



Verhaltenskodex.

Das Richtige tun.

Verbindliche Regeln für eine
erfolgreiche Unternehmensfüh-
rung und nachhaltiges soziales
Engagement.

Intro.

Wer sich nicht bewegt, bleibt stehen. Der ASB-Regionalverband Nürnberger Land e.V. (ASB) hat seit seiner Gründung vor mehr als 100 Jahren vieles erreicht. Im Oktober 1911 von 25 engagierten Frauen und Männern als Arbeiter-Samariter-Kolonie Lauf gegründet, entwickelte sich der ASB von einer reinen Hilfs- und Rettungsorganisation hin zu einem modernen und agilen Mitgliederverband mit klaren Zielen und großem Engagement in allen wichtigen Feldern der Sozialen Arbeit.

Begeisterung für unser Tun, **Respekt** vor dem Menschen, **Agilität** im Denken und **Integrität** im Handeln sind auf Basis unserer Tradition heute unsere zentralen Werte und zeichnen uns als Verband und Sozialunternehmen aus.

Ob in der Beziehung mit unseren Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern, Kommunen, der öffentlichen Hand oder Politik – der ASB-Regionalverband Nürnberger Land e.V. versteht sich als Partner auf Augenhöhe, der schon heute Lösungen für die sozialen Herausforderungen der Zukunft gestaltet. Ein hohes Maß an Professionalität und fachlicher Kompetenz ist dafür die Grundlage. Dieses erreichen wir durch die kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse, durch strategisches Management und die regelmäßige Reflexion unseres Handelns.

Die Erschließung neuer Geschäftsfelder und Aufgabenbereiche steht stets im Einklang mit den sozialen Statuten unseres Mitgliederverbandes. Ziel aller unternehmerischen Tätigkeit des ASB-Regionalverbandes Nürnberger Land e.V. ist es, der Gesellschaft und den Menschen zu dienen. Mit Fachlichkeit, Einsatzbereitschaft und menschlicher Nähe sorgen wir dafür, dass Menschen die Hilfe und Unterstützung bekommen, die sie brauchen und die sie sich wünschen.

 **Integrität bedeutet, das Richtige zu tun, indem wir unsere Werte leben.**

Das heißt: Wir halten uns an interne und externe Regeln, wir handeln nach unseren Unternehmenswerten und hören dabei auch auf unseren inneren Kompass. Dabei orientieren wir uns an unseren Unternehmensgrundsätzen, die von uns gemeinsam getragen und gelebt werden sollen.

Inhalt.



01	Verhaltenskodex.	04
01.01	Melde- und Informationsverfahren.	06
01.02	Einhaltung des Kodex.	07
02	Zusammenarbeit mit Kunden und Partnern.	08
02.01	Zusammenarbeit mit Kunden.	09
02.02	Zusammenarbeit mit Lieferanten.	10
02.03	Zusammenarbeit mit der Regierung bzw. dem öffentlichen Sektor.	11
03	Mitarbeiter und Arbeitsplatz.	12
03.01	Partnerschaftliches Arbeitsklima.	13
03.02	Chancengleichheit und Vielfalt.	14
03.03	Respekt am Arbeitsplatz.	14
03.04	Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter.	14
04	Buchführungs-, Finanz- und Unternehmensinformation.	15
05	Umwelt und Nachhaltigkeit.	17
06	Wirtschaft und Soziales.	18
07	Auftreten in der Öffentlichkeit und Umgang mit Medien.	19
08	Digitalisierung und Datenschutz.	20
09	Weitere Pflichten gegenüber dem ASB.	21
09.01	Ehrliches Verhalten.	22
09.02	Schutz des Geschäftseigentums.	22
09.03	Geistiges Eigentum und Copyright Dritter.	23
09.04	Vermeidung von Interessenkonflikten.	23

01 | 

Verhaltenskodex.



Der Verhaltenskodex reflektiert und beschreibt die Werte und die Kultur, die der ASB-Regionalverband Nürnberger Land e.V. über viele Jahre in seiner verbandlichen und unternehmerischen Tätigkeit entwickelt hat:

- Wir führen die Geschäfte unseres Verbandes unter Einhaltung von Gesetzen und Regeln.
- Wir arbeiten auf einer partnerschaftlichen Basis mit allen anspruchsberechtigten Mitgliedern, Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und der Regierung bzw. dem öffentlichen Sektor.
- Wir sprechen Themen an und sind offen, ehrlich und fair im Umgang mit allen Parteien.
- Wir bringen jedem unserer Mitarbeiter Wertschätzung entgegen.
- Die Unterschiedlichkeit unserer Mitarbeiter ist unsere Stärke und unser Schlüsselfaktor für Erfolg.

Ziel des Verhaltenskodex ist es, die Kultur unserer Organisation zu leben und kontinuierlich zu verbessern.

Der Kodex hilft bei Entscheidungen. Die Verantwortung für korrektes Verhalten liegt beim Einzelnen. Sämtliche zum ASB-Regionalverband Nürnberger Land e.V. gehörenden Mitarbeiter in Haupt- und Ehrenamt sind verpflichtet, die Regeln dieses Kodex verbindlich einzuhalten und Situationen oder Entscheidungen, die mit dem Kodex nicht zu vereinbaren sind, zu vermeiden. Jeder Mitarbeiter ist angehalten, die Normen und Werte des ASB zu leben und persönlich danach zu handeln. In einer schwierigen Situation sollte sich jeder Einzelne folgende Fragen stellen:

- Tue ich mit meinem Handeln oder meiner Entscheidung das Richtige?
- Passt mein Handeln oder meine Entscheidung zu den Werten und Regeln unseres Verhaltenskodexes?
- Schützt und fördert meine Handlung oder Entscheidung den ASB-Regionalverband Nürnberger Land e.V. als ethisches und soziales Unternehmen?
- Würde meine Handlung oder Entscheidung einer kritischen Betrachtung seitens der Öffentlichkeit standhalten?

Falls diese Fragen nicht vollständig bejaht werden können, muss das beabsichtigte Handeln hinterfragt und entsprechend dem Kodex angepasst werden.



***Bei allem, was wir tun,
bedenken wir die möglichen
Auswirkungen unseres Handelns.***

01.01 Melde- und Informationsverfahren.

Mögliche Verletzungen des Verhaltenskodex sind unmittelbar und unverzüglich anzuzeigen. Für eine angemessene und vertrauensvolle Vorgehensweise haben wir mehrere Meldewege etabliert:

1. Direktes Gespräch mit Mitarbeiter, Führungskraft bzw. Kollege
2. Gespräch mit der eigenen oder der Führungskraft des Mitarbeiters
3. Gespräch mit einer Vertrauensperson
4. Anonyme Meldung bei einer Vertrauensperson

Die Vertrauenspersonen sind auch Ansprechpartner für vertrauliche Informationen zum Kodex:



Jeannette Hagel

📞 09151 / 5613

✉ jeannette.hagel@asblauf.de



Robert Ziegenfelder

📞 09123/ 9787-44

✉ r.ziegenfelder@asblauf.de

Für rechtliche Zweifel bei Diensthandlungen ist der Geschäftsführer Ansprechpartner:

Tino Städtler

📞 09123 / 9787-21 | ✉ tino.staedtler@asblauf.de

Jede Meldung wird vertraulich behandelt, es sei denn, der ASB ist zur Offenlegung gesetzlich oder zwecks Einhaltung des Kodex verpflichtet. Jeder, der in gutem Glauben eine Verletzung des Kodex anzeigt, wird Schutz und Unterstützung erhalten.



01.02 Einhaltung des Kodex.

Die bewusste Nichteinhaltung oder Zuwiderhandlung der im Verhaltenskodex enthaltenen Normen führt zu entsprechenden Disziplinarmaßnahmen gegen den oder die betreffenden Mitarbeiter. Im Falle eines schweren Verstoßes kann dies zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses, zur Einleitung der strafrechtlichen Verfolgung und Schadenersatzforderungen für die durch den Verstoß entstandenen Verluste bzw. Schäden führen.

Führungskräfte sind verpflichtet:

- dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiter in ihrem Verantwortungsbereich die Anforderungen des Kodex kennen sowie verstehen und seine Grundsätze und Regeln eingehalten werden;
- dafür zu sorgen, dass sämtliche Drittparteien, mit denen sie Geschäfte tätigen oder die im Auftrag des ASB tätig sind, über den Verhaltenskodex informiert werden;
- Mitarbeiter, die Fragen oder Sorgen vorbringen oder Verständnisschwierigkeiten haben, zu unterstützen.

Disziplinarmaßnahmen werden eingeleitet, wenn:

- Führungskräfte Handlungen, die eine Verletzung des Kodex darstellen, autorisieren oder direkt an solchen Handlungen beteiligt sind;
- Mitarbeiter absichtlich die Anzeige einer Verletzung des Kodex unterlassen oder absichtlich maßgebliche Informationen bezüglich einer Verletzung des Kodex zurückhalten;
- die Umstände einer Verletzung des Kodex auf unzulängliche Aufmerksamkeit oder die mangelnde Sorgfalt einer Person zurückzuführen sind;
- Mitarbeiter gegen eine Person, die eine Verletzung des Kodex angezeigt hat, direkt oder indirekt Vergeltung üben oder andere hierzu anhalten.



***Ehrlichkeit, Offenheit und
Transparenz sind das Fundament
für unser Handeln.***

02 | 

Zusammenarbeit
mit Kunden und
Partnern.



Ein Unternehmen, das die Erwartungen seiner Kunden nicht erfüllt, scheitert!

Wir halten engen Kontakt mit unseren Kunden und verdienen uns ihre Treue jeden Tag aufs Neue. Bestechung, illegale Zahlungen oder illegale Preisangebote werden nicht akzeptiert. Der Verkauf unserer Dienstleistungen, Produkte und Systeme findet auf einer ehrlichen, partnerschaftlichen und transparenten Grundlage statt.

In Übereinstimmung mit unseren Grundsätzen glauben wir, dass Geschäftsbeziehungen, die auf Zusammenarbeit, Vertrauen und gegenseitiger Achtung beruhen, für unseren Erfolg unerlässlich sind. Eine Partnerschaft sollte für alle Beteiligten lohnend sein.

02.01 Zusammenarbeit mit Kunden.

Bei Verkäufen von ASB-Dienstleistungen darf es nicht zu unredlichem Einfordern, zum Empfang, der Vergabe oder Bereitstellung von Geschenken, Gefälligkeiten oder Bewirtungen kommen. Daher dürfen Geschenke, Gefälligkeiten, Bewirtungen oder persönliche Zuwendungen anderer Art nur dann vom ASB oder im Auftrag des ASB an einen Kunden vergeben oder von diesem angenommen werden, wenn sämtliche der folgenden Kriterien erfüllt sind:

- ein Geschenk darf nur einen geringen Wert gemäß der Freigrenze in §4 Abs. 5 Nr. 1 EStG besitzen (aktuell 35 € pro Jahr und Empfänger);
- eine Gefälligkeit oder Bewirtung muss in Bezug auf Kosten, Anzahl, Umfang und Häufigkeit angemessen und darf nicht übertrieben sein;
- die Zuwendung bzw. das Geschenk darf nicht begründeterweise als Bestechung ausgelegt werden können;
- es gibt keinen Grund, die Gewährung der Vergünstigung zu verschleiern;
- eine Offenlegung würde den ASB nicht kompromittieren oder den Ruf des Unternehmens schädigen;
- das Geschenk bzw. die Zuwendung verletzt nicht die Verhaltensnormen der Organisation des Empfängers;
- Ausgaben müssen klar belegt und der Geschäftszweck klar vermerkt sein;
- der Gegenstand steht im Einklang mit der üblichen Geschäftspraxis.

Unter keinerlei Umständen darf es persönliche Vorteile in Form von Bargeld oder Vergleichbarem noch in Form privater Darlehen geben.



Wir geben Korruption keine Chance, denn sie schadet unserem Unternehmen, dem Wettbewerb und dem Gemeinwohl.

02.02 Zusammenarbeit mit Lieferanten.

Es gehört zur Geschäftspolitik des ASB, Materialien, Betriebsmittel, Ausrüstung, Beratung und andere Dienstleistungen zu den jeweils günstigsten Bedingungen von denjenigen Lieferanten zu erwerben, die unsere Qualitäts- und Service-Anforderungen erfüllen. Die Auswahl der Bezugsquellen, Verhandlungen, Entscheidungen zur Auftragsvergabe sowie die Verwaltung sämtlicher Einkaufstätigkeiten werden nach unseren partnerschaftlichen Grundsätzen ausgeführt, wobei wir gegenseitig vorteilhafte Geschäftsbeziehungen mit verlässlichen Lieferanten und Beratern anstreben.

Sämtliche Verträge müssen im Einklang mit den Richtlinien des Verhaltenskodex stehen. Die Beauftragung von Personen zum Zwecke von Zahlungen oder der Durchführung von Handlungen, die sich nicht mit den Bestimmungen des Kodex vereinbaren lassen, ist untersagt.

Mitarbeitern ist es untersagt, von Lieferanten oder Unternehmen, die einen Lieferantenstatus beim ASB erlangen wollen, Gefälligkeiten oder Zuwendungen anzunehmen wie Einladungen in Restaurants oder zu Veranstaltungen jeglicher Art, Reiseangebote oder sonstige persönliche Vergünstigungen, es sei denn, sämtliche der nachfolgend aufgeführten Kriterien sind erfüllt:

- der übliche Rahmen der Unternehmensethik bleibt gewahrt;
- alle Geschenke von Lieferanten sind bei den Vertrauensleuten abzugeben. Gefälligkeiten und Bewirtungen bewegen sich hinsichtlich Kosten, Menge und Häufigkeit innerhalb eines angemessenen Rahmens;
- die Gewährung der Vergünstigung kann unter den gegebenen Umständen nicht als Bestechung oder Schmiergeld ausgelegt werden;
- es besteht kein Grund, die Gewährung der Vergünstigung zu verschweigen;
- ein Bekanntwerden der Vergünstigung würde den ASB nicht kompromittieren oder den Ruf des Unternehmens schädigen.

Ungeachtet des infrage stehenden Wertes ist die Aufforderung zur Gewährung einer Gefälligkeit oder einer Vergünstigung ausdrücklich untersagt. In gleicher Weise ist es untersagt, Beziehungen mit einem Lieferanten davon abhängig zu machen, dass er seinerseits Kunde des ASB wird.

Persönliche Vergünstigungen in Form von Bargeld, Schecks oder die Annahme von persönlichen Darlehen sind unter keinen Umständen zulässig.



02.03 Zusammenarbeit mit der Regierung bzw. dem öffentlichen Sektor.

Die Zusammenarbeit mit der Regierung bzw. dem öffentlichen Sektor unterliegt speziellen Anforderungen. Was im Geschäftsleben als normale, den Geschäftsgepflogenheiten entsprechende Zuwendung gilt, kann hier als Versuch ausgelegt werden, einen Regierungsbeamten ungebührlich beeinflussen zu wollen. Aus diesem Grund darf kein Mitarbeiter des ASB einen Wertgegenstand oder eine Wertleistung an einen Kunden oder Auftragnehmer aus dem regierungs- oder öffentlichen Bereich oder an einen Mitarbeiter eines solchen Kunden oder Auftragnehmers im Rahmen der Zusammenarbeit mit dem ASB vergeben.

Die von Regierungen aufgestellten Regeln zur Annahme von normalen Geschäftsgepflogenheiten entsprechenden Zuwendungen wie Restaurantbesuche o.ä. sind streng einzuhalten.

 ***Im Umgang mit Behörden
vermeiden wir den bloßen
Anschein einer unangemessenen
Beeinflussung.***

03 |

Mitarbeiter und Arbeitsplatz.



Der ASB hat es sich zum Ziel gesetzt, als Arbeitgeber Grundsätze und Umsetzung der Chancengleichheit auf sichtbare und konsequente Weise in allen Geschäftsbereichen zu unterstützen. Ein Verhalten, das darauf abzielt, den Wert und die Würde des Einzelnen herabzusetzen, ist unvereinbar mit der Unternehmenskultur des ASB-Regionalverbandes Nürnberger Land e.V.

03.01 Partnerschaftliches Arbeitsklima.

Der ASB lebt ein professionelles und partnerschaftliches Arbeitsklima, das die Tätigkeit und Entwicklung des Einzelnen auf Basis gegenseitigen Vertrauens fördert.

Partnerschaft im Kontext von Mitarbeiterorientierung bedeutet für den ASB:

- eine von gegenseitigem Vertrauen getragene Zusammenarbeit und die Fähigkeit, Probleme und Herausforderungen nicht nur aus der eigenen Perspektive, sondern auch aus der Sicht von anderen zu sehen;
- kooperatives und förderndes Verhalten vonseiten der Führungskräfte;
- die bestmögliche Unterstützung aller Mitarbeiter in ihren besonderen persönlichen Fähigkeiten und Stärken;
- faire, ehrliche, angemessene (z. B. vertrauliche) und direkte Problemlösungsstrategien;
- eine moderne Arbeitsumgebung, die konzentriertes und zeitgemäßes Arbeiten ermöglicht;
- eine faire, am Markt und an Förderung orientierte Entgeltpolitik.

Damit gelingt es uns, die berechtigten Erwartungen, die von vielen Seiten an den ASB gestellt werden, zu erfüllen und sogar zu übertreffen. Jeder Mitarbeiter trägt zur hohen Kundenzufriedenheit und somit zum Erfolg des Verbandes bei. Gemeinsamer Erfolg begeistert, inspiriert und überträgt sich auch auf andere.



Unseren Erfolg gestalten unsere Mitarbeiter. Wir achten deshalb auf einen partnerschaftlichen Umgang auf allen Ebenen und stellen die erforderlichen Ressourcen bereit.

03.02 Chancengleichheit und Vielfalt.

Als Arbeitgeber wollen wir Vielfalt und Chancengleichheit gezielt fördern. Wir unterstützen das Prinzip der Chancengleichheit sowohl bei der Einstellung von Mitarbeiter wie auch bei deren Entwicklung. Wir bemühen uns um eine konstruktive und moderne Arbeitsumgebung, in der möglichst viel Wissen, Fähigkeiten und Erfahrung zum Einsatz kommen können und in der die Einhaltung der maßgeblichen Gesetzgebung und Verhaltensregeln sichergestellt sind.

Ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, Nationalität, sexuelle Orientierung, sexuelle Identität, Familienstand oder Handicaps spielen für uns keine Rolle.

03.03 Respekt am Arbeitsplatz.

Wir alle möchten, dass der ASB ein angenehmer Arbeitsplatz ist. Um dies zu gewährleisten, ist es unsere Geschäftspolitik und -kultur, dass am Arbeitsplatz jedem Mitarbeiter Respekt entgegengebracht wird. Mobbing und/oder Belästigung jedweder Art sind inakzeptabel. Wir begegnen einander wertschätzend und fair.

Freude am Arbeitsplatz ist wichtig. Mitarbeiter sollten sich jedoch darüber klar sein, dass manchmal der „Scherz“ des einen von einem anderen als Mobbing, Belästigung oder sogar als diskriminierend empfunden werden kann.

Ordentlich durchgeführte Leistungs- und Verhaltensbewertung schließen Mobbing und Belästigung aus.

03.04 Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter.

Gesundheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeiter haben einen hohen Stellenwert. Wir schaffen deshalb eine Arbeitsumgebung, in der jeder seine bestmögliche Leistung erbringen und die psychische und physische Gesundheit erhalten kann. Ziel ist es, Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen zu verhindern.

 **Die Unterschiedlichkeit unserer Mitarbeiter ist eine unserer Stärken.**

 **Diskriminierung wird nicht geduldet – unser Ziel ist die Chancengleichheit.**

 **Wir alle tragen Verantwortung für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz.**

04 | 

Buchführungs-,
Finanz- und Unter-
nehmensinformation.



Die Geschäftsbücher des ASB dienen als Grundlage der Berichterstellung des Managements (Vorstand, Geschäftsführung) gegenüber dem Mitgliederverband, Gesellschaftern und Kontrollgremien, Banken, Behörden und sonstigen Stellen. Die Führung und Vorlage der Geschäftsbücher sowie die auf ihrer Grundlage erstellten Berichte erfolgt gemäß den gesetzlichen Bestimmungen. Sie müssen den Gewinn des ASB sowie den Cashflow, Aktiva und Passiva und die Lage realistisch und transparent wiedergeben.

Hieraus ergeben sich folgende Anforderungen:

- Für jede Buchung liegt ein Beleg vor; die Vornahme von falschen oder irreführenden Einträgen in die Geschäftsbücher ist untersagt.
- Alle Geschäftsvorfälle sind vollständig, richtig, zeitnah, periodengerecht, geordnet und nachvollziehbar aufzuzeichnen.
- Es gelten neben der Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen und gesellschaftsrechtlichen Regelungen die Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung.
- Zahlungen und sonstige Vermögensdispositionen werden in den Geschäftsbüchern des ASB exakt, eindeutig und in angemessener Ausführlichkeit abgebildet.
- In den Geschäftsbüchern sind alle Vermögensgegenstände und Schulden vollständig und in richtiger Höhe zu erfassen.
- Entgeltliche Warenumsätze werden ordnungsgemäß für den entsprechenden Abrechnungszeitraum in die Geschäftsbücher eingetragen und ausschließlich über schriftliche Rechnungen berechnet. Bei zulässigen Bargeschäften ist ein ordnungsgemäßes Kassenbuch zu führen.
- Ausnahmen hiervon sind gemäß den entsprechenden Richtlinien des ASB zu behandeln. Die Ausstellung von Rechnungen mit einem höheren als dem zulässig vereinbarten Verkaufspreis ist untersagt. Preisnachlässe werden ausschließlich gemäß den im ASB aktuell geltenden Vorschriften gewährt.
- Schätzungen im Rahmen der Abschlüsse, einschließlich Rückstellungen, werden nach bestem Wissen und vernünftiger kaufmännischer Beurteilung unter Berücksichtigung von Wahrscheinlichkeiten vorgenommen und mit der kaufmännischen Leitung bzw. der Geschäftsführung abgestimmt.
- Interne und externe Auditoren erhalten vollständige und genaue Informationen.



Wertebasierte Compliance ist ein unverzichtbarer Teil unseres Geschäftsalltags und bedeutet für uns, sich an Gesetze und Regeln zu halten.

05



Umwelt und Nachhaltigkeit.

Der ASB sieht den Umwelt- und Gesundheitsschutz als besondere Verpflichtung. Dementsprechend ist es unsere Politik und unser Ziel, nicht nur die gesetzlichen Auflagen voll und ganz zu erfüllen, sondern darüber hinaus die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die Umwelt kontinuierlich zu verringern und Gesundheitsrisiken weiter zu reduzieren.

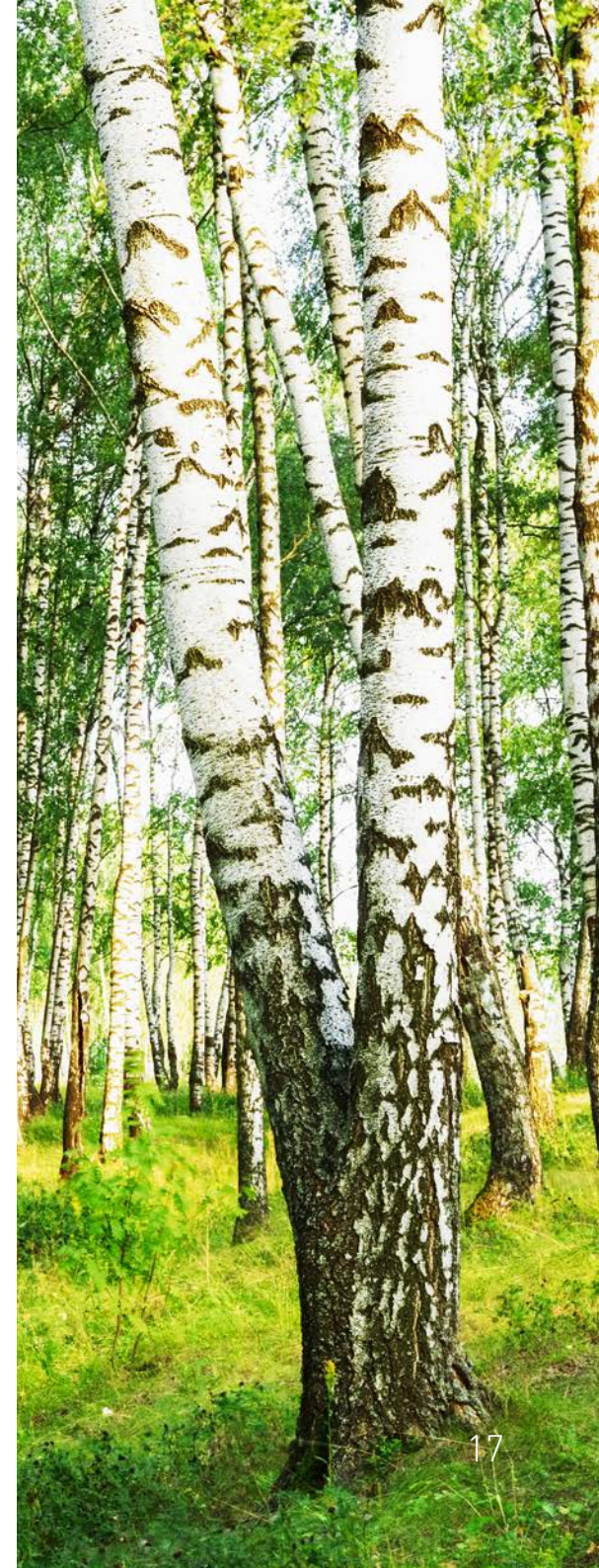
Wo dies möglich ist, bemühen wir uns, die passenden Zertifikate für unsere Umwelt-/Gesundheits-Managementsysteme zu erlangen. Jeder unserer Mitarbeiter ist innerhalb seines Arbeitsbereiches persönlich verantwortlich für die Einhaltung umwelt-/gesundheitsrechtlicher Auflagen und für mögliche Abfallverringerungsmaßnahmen.

Es gehört zur Geschäftspolitik des ASB-Regionalverbandes Nürnberger Land e.V., den Grundsatz und die Umsetzung nachhaltiger Entwicklung aktiv zu unterstützen. Unsere Definition beruht auf der der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung 1987 (Brundtland Kommission) der Vereinten Nationen.

Wir definieren Nachhaltigkeit wie folgt:

“... es allen Menschen auf der Welt zu ermöglichen, ihre Grundbedürfnisse zu befriedigen und eine bessere Lebensqualität genießen zu können, ohne die Lebensqualität kommender Generationen zu beeinträchtigen.”

Um dieses Ziel zu erreichen, sind umweltbezogener, wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt notwendig. Der ASB hat es sich zum Ziel gesetzt, diese drei Ziele langfristig in Einklang zu bringen. Wo immer möglich, berücksichtigen wir regionale Lieferketten und fairen Einkauf.

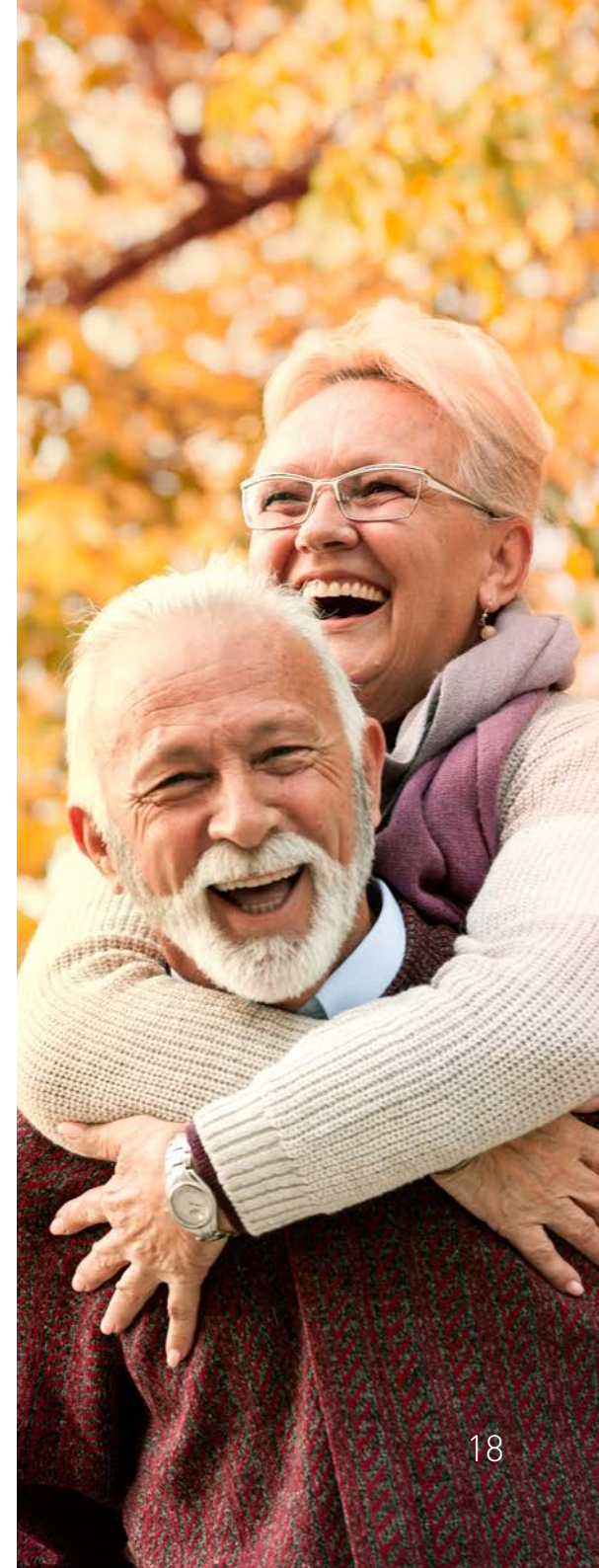


06 | 🛒❤️

Wirtschaft und Soziales.

Wir tragen wesentlich zur Wirtschaft der Städte und Gemeinden, in denen wir tätig sind, bei. Dieser Beitrag zeigt sich in den direkten und indirekten (z.B. bei Lieferanten) Arbeitsplätzen, die wir schaffen, und den Steuern, die wir und unsere Mitarbeiter zahlen. Nur mit erfolgreicher wirtschaftlicher Leistung können wir unsere Leistungen für die Umwelt verbessern.

Unser Ziel ist es, einen messbaren sozialen Beitrag in den Gemeinden und Kommunen zu leisten, in denen wir arbeiten. Dies tun wir durch unsere Dienstleistungen, durch unsere Ethik sowie Wertevorstellungen und durch Investitionen. Wir schaffen das durch die Arbeitsplätze, die wir schaffen, die Lieferanten, die wir beschäftigen und mit Steuern, die wir als Verband zahlen. Darüber hinaus leisten wir einen sozialen Beitrag für die Gesellschaft durch engagierte, ehrenamtliche Arbeit und soziale Aktivitäten.



07 | 

Auftreten in der Öffentlichkeit und Umgang mit Medien.

Der verantwortungsvolle Umgang mit Unternehmensinformationen geht alle etwas an. Der ASB strebt ein einheitliches und abgestimmtes Auftreten in der Öffentlichkeit an. Der Umgang mit den Medien erfolgt ausschließlich über die Geschäftsführung. Nur mit ausdrücklicher Erlaubnis dürfen Mitarbeiter selbst über den ASB, für den ASB oder über mit dem Unternehmen in Verbindung stehende Ereignisse sprechen oder Beiträge veröffentlichen. Mitarbeiter, an die zwecks öffentlicher oder medialer Beiträge herangetreten wird, haben die Anfrage an ihre Führungskraft weiterzuleiten. Das betrifft auch und insbesondere die Social-Media-Aktivitäten der Mitarbeiter. Hierbei sind private Kommunikation und unternehmerische Kommunikation klar zu trennen.



08 |

Digitalisierung und Datenschutz.

Mit der Digitalisierung entstehen neue Arbeitsprozesse im Unternehmen. Daten ermöglichen Innovation und Mehrwert. Wir schützen die Daten unserer Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden vor dem Zugriff durch Dritte. Mitarbeiter sind verpflichtet, ebenso sensibel im Umgang mit Daten zu sein. Jeder Mitarbeiter trägt Verantwortung dafür, dass personenbezogene Daten vor dem unberechtigten Zugriff Dritter geschützt sind.



09 | ☒

Weitere Pflichten
gegenüber dem ASB.



09.01 Ehrliches Verhalten.

Ehrlichkeit und Redlichkeit in der Ausübung ihrer Arbeit ist für alle Mitarbeiter oberstes Gebot. Mitarbeiter, die unredliche Handlungen wie z. B. Betrug, Diebstahl, Unterschlagung oder unrechtmäßige Verwendung von Firmeneigentum begehen oder an solchen teilnehmen, werden zur Rechenschaft gezogen. Darüber hinaus wird gegen den betreffenden Mitarbeiter Strafanzeige erstattet, wenn Beweislage und Umstände dies erfordern und es im Interesse des ASB liegt.

09.02 Schutz des Geschäftseigentums.

Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, dass die Vermögenswerte und das Geschäftseigentum unseres Unternehmens nicht missbraucht oder verschwendet werden. Sie sind deshalb angehalten, nach eigenem Ermessen umsichtig zu handeln und zu entscheiden.

Zu diesen Eigentums- und Vermögenswerten sind zu zählen:

- Grundeigentum,
- Vermögenswerte, Gegenstände sowie Ansprüche gegenüber Dritten,
- Arbeitszeit,
- Unternehmensinformation,
- Unternehmenschancen,
- Geschäftsausstattung, Maschinen und Fahrzeuge, die Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden (z.B. Laptops, Arbeitskleidung, Unterlagen, Fahrzeuge etc.)

Jeder Mitarbeiter ist persönlich dafür verantwortlich, dass das Eigentum des ASB, welches er verwendet oder mit dem er in Berührung kommt, nicht beschädigt, missbraucht oder verschwendet wird.

 **Vertrauen, Fairness und Respekt**
prägen unsere Zusammenarbeit.

 **Wir nutzen Unternehmensressourcen**
verantwortungsvoll.

09.03 Geistiges Eigentum und Copyright Dritter.

Der ASB entwickelt im Rahmen seiner unternehmerischen Tätigkeit Ideen, Strategien und andere geschäftliche Informationen, die als „geistiges Eigentum“ bezeichnet werden und die den Verband und seine unternehmerische Tätigkeit fördern und voranbringen. Dieses geistige Eigentum gehört ebenso wie jede andere Art des Eigentumes in den Besitz unseres Unternehmens und muss von uns geschützt werden. Mitarbeiter des ASB sind während wie auch nach dem möglichen Ende ihres Beschäftigungsverhältnisses verpflichtet, dieses geistige Eigentum zu schützen und nicht nach außen zu geben.

Darüber hinaus sind unsere Mitarbeiter dazu verpflichtet, auch die Geschäftsinformationen dritter Parteien zu sichern und zu achten. Dazu gehören auch anvertrautes fremdes Eigentum sowie vertrauliche Informationen dritter Parteien.

09.04 Vermeidung von Interessenkonflikten.

Interessenkonflikte bestehen immer dann, wenn eine oder mehrere Parteien aufgrund einer zwischen ihnen bestehenden Vereinbarung in unlauterer Weise Vorteile oder eine Vorzugsbehandlung erhalten oder gewähren.

Jeder Mitarbeiter ist dazu verpflichtet, seine Führungskraft anzusprechen, wenn er im Zweifel darüber ist, ob sich aus einer Beziehung zwischen ihm und einer Organisation oder Einzelperson Konflikte bezüglich seiner Aufgabenerfüllung für den ASB ergeben können.

Mitarbeiter sollten beim ASB nach Möglichkeit nicht für Familienangehörige oder Partner als Führungskraft tätig sein. Wo sich dies nicht umgehen lässt, sind von der entsprechenden Führungskraft die passenden Vereinbarungen zur Verhinderung eines Interessenkonflikts zu treffen.

Folgende Fragen sind bei Interessenkonflikten besonders relevant:

- Würden mein Engagement, meine Beziehung oder die Aktivität die Entscheidungen, die ich im Zusammenhang mit dem ASB treffe, negativ beeinflussen?
- Welchen Eindruck macht die Situation auf Außenstehende, auf Kollegen, auf Kunden und die Medien?

 ***Wir schützen Informationen, denn sie sind wertvoll.***

 ***Wir wägen persönliche Interessen und Interessen des Unternehmens sorgfältig ab.***

 ***Bestehen Interessenkonflikte, legen wir sie offen.***

Vorstand ASB-Regionalverband Nürnberger Land e.V.

Vorstandsvorsitzender: Herr Bruno Schmidt

Stellvertretender Vorstandsvorsitzender: Herr Wolfgang Beck

Weitere Vorstandsmitglieder:

Frau Dr. Sabine Heindl

Herr Alexander Horlamus

Herr Maximilian Eibl

Kontrollkommission:

Frau Simone Heubeck

Herr Boris Plaumann

Herr Michael Mais

Arbeiter-Samariter-Bund

Regionalverband Nürnberger Land e.V.

Südring 3 · 91207 Lauf a. d. Pegnitz

Telefon 09123 / 9787-0 · E-Mail: info@asblauf.de

Der Verhaltenskodex erstreckt sich auf den ASB-Regionalverband Nürnberger Land e.V., auf seine Tochtergesellschaften sowie sämtliche angeschlossene Unternehmen innerhalb der ASB-Regionalverbandes Nürnberger Land e.V., ausgenommen Minderheitsbeteiligungen. Er ist von allen Mitgliedsunternehmen des ASB und dessen angeschlossenen Unternehmen zu übernehmen.

Der sprachlichen Einfachheit halber wird nur die männliche Form verwendet.

Veröffentlicht und herausgegeben Juni 2021.