



## Verhaltensregeln

## 1. Korruption

Gerade in der Bauwirtschaft ist durch die spezielle Art der Fertigung die Gefahr für Korruption sehr hoch. In vielen Fällen zeigt sich, dass die Grenzen zwischen Erlaubtem und Unerlaubtem nicht immer erkennbar sind. Oft ist schwer zu erkennen, ob eine Handlung diesbezüglich eindeutig zuordenbar ist. Eindeutige Festlegung von Richtlinien des Wertemanagementsystems sollen eine Abgrenzung und schlussendlich daraus resultierende Entscheidungen erleichtern.

Um dies zu implementieren haben wir in einer gesonderten **Betriebsvereinbarung zu gesetzestreuem Verhalten und zur Korruptionsbekämpfung** eindeutige Richtlinien festgelegt, wie mit Geschenken und Zuwendungen zu verfahren ist. Dabei werden beide Richtungen, also das Geben und auch das Annehmen von Geschenken/Zuwendungen genau geregelt.

**Verbindliche Rechtsvorschrift: Korruptionsdelikte StGB, §§ 331,332,333,334,299 und 108e**

**Söll-WMS-Standard: Betriebsvereinbarung zu gesetzestreuem Verhalten und zur Korruptionsbekämpfung**

## 2. Wettbewerbsbedingte Absprachen

Preisabsprachen in der Bauwirtschaft führen zu unrechtmäßig hohen Preisen, die im Regelwettbewerb nicht zustande gekommen wären. Dies schadet der Gesamtwirtschaft und damit auch jedem Verbraucher. Preis- und sonstige Absprachen mit Wettbewerbern sind absolut tabu. Durch klare Vorgaben wird festgelegt, welche Informationen an externe Beteiligte im Vertriebsprozess weitergegeben werden dürfen und welche Personen daran beteiligt sind:

**Verbindliche Rechtsvorschrift: §298 StGB Wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen, §266 StGB Untreue, §1 GWB (Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen)**

## 3. Gleichbehandlung

Unsere Firma lebt von den Fähigkeiten unserer Mitarbeiter. Die Förderung der Motivation unserer Mitarbeiter ist daher wichtig für uns. Oberster Grundsatz ist dabei eine faire und gerechte Gleichbehandlung.

Ein Ziel, um dies zu erreichen, ist die Beseitigung von Benachteiligungen gegenüber Beschäftigten insbesondere unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Ein fehlerhafter sozialer Umgang belastet das Betriebsklima erheblich, darum kann auch das wirtschaftliche Betriebsergebnis leiden. Jede Art von Diskriminierung ist in unserem Unternehmen verboten.

Aber auch über die reine Diskriminierung hinaus muss die Gleichbehandlung der Mitarbeiter in alle Entscheidungen von Führungskräften einbezogen werden. Im komplexen Fertigungsprozess mit wenigen standardisierten Abläufen ist es besonders wichtig, die Benachteiligung oder Bevorzugung einzelner Mitarbeiter zu vermeiden.

Verbindliche Rechtsvorschrift: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

**Söll-WMS-Standard: Betriebsvereinbarung zur Vermeidung von Ungleichbehandlungen.**

## 4. Regeltreue

Die Söll Gerüstbau GmbH erfüllt derzeit sämtliche gesetzliche Verpflichtungen und strebt auch weiterhin vollumfängliche Regelkonformität an. Wie bisher wird die Einhaltung sämtlicher gesetzlicher Regelungen sowie über die gesetzlichen Regelungen hinausgehende freiwillige

Kodizes seitens des Unternehmens als Schwerpunkt der Grundsätze und Ziele des Unternehmens angegeben.

Für uns bedeutet das Prinzip der Regeltreue ein fundamentaler Eckpfeiler der Unternehmensphilosophie. Die Einhaltung der Rechtsvorschriften ist für alle Mitarbeiter bindend. Vor allem die Einhaltung der Rechtsvorschriften im Umgang mit Kunden und sonstigen Geschäftspartnern ist uns wichtig. Verstöße gegen das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkung sowie das Strafrecht hinsichtlich wettbewerbswidrigen Absprachen, Korruptions- und Betrugsdelikten werden strikt abgelehnt.

Ebenso wichtig ist uns aber auch die Einhaltung aller arbeitsrechtlich relevanten Vorschriften, die die Arbeitsverhältnisse der eigenen Mitarbeiter betreffen. Insbesondere sind dies Vorschriften des Arbeitnehmerentendegesetzes, Mindestlohngesetz, Vorschriften gegen illegale Ausländerbeschäftigung und Schwarzarbeit., sowie die geltenden Tarifverträge des Gerüstbaugewerbes.

Grundsätzlich gelten für die Firma Söll und ihre Mitarbeiter natürlich alle geltenden gesetzlichen Regelungen. Zur Vereinfachung und zur besseren Übersicht der für unser tägliches Tun relevanten Regeln, wurden die wichtigsten Gesetze, Verordnungen und Richtlinien in einer Kurzübersicht "Für Söll geltende Gesetze" zusammengestellt und sind als Anlage zu diesen Verhaltensregeln verfügbar.

Zusätzlich wurden zur Vereinfachung komplexerer Regelwerke die Söll-Standards zusammengestellt, die als interne Arbeitsanweisungen das regeltreue Verhalten – insbesondere in Bereichen des Arbeitsschutzes – vereinfachen sollen.

#### **Söll-WMS-Standard: Für Söll geltende Gesetze, Söll-Standards**

### **5. Schutz des eigenen Vermögens und des Vermögens von Kunden**

Wir erwarten korrektes Verhalten in allen Bereichen. Von unseren Mitarbeitern erwarten wir absolute Ehrlichkeit bei der Angabe interner geschäftsrelevanter Daten wie Stundenangaben, ausgefüllte Prüfprotokolle und Gerüstkennzeichnungen etc.

Ebenfalls erwarten wir ein ökonomisches Handeln bei Preisgestaltungen und der Umgang mit Firmenskapital z.B. bei der Auswahl wirtschaftlicher Lieferanten. Dafür gibt es für die Bereiche Gerüstbekleidung, Autokran, Baustellentoiletten, Elektrik und Statik feste Stammlieferanten (**Stammlieferantenliste**) mit festen Preislisten. Weitere Lieferanten dürfen nur mit expliziter Genehmigung durch die Geschäftsführung angefragt werden.

Der sorgfältige und pflegliche Umgang mit Betriebseigentum, z.B. Fahrzeuge, Werkzeuge und Gerüstmaterial wird von allen Mitarbeitern erwartet.

Grundsätzlich darf Betriebseigentum nur für betriebliche Zwecke eingesetzt werden. Eine private Nutzung ist verboten.

Aber auch das Verhalten gegenüber Kunde soll dadurch geprägt sein. Auch hier erwarten wir wahrheitsgemäße Angaben z.B. beim Erstellen von Abrechnungen, Angaben über den Bauablauf oder allen sonstigen ausgetauschten Daten. Beim Erfassen der Aufmaße sind Mengen stets korrekt und nachvollziehbar anhand von Plänen zu ermitteln. Die Pläne sind dem Auftraggeber zur Verfügung zu stellen. Angaben in Bautagebüchern über ausgeführte Tätigkeiten müssen den Angaben aus der Söll-JobKom entsprechen und wahrheitsgemäß erfasst sein.

Eine bewusste Falschangabe von Daten zur Weiterverarbeitung - egal welcher Art – gegenüber internen oder externen Partnern wird in unserem Unternehmen nicht akzeptiert.

**Verbindliche Rechtsvorschrift: Betrugsdelikte, §263 StGB**

### **6. Transparente Kommunikation**

Unser Unternehmen ist geprägt von Informationen, auf deren Grundlage die Entscheidungen getroffen werden, die für den Erfolg des Unternehmens tragend sind. Der Informationsfluss intern sowie extern ist dabei entscheidend für die Aufnahme und

Auswertung von Daten und damit für die daraus resultierenden Entscheidungen. Wir sind überzeugt, dass eine transparente Kommunikation Grundlage ist für eine höhere Basis an Interaktion und Erkenntnis ist.

Kern der täglichen Arbeit ist das Projekt. Durch die Festlegung der Beteiligten in einer Kommunikationsmatrix wird festgelegt, dass die richtigen Informationen stets an die richtigen Stellen verteilt werden. Da ein Großteil der Kommunikation per Email stattfindet, wurden für jedes Team Emailpostfächer angelegt. Auf diese Postfächer haben alle Teammitglieder Zugriff. Die Kommunikation vor allem mit Externen soll über diese Postfächer erfolgen. Dabei soll jeder Einzelne die an ihn gerichtete Kommunikation bearbeiten und dann dem entsprechenden Projekt zuordnen. Durch die Beteiligung aller Teammitglieder wird sichergestellt, dass hier keine Information (insbesondere bei Urlaub oder Krankheit) verloren geht.

Für Projektbesprechungen werden auf allen Ebenen moderne digitale Hilfsmittel (z.B. Konferenzsysteme) zur Verfügung gestellt, damit sichergestellt werden kann, dass alle Beteiligten auf direktem und schnellem Wege involviert werden können. Ein wichtiger Grundsatz ist, dass fehlende Informationen stets direkt und sofort ‚on the fly‘ eingeholt werden. So können zielgerichtet alle Entscheidungen gemeinsam im Team getroffen werden.

Informationen werden - sofern Sie nicht explizit Geschäftsgeheimnisse betreffen - über das interne Informationsmanagement grundsätzlich allen zur Verfügung gestellt. Damit wird sichergestellt, dass eine Informations-Ressource transparent wird. Alle wesentlichen Zahlen können über das Menü „**MAWI**“ als Tabellen abgerufen werden. Die Zugänglichkeit ist hier bis auf die Ebene der Montageleiter gegeben.

Auch die Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern soll geregelt stattfinden. Eine klare Zieldefinition sowie Rückfragen bei Unklarheiten und die zeitnahe Rückmeldung über die Zielerreichung setzen wir voraus. Die Führungskraft steht dem Mitarbeiter als Ansprechpartner bei beruflichen, persönlichen oder rechtlichen Themen stets zur Verfügung. Auftretende Probleme werden stets offen kommuniziert und gemeinsam mit der verantwortlichen Führungskraft gelöst.

Neben der internen Kommunikation basiert auch die Kommunikation mit externen Geschäftspartnern auf absoluter Transparenz. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Unstimmigkeiten oft auf falschen oder fehlenden Informationen, auf eingeschränkter oder nicht vorhandener Kommunikation beruhen. Der Aufbau der Geschäftsprozesse um den Kunden herum unter Beachtung aller vom Kunden gestellter Ansprüche lässt diese Verfälschungen oder das Fehlen erst gar nicht entstehen. Der Kunde wird mitgenommen! Zu diesem Zweck werden für jedes Projekt die Ansprechpartner des Kunden gemeinsam festgelegt. Wichtige Informationen erhalten die Ansprechpartner über „**Autokommunikationen**“. Dabei ist wichtig, dass Kunden vom ersten Projektprozess an über alle Vorgänge informiert werden. Die schwierigen gestalterischen Prozesse, die letztendlich zum Entstehen eines Bauwerks (hier: Gerüst) führen, werden schon im Vorfeld mit dem Kunden abgestimmt. Als weitere Mittel werden dafür auch **Webportale und Cloudzugänge** für die Kunden eingerichtet.

## 7. Verantwortung der Führungskräfte und Mitarbeiter

Verantwortungsvolles Handeln der Führungskräfte und Mitarbeiter bestimmt das Funktionieren des gesamten Unternehmens. Alle Entscheidungen sollen im Sinne der Erreichung der Unternehmensziele getroffen werden.

Grundlage für die Erreichung der Unternehmensziele ist, dass Führungskräfte und Mitarbeiter Ihre Aufgaben kennen müssen. Dies wird erreicht durch die Angabe präziser Vorgaben mit genauer Zielformulierung. Zu einem großen Teil trägt dazu eine fehlerfreie und zeitnahe Erfassung der Aufgaben („Baustellendigitalisierung“) bei. Nur das Abarbeiten einer Aufgabe mit genauem Kennen des zu erarbeitenden Ziels führt zum Erfolg. Dafür erwarten wir von den Führungskräften genaue Zielvorgaben bei Anweisungen für ihre Mitarbeiter einerseits, von den Mitarbeitern eine zielorientierte Aufgabenerfüllung. Jede Führungskraft soll dabei ihren Mitarbeitern so viel

Handlungsspielraum und Eigenverantwortung wie möglich einräumen, stets durch klare und realistische Zielvorgaben motivieren und für die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben und Richtlinien sorgen. Das Kontrollieren des errichteten Ziels ist für eine Führungskraft obligatorisch. Sie ist auch Ansprechpartner für die Mitarbeiter bei allen beruflichen, persönlichen oder rechtlichen Themen oder Fragestellungen und löst diese stets gemeinsam mit den Mitarbeitern. Von unseren Mitarbeitern erwarten wir eine zielorientierte Aufgabenerfüllung.

## 8. Umweltschutz

Der Schutz der Umwelt ist für uns ein hohes Gut. Ein verantwortungsvolles Handeln im Sinne des Schutzes von Umwelt und Natur erwarten wir von allen Mitarbeitern und Führungskräften. Die Einhaltung der umweltrechtlichen Regeln und Gesetze ist selbstverständlich.

An allen Standorten betreiben wir konsequente **Mülltrennung** nach den geltenden Richtlinien. Die Entsorgung von Baustellenmüll (Planen, Netze, Kabelbinder) erfolgt grundsätzlich durch professionelle Entsorgungsunternehmen.

Die Nutzung von **regenerativen Energieträgern** wird angestrebt. So wird schon heute die Hauptniederlassung in Neusäß komplett mit selbstproduziertem Photovoltaikstrom versorgt.

Die Umstellung der PKW-Flotte auf **E-Mobilität** ist bis Ende 2022 geplant.

Durch die Nutzung moderner Kommunikationsmedien soll auf **Fahrten** mit CO<sub>2</sub> ausstoßenden Verbrennungsmotoren möglichst verzichtet werden. Überflüssige Fahrten sind auf jeden Fall zu vermeiden, eine Prüfung auf Notwendigkeit ist vor jedem Auswärtstermin vorzunehmen. Die Entscheidung dafür trägt jeder Mitarbeiter im Einzelfall selbst.

## 9. Interessenskonflikte

Die Geschäftsbeziehung zu allen am Geschäftsprozess Beteiligten soll stets auf einer sachlichen Ebene bleiben. Interessenskonflikte sollen dabei auf jeden Fall vermieden werden. Dazu gehören Auftragsvergaben an familiär oder freundschaftlich verbundene Unternehmen, sowie eine Nebentätigkeit der Beteiligten in jeglicher Form.

Eine Genehmigung für eine **Nebentätigkeit** kann nur in Ausnahmefällen nach Prüfung durch die Geschäftsleitung erteilt werden.

Bei **Auftragsvergaben an Lieferanten** sind auf jeden Fall die Lieferanten der Stammlieferantenliste zu verwenden. Bei freien Anfragen müssen mindestens zwei Lieferanten angefragt werden. Nach Prüfung der Angebote muss grundsätzlich der preisgünstigste Lieferant beauftragt werden. Durch eine begründete Ausnahme kann in Einzelfällen davon abgewichen werden.

Die Nutzung von Material, Geräten oder Arbeitskräften für private Zwecke ist für alle Mitarbeiter ausdrücklich verboten!

## 10. Umgang mit Spenden, gemeinnützigem Engagement und Sponsoring

Spenden für gemeinnützige Organisationen werden allein von der Geschäftsführung festgelegt. Dabei soll sichergestellt werden, dass die Empfänger solcher Zuwendungen weder in einer Geschäftsbeziehung zur Firma stehen noch eine Einflussnahme auf Beschaffungs- oder Veräußerungsvorgänge in irgendeiner Art stattfindet.

Barspenden sind unzulässig. Spenden an politische Parteien, ihnen nahestehende Organisationen, Amts- oder Mandatsträger oder Bewerber um ein öffentliches Amt werden nicht gewährt.

Die Sponsoring-Maßnahmen werden ebenso nur durch Geschäftsführung genehmigt und dienen der Förderung des Images des Unternehmens sowie seiner

Bekanntheitsgradförderung. Dabei handelt es sich um Austauschgeschäfte. Hierbei ist stets darauf zu achten, dass Leistung und Gegenleistung in einem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen.

### **11. Sanktionen bei Verstößen**

Verstöße gegen die EMB-Verhaltensregeln werden nicht geduldet. Bei Zuwiderhandlungen ist neben straf- und haftungsrechtlichen Folgen durch den Gesetzgeber auch mit disziplinarischen oder – je nach dem Ausmaß des Verstoßes – arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu rechnen.

### **12. Ansprechpartner/Wertemanagementbeauftragter/Hinweisgebersystem**

Bei Zuwiderhandlungen gegen die Verhaltensregeln des Wertemanagements informieren Sie unbedingt Ihren Vorgesetzten. Firmenübergreifend steht Ihnen für alle Themen rund um das Wertemanagementsystem wie auch zur Meldung von Zuwiderhandlungen der Wertemanagementbeauftragte

**Klaus Jahn, 0172/8261343**

zur Verfügung.

In Konfliktsituationen, wenn eine Entscheidung im Sinne der Verhaltensregeln nicht oder nur schwer von Ihnen getroffen werden kann, sowie zur anonymen Meldung möglicher Missstände steht Ihnen das externe Hinweisgebersystem der Söll Gerüstbau GmbH zur Verfügung:

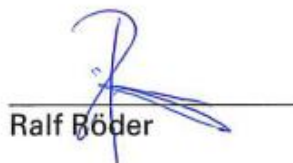
**Frau RAin WiebkeStiller-Walling**  
**mobil+49(0)151-57877219**

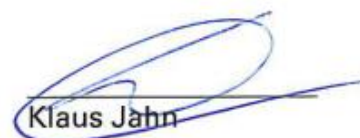
**[E-Mail:rain.stillerwalling@t-online.de](mailto:rain.stillerwalling@t-online.de)**

Beachten Sie dazu die „Richtlinien zum Einsatz des Hinweisgebersystems bei der Söll Gerüstbau GmbH.

Neusäß, den 23.04.2020

  
Günther Schwarz

  
Ralf Böder

  
Klaus Jahn

## **Relevante Gesetze, Verordnungen und Richtlinien:**

Gesetze und Verordnungen:

Arbeitsschutzgesetz <https://www.gesetze-im-internet.de/arbbschg/>  
Arbeitssicherheitsgesetz <https://www.gesetze-im-internet.de/asig/>  
Sozialgesetzbuch 7 [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_7/index.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_7/index.html)  
Arbeitszeitgesetz <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html>  
Jugendarbeitsschutzgesetz <https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/>  
Mutterschutzgesetz [https://www.gesetze-im-internet.de/muschg\\_2018/](https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/)  
Baustellenverordnung <https://www.gesetze-im-internet.de/baustellv/>  
Arbeitsstättenverordnung [https://www.gesetze-im-internet.de/arbstaettv\\_2004/index.html](https://www.gesetze-im-internet.de/arbstaettv_2004/index.html)  
Baustellenverordnung <https://www.gesetze-im-internet.de/baustellv/>  
Betriebssicherheitsverordnung [https://www.gesetze-im-internet.de/betrbsichv\\_2015/](https://www.gesetze-im-internet.de/betrbsichv_2015/)  
Straßenverkehrsordnung [https://www.gesetze-im-internet.de/stvo\\_2013/](https://www.gesetze-im-internet.de/stvo_2013/)  
Mindestlohngesetz <https://www.gesetze-im-internet.de/milog/>  
Bundesdatenschutzgesetz [https://www.gesetze-im-internet.de/bdsg\\_2018/](https://www.gesetze-im-internet.de/bdsg_2018/)  
Tarifvertragsgesetz <https://www.gesetze-im-internet.de/tvlg/>  
Betriebsverfassungsgesetz <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/>  
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html>  
DGUV Vorschrift 1 <https://www.bgbau.de/service/angebote/medien-center/medium/grundsaeetze-der-praevention/>  
DGUV Vorschrift 38 <https://www.bgbau.de/service/angebote/medien-center/medium/bauarbeiten/>

Regeln und Richtlinien:

DGUV Handlungsanleitung für den Umgang mit Arbeits- und Schutzgerüsten  
<https://www.bgbau.de/service/angebote/medien-center/medium/handlungsanleitung-fuer-den-umgang-mit-arbeits-und-schutzgeruesten/>  
TRBS 2121 Teil 1 Gefährdung von Beschäftigten durch Absturz bei der Verwendung von Gerüsten <https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/TRBS/TRBS-2121-Teil-1.html>  
DIN EN 12811-1 Arbeitsgerüste – Leistungsanforderungen, Entwurf, Konstruktion und Bemessung  
DIN 4420-1 Schutzgerüste – Leistungsanforderungen, Entwurf, Konstruktion und Bemessung  
Layher Blitz Gerüst System 70 Stahl – Allgemeine Bauaufsichtliche Zulassung Z-8.1-16.2  
Layher Blitz Gerüst System 100 Stahl – Allgemeine Bauaufsichtliche Zulassung Z-8.1-840  
Layher AllroundGerüst Modulsystem – Allgemeine Bauaufsichtliche Zulassung Z-8.22-64  
Alltrad Fassadengerüst ascco quadro 70 - Allgemeine Bauaufsichtliche Zulassung Z-8.1-190  
Alltrad Fassadengerüst ascco quadro 100 - Allgemeine Bauaufsichtliche Zulassung Z-8.1-849  
Rahmentarifvertrag für das Gerüstbauer-Handwerk  
<alle intern>

## **Zusätzlich relevant für Führungskräfte:**

Wettbewerbswidrige Absprachen  
Wettbewerbsbeschränkende Absprachen (§ 298 StGB) [https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/\\_298.html](https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/_298.html)

Korruptionsdelikte

Vorteilsnahme (§331 StGB) [https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/\\_331.html](https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/_331.html)  
Bestechlichkeit (§332 StGB) [https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/\\_332.html](https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/_332.html)

Vorteilsgewährung (§333 StGB) [https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/\\_333.html](https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/_333.html)

Bestechung (§334 StGB) [https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/\\_334.html](https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/_334.html)

Bestechlichkeit und Bestechung (§299 StGB) [https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/\\_299.html](https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/_299.html)

Abgeordnetenbestechung (§108e StGB) [https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/\\_108e.html](https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/_108e.html)

Betrugsdelikte

Betrug (§263 StGB) [https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/\\_263.html](https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/_263.html)

Untreue bei wettbewerbswidrigen Absprachen oder Durchführung von Bauvorhaben  
[https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/\\_266.html](https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/_266.html)

Baugefährdung (§ 319 StGB) [https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/\\_319.html](https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/_319.html)