

 Ledder Werkstätten	Ledder Werkstätten gGmbH	Erstelldatum 07.03.2024
	Verhaltenskodex	Seite 1 von 9

Verhaltenskodex der Ledder Werkstätten gGmbH

Präambel

„Alles nun, was ihr wollt, dass euch die Leute tun sollen, das tut ihr ihnen auch! Das ist das Gesetz und die Propheten“ (Matthäus 7:12).

Der von uns gewählte Spruch aus der Bergpredigt möge uns als „Goldene Regel“ stets im Handeln und Verhalten leiten.

Der vorliegende Verhaltenskodex basiert auf dem Kodex des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V. (EWDE), dem Zusammenschluss von Diakonie Deutschland, Brot für die Welt und Diakonie Katastrophenhilfe.

Bisher liegt für die gesamte Unternehmensgruppe der Ledder Werkstätten gGmbH noch kein gemeinsam entwickelter Verhaltenskodex vor. Für die Unternehmensleitung ist eine rechtskonforme, verantwortungsbewusste und nachhaltige Unternehmensführung von zentraler Bedeutung. Dies schließt auch ethische Werte ein, die in unserer Philosophie bzw. unserem Leitbild (siehe Homepage) eine verbindliche Grundlage finden. Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, ist es uns wichtig, insbesondere in diesen Zeiten der Veränderung eine für uns klare und verbindliche Form zu schaffen, die allen Mitarbeiter:innen eine Orientierung geben kann.

Der Verhaltenskodex ist verpflichtend für alle angestellten und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen der Ledder Werkstätten sowie aller Tochterunternehmen anzuwenden. Bei Verdacht auf einen Verstoß wird diesem nachgegangen. Mögliche disziplinarische oder rechtliche Konsequenzen behalten wir uns vor.

Wir wollen unserer Verantwortung und Zuverlässigkeit einen transparenten Rahmen geben. Unser Verhaltenskodex dient der Transparenz sowohl nach innen als auch nach außen zu unseren Kund:innen und Kooperationspartner:innen.

1. Zielsetzung

Wir möchten unseren Mitarbeiter:innen ein sicheres Arbeitsumfeld bieten, in dem Selbstbestimmung, Offenheit und konstruktive Rückmeldung willkommen sind. Der vorliegende Verhaltenskodex verfolgt zu diesem Zweck folgende Ziele:

- Einhaltung gesetzlicher, behördlicher und interner Vorschriften
- Orientierung für das eigene Handeln durch klare Verhaltensgrundsätze
- Förderung und Unterstützung von korrektem Verhalten aller Mitarbeiter:innen

 Ledder Werkstätten	Ledder Werkstätten gGmbH	Erstelldatum 07.03.2024
	Verhaltenskodex	Seite 2 von 9

- Einbringen von Initiative in der eigenen Rolle und Funktion
- Schaffung von Transparenz nach innen und außen

Unser Wunsch ist es, dass jede:r mit dem eigenen Verhalten und aktiven Handeln dazu beitragen kann, dass eine neue gemeinsame Unternehmenskultur des Vertrauens wächst.

2. Anwendungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt verbindlich für den Aufsichtsrat, die Geschäftsführung, alle Leitungs- und Führungskräfte und Mitarbeiter:innen der Ledder Werkstätten und ist bei den Mitarbeiter:innen Bestandteil des Dienstvertrages. Die Grundsätze des Verhaltenskodex gelten darüber hinaus für hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen. Außerdem fließen die hier formulierten Grundsätze in unsere Kooperationsverträge mit Partnern und in unsere Beschaffungsrichtlinien ein, indem wir die Regelungen des Lieferkettensorgfaltspflichtgesetzes (LkSG) berücksichtigen.

3. Grundsätze unseres Handelns

Die Unantastbarkeit der Würde des Menschen ist für uns handlungsleitend. In unserer Arbeit und im Kontakt begegnen wir Menschen mit Einfühlungsvermögen, Respekt und Wertschätzung.

Dies sind unsere Grundsätze für unser professionelles Handeln:

- Unantastbarkeit der Würde aller Menschen
- Schutz der Menschenrechte
- Teilhabe und Inklusion
- Einhalten von Leistungsversprechen und Transparenz
- Soziale, ökologische und wirtschaftliche Nachhaltigkeit
- Verantwortung beim Ausüben von Macht sowie im Umgang mit Ressourcen
- Vertrauen und Wertschätzung
- Verbindliche Führungsleitlinien, Regelkonformität und das „Vier-Augen-Prinzip“¹

Wir setzen uns für Strukturen ein, die Handeln im Einklang mit diesen Grundsätzen fördern. Dazu gehört, dass ethische Standards konkretisiert werden und unser Hinweissystem gemäß dem Hinweisgeberschutzgesetz dauerhaft vorgehalten und gepflegt wird. Gemeinsam sorgen wir alle darüber hinaus für ein Klima, in dem der Missbrauch von anvertrauter Macht verhindert wird.

¹ Das Prinzip besagt, dass an wichtigen Entscheidungen mindestens zwei Personen beteiligt werden sollten.

 Ledder Werkstätten	Ledder Werkstätten gGmbH	Erstelldatum 07.03.2024
	Verhaltenskodex	Seite 3 von 9

4. Leiten und Führen

Die Unternehmensleitung, die Führungs- und Leitungskräfte verpflichten sich in besonderem Maße, für die persönliche Integrität ihrer Mitarbeiter:innen einzutreten und bei ersten Anzeichen von Verstößen gegen den Verhaltenskodex klar Stellung zu beziehen.

Die Unternehmensleitung, die Leitungs- und Führungskräfte sind besonders in der Pflicht, Strukturen und Prozesse zu schaffen, die die Einhaltung der Grundsätze unseres Handelns ermöglichen und sichern.

5. Teilhabe und Rehabilitation

Aufgrund unseres Auftrages der Ermöglichung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung sehen wir uns besonders in der Verantwortung, die Verschiedenheit der Menschen mit ihren Ressourcen, Fähigkeiten und Bedarfen zu respektieren und zu fördern, sowie Barrieren und Vorurteile ihnen gegenüber zu beseitigen.

6. Schutz vor Gewalt und Benachteiligung

Wir lehnen jede Form von Gewalt (körperliche, seelische, sexualisierte und strukturelle) gegenüber den Menschen in unserer Einrichtung ab und treten Gewaltausübung entschieden und konsequent entgegen.

Wir dulden keine Art von Diskriminierung und Mobbing. Niemand darf wegen seiner Hautfarbe, Nationalität, sozialer Herkunft, sexueller Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugungen, Geschlecht, Alter oder etwaiger Behinderungen belästigt oder diskriminiert werden. Wir sorgen für einen präventiven Schutz durch Sensibilisierung, Information, Wahrnehmung und Rückmeldung.

Mit unserem Gewaltschutzkonzept setzen wir verbindliche Verhaltens- und Handlungsregelungen in den Ledder Werkstätten zum Schutz vor Gewalt um.

7. Prävention von Korruption

Wir setzen die uns für unsere Leistungserbringung zur Verfügung gestellten Mittel sachgerecht, sparsam und wirtschaftlich ein. Wir streben eine Haltung kompromissloser Integrität an, die es ermöglicht, aufrichtig wie regelkonform zu handeln und Korruption gar nicht erst entstehen zu lassen.

Wir verpflichten uns daher zu folgendem Verhalten:

- Wir bestechen nicht und lassen uns nicht bestechen.

 Ledder Werkstätten	Ledder Werkstätten gGmbH	Erstelldatum 07.03.2024
	Verhaltenskodex	Seite 4 von 9

- Wir gewähren keine gesetzeswidrigen, unberechtigten Vorteile und nehmen solche auch nicht an.
- Wir nutzen unsere dienstliche Stellung nicht zu unserem eigenen Vorteil.

Für die Unternehmensleitung und den Aufsichtsrat ergeben sich erweiterte Pflichten aus dem Diakonischen Corporate Governance Kodex².

7.1 Vermeiden von Interessenskonflikten

Wir vermeiden Situationen, in denen unsere persönlichen Beziehungen oder finanziellen Interessen mit den Interessen der Ledder Werkstätten sowie der Tochterunternehmen in Konflikt geraten können (z.B. Rechtsgeschäfte, Beschäftigungsverhältnisse, Beratungstätigkeiten, Kredite, Aktien oder sonstige wirtschaftliche Verflechtungen). Wir informieren daher unverzüglich und unaufgefordert unsere:n Vorgesetzte:n über mögliche Interessenskonflikte in Textform.

Dies gilt bei:

- Vertragsabschlüssen (z. B. Honorarverträge, Dienstleistungsverträge, Beratungsverträge) mit nahestehenden Personen;
- Vertragsabschlüssen mit Unternehmen, an denen nahestehende Personen beteiligt sind oder auf
- welche diese Personen personelle oder wirtschaftliche Einflussmöglichkeiten haben;
- der Einstellung oder Beförderung von nahestehenden Personen und
- vergleichbaren Fällen, in denen ein Interessenskonflikt zu befürchten ist.

Nahestehende Personen im Sinne dieses Verhaltenskodexes sind insbesondere Ehepartner:innen, Lebenspartner:innen, Geschwister, Geschwister der Ehe oder Lebenspartner:innen sowie Verwandte oder Verschwägerter in gerader Linie (z. B. Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Kinder, Enkel).

Auch nicht verwandte Personen können eine nahestehende Person sein, wenn enge persönliche Kontakte oder wirtschaftlich enge Beziehungen bestehen. Sollten unsererseits Zweifel bestehen, ob es sich um den Personenkreis nahestehender Personen handelt, informieren wir unsere:n Vorgesetzte:n in Textform.

² Corporate Governance Kodex der Diakonie Deutschland, 04.2019.

 Ledder Werkstätten	Ledder Werkstätten gGmbH	Erstelldatum 07.03.2024
	Verhaltenskodex	Seite 5 von 9

Vorgesetzte informieren daraufhin ihre Mitarbeiter:innen zunächst mündlich und anschließend auch in Textform über die zu treffenden Maßnahmen, um den Interessenskonflikt zu vermeiden oder zumindest zu mildern (z. B. indem die betroffene Person nicht mehr an Verhandlungen teilnehmen darf).

7.2 Insichgeschäfte

Insichgeschäfte sind nicht erlaubt. Ein Insichgeschäft liegt vor, wenn tatsächlich nur eine Person beteiligt ist, die somit sowohl als Käufer:in als auch als Verkäufer:in auftritt. Ein Beispiel wäre, wenn ein:e Mitarbeiter:in einen Gegenstand an die Ledder Werkstätten oder eines ihrer Tochterunternehmen verkauft und gleichzeitig den Kaufvertrag für die Ledder Werkstätten oder eines ihrer Tochterunternehmen unterzeichnen würde.

7.3 Insichähnliche Geschäfte

Insichähnliche Geschäfte bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch die Geschäftsführung. Diese liegen insbesondere dann vor, wenn Mitarbeiter:innen Waren und Gegenstände an die Nutzer:innen und Beschäftigten der Ledder Werkstätten bzw. der Tochterunternehmen verkaufen oder von Nutzer:innen und Beschäftigten kaufen.

Insichähnliche Geschäfte zwischen Mitarbeiter:innen und Mitarbeiter:innen sowie zwischen Nutzer:innen/Beschäftigten und Nutzer:innen/Beschäftigten werden im Rahmen des partizipativen Erarbeitungsprozesses des Verhaltenskodex noch einmal besonders beleuchtet und geregelt.

7.4 Nebentätigkeit

Wir informieren die Personalabteilung in Textform über entgeltliche Nebentätigkeiten. Diese nehmen wir nur wahr, wenn sie weder unsere Funktionen als Mitarbeiter:innen negativ beeinflussen, noch das Vertrauen in uns untergraben.

7.5 Geschenke und sonstige Vorteile

Der Aufbau und die Pflege starker Arbeitsbeziehungen zu unseren Nutzer:innen, Beschäftigten, Angehörigen und rechtlichen Betreuer:innen sowie Kund:innen, Lieferant:innen und anderen Geschäftspartner:innen ist ein wichtiger Aspekt unserer Qualität. Gleichzeitig ist es wichtig, die Grenzen zu wahren und besonders bei Geschenken und Angeboten Vorsicht walten zu lassen, um Interessenskonflikte und persönliche Vorteilsnahme zu verhindern.

- Wir nehmen grundsätzlich keine Geschenke und sonstige Vorteile von den Obengenannten an. Es sei denn, es handelt sich um geschäftsübliche Aufmerksamkeiten (z. B. Süßigkeiten, Blumen, Essenseinladungen), die einen Wert von 35 Euro nicht übersteigen.

 Ledder Werkstätten	Ledder Werkstätten gGmbH	Erstelldatum 07.03.2024
	Verhaltenskodex	Seite 6 von 9

- Es ist eine Frage der Höflichkeit und der Kollegialität, dass geschenkte Süßwaren o. ä. mit allen weiteren Mitarbeiter:innen geteilt werden.
- Bestehen Gründe zu der Annahme, dass der Wert von 35 Euro überschritten wird, ist ein klärendes Gespräch mit dem:der Vorgesetzten zu suchen und von diesem:dieser zu dokumentieren.
- Alle individuellen Zuwendungen höheren Wertes, die angeboten oder versprochen werden, sind höflich abzulehnen. Wir informieren die:den Vorgesetzte:n darüber.
- Sachzuwendungen oder Einladungen von Geschäftspartner:innen lehnen wir ab, wenn diese durch ihre Wertigkeit unsere Entscheidungen beeinflussen bzw. vermutlich beeinflussen sollen.
- Der:die Vorgesetzte kann die schriftliche Zustimmung zur Annahme von Geschenken und sonstigen Vorteilen mit einem Wert von mehr als 35 Euro ausnahmsweise dann erteilen, wenn die Annahme dem Gebot der Höflichkeit entspricht oder geschäftsüblich ist.
- Geldgeschenke dürfen in keinem Fall angenommen werden.
- Wenn wir von Partnern oder Mitgliedsorganisationen wiederholt zum Essen eingeladen werden oder wenn die Ledder Werkstätten oder eines ihrer Tochterunternehmen wiederholt die Kosten für Geschäftsessen übernimmt, suchen wir das beratende Gespräch mit unseren Vorgesetzten.
- Geschenke an Amtsträger:innen und Mitarbeiter:innen von Behörden sind nicht erlaubt. Ausnahmen hiervon bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Unternehmensleitung. Die Vergabe von Geschenken und sonstigen Vorteilen an Externe melden wir vorher unseren Vorgesetzten an.
- Wir beachten zudem unsere Bewirtungsrichtlinie. Die Vergabe von Geschenken an Mitarbeiter:innen erfolgt nach einem festgelegten Rahmen (z.B. Dienstjubiläen, Verabschiedungen).

7.6 Spenden und Sponsoring

Als gemeinnütziges Unternehmen freuen wir uns über Spenden und Sponsoring für besondere Projekte und Bedarfe. Wir verwenden diese zielgerichtet innerhalb eines zeitlich überschaubaren Zeitraums und beachten dabei geltendes Spendenrecht. Wir lehnen eine Spende ab, wenn darüber Einfluss auf Unternehmensentscheidungen ausgeübt werden soll.

7.7 Schutz der Vermögenswerte

Wir behandeln das Unternehmenseigentum sowie das Eigentum Dritter mit Bedacht und Sorgfalt. Insbesondere schützen wir es vor Verlust, Beschädigung oder Diebstahl. Wir behalten uns

	Ledder Werkstätten gGmbH	Erstelldatum 07.03.2024
	Verhaltenskodex	Seite 7 von 9

rechtliche Schritte gegen Betrugsversuche von innen und außen vor. Zum Unternehmenseigentum gehören nicht nur Sachwerte, wie Einrichtungen, Fahrzeuge, Büromaschinen, Werkzeuge, Waren und Betriebsmittel, sondern auch immaterielle Güter wie geistiges Eigentum in Form von Konzepten oder Software. Eine private Nutzung von Unternehmenseigentum ist nicht gestattet.

8. Vertraulichkeit und Datenschutz

Wir behandeln Betriebsgeheimnisse absolut vertraulich. Sensible Informationen jeglicher Art werden weder für die Verfolgung eigener Interessen genutzt, noch Dritten zugänglich gemacht. Wir verpflichten uns, die sichere Verwahrung dieser Informationen durch technische Hilfsmittel jederzeit sicherzustellen. Die Einhaltung der geltenden Datenschutzvorschriften und die Wahrung der Rechte von Betroffenen sind für uns selbstverständlich. Daher erheben, speichern oder verarbeiten wir personenbezogene Daten nur, wenn dies für festgelegte, eindeutige und rechtlich erlaubte Zwecke erforderlich ist.

9. Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene

Wir stellen sichere Arbeitsplätze zur Verfügung. Wir beachten in unserem Arbeitsbereich Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften.

Wir sind uns der Bedeutung geltender Hygienestandards bewusst und kennen das Gefahrenpotential bei Missachtung dieser Standards.

Wir akzeptieren das Verbot, dass während der Arbeitszeit keine Drogen und Alkohol konsumiert werden dürfen. Ausnahmen des Alkoholverbots – nach vorheriger Genehmigung – sind: Öffentliche Empfänge, Betriebsfeste und genehmigte Feierlichkeiten.

10. Kommunikation

10.1 Kommunikation mit der Öffentlichkeit

Wir achten darauf, dass durch unser Verhalten oder durch unsere Äußerungen den Ledder Werkstätten und ihren Tochterunternehmen kein Reputationsschaden zugefügt wird.

Wir nehmen gegenüber Medien im Interesse einer einheitlichen und professionellen Außen- darstellung nur über die hierzu autorisierten Mitarbeiter:innen Stellung. Wir haben einen Standard festgelegt, wie wir in Krisenfällen mit der Öffentlichkeit kommunizieren. Anfragen von Medien leiten wir an unseren Bereich Öffentlichkeitsarbeit weiter.

 Ledder Werkstätten	Ledder Werkstätten gGmbH	Erstelldatum 07.03.2024
	Verhaltenskodex	Seite 8 von 9

10.2 Offen ansprechen, Rückmeldung geben, noch besser werden

Wir wenden uns mit Fragen oder Hinweisen bzw. Beschwerden in erster Linie an unsere:n Vorgesetzte:n. Um unsere Qualität stets zu verbessern, sind wir darauf angewiesen, dass alle Mitarbeiter:innen sensibilisiert sind und sich bestärkt fühlen, aktiv Probleme und Abweichungen anzusprechen.

Nicht immer sind wir uns sicher, ob unser Verhalten „richtig“ ist. In diesen Einzelfällen können wir uns an folgenden Leitfragen überprüfen:

- Stimmt das Verhalten mit gesetzlichen Vorgaben überein?
- Passt das Verhalten zu unserem Verhaltenskodex?
- Ist das Verhalten gut mit meinem Gewissen und Gefühl vereinbar?
- Lässt sich das Verhalten problemlos nach außen kommunizieren bzw. hält es Überprüfungen von außen stand?
- Gefährdet das Verhalten den Ruf der Ledder Werkstätten und/oder ihrer Tochterunternehmen?

Bei Verdacht auf mögliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex wenden wir uns im ersten Schritt mit Hinweisen oder Beschwerden an unsere:n unmittelbaren Vorgesetzte:n.. Hinweisgeber:innen bzw. Beschwerdeführer:innen, die in guter Absicht Vorfälle oder Bedenken artikulieren, müssen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile fürchten.

Wenn wir uns nicht bei unseren Vorgesetzten melden können oder wollen, nutzen wir für diesen Fall eine der nachfolgenden Stellen oder Kanäle:

- Mitarbeitervertretung (MAV)
 - MAV der Ledder Werkstätten: mav@ledderwerkstaetten.de
 - MAV der Reha GmbH: mav@reha-gmbh-lengerich.de
- Hinweisgeberportal der Ledder Werkstätten gGmbH: <https://ledder-werkstaetten-ggmbh.hinweis.digital/>
- Zum Datenschutz – Betriebliche:r Datenschutzbeauftragte:r

David Große Dütting

Postanschrift:

CURACON GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Am Mittelhafen 14

48155 Münster

Telefon: + 49 251 92208-238

Fax: +49 251 92208650 255

 Ledder Werkstätten	Ledder Werkstätten gGmbH	Erstelldatum 07.03.2024
	Verhaltenskodex	Seite 9 von 9

E-Mail: datenschutz@ledderwerkstaetten.de

- Personalabteilung der Ledder Werkstätten gGmbH
E-Mail: personalabteilung-angestellte@ledderwerkstaetten.de

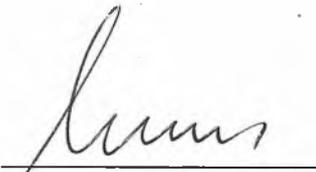
11. Ahndung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex

Verstöße gegen den Verhaltenskodex können arbeits- und ggf. strafrechtlich sanktioniert werden.

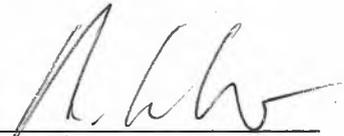
Tecklenburg, 08.03.2024



Dr. Frank Pläßmeyer
Geschäftsführung Ledder Werkstätten & Reha GmbH



Christian Maas
Geschäftsfeldleitung
Wohnen u. Individuelle Dienste
Ledder Werkstätten gGmbH



Andreas Laumann-Rojer
Geschäftsfeldleitung
Arbeit u. Berufliche Bildung
Ledder Werkstätten gGmbH



Katharina Hegge
Geschäftsführung Reha GmbH



Jörn Winter
Geschäftsführung Reha GmbH