



## **Verhaltenskodex zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz**

### **Regeln und Grundsätze für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten unserer Mitarbeitenden**

Verantwortungsbewusstes und nachhaltiges Handeln ist ein entscheidender Teil unserer Unternehmenskultur. Es ist für uns wichtig, dass wir unserer ethischen und rechtlichen Verantwortung gerecht werden. Nur so schaffen wir Vertrauen und werden als verlässlicher und integrierender Partner im Gesundheitswesen von Patienten, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit wahrgenommen. Dieser Verhaltenskodex formuliert die wesentlichen Regeln und Grundsätze für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und spiegelt so die Wertvorstellungen wider, die für uns verbindlich sind. Wie das Kommunalunternehmen in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird, hängt maßgeblich von jedem Einzelnen ab. Der Verhaltenskodex dient dazu, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die grundlegenden und unverzichtbaren ethischen und rechtlichen Anforderungen, denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit entsprechen müssen, bewusst zu machen und ihnen im geschäftlichen Alltag eine Orientierung zu geben. Spezielle Regelungen in Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, internen Richtlinien (insbesondere Verfahrensanweisungen, Sicherheits- und Qualitätsvorschriften), etc. bleiben unberührt.

#### **1. Allgemeine Grundsätze**

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorschriften zu beachten. Das Gleiche gilt für sämtliche interne Richtlinien etc. Jede Beteiligung an Geschäften, die erkennbar darauf abzielt, gesetzliche, behördliche oder interne Richtlinien zu umgehen, ist unzulässig. Wir erwarten von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insbesondere persönliche Integrität und Verlässlichkeit. Verstöße gegen gesetzliche und behördliche



Vorschriften oder gegen interne Richtlinien etc. können arbeitsrechtliche Maßnahmen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und strafrechtliche Sanktionen zur Folge haben. Unkenntnis kann als Entschuldigung für Fehlverhalten in diesem Zusammenhang nicht akzeptiert werden und kann vor Sanktionen nicht schützen. Für interne Richtlinien gilt dies ebenfalls, vorausgesetzt, es bestand die Möglichkeit, hiervon in zumutbarer Weise Kenntnis nehmen zu können.

## **2. Diskriminierungsverbot**

Alle Patienten, Kunden und Geschäftspartner sind fair und respektvoll zu behandeln. Das Miteinander von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist durch Fairness und gegenseitige Wertschätzung gekennzeichnet. Die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen sind zu achten. Jegliche Formen von Diskriminierung, Belästigungen oder Beleidigungen werden nicht toleriert. Das Gleiche gilt für jedwede Formen von Nötigung und Gewalt oder deren Androhung.

## **3. Sicherheit und Qualität von Dienstleistungen**

Die Qualität und Sicherheit unserer Dienstleistungen ist die Grundlage unseres Handelns. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist mitverantwortlich, dass diese Grundlagen im eigenen Verantwortungsbereich eingehalten werden. Gesetze und interne Richtlinien zu Sicherheit und Qualität sind konsequent zu beachten. Dies gilt im besonderen Maße im Umgang mit Patienten.

## **4. Menschen- und Umweltrechte**

Wir im Kommunalunternehmen Kreisklinik Fürstenfeldbruck / Seniorenheim Jesenwang, Anstalt des öffentlichen Rechts des Landkreises Fürstenfeldbruck setzen uns dafür ein, dass die (Menschen-)Rechte unserer Beschäftigten respektiert und geschützt werden. Zudem stehen wir dafür ein, dass unsere Dienstleistungen so erbracht werden, dass die Menschenrechte Dritter und die Umwelt respektiert



werden. Um dies zu gewährleisten, haben wir eine unternehmensinterne Menschenrechtsstrategie entwickelt ([Grundsatzklärung](#)), die sich nach den Anforderungen des Lieferkettentransparenzgesetzes richtet. Daher erwarten von allen, die im Kommunalunternehmen beschäftigt sind, die Beachtung folgender Grundsätze:

#### **4a) Bekämpfung von Kinderarbeit**

Wir verurteilen alle Formen von Kinderarbeit. Daher lehnen wir jegliche Beschäftigung von Kindern unter dem Alter ab, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet. In jedem Fall darf das Beschäftigungsalter 15 Jahre nicht unterschreiten.

#### **4b) Bekämpfung von Zwangsarbeit**

Wir verurteilen sämtliche Formen der Zwangsarbeit; dies umfasst jede Arbeitsleistung oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat, etwa in Folge von Schuldknechtschaft oder Menschenhandel. Wir verurteilen alle Formen der Sklaverei, sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder anderer Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte.

#### **4c) Förderung von fairen und gesunden Arbeitsbedingungen**

Wir verurteilen die Missachtung der nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes, wenn hierdurch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren entstehen. Insbesondere verurteilen wir offensichtlich ungenügende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel, das Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch



chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden, das Fehlen von Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung.

#### **4d) Nachhaltigkeit und Umweltschutz**

Das Kommunalunternehmen bekennt sich zu jeglichen umweltschützenden Prinzipien. Insbesondere wird Wert darauf gelegt, dass bei der Handhabung, der Lagerung, des Transports, der Entsorgung, des Recyclings und der Wiederverwertung von Abfällen, Abgasen und Abwässern alle geltenden Vorgaben eingehalten werden. Das Kommunalunternehmen bekennt sich zu klimaschützenden Prinzipien, insbesondere zur sparsamen Verwendung und Bewahrung natürlicher Ressourcen sowie der Sicherstellung und dem Nachweis kontinuierlicher ökologischer Verbesserung innerhalb ihrer Klinik- und Verwaltungsstandorte (z.B. Reduzierung des Rohstoff- und Energieverbrauchs, der Emissionen, Abwässer, Lärmemissionen, Abfälle, gefährlichen Substanzen und der Abhängigkeit von natürlichen Ressourcen mithilfe festgelegter Ziele und Verbesserungsstrategien).