nutzung oder Offenlegung geeignet ist, das allgemeine öffentliche Interesse zu schützen;
3. im Rahmen der Offenlegung durch Arbeitnehmer gegenüber der Arbeitnehmervertretung, wenn dies erforderlich ist, damit die Arbeitnehmervertretung ihre Aufgaben erfüllen kann.

§ 23 GeschGehG Verletzung von Geschäftsgeheimnissen

(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer zur Förderung des eigenen oder fremden Wettbewerbs, aus Eigennutz, zugunsten eines Dritten oder in der Absicht, dem Inhaber eines Unternehmens Schaden zuzufügen,

1. entgegen § 4 Absatz 1 Nummer 1 ein Geschäftsgeheimnis erlangt,
2. entgegen § 4 Absatz 2 Nummer 1 Buchstabe a ein Geschäftsgeheimnis nutzt oder offenlegt oder

3. entgegen § 4 Absatz 2 Nummer 3 als eine bei einem Unternehmen beschäftigte Person ein Geschäftsgeheimnis, das ihr im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses anvertraut worden oder zugänglich geworden ist, während der Geltungsdauer des Beschäftigungsverhältnisses offenlegt.

(2) Ebenso wird bestraft, wer zur Förderung des eigenen oder fremden Wettbewerbs, aus Eigennutz, zugunsten eines Dritten oder in der Absicht, dem Inhaber eines Unternehmens Schaden zuzufügen, ein Geschäftsgeheimnis nutzt oder offenlegt, dass er durch eine fremde Handlung nach Absatz 1 Nummer 2 oder Nummer 3 erlangt hat.

(3) Mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer zur Förderung des eigenen oder fremden Wettbewerbs oder aus Eigennutz entgegen § 4 Absatz 2 Nummer 2 oder Nummer 3 ein Geschäftsgeheimnis, das eine ihm im geschäftlichen Verkehr anvertraute geheime Vorlage oder Vorschrift technischer Art ist, nutzt oder offenlegt.

(4) Mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer

1. in den Fällen des Absatzes 1 oder des Absatzes 2 gewerbsmäßig handelt,
2. in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 2 oder Nummer 3 oder des Absatzes 2 bei der Offenlegung weiß, dass das Geschäftsgeheimnis im Ausland genutzt werden soll, oder
3. in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 2 oder des Absatzes 2 das Geschäftsgeheimnis im Ausland nutzt.

(5) Der Versuch ist strafbar.

(6) Beihilfehandlungen einer in § 53 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 der Strafprozessordnung genannten Person sind nicht rechtswidrig, wenn sie sich auf die Entgegennahme, Auswertung oder Veröffentlichung des Geschäftsgeheimnisses beschränken.

(7) § 5 Nummer 7 des Strafgesetzbuches gilt entsprechend. Die §§ 30 und 31 des Strafgesetzbuches gelten entsprechend, wenn der Täter zur Förderung des eigenen oder fremden Wettbewerbs oder aus Eigennutz handelt.

(8) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

c) Zusammenstellung der Gesetzestexte und Verordnungen

(Zusammenstellung aller relevanten Gesetzestexte liegen in digitaler und Papierform frei zugänglich vor.)

(in alphabetischer und nummerischer Reihenfolge)

AEntG (Arbeitnehmer-Entsendegesetz)
§8 Pflichten des Arbeitgebers zur Gewährung von Arbeitsbedingungen
§23 Bußgeldvorschriften

AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)
Abschnitte 1 bis 7 (§1 bis §33)

AO (Abgabenordnung)
§370 Steuerhinterziehung
§378 Leichtfertige Steuerverkürzung

ASiG (Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit)
Abschnitte 1 bis 4 (§1 bis §23)

AufenthG (Aufenthaltsgesetz)
§95 Strafvorschriften
§96 Einschleusen von Ausländern
§98 Bußgeldvorschriften

AÜG (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)
§1a Anzeige der Überlassung
§1b Einschränkungen im Baugewerbe
§2 Erteilung und Erlöschen der Erlaubnis
§7 Anzeigen und Auskünfte
§8 Statistische Meldungen
§11 Sonstige Vorschriften über das Leiharbeitsverhältnis
§15 Ausländische Leiharbeitnehmer ohne Genehmigung
§15a Entleih von Ausländern ohne Genehmigung
§16 Ordnungswidrigkeiten

BDSG (Bundesdatenschutzgesetz)
§43 Bußgeldvorschriften
§44 Strafvorschriften

GeschGehG (Geschäftsgeheimnisgesetz)
§2 Begriffsbestimmungen
§3 Erlaubte Handlungen
§4 Handlungsverbote
§5 Ausnahmen
§23 Verletzung von Geschäftsgeheimnissen

GewO (Gewerbeordnung)
§14 Anzeigepflicht; Verordnungsermächtigung
§55 Reisegewerbekarte

GWB (Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen)
§81 Bußgeldvorschriften
§1 Verbot wettbewerbsbeschränkender Vereinbarungen

GwG (Geldwäschegesetz)
§17 Bußgeldvorschriften

MiLoG (Mindestlohngesetz)
§1-24

PartG (Parteiengesetz)
§25 Spenden

SchwarzArbG (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz)

§9 Erschleichen von Sozialleistungen im Zusammenhang mit der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen
§10 Beschäftigung von Ausländern ohne Genehmigung oder ohne Aufenthaltstitel und zu ungünstigen Arbeitsbedingungen
§11 Erwerbstätigkeit von Ausländern ohne Genehmigung oder ohne Aufenthaltstitel in größerem Umfang oder von minderjährigen Ausländern

StGB (Strafgesetzbuch)
§26 Anstiftung
§27 Beihilfe
§108e Abgeordnetenbestechung
§233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
§263 Betrug
§264 Subventionsbetrug
§265b Kreditbetrug
§266 Untreue
§266a Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt
§283 Bankrott
§283a Besonders schwerer Fall des Bankrotts
§283b Verletzung der Buchführungspflicht
§283c Gläubigerbegünstigung
§283d Schuldnerbegünstigung
§291 Wucher
§298 Wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen
§299 Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr
§319 Baugefährdung
§324 Gewässerverunreinigung
§324a Bodenverunreinigung
§325 Luftverunreinigung
§325a Verursachen von Lärm, Erschütterungen und nichtionisierenden Strahlen
§326 Unerlaubter Umgang mit Abfällen
§327 Unerlaubtes Betreiben von Anlagen
§328 Unerlaubter Umgang mit radioaktiven Stoffen und anderen gefährlichen Stoffen und Gütern
§329 Gefährdung schutzbedürftiger Gebiete
§331 Vorteilsannahme
§332 Bestechlichkeit
§333 Vorteilsgewährung
§334 Bestechung
§404 Bußgeldvorschriften

Deutsches Globales Compact Netzwerk
Die Zehn Prinzipien

ILO (Internationale Arbeitsorganisation)
Übereinkommen Nr.29
Übereinkommen Nr.138

Verordnung (EG)
Nr. 2580/2001
Nr. 881/2002

Tarifsammlung für die Bauwirtschaft
Übersicht über die allgemeinverbindl. TV im Baugewerbe