

ALLGEMEINE GESCHÄFTSPRINZIPIEN

Tempelhof Projekt GmbH



Tempelhof Projekt

BERLIN



EINLEITUNG

UNSERE MISSION

UNSERE VISION

I Grundwerte der Tempelhof Projekt GmbH

II Individuelle Verantwortung

III Bekämpfung von Korruption und Bestechung

IV Geschenke und Einladungen

V Interessenkonflikte

VI Bekämpfung von Geldwäsche

VII Wettbewerb

VIII Sanktionen und Einhaltung von Handelsbestimmungen

IX Informationssicherheit

X Soziale Medien und Medienkommunikation

XI Belästigung, Mobbing und Diskriminierung

XII Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

XIII Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz

XIV Folgen von Verstößen gegen die Geschäftsprinzipien



UNSERE MISSION

Wir transformieren den weltberühmten, geschichtsträchtigen Flughafen Tempelhof zu einem einzigartigen Begegnungs- und Austauschort für Berlin, Deutschland und die Welt.

Mit behutsamem Blick auf seine Vergangenheit entwickeln und betreiben wir den zukunftsweisenden und gemeinwohl- orientierten Standort.

UNSERE VISION

Jedes Jahr erleben eine Million Menschen Pioniergeist, Freiheit, Solidarität im weltberühmten Flughafen Tempelhof.

Alle, die hier arbeiten und wirken, prägen und genießen das einzigartige Flair.

Die Denkmalikone mit dem geschwungenen Dach und ihren unvergleichlichen Dimensionen lädt Gäste aus aller Welt zu Geschichte, Lebensfreude, Kunst und Kultur ein.

Gemeinsam heben wir in die Zukunft ab!



Fabian Schmitz-Grethlein
Geschäftsführer der Tempelhof Projekt GmbH

Die Tempelhof Projekt GmbH (THP) ist eine 100-prozentige Tochtergesellschaft des Landes Berlin und wird bei dem weit überwiegenden Teil ihrer Geschäfte als Vertreterin des Landes Berlin tätig. Durch diese Nähe zur Verwaltung ist die THP in besonderem Maße der Neutralität und Unbestechlichkeit verpflichtet. Alle Mitarbeiter:innen der THP, einschließlich der Geschäftsleitung, müssen sich so verhalten, dass keine persönlichen Abhängigkeiten und Verpflichtungen entstehen.

Der Zweck dieser Allgemeinen Geschäftsprinzipien der Tempelhof Projekt GmbH besteht darin, eine Kultur weiterzuentwickeln und aufrecht zu erhalten, die der Umsetzung der Mission und Vision dient und den Menschen in den Mittelpunkt unserer Tätigkeit stellt sowie unserer Verpflichtung als Gesellschaft des Landes Berlin gerecht wird. Wir wollen zu Entscheidungen ermutigen, indem wir einen klaren Rahmen setzen.

Berlin, Dezember 2024


Fabian Schmitz-Grethlein
(Geschäftsführer)

I GRUNDWERTE DER TEMPELHOF PROJEKT GMBH

Wir verpflichten uns, nach den **höchsten beruflichen und ethischen Standards** zu arbeiten und Vertrauen zu schaffen, indem wir offen, ehrlich und verantwortungsbewusst handeln.

Es wird von allen Mitarbeiter:innen, Führungskräften, Personen, die für THP arbeiten (ob direkt oder über einen Vertrag mit Dritten), Kund:innen, Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen erwartet, dass sie sich so verhalten, dass die **Würde und Integrität der Mitmenschen** geachtet werden. Insbesondere besteht null Toleranz gegenüber rassistischen, sexistischen, homophoben, religionsverachtenden oder anderen menschenfeindlichen Äußerungen und Handlungen.

Diversität, Chancengleichheit, Inklusion und

Zugehörigkeit sind für uns entscheidend für ein gedeihliches und konstruktives Miteinander. Für unser Verhalten untereinander, wie auch mit Kund:innen, Geschäftspartner:innen und Anderen ist deshalb die Charta der Vielfalt die Grundlage.

Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kund:innen sowie unserer Geschäftspartner:innen. Die Vielfalt der Mitarbeiter:innen mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiter:innen sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.

Wir schaffen ein **Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens**. Dies hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen bei Geschäftspartner:innen, Verbraucher:innen, sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern der Welt. ///

II INDIVIDUELLE VERANTWORTUNG

Die Umsetzung dieser Geschäftsprinzipien ist nicht optional. THP erwartet von allen Mitarbeiter:innen, dass diese stets angewendet werden. Die Geschäftsprinzipien können jederzeit an die Gegebenheiten angepasst werden. THP ermuntert dazu, Ergänzungs- oder Änderungsvorschläge an die Compliance-Beauftragte, die/den Vorgesetzte/n oder die Geschäftsführung zu machen.

Alle Mitarbeiter:innen von THP sind befugt und verpflichtet, sich Rat einzuholen und zu handeln, wenn sie einen Verstoß gegen die Geschäftsprinzipien oder andere Richtlinien, Gesetze und Vorschriften vermuten. Gleichrangige Ansprechpartner:innen in diesen Fällen sind die Compliance-Beauftragte, die/der Vorgesetzte oder die Geschäftsführung. Nicht-Angestellte der THP können sich jederzeit an die Compliance-Beauftragte oder die Geschäftsführung wenden.

THP vertraut darauf, dass alle Beteiligten immer aus bestem Wissen und Gewissen, unter Beachtung der hier niedergelegten Grundsätze und im besten Interesse des Unternehmens handeln. Eine in diesem Sinne getätigte Äußerung wird keine individuellen negativen Folgen haben, Mitteilende werden vor Repressalien geschützt. Sollte THP aus einer Meldung eines Verstoßes in diesem Sinne einen wirtschaftlichen Schaden erleiden, besteht keine Haftung des/der Mitteilenden. ///

ANSPRECHPARTNER:INNEN

Folgende Ansprechpartner:innen unterstützen bei der Umsetzung dieser Geschäftsprinzipien und stehen bei Fragen oder Unklarheiten zur Verfügung

1. DIE GESCHÄFTSFÜHRUNG
2. DIE ODER DER VORGESETZTE
3. DER SICHERHEITSBEAUFTRAGTE: INGO GRÄNING)
4. DIE COMPLIANCE-BEAUFTRAGTE, ANGELIKA SCHAAL (VERTRETUNG: KRISTIAN HEISE)
5. DIE INTERNE MELDESTELLE, BETRIEBEN VON DER RECHTSANWALTSKANZLEI FS-PP, TEL.: 030/318 685 933, E-MAIL: MELDESTELLE-THF-BERLIN@FS-PP.DE



III BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Wir handeln mit äußerster Integrität und Ehrlichkeit. Bestechung, Korruption oder Schmiergelder jeglicher Art werden nicht akzeptiert und sind gesetzeswidrig.

Wir verpflichten uns, keine Bestechungs- oder Schmiergelder anzunehmen, anzubieten, sie zu fordern oder zu gewähren. Bestechung kann insbesondere in Geld, aber auch durch Geschenke, Einladungen, Spesen, Gefälligkeiten, Beschleunigungsgelder oder Sponsorenverträge erfolgen.

Die Verabredung zu einer Bestechung reicht bereits aus, um eine Straftat darzustellen, auch wenn sie am Ende nicht stattfindet. Das betrifft auch Bargeldzahlungen oder andere Leistungen, die einer Bestechung gleichkommen, auch wenn sie nicht vorgenommen werden. Dies gilt für alle Organe (Auftraggeber, Aufsichtsrat und Geschäftsleitung) der THP, deren Mitarbeitende, Berater:innen, Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen und Subunternehmer:innen.

Sollte eine Person Kenntnis von einer Bestechung oder einem Bestechungsversuch erlangen, so ist sie verpflichtet, dies umgehend zu melden. Entweder wendet sie sich an die Compliance-Beauftragte oder an die interne Meldestelle nach dem

Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG). Es steht dem/der Meldenden frei, die Meldung anonym zu machen. Die Geschäftsführung sichert jeder/jedem Meldenden zu, dass sie/er keine Benachteiligung wegen eines Hinweises, der in gutem Glauben gegeben wird, erfahren wird. Jede Form der Benachteiligung wegen eines Hinweises ist unzulässig und wird als eigener Rechtsverstoß verfolgt werden. ///

DEFINITIONEN

Bestechung oder Bestechlichkeit kann das Anbieten, Versprechen, Gewähren oder Annehmen einer Zahlung oder eines anderen Vorteils an einen Beamten oder eine private Person oder Einrichtung umfassen, um Regierungs- oder Geschäftsentscheidungen, einschließlich Auswahlverfahren und Vergabeentscheidungen, unangemessen zu beeinflussen. Bestechungen jeglicher Form sind unzulässig.

Beschleunigungszahlungen oder Bestechungsgelder sind kleine Beträge, die gezahlt werden, um Personen dazu zu bringen, eine „routinemäßige Handlung“ einzuleiten oder zu beschleunigen, zu deren Vornahme sie bereits verpflichtet sind, z. B. den Zuschlag bei Vergabeverfahren, Beauftragung FM-Dienstleistungen.

IV GESCHENKE UND EINLADUNGEN

Bei der Gewährung, dem Versprechen oder der Entgegennahme von Geschenken, Getränken, Mahlzeiten und anderen Einladungen an oder von Kund:innen, Lieferant:innen, Geschäftskontakten und Verwaltungsmitarbeitenden ist Vorsicht geboten, da diese unter Umständen als Formen der Bestechung oder unzulässige Beeinflussung angesehen werden können. Dies gilt insbesondere im Vorfeld von zu treffenden wichtigen Geschäftsentscheidungen.

Mitarbeitende der THP sind nicht berechtigt, von Personen oder Unternehmen, mit denen sie dienstlich in Berührung kommen, Geschenke, Darlehen oder auch sonstige Gefälligkeiten zu fordern, anzunehmen oder sich unwidersprochen in Aussicht stellen zu lassen.

In solchen Fällen besteht gegenüber der Compliance-Beauftragten Anzeigepflicht. Dies gilt auch für den Fall, dass lediglich der Versuch unternommen wird, vorgenannte Vorzüge anzudienen.



Hiervon ausgenommen sind Aufmerksamkeiten und Präsente, wie sie im allgemeinen Geschäftsverkehr üblich sind, d.h. die innerhalb der Bagatellgrenze (zurzeit 30 Euro) liegen bzw. wenn eine Beeinflussung der Mitarbeiter:innen nicht zu befürchten ist. Es gelten die Regelungen des öffentlichen Dienstes für Berlin. Sollte von Geschäftspartner:innen eine Einladung über 50 Euro ausgesprochen werden, kann die Compliance-Beauftragte unter bestimmten Umständen eine Genehmigung erteilen. Die Annahme einer Einladung, eines Geschenkes oder einer anderen Vorteilsleistung ohne Genehmigung der Compliance-Beauftragten durch Mitarbeitende der THP und deren Familienangehörige ist ausdrücklich untersagt.

Über die Annahme von Rabatten, Frei- und Eintrittskarten, die der THP als Unternehmen angeboten werden, wird unter Einbeziehung der Compliance-Beauftragten entschieden. Die Formulare hierfür sind auf dem Server in dem Compliance-Ordner zu finden.

Verstöße berechtigen die THP zur Kündigung aus wichtigem Grund. ///

Compliance Formulare

T:\01_ORGA\Compliance Formulare

V INTERESSENKONFLIKTE

Vertragliche Verbindungen in Bezug auf private Vorhaben oder Beschäftigungen zwischen Beschäftigten der THP und (potenziellen) Vertragspartner:innen der THP sind im Grundsatz zu unterlassen. Sind diese im Ausnahmefall unvermeidlich, besteht in jedem Fall vor Vertragsschluss eine schriftliche Anzeigepflicht des/der Beschäftigten gegenüber dem/der Vorgesetzten sowie der Compliance-Beauftragten. In jedem Fall ist sicherzustellen, dass die Beauftragung zu marktüblichen Konditionen erfolgt, also insbesondere keine unüblichen Rabatte gewährt werden.

Dies gilt gleichfalls für die Beauftragung von Unternehmen, deren Anteile ganz oder teilweise von einem/einer Beschäftigten oder dessen/deren Angehörigen gehalten werden. Ausgenommen hiervon sind lediglich Beteiligungen an Unternehmen, die zum Zwecke der Kapitalanlage vorgenommen werden, sofern diese einen Anteil von 1 % sämtlicher Unternehmensanteile nicht überschreiten.

Die Beauftragung von Angehörigen (wie Ehegatten, Lebensgefährten, Verlobten, (Groß-)Eltern, Kinder, Enkel, Onkel, Tante, Geschwister, Nichte, Neffe, deren Ehegatte bzw. Lebenspartner, Pflegeeltern, Pflegekinder) eines/einer Beschäftigten der THP ist grundsätzlich unzulässig. Ausnahmen bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Geschäftsführung oder der Compliance-Beauftragten unter Darlegung der Gründe, welche die Ausnahme

rechtfertigen. Bei Neubeschäftigung werden familiäre Verbindungen zu Mitarbeiter:innen freiwillig offengelegt

Vergütete Nebentätigkeiten bei (potenziellen) Vertragspartner:innen der THP werden grundsätzlich weder von Beschäftigten der THP noch von ihren Angehörigen wahrgenommen. Angebote dieser Art werden umgehend der Compliance-Beauftragten angezeigt, die prüft, ob die Nebentätigkeit ausnahmsweise im Interesse der THP liegt und eine gewährte Vergütung marktüblich ist.

Sollte ein Angehöriger bereits vor dem Arbeitsantritt des/der Beschäftigten bei der THP bei (potenziellen) Vertragspartner:innen der THP beschäftigt sein, so ist dieser Umstand unverzüglich der Compliance-Beauftragten der THP mitzuteilen, wenn nicht auszuschließen ist, dass der/die Beschäftigte und seine/ihre Angehörige dienstliche Berührungspunkte haben könnten. Der Mitarbeitende darf sich am Zustandekommen von Entscheidungen, die solche Vertragspartner:innen betreffen, nicht beteiligen. ///



VI BEKÄMPFUNG VON GELDWÄSCHE

Geldwäsche bezeichnet einen Vorgang, durch den die wahre Herkunft illegal erzielter Einnahmen verschleiert werden soll. Dabei werden illegale Einnahmen, etwa aus dem Drogenhandel, „gewaschen“, indem diese in den legalen Wirtschafts- und Finanzkreislauf eingeführt und so dem Zugriff der Strafverfolgungsbehörden entzogen werden.

Die Bekämpfung von Geldwäsche umfasst Gesetze, Vorschriften und Verfahren, die verhindern sollen, dass Personen die Herkunft illegal erworbener Gelder verschleiern oder verheimlichen, sodass diese Gelder als rechtmäßiges Einkommen aus rechtmäßigen Quellen erscheinen.

Wir halten die geltenden Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung ein.

Wir nehmen nur Gelder aus rechtmäßigen Quellen an, und diese Gelder werden von THP nicht unter Verletzung der geltenden Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung, Korruption und Geldwäsche verwendet. Wir arbeiten nur mit seriösen Dritten zusammen, einschließlich Kund:innen, Lieferant:innen oder Geschäftspartner:innen, die ihre Geschäfte rechtmäßig betreiben.

Wir alle sollten weiterhin auf ungewöhnliche oder verdächtige Aktivitäten achten, die auf Geldwäsche hindeuten könnten (siehe Infokasten). ///

UNGEWÖHNLICHE ODER VERDÄCHTIGE AKTIVITÄTEN

- Vereinbarungen mit Dritten, die keinen klaren geschäftlichen Grund und Zweck zu haben scheinen
- Beteiligung eines/einer Dritten, der/die nicht über die entsprechende Erfahrung und Erfolgsbilanz für die Erbringung der angebotenen Dienstleistungen zu verfügen scheint oder dessen/deren tatsächliche Eigentumsverhältnisse intransparent sind,
- Zahlungen, die aus Ländern getätigt oder in Ländern empfangen werden, die nicht mit der Transaktion in Verbindung stehen oder als Steuerparadiese oder Offshore-Länder gelten,
- Versuche, Zahlungen in Form von Bargeld oder Bargeldäquivalenten zu leisten,
- Zahlungen von Dritten, die nicht an dem Vertrag beteiligt sind, oder von einem Konto, das nicht zum normalen Geschäftskontakt gehört.

VII WETTBEWERB

Wettbewerbs- bzw. Kartellgesetze dienen dem Schutz von Kund:innen, Unternehmen und Verbraucher:innen, indem sie den freien und fairen Wettbewerb zwischen Unternehmen auf dem Markt fördern.

Wir als Unternehmen der öffentlichen Hand halten uns an das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz und beachten alle gültigen gesetzlichen Vorgaben.

THP erwartet von ihren Mitarbeiter:innen, dass sie ihren Teil zur Bekämpfung wettbewerbswidriger Praktiken beitragen.

Dazu gehören:

- Keine wettbewerbswidrigen Vereinbarungen oder Absprachen, wie Preisabsprachen, Markt- oder Kundenaufteilung, Produktions- oder Kapazitätsbeschränkungen, Angebotsabsprachen und Absprachen bei Ausschreibungen sowie anderes Kartellverhalten,
- Kein Austausch (direkt oder indirekt; mit oder über einen Dritten) wirtschaftlich sensibler Informationen mit Wettbewerbern,
- Kein Missbrauch von Marktmacht,
- Meldung von Transaktionen, die bei Behörden meldepflichtig sind.



VIII SANKTIONEN UND EINHALTUNG VON HANDELSBESTIMMUNGEN

Die den Handel regelnden Gesetze sind komplex. Die THP hält sich an alle gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt alle Gesetze, die die Einfuhr, die Ausfuhr und den allgemeinen Handel mit Waren, Technologien – einschließlich Software -, Transaktionen und Geschäften mit Dritten regeln.

Sanktionen sind in der Regel durch Gesetze angedrohte Strafmaßnahmen, die den Handel oder Geschäftsbeziehungen mit bestimmten Ländern, Organisationen oder Personen verbieten oder einschränken, um die nationale Sicherheit und außenpolitische Interessen zu schützen.

Exportkontrollen oder Handelsbestimmungen sind Verbote oder Handelsbeschränkungen, die von Regierungen erlassen werden, um die Ausfuhr sensibler Güter von einem Land in ein anderes zu kontrollieren.

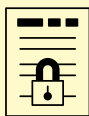
Verstöße gegen Sanktionen oder Handelsbestimmungen können zu strafrechtlicher Verfolgung, Geldstrafen oder Inhaftierung von handelnden Personen führen. THP gestattet seinen Mitarbeiter:innen nicht, mit Ländern, Personen oder Organisationen, gegen die Sanktionen oder Handelsbestimmungen verhängt wurden, Geschäfte zu tätigen. Informationen zu aktuellen Sanktionen sind hier hinterlegt: ([EU Sanctions Map](#)). ///

IX INFORMATIONSSICHERHEIT

Es gibt eine Vielzahl von Informationsarten, welche auf unterschiedlichste Art zugänglich sind oder aufbewahrt werden. Mögliche Arten sind Wahrnehmung (Hören, Sehen), gedruckt, geschrieben oder angezeigt. Sicherheit bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Informationen unverändert, vollständig, vertraulich und berechtigt zugänglich sind.

Informationssicherheit bei THP hat zum Ziel, die Sicherheit von Daten und Wissen vor Veränderung, Verlust und fremden Zugriff zu schützen. Das kann ein Dokument in Papierform, auf Computern oder auch das Wissen von Personen umfassen. Sie dient dem Schutz vor möglichen Bedrohungen für das Unternehmen, Mitarbeitende oder Dritte. Das wird wirksam dadurch erreicht, dass mögliche Risiken minimiert werden.

Schutzziele der Informationssicherheit



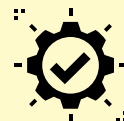
Vertraulichkeit

Informationen und vertrauliche Daten dürfen nur Befugte in der zulässigen Weise erhalten. Sie dürfen nur befugten Personen zur Verfügung zugänglich sein.



Integrität

Informationen sollen ohne Manipulation, das heißt unversehrt und in korrekter Weise vorliegen.



Verfügbarkeit

Dienstleistungen (wie z. B. IT-Service) sowie Informationen sollen stets jeder Zeit in der vorgesehenen Weise zur Verfügung stehen.

Aus den grundlegenden Schutzzieleiten sich ergänzende Ziele wie beispielsweise Authentizität, Verbindlichkeit und Revisionsfähigkeit ab.

Als weitere Schutzziele, die die grundlegenden Ziele ergänzen, werden u.a. die Verarbeitung personenbezogener Daten, die Datenminimierung, Nichtverkettung, Intervenierbarkeit und Transparenz festgelegt.

Mit diesen Zielen soll erreicht werden, dass

- die gesetzlichen Vorschriften, beispielsweise zum Datenschutz, eingehalten und Dienst- und Amtsgeheimnisse gewahrt werden,

- Ansehens- und Vertrauensverluste, sowie Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit vermieden werden,
- mögliche Schadensereignisse vermieden bzw. deren Auswirkungen durch angemessene Vorsorgemaßnahmen minimiert werden und
- die Informationen, Geschäftsprozesse und Wissen erhalten bleiben.

///

X SOZIALE MEDIEN UND MEDIENKOMMUNIKATION

Soziale Medien können und sollen die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit positiv auf unser Unternehmen und unser Gebäude lenken und die öffentliche Wahrnehmung positiv beeinflussen. Dazu gehört auch die private Nutzung der sozialen Medien durch Mitarbeitende. Diese unterliegt keinen Beschränkungen, es ist aber wichtig, dass Mitarbeitende, die die sozialen Medien in Bezug auf das Unternehmen nutzen, dies auf eine Art und Weise tun, die den Ruf des Unternehmens positiv beeinflusst.

Private Beiträge sollen so verfasst werden, dass Dritte diese nicht negativ interpretieren können. Insbesondere bei politischen Meinungsäußerungen ist Vorsicht geboten. Ein falsch verstandener Beitrag kann zu Rufschädigung, Klagen und Geldstrafen führen. Im Zweifel berät vor Veröffentlichung die Kommunikationsabteilung. ///

XI BELÄSTIGUNG, MOBBING UND DISKRIMINIERUNG

THP möchte den Mitarbeiter:innen ein Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung, Belästigung, Schikanie oder anderweitig respektlosem oder unangemessenem Verhalten, unfairem Verhalten oder Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art bieten. Mitarbeitende sollen ein Gefühl der Zugehörigkeit und Akzeptanz haben. Wir empfinden jeden Unterschied als Bereicherung.

Jegliche Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von sichtbaren oder nicht sichtbaren Unterschieden, einschließlich - aber nicht beschränkt auf - Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Familienstand, Alter, soziale Klasse, körperliche oder geistige Fähigkeiten, Eigenschaften, Erfahrungen, Stärken, Kompetenzen,

Perspektiven, Arbeitsstil, religiöses oder ethisches Wertesystem, Staatsbürgerschaft und politischer Überzeugung ist zu unterlassen bzw. jede/r, der ein solches Verhalten beobachtet, wird aufgefordert, dies

entweder der Compliance-Beauftragten oder der oben erläuterten Meldestelle zu melden. THP toleriert solches Verhalten nicht und wird entsprechende Konsequenzen ergreifen. ///

DEFINITION MOBBING

Allgemein wird unter Mobbing am Arbeitsplatz das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmer:innen untereinander oder durch Vorgesetzte bzw. Arbeitgeber verstanden. Es sind Verhaltensweisen, die in ihrer Gesamtheit die Persönlichkeit und die Würde der/des Betroffenen verletzen und damit die Gesundheit. Mobbing ist gekennzeichnet durch schikanöses, tyrannisierendes oder ausgrenzendes Verhalten am Arbeitsplatz mit dem Ziel diese Person loszuwerden. Es muss sich um fortgesetzte, aufbauende, über einen längeren Zeitraum andauernde Verhaltensweisen handeln, auch wenn sie nicht nach einem vorgefassten Plan erfolgen.

Vereinzelt auftretende, alltägliche Konfliktsituationen zwischen Arbeitnehmer:innen und dem Arbeitgeber und/oder Kolleg:innen sind noch nicht als Mobbing anzusehen, auch nicht Abmahnungen.

Quelle: Verdi

DEFINITION BELÄSTIGUNG UND GEWALT

Der Begriff „Gewalt“ ist vielschichtig. Für den Arbeitsschutz bietet sich die Definition der International Labour Organization (ILO) an. Sie beschreibt Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt als „eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, gleich ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung.“

Quelle: International Labour Organization (ILO)

XII GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

THP ist bestrebt, den Mitarbeiter:innen ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Jeder Mitarbeitende von THP hat das Recht und die Verantwortung, die eigene Arbeit oder die Arbeit, die von THP kontrolliert wird bzw. in deren Verantwortungsbereich durchgeführt wird, zu unterbrechen, wenn der/die Mitarbeitende der Meinung ist, dass die Gefahren und Risiken für die Gesundheit und Sicherheit nicht erkannt und verstanden wurden oder nicht wirksam gehandhabt und kontrolliert werden. Die Geschäftsführung der THP verpflichtet sich, die Mitarbeiter:innen, die dieses Recht in gutem Glauben und mit bestem Gewissen ausüben, zu unterstützen.

THP erwartet von jeder/jedem Mitarbeiter:innen, dass sie/er Verantwortung für sich und andere Personen übernimmt und darauf aufmerksam macht, wenn etwas nicht in Ordnung ist. Wir verlassen uns nicht auf Andere, sondern handeln (Wenn nicht ich, wer sonst?).

Der Sicherheitsbeauftragte unterstützt hier bei allen Problemen in diesem Bereich. ///



XIII ALKOHOL UND DROGEN AM ARBEITSPLATZ

Es gilt ein striktes Alkohol- und Rauschmittelverbot während der Arbeit. Ebenso ist es untersagt, berauscht am Arbeitsplatz zu erscheinen.

Alkohol- oder Drogenmissbrauch am Arbeitsplatz gefährdet nicht nur die Konsument:innen, sondern auch die Arbeitskolleg:innen.

THP möchte allen Mitarbeiter:innen ein sicheres Arbeitsumfeld bieten und fordert daher dazu auf, mit Genussmitteln verantwortungsbewusst umzugehen. Sollte durch den Genuss von Drogen, Betäubungsmitteln oder Alkohol die Arbeitsfähigkeit eingeschränkt oder die Sicherheit gefährdet sein, wird THP im Interesse des Unternehmens handeln, was zu Disziplinarmaßnahmen führen kann.

Nach Genehmigung durch die Geschäftsführung bzw. die Führungskräfte, die auch konkludent erteilt werden kann, kann ein begrenzter Konsum leichter alkoholischer Getränke im Rahmen bestimmter Aktivitäten (After-Work-Veranstaltungen, Sommerfest, Weihnachtsfeier o. ä.) gestattet werden. Von dem aktiven Führen eines Fahrzeuges, einer Maschine oder Tätigkeiten wie Leiter- oder Gerüstbesteigungen o. ä. nach dem Genuss von alkoholhaltigen Getränken sollte Abstand genommen werden.

Bei allen bekannt werdenden Zuwiderhandlungen können sich alle Beteiligten jederzeit an die Compliance-Beauftragte, die Vorgesetzte/den Vorgesetzten oder die oben erläuterte Meldestelle wenden. ///

XIV FOLGEN VON VERSTÖSSEN GEGEN DIE GESCHÄFTSPRINZIPIEN

Ein Verstoß gegen diese Geschäftsprinzipien und/oder sonstige Gesetze kann Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben. Disziplinarmaßnahmen müssen selbstverständlich verhältnismäßig sein und den arbeitsrechtlichen Vorgaben entsprechen. ///