

Verhaltenskodex der Lebensnähe gGmbH

Die Lebensnähe gGmbH steht seit 30 Jahren mit einem hohen Qualitätsanspruch für komplexe personenzentrierte Hilfen und unterstützende Leistungen zur Teilhabe in der ambulanten-komplementären Unterstützung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und Behinderungen. Wir sind uns unserer Verantwortung für unsere Kunden, Mitarbeiter und Partner* bewusst und stehen für ein faires und respektvolles Miteinander.

Der nachstehende Verhaltenskodex ist eine Selbstverpflichtung unseres Unternehmens im Umgang mit allen Anspruchsgruppen und dient gleichzeitig der internen wie auch externen Orientierung im Umgang mit unserer Organisation. Was wir unserem Umfeld bieten, erwarten wir in gleicher Weise von unserem Umfeld.

1. Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter einschließlich der Geschäftsleitung des Unternehmens gleichermaßen verbindlich.

2. Verhaltensgrundsätze

2.1 Integrität

- **Ethik und Recht**

Wir stehen für die Einhaltung der Rechtsordnung unseres Landes. Wir orientieren uns am allgemeingültigen Wertesystem und bekennen uns klar zur Einhaltung ethischer Normen, gesellschaftlicher Werte und Rechtschaffenheit als Zeichen unserer Integrität.

- **Unser Auftreten**

Alle Mitarbeiter repräsentieren und beeinflussen das Bild unseres Unternehmens in der Öffentlichkeit. Wir achten darauf, unseren Partnern stets freundlich, zuvorkommend und dienstleistungsorientiert zu begegnen.

Wir begegnen jedem Menschen mit Respekt und Toleranz.

- **Umgang mit Geschäftsgeheimnissen**

Wir gehen verantwortungsvoll mit Informationen über unsere Geschäftspartner und Kundenbeziehungen um. Wir tragen keine Informationen über die Kundendaten, Zusammenarbeit oder bestehende Vertragsverhältnisse ohne Einverständnis unserer Partner an Dritte oder machen diese öffentlich zugänglich.

Vertrauen ist die Basis der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern.

2.2 Unsere Mitarbeiter

- **Gleichbehandlung**

Wir missbilligen jede Benachteiligung von Mitarbeitern aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Die Lebensnähe gGmbH fördert eine Lernkultur, die offene Rückäußerungen aller Beteiligten schätzt und hierzu ermutigt. Die wesentlichen Kriterien für die Entwicklung von Mitarbeitern sind Leistung und Potenzial.

Wir tolerieren keine Diskriminierung im Zuge einer Anstellung in unserem Unternehmen. Jeder Bewerber hat dieselben Chancen. Die Auswahl eines Bewerbers wird nach objektiven Kriterien an die jeweils vakante Stelle vorgenommen.

- **Gewalt und Belästigung**

Wir tolerieren keine Arten von physischer, psychischer oder sexueller Gewalt und lehnen jede Art der Belästigung, Diskriminierung und Ausbeutung ab.

- **Meinungsfreiheit**

Alle haben das Recht, ihre Meinung offen und frei zu äußern sowie den sachlichen Diskurs zu pflegen.

2.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Wir tragen Fürsorge gegenüber allen Mitarbeitern. Wir stehen für die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitsschutzvorgaben und organisieren unsere Arbeit nach den Grundsätzen der Prävention.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet bei der Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen mit zu wirken.

2.4 Arbeitszeiten

Wir respektieren die Vorgaben der Arbeitszeitgesetze und achten auf die Einhaltung von Höchstarbeitszeiten, Ruhe- und Pausenzeiten. Mehrarbeit erfolgt stets auf Basis der Freiwilligkeit.

2.5 Beschwerdemanagement

Wir bearbeiten Beschwerden von allen Kunden oder ehemaligen Kunden in prompter und fairer Weise nach den hierfür jeweils maßgeblichen Gesetzen und Regeln des Qualitätsmanagements.

2.6 Korruption

Wir lehnen jede Form der Korruption ab. Wir meiden Situationen, in denen wir eigene Interessen durch Annahme oder die Gabe von Vorteilen gegen die Interessen des Unternehmens stellen. Wir bestechen nicht und wir lassen uns nicht bestechen und treten für ein faires Miteinander ein. Jeder Hinweis auf Bestechung ist der Geschäftsleitung mitzuteilen.

Zur Vermeidung von Interessenskonflikten lehnen wir die Gabe wie auch die Annahme von dem sozial üblichen Maß überschreitenden und unangemessenen Geschenken oder Zuwendungen strikt ab. Ebenso unzulässig sind auch Geldgeschenke – unabhängig von ihrer Höhe.

2.7 Datenschutz

Wir achten auf den Schutz der persönlichen Daten unserer Mitarbeiter und Klienten nach der europäischen Datenschutz Grundverordnung (DSGVO). Zur Gewährleistung eines umfassenden Datenschutzes ergreifen wir alle erforderlichen und organisatorischen Schutzmaßnahmen, damit Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität der personenbezogenen Daten gewährleistet sind.

2.8 Schutz des Unternehmensvermögens

Wir gehen verantwortungsbewusst mit Vermögenswerten unseres Unternehmens um. Jeder Mitarbeiter trägt Sorge für den Schutz der Vermögensgegenstände durch einen ehrlichen und pfleglichen Umgang. Die Unterschlagung von Vermögen des Unternehmens wird durch geeignete Maßnahmen sanktioniert.

3. Einhalten des Verhaltenskodex und Kontrolle

Jeder Mitarbeiter erhält ein Exemplar dieses Verhaltenskodex. Dieser Verhaltenskodex wird Gegenstand des Arbeitsvertrages. Es ist jedoch nicht damit getan, diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis zu nehmen. Wir sind aufgerufen unser eigenes Verhalten anhand der vorstehenden Maßstäbe zu überprüfen und sich der Tätigkeitsbereiche klar zu werden, in denen Verbesserungen möglich sind.

Führungskräfte sind in besonderer Weise verpflichtet die Vorbildfunktion wahrzunehmen, integeres Verhalten im Geschäftsalltag aktiv vorzuleben und die Mitarbeiter im eigenen Verantwortungsbereich über die diesem Verhaltenskodex zugrunde liegenden Grundwerte zu informieren und den Kodex in die Mitarbeiterschulung einzubeziehen.

Die Führungskräfte sind zudem verpflichtet die Einhaltung des Kodex sicherzustellen. Gesetzesverstöße und Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex werden nicht hingenommen.

Das Unternehmen wird die Beachtung der vorstehenden Regeln durchsetzen. Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass er sich bei rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des eigenen Verhaltens in seinem Arbeitsumfeld Rat und Hilfe bei den Vorgesetzten sucht.

Das kann dazu beitragen, dass aus kleinen Problemen keine großen Probleme werden.

Offenheit und Vertrauen sind gerade in Fällen, in denen dem Unternehmen ein Schaden drohen könnte, von großer Bedeutung.

Nur gemeinsam kann erreicht werden, dass eine ethisch und integer orientierte Unternehmenskultur von allen Mitarbeitern getragen werden kann.

* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir auf eine Genderschreibweise. Die Bezeichnung von Personengruppen bezieht die weibliche und die diverse Form jeweils mit ein.

Berlin, den

Arbeitgeber

Arbeitnehmer