



Verhaltenskodex der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE)

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel.....	2
2. Geltungsbereich.....	3
3. Allgemeine Verhaltensregeln.....	4
3.1. Grundsätze.....	4
3.2. Faires, aufrichtiges und kollegiales Verhalten.....	4
3.3. Vermeidung von und Umgang mit Interessenkonflikten.....	4
3.4. Vertraulichkeit und Datenschutz.....	5
3.5. Verantwortungsvoller, sparsamer und wirtschaftlicher Umgang mit Finanzmitteln.....	6
3.6. Umgang mit Medien.....	6
3.7. Umgang mit Zuwendungen.....	6
4. Einhaltung des Verhaltenskodex.....	7
4.1. Anzeige von Verstößen.....	7
4.2. Folgen bei Verstößen.....	7
4.3. Checkliste zum Umgang mit ethischen Konflikten.....	7

1. Präambel

Die IGBCE versteht sich als Deutschlands Zukunftsgewerkschaft. Als solche verpflichten wir uns zu sozialverantwortlichem Handeln mit hohen ethischen Standards. Dazu gehört das Bekenntnis zu regelkonformem Verhalten.

Wir bekennen uns zu regelkonformem Handeln, weil erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit maßgeblich von unserer Glaubwürdigkeit abhängt. Gleichzeitig bewahren wir mit regelkonformem Verhalten die IGBCE und uns selbst vor Schaden. Deshalb ist Compliance ein fester Bestandteil unserer IGBCE-Kultur. Mit unserem Compliance Management-System (Prozesse, Strukturen und Maßnahmen zur Sicherung von Regelkonformität) wollen wir unseren Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen Orientierung geben, wie Handeln regelkonform gestaltet werden kann.

Wir sind die Interessenvertretung unserer Mitglieder in den Branchen unseres Organisationsbereiches. Wir gestalten die Arbeitsverhältnisse für Beschäftigte in mehr als einem Dutzend Branchen, darunter Chemie/Pharma/Biotech, Energie/Rohstoffe/Bergbau, Kunststoff/Kautschuk, Papier, Keramik und Glas.

Als im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland verankerte Institution haben wir einen verfassungsmäßigen Auftrag, aus dem wir unsere Ziele ableiten:

1. Wir setzen uns ein für sichere Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen.
2. Wir treten für Demokratie und Rechtsstaatlichkeit ein.
3. Wir stehen für Solidarität und Gerechtigkeit, die zu den tragenden Prinzipien unserer Gewerkschaft gehören.

Wir verstehen uns als Deutschlands Zukunftsgewerkschaft. Als solche wollen wir aktiv zu einer nachhaltigen Gesellschaft beitragen. Aus dieser Haltung heraus betreiben wir unsere Aktivitäten in einer Weise, dass ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Interessen miteinander in Einklang gebracht werden.

Darüber hinaus haben wir durch unseren verfassungsrechtlich verankerten Auftrag an dieser Stelle auch eine wichtige Vorbildfunktion. Das bilden wir auch in unseren eigenen Strukturen ab. Dazu gehört gesetzes- und regelkonformes Handeln aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IGBCE und ihrer Gesellschaften (sogenannte „Compliance“). Als ein zentrales Element unserer Compliance-Organisation enthält dieser Verhaltenskodex klare Verhaltensregeln für unsere tägliche Arbeit. Wir erwarten, dass alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die hier formulierten Regeln einhalten und ethisch und integer handeln.

Wir sind eine Organisation mit hohen Ansprüchen an die Einhaltung unserer Werte. Sie bestimmen unser tägliches Verhalten, lenken unsere Entscheidungen und prägen das Bild, wie wir nach innen und außen wahrgenommen werden wollen. Gleichzeitig stellen wir uns aber auch den Anforderungen an eine moderne Organisation, was die Herstellung von Transparenz über unsere Arbeit im Rahmen ihres gesellschaftlichen Auftrags angeht.

Dieser Verhaltenskodex soll unser Verhalten in der Weise leiten, dass es mit unseren Grundsätzen und Werten in Einklang steht. Die Checkliste am Ende dieses Verhaltenskodexes soll uns darin unterstützen, uns im Sinne des Kodexes zu verhalten und Verstöße zu vermeiden.

2. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex ist gültig für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Führungskräfte und den geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE. Den Führungskräften und den Mitgliedern des geschäftsführenden Hauptvorstands kommt dabei eine besondere Vorbildfunktion zu. Auch die ehrenamtlichen Mitglieder von Vorständen auf allen Gliederungsebenen der IGBCE sowie die Mitglieder des Beirats der IGBCE richten ihr Handeln an den allgemeinen Verhaltensregeln (Ziffer 3) in diesem Verhaltenskodex aus.¹

¹Ehrenamtliche Vorstände in diesem Sinne sind Mitglieder folgender Vorstände: Vertrauenskörpervorstände, Ortsgruppenvorstände, Bezirksvorstände, Landesbezirksvorstände, ehrenamtliche Mitglieder des Hauptvorstands.

Das Vertrauen unserer Mitglieder und der Öffentlichkeit erhalten wir maßgeblich durch unsere Haltung und unser Verhalten, die sich durch Integrität, Engagement und Transparenz bezüglich unserer gewerkschaftlichen Ziele und Aktivitäten auszeichnen.

3. Allgemeine Verhaltensregeln

3.1. Grundsätze

Die im Folgenden beschriebenen Verhaltensregeln verstehen sich als Grundsätze, die durch Aus- und Durchführungsbestimmungen (z. B. Richtlinien und Betriebsvereinbarungen) konkretisiert werden.

3.2. Faires, aufrichtiges und kollegiales Verhalten

Wir alle haben das Recht auf eine faire, respektvolle, würdevolle, höfliche und unterschiedslose Behandlung. Wir fühlen uns diesem Grundsatz verpflichtet und wollen dieses Recht in der IGBCE gewährleisten.

Wir stehen für Gleichbehandlung und für eine Kultur, die frei von Diskriminierung ist – sei es wegen geschlechtlicher Identität, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter, Familienstand oder religiöser Anschauung. Wir behandeln jede*n Einzelne*n mit Respekt und Würde. Sexuelle Belästigungen und unerwünschte Annäherungen sind für uns nicht akzeptabel.

Wir schaffen ein integratives Arbeitsumfeld. Wir sehen in der Inklusion von Menschen mit Behinderung in allen Lebensbereichen ein Grundrecht, das Voraussetzung für Gerechtigkeit, Fairness und Toleranz in unserer Gesellschaft sowie als Teil von sozialem Fortschritt unerlässlich ist.

Wir gehen ehrlich und aufrichtig miteinander um. Dazu gehört, dass unsere Aussagen wahr sind und auf Fakten fußen. Wir beteiligen uns nicht an in manipulativer Absicht verbreiteten Gerüchten und Falschmeldungen.

3.3. Vermeidung von und Umgang mit Interessenkonflikten

Als einen Interessenkonflikt bezeichnet man eine Situation, in der ein Mensch oder eine Institution nicht mehr objektiv erscheint, weil er oder sie in mehreren Verpflichtungen, Bindungen oder Zielen befangen ist, die sich gegenseitig ausschließen oder sich jedenfalls teilweise entgegenstehen. Interessenkonflikte können die Integrität der Personen, die Entscheidungen treffen, oder der IGBCE als Organisation in Frage stellen und Zweifel an der Qualität der getroffenen Entscheidungen verursachen. Aus diesem Grund schaffen wir Transparenz über etwaige Interessenkonflikte, indem wir unsere(n) unmittelbare(n) Vorgesetzte(n) unverzüglich über (potenzielle) Interessenkonflikte informieren. Der*die Vorgesetzte entscheidet im nächsten Schritt über den Umgang mit diesem Konflikt, wobei das Ziel ist, Interessenkonflikte im Zusammenhang mit einer Entscheidung über

Angelegenheiten der IGBCE nach Möglichkeit zu vermeiden. In jedem Fall sorgen wir dafür, dass innerhalb der IGBCE im Rahmen des Entscheidungsprozesses der Interessenkonflikt schriftlich offengelegt wird. Die Entscheidung selbst ist schriftlich zu begründen.

Beispielsweise in den folgenden Situationen können Interessenkonflikte entstehen:

- **Beschäftigungsverhältnisse:** Unsere Entscheidungen über Einstellungen und Beförderungen beruhen auf objektiven Kriterien wie Kompetenz, Leistung und Verhalten am Arbeitsplatz. Familiäre oder sonstige enge persönliche Beziehungen zu Mitarbeitenden und/oder Bewerberinnen und Bewerbern dürfen unsere Entscheidungen nicht beeinflussen.
- **Geschäftsbeziehungen:** Unsere Geschäftstätigkeiten mit Dritten basieren auf objektiven Kriterien wie Zuverlässigkeit, Preis und Qualität. Familiäre oder persönliche Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern können die Zusammenarbeit beeinflussen.

3.4. Vertraulichkeit und Datenschutz

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die uns im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit bekannt werden, behandeln wir vertraulich. Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis ist jede im Zusammenhang mit der IGBCE stehende nicht offenkundige, sondern nur einem begrenzten Personenkreis bekannte Tatsache, an deren Geheimhaltung die IGBCE ein berechtigtes Interesse hat und die nach ihrem bekundeten oder doch erkennbaren Willen auch geheim bleiben soll. Diese Verpflichtung besteht über das Ende der Tätigkeit für die IGBCE hinaus.

Der Schutz personenbezogener Daten gehört zu den zentralen Grundsätzen der IGBCE als einer Mitgliederorganisation. Das gilt für den Umgang mit personenbezogenen Daten im Hinblick auf die Beziehungen zu den Beschäftigten, den Mitgliedern, Kunden und Lieferanten sowie zu allen sonstigen Personen, mit denen die IGBCE in Kontakt steht. Da wir im täglichen Umgang mit Daten in der Regel mit der sensiblen Information über die Gewerkschaftsmitgliedschaft umgehen, ist für uns ein angemessener Datenschutz die Basis für die Arbeit in der IGBCE. Durch den Schutz der Mitgliedschaftsinformationen soll vor allem eine mögliche Diskriminierung aufgrund der Gewerkschaftszugehörigkeit im Verhältnis zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber verhindert werden. Dies schließt alle sonstigen Angaben ein, welche einen Rückschluss auf eine Gewerkschaftszugehörigkeit ermöglichen können. Aber auch über den Schutz der Mitgliedschaftsinformationen hinaus sind Datenschutz und Vertraulichkeit wichtige Grundpfeiler unserer Arbeit. Zur Wahrung des Persönlichkeitsrechts sowie der individuellen Selbstbestimmung dürfen personenbezogene Daten nur nach den Grundsätzen der Rechtmäßigkeit, Transparenz, Verhältnismäßigkeit und Datensparsamkeit verarbeitet werden.

3.5. Verantwortungsvoller, sparsamer und wirtschaftlicher Umgang mit Finanzmitteln

Die IGBCE finanziert sich aus Beiträgen ihrer Mitglieder und setzt ihre finanziellen Mittel sinnvoll für die Erfüllung der satzungsgemäßen Zwecke ein. Absolute Ehrlichkeit, Transparenz und sorgfältiger Umgang mit den Beitragsgeldern ist daher oberstes Gebot für alle, die Verantwortung für die Kassen- und Finanzbestände tragen. Wir achten stets darauf, die Mittel der Gewerkschaft sparsam, wirtschaftlich und sorgfältig im Interesse der Mitglieder zu verwenden.

3.6. Umgang mit Medien

Für uns als Zukunftsgewerkschaft ist der Umgang mit sozialen Medien aller Art als Kommunikationsplattform wichtig und als Unterstützung unserer Öffentlichkeitsarbeit erforderlich.

Als politische Organisation streben auch wir danach, uns in die öffentliche Diskussion einzubringen sowie unsere Ideale, Überzeugungen und Positionen nach außen publik zu machen und gesellschaftlich zu verankern. Hierbei übernehmen wir, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IGBCE, eine wichtige Rolle als Multiplikatoren beziehungsweise Repräsentantinnen und Repräsentanten der IGBCE.

Deshalb bedenken wir immer die Auswirkung unserer Äußerungen (Texte, Fotos, Videos, etc.). Das Image oder der Ruf der IGBCE dürfen keinesfalls geschädigt werden. Weiterhin ist darauf zu achten, dass unsere Äußerungen keine Unwahrheiten beinhalten, Interna preisgeben oder Positionen/Werten/Überzeugungen der IGBCE entgegenstehen. Insbesondere ist ein Bezug zu Parteien, Vereinigungen und Organisationen, die für verfassungsfeindlich erklärt wurden oder gegen unsere satzungsrechtlich verankerten Werte und Ziele verstoßen, zu unterlassen.

Vor der Nutzung des geistigen Eigentums Dritter (u. a. Reden, Musik, Filme, Fotos) müssen wir uns vergewissern, dass eine Vereinbarung mit dem Rechteinhaber vorliegt. Eine unbefugte Nutzung wird durch die IGBCE nicht toleriert (beispielsweise unautorisierte Verwendung von Fotos aus dem Internet in Dokumenten der IGBCE). Bei Unsicherheiten, insbesondere in Bezug auf die Verwendung von Bildern, Namen, Logos oder anderer Kennzeichen werden wir vor der Verwendung mit der Rechtsabteilung Rücksprache halten.

3.7. Umgang mit Zuwendungen

Das Fordern bzw. die Annahme oder das Anbieten bzw. Gewähren von Zuwendungen im Zusammenhang mit einer geschäftlichen Tätigkeit oder einem öffentlichen Amt kann einen Korruptionstatbestand erfüllen. Eine solche Zuwendung kann in einem Geschenk, einer Einladung oder einer sonstigen Gefälligkeit bestehen und der Person selbst oder einer dritten Person, z. B. einem Familienmitglied zugutekommen.

Die IGBCE stellt an sich den Anspruch, Transparenz im Umgang mit Arbeitgebern, Arbeitgeberverbänden, Mitgliedern, Lieferanten und Behörden zu gewährleisten. Internationalen Standards zur

Korruptionsbekämpfung sowie nationalen und lokalen Vorschriften zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung muss hierbei entsprochen werden. Das gilt sowohl für die Vertretung der Mitgliederinteressen gegenüber den Arbeitgebern als auch für die übrigen Tätigkeiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wir richten unsere Entscheidungen an den Interessen der IGBCE und ihrer Mitglieder aus und treffen diese ausschließlich aufgrund von nachvollziehbaren, leistungs- und qualitätsbezogenen Kriterien.

In der Praxis stellen Geschenke und Einladungen gegenüber Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der IGBCE, Mitgliedern oder Amtsträgern die häufigste Art der Zuwendung dar. Uns ist die Annahme und die Gewährung solcher Zuwendungen nur erlaubt, soweit die Zuwendungen angemessen sind und den allgemeinen Geschäftsgepflogenheiten entsprechen. Ausgeschlossen sind Geldgeschenke jeder Form. Das Einfordern von Geschenken beliebiger Art ist uns ausdrücklich verboten.

4. Einhaltung des Verhaltenskodex

4.1. Anzeige von Verstößen

Wenn wir Hinweise auf eine Verhaltensweise erlangen, die gegen die in diesem Verhaltenskodex, in anderen internen Regeln oder gegen die in sonstigen Gesetzen und Verordnungen enthaltenen Regeln zum Rechnungs-, Finanz- und Bankwesen verstößt und/oder einen Straftatbestand erfüllt (z. B. Bestechungsdelikte, verbotene Insidergeschäfte, Umweltdelikte), informieren wir unsere*n Vorgesetzte*n oder unsere Compliance-Organisation darüber.

4.2. Folgen bei Verstößen

Dieser Verhaltenskodex ist Bestandteil des Arbeitsverhältnisses und für einen ordentlichen und funktionierenden Geschäftsbetrieb der IGBCE unverzichtbar. Verstöße gegen die verbindlichen Regelungen dieses Verhaltenskodex toleriert die IGBCE nicht.

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können je nach Schwere zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

Alle Menschen im Regelungsbereich dieses Kodexes sind aufgefordert, verantwortlich zu handeln und diesen Verhaltenskodex in ihrem eigenen und im Interesse der IGBCE zu befolgen. Dabei stehen die Führungskräfte und die Compliance-Organisation für Fragen zu den Inhalten dieses Verhaltenskodexes oder für Anregungen zur Verfügung.

4.3. Checkliste zum Umgang mit ethischen Konflikten

In unserer täglichen Arbeit wird es immer wieder Situationen geben, die uns vor ethische Konflikte oder schwierige Entscheidungen stellen. Aus diesem Grund haben wir die folgende Checkliste

entwickelt, die uns in solchen Situationen eine Orientierung bietet und mit der wir Entscheidungen und unser Handeln kritisch reflektieren können.

Sollten bei einer Entscheidung oder in Bezug auf eigenes Verhalten die untenstehenden Fragen mit „Nein“ beantwortet werden, ist es wahrscheinlich, dass ein entsprechendes Verhalten nicht vollständig im Einklang mit diesem Verhaltenskodex steht. In diesem Fall sollte die Entscheidung oder das Verhalten kritisch überdacht und ggf. Rat bei einer vertrauten Person (z. B. bei einer Führungskraft oder unserer Compliance-Organisation) eingeholt werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn das Handeln in der beabsichtigten Weise vermeintlich zwingend erscheint, bzw. vermeintlich nicht anders gehandelt werden kann.

Folgende Fragen stellen wir uns in unserem Handeln stets:

- Stehen meine Handlungen im Einklang mit den Richtlinien der IGBCE und den geltenden Gesetzen?
- Kann ich die Entscheidung im besten Interesse der Gewerkschaft und frei von eigenen Interessen fällen, soweit diese ggf. den Interessen der IGBCE entgegenstehen?
- Bin ich mir sicher, dass meine Handlungen und Entscheidungen nicht den Ruf der IGBCE schädigen?
- Kann ich mein Verhalten problemlos auch gegenüber Dritten vertreten?
- Ist mein Verhalten mit den Aussagen zu den Werten und Zielen der IGBCE, wie sie in der Präambel zum Ausdruck kommen, vereinbar?
- Make ich hinreichend deutlich, dass ich als Privatperson handle, wenn ich private Äußerungen mache?

Stand: 19.02.2024