



Werteprogramm der Firma Xaver Pittrich

Inhalt

GRUNDGEDANKEN	2
RICHTIGES VERHALTEN	3
a) Zuwendungen von und an Geschäftspartner	3
b) Verhalten gegenüber Amtsträgern und politischen Parteien	4
c) Preisabsprachen	4
d) Gesellschaftliche Verantwortung	4
e) Umgang mit Betriebsvermögen	5
f) Verpflichtung zur Verschwiegenheit	6
g) Nebentätigkeiten und Beteiligungen	6
h) Trennung von geschäftlichen und privaten Interessen	7
i) Terrorismusbekämpfung	7
j) Umweltschutz	7
FOLGEN BEI FEHLVERHALTEN	8



Grundgedanken

Ehrliche, faire und nachhaltige Beziehungen zwischen Partnern fördern das gegenseitige Vertrauen und schaffen ein entspanntes Arbeitsverhältnis untereinander, das letztendlich dem Erfolg aller Beteiligten dient.

Die Firma Xaver Pittrich vertritt die Meinung, dass gesellschaftlich verantwortungsvolles Handeln und wirtschaftlicher Erfolg sich nicht gegenseitig ausschließen, sondern zusammengehören. Für die positive Zusammenarbeit mit unseren Auftraggebern und Geschäftspartnern sehen wir ethisch nachhaltiges und verantwortliches Handeln als eine wichtige Grundlage.

In unseren Geschäftsbeziehungen legen wir Wert auf integriertes Verhalten aller unserer Mitarbeiter und erwarten von allen unseren Geschäftspartnern, dass die hier genannten Grundsätze zum einen respektiert werden und zum anderen auch die Geschäftspartner selbst nach diesen oder gleichbedeutenden Grundsätzen handeln.

Die Eckpfeiler unserer Integrität sind:

- Gesetzes- und Rechtstreue
- Ehrliches, faires und verantwortungsvolles Handeln
- Partnerschaftlicher Umgang und
- Respekt

Korruption, rechtswidrige Preisabsprachen, illegale Beschäftigung, Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen, Missbrauch von Betriebseigentum, Verstöße gegen Umweltschutzgesetze und andere rechtswidrige Handlungen sind strikt verboten; solches Verhalten wird von uns weder stillschweigend geduldet noch erwartet.

Diese Richtlinie dient als Leitfaden und Entscheidungshilfe für unsere Mitarbeiter und für Mitarbeiter unserer Geschäftspartner, damit diese davor bewahrt werden, gegen einschlägige strafrechtliche Vorschriften zu verstoßen.

Gleichzeitig sollen die Integrität und der gute Ruf unserer Firma, die in langer Tradition bei der Durchführung unserer Geschäfte verankert sind, gewahrt bleiben, um auch in Zukunft Bauleistungen in hoher Qualität und Zuverlässigkeit für unsere Kunden ausführen zu können.



Richtiges Verhalten

Vorwort:

Die Geschäftsleitung der Xaver Pittrich GmbH & Co. KG verpflichtet sich und alle Mitarbeiter der Xaver Pittrich GmbH & Co. KG, bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen die jeweils geltenden Rechtsvorschriften und sonst maßgeblichen nationalen und internationalen Übereinkommen und Regelwerke zu beachten (→ vgl. Anlage 1).

Dies gilt insbesondere im Umgang mit öffentlichen und privaten Auftraggebern, aber auch im Umgang mit Partnern, Nachunternehmern, Lieferanten, Dienstleistern, Wettbewerbern, mit unseren Mitarbeitern, mit Kapitalgebern und mit der Öffentlichkeit.

Die Auswahl von Geschäftspartnern, Lieferanten und Nachunternehmern erfolgt auch nach der Einhaltung der Grundsätze dieses Werteprogramms

a) Zuwendungen von und an Geschäftspartner

Offenheit und Transparenz sind die Basiselemente, um Vertrauen und Glaubwürdigkeit im geschäftlichen Verkehr und im Umgang mit unseren Geschäftspartnern zu gewährleisten.

Es ist deshalb strengstens verboten, fragwürdige Zuwendungen jeglicher Art – monetäre oder sachliche (materielle und immaterielle) – an Geschäftspartner auszugeben, mit der Absicht, diese in ihrer Entscheidungsfreiheit einzuengen oder begünstigende Entscheidungen zum Vorteil der Firma oder zum eigenen Vorteil herbeizuführen. (Bestechung, Korruption)

Ebenso ist es strengstens verboten, fragwürdige Zuwendungen jeglicher Art – monetäre oder sachliche (materielle und immaterielle) – von Geschäftspartnern anzunehmen, die die eigene Entscheidungsfreiheit einengen könnten. (Bestechung, Korruption)

Zuwendungen gelten als fragwürdig, wenn sie regelmäßig oder häufig angeboten werden, offensichtlich einen hohen Wert besitzen, extravagant oder dem Anlass nicht angemessen sind oder gegen anwendbares Recht (insbesondere Antikorruptionsgesetze) verstoßen. Im Zweifelsfall ist die Meinung des Vorgesetzten einzuholen.



Es ist durchaus erlaubt, Zuwendungen anzunehmen oder zu gewähren, die im Rahmen der marktüblichen Praxis liegen und der Pflege der Geschäftsbeziehung dienen. Die Zuwendungen müssen dem Anlass und den Positionen der beteiligten Personen angemessen sein. (Oktoberfest, Weihnachten, Essenseinladung)

b) Verhalten gegenüber Amtsträgern und politischen Parteien

Es ist strengstens verboten gesetzeswidrige materielle und immaterielle Zuwendungen jeglicher Art an Amtsträger oder mit diesen vergleichbaren Personen anzubieten oder gar auszugeben.

Gleichfalls sind gesetzeswidrige Zuwendungen aller Art (z.B. illegale Spenden) an politische Parteien, deren Vertreter sowie an Mandatsträger und Kandidaten für politische Ämter strikt untersagt.

Eine Spende wird von uns generell nur freiwillig und ohne Erwartung einer Gegenleistung erfolgen. Für den Fall, dass Personen, Gruppen oder Organisationen finanziell unterstützt werden, erfolgt das nicht, um illegal einen geschäftlichen Vorteil zu erreichen.

c) Preisabsprachen

Wir werden uns zu keinem Zeitpunkt und in keiner Weise an Absprachen, die den freien und offenen Wettbewerb beeinflussen oder den Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern können, beteiligen.

Das gilt auch für den Austausch wettbewerblich sensibler Informationen.

Preisabstimmungen in Bietergemeinschaften und / oder Arbeitsgemeinschaften sind generell zulässig.

In diesem Zusammenhang wird auf § 298 StGB hingewiesen.

d) Gesellschaftliche Verantwortung

Unser Unternehmen ist eng mit seinem gesellschaftlichen Umfeld verbunden. Öffentliche Aufträge werden im Interesse der Allgemeinheit ausgeführt und aus Steuermitteln finanziert.



Mit der Übernahme dieser öffentlichen Aufträge ist somit auch eine gesellschaftliche Verantwortung verbunden. Die Öffentlichkeit erwartet, dass die ausführende Baufirma die Arbeiten unter Einhaltung aller Vorgaben hinsichtlich der Lieferketten, der Umwelteinflüsse sowie der Organisation der Arbeitsabläufe einhält. Dieser Verantwortung gerecht zu werden, ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens.

Die folgenden Grundsätze bestimmen deshalb unsere unternehmerischen Entscheidungen:

- Öffentliche Wahrnehmung:
 - Wir beachten die anerkannten Menschenrechte und handeln danach.
 - Null Toleranz gegenüber Kinderarbeit! Diese lehnen wir entschieden ab und beachten sämtliche Bestimmungen zum Verbot von Kinderarbeit.
 - Jede Art von Zwangsarbeit lehnen wir ab.
 - Wir erkennen unsere Verantwortung der Umwelt gegenüber an. Die Einhaltung der geltenden Umweltstandards ist für uns ebenso verbindlich wie die Schonung der Ressourcen.

- Interne Organisation:
 - Bei der Führung unseres Unternehmens hat der Schutz von Leben und Gesundheit oberste Bedeutung. Die Organisation unserer betrieblichen Abläufe orientiert sich immer an den Vorgaben eines sicheren und gesunden Arbeitsablaufs. Eine kontinuierliche Kontrolle und umgehend eingeleitete Korrekturmaßnahmen gewährleisten sichere Arbeitsplatzbedingungen.
 - Wir tragen dafür Sorge, dass unsere Mitarbeiter regelmäßig in sicherheitsrelevanten Themen unterwiesen werden. Bei allen Einsätzen unserer Mitarbeiter achten wir auf sichere Arbeitsbedingungen und auf die Einhaltung der einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften.
 - Wir wollen in unserem Unternehmen Individualität und Meinungsvielfalt. Daher dulden wir keine Art der Diskriminierung bei der Einstellung von Mitarbeitern und am Arbeitsplatz.
 - Die Rechte unserer Mitarbeiter sind zu schützen. Hierzu ist die Anerkennung der für uns maßgebenden Gesetze zur Versammlungsfreiheit und zur Bildung von Interessengruppen Voraussetzung.
 - Bei der Entlohnung unserer Mitarbeiter halten wir uns nicht nur an die einschlägigen Gesetze, Rechtsvorschriften und Vereinbarungen mit unseren Sozialpartnern,



sondern sorgen auch für eine leistungsgerechte und angemessene Bezahlung unserer Mitarbeiter.

- Der Umgang mit personenbezogenen Daten von unseren Mitarbeitern und von unseren Geschäftspartnern wird äußerst sensibel gehandhabt. Die geltenden Gesetze und Rechtsvorschriften halten wir strikt ein.

e) Umgang mit Betriebsvermögen

Das Betriebsvermögen – das unserer Firma und das unserer Geschäftspartner – ist zu respektieren und ausschließlich zur Abwicklung unserer Geschäfte zu benutzen. Dabei ist auf einen schonenden, kostenbewussten und umweltgerechten Umgang zu achten.

Eine private Nutzung von Betriebsvermögen ist nur nach vorheriger ausdrücklicher Genehmigung durch den jeweiligen Vorgesetzten und unter Interessenwahrung unseres Unternehmens gestattet. Die gesetzlichen Bestimmungen sind dabei zu beachten.

Das Betriebsvermögen umfasst u. a. Gebäude, Fahrzeuge, Ausrüstung, Computer, Materialien und Informationen.

f) Verpflichtung zur Verschwiegenheit

Jeder unserer Mitarbeiter ist verpflichtet, mit Informationen über das Unternehmen gegenüber Dritten äußerst vorsichtig umzugehen.

Firmeneigene Unterlagen müssen sicher aufbewahrt, und vor unberechtigtem Einblick geschützt werden. Auf die Sicherheit elektronisch gespeicherter Daten wird äußerste Sorgfalt verwendet.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Informationen über die Unternehmen unserer Kunden und Partner vertraulich zu behandeln.

Sollten wir durch Indiskretionen unserer Geschäftspartner an Informationen gelangen, die wir eigentlich nicht haben sollten, nutzen wir die Situation nicht aus, sondern zeigen vertrauenswürdiges Verhalten.



g) Nebentätigkeiten und Beteiligungen

Grundsätzlich sind alle beabsichtigten Nebentätigkeiten oder Firmenbeteiligungen durch die Geschäftsleitung ausdrücklich zu genehmigen. Dies dient der Vorbeugung von Interessenskonflikten, die dadurch entstehen können, dass eine Nebentätigkeit bei einem Unternehmen ausgeübt oder eine Beteiligung gehalten wird, mit dem wir Geschäftsbeziehungen pflegen, oder dies in Zukunft möglicherweise tun werden.

Genehmigte Nebentätigkeiten dürfen nicht unter der Verwendung des Betriebsvermögens (Computer, Fahrzeuge, Ausrüstungen, Materialien etc.) oder des Betriebsvermögens unserer Partner ausgeübt werden. Während der Arbeitszeit sind unsere Mitarbeiter verpflichtet, jede Nebentätigkeit zu unterlassen.

h) Trennung von geschäftlichen und privaten Interessen

Wir verpflichten uns dazu, ein sachliches und professionelles Verhalten im Umgang mit unseren Partnern und Kunden an den Tag zu legen. Es ist untersagt, private und geschäftliche Interessen zu vermischen, da dies in bestimmten Situationen zu Gewissenskonflikten führen, und damit den Erfolg unserer Firma und den unserer Kunden und Partner negativ beeinflussen kann. (Vetternwirtschaft)

i) Terrorismusbekämpfung

Jeder unserer Mitarbeiter ist verpflichtet, alle geltenden Gesetze zur Bekämpfung von Terrorismus einzuhalten und alle aktiven und passiven Handlungen und Verhaltensweisen zu unterlassen, die Terrorhandlungen unterstützen oder fördern könnten.

Neue Mitarbeiter werden nur eingestellt, wenn die entsprechenden Aufenthalts- sowie Arbeitsgenehmigungen vorliegen. Wir setzen dabei voraus, dass eine behördliche Prüfung bzgl. einer etwaigen Radikalisierung erfolgt ist und negativ ausgefallen ist. Sollten wir von Drohungen, Gewaltbereitschaft oder Sabotageabsichten eines Mitarbeiters Kenntnis erlangen, wird dies zur Anzeige gebracht und der betreffende Mitarbeiter fristlos entlassen.

j) Umweltschutz

Wir halten generell die für uns geltenden Umweltstandards ein. Die Durchführung unserer Baumaßnahmen erfolgt in einem ökologisch sinnvollen, ressourcenschonenden Umgang mit minimalem Eingriff in bestehenden Ökosysteme.



ETHIKMANAGEMENT



XAVER PITTRICH GMBH U. CO. KG

Wir achten auf die Einhaltung der zulässigen Grenzwerte für Lärmemissionen. Anfallende Abfälle werden auf der Baustelle gesammelt und den vorgeschriebenen Verwertungs- bzw. Entsorgungswegen zugeführt.

Baumaschinen und Baugeräte werden bei Nichtbenutzung abgestellt, um unnötige CO₂-Emissionen zu vermeiden.

Als konkrete Maßnahme haben wir bereits unsere Bagger mit BIO-Hydrauliköl ausgerüstet. Weiterhin haben wir alle unsere Fahrzeuge mit Rußpartikelfiltern nachgerüstet bzw. Fahrzeuge, die nicht nachgerüstet werden konnten, durch Neufahrzeuge ersetzt.



Folgen bei Fehlverhalten

Alle Mitarbeiter der Firma Xaver Pittrich GmbH & Co. KG sind verpflichtet, den Inhalt dieser Richtlinien zu kennen, und jederzeit danach zu handeln.

Bei Zuwiderhandlungen behält sich die Unternehmensleitung Disziplinarmaßnahmen oder Schadenersatzansprüche gegen die betreffende(n) Person(en) vor.

In nachgewiesenen Fällen schwerwiegender Verfehlungen müssen die betreffenden Mitarbeiter mit fristloser Kündigung rechnen.

Außerdem besteht die Möglichkeit der Strafverfolgung nach den geltenden Rechtsvorschriften und sonst maßgeblichen nationalen und internationalen Übereinkommen und Regelwerken (→ vgl. Anlage 1)

Demnach muss die Einhaltung der Richtlinien im Interesse jedes einzelnen Mitarbeiters sein und dient zu dessen Schutz.

Bei Fragen, Hinweisen oder Anmerkungen zum Wertemanagementsystem bzw. bei der Aufklärung von Konfliktsituationen ist stets der direkte Vorgesetzte der zuständige Ansprechpartner.

Soweit notwendig kann dies auch über das Hinweisgebersystem erfolgen, das wenn gewünscht Anonymität sichert. Das Hinweisgebersystem bietet folgende Kanäle:

- Büro-Briefkasten in der Mannschaftsunterkunft
- E-Mail an hinweisgeber@xaver-pittrich.de

Weitere Auskünfte zum Wertemanagementsystem der Firma Xaver Pittrich GmbH & Co. KG erteilt nach Terminvereinbarung Herr Maisterl.

Impressum:
Xaver Pittrich GmbH & Co. KG
Mühlendorfstrasse 26
81671 München
Tel: 089-450 555 0
Fax: 089-450 555 24
Email: info@xaver-pittrich.de

Anlage 1

Checkliste zu von den EMB-Mitgliedern zu beachtenden Rechtsvorschriften und Regelwerken, um Rechtstreue und Geschäftsethik im Unternehmen zu gewährleisten (Fassung Februar 2019) *)

(Diese Checkliste dient als Grundlage zur Beantwortung der Frage A.2 und ist gleichzeitig Richtschnur für die Aufklärung bzw. Schulung der relevanten Mitarbeiter; sie wird im Rahmen des Audits bei Einzelinterviews nicht abgefragt.)

A. International anerkannte Übereinkommen und EU-Verordnungen

I. UN-Global Compact

- Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten sowie
- Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

- Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und
- Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Einstellung und Beschäftigung eintreten.

- Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und
- Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

- Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

II. ILO-Kernarbeitsnormen

1. ILO-Übereinkommen Nr. 29 Zwangs- oder Pflichtarbeit
2. ILO-Übereinkommen Nr. 87 Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes
3. ILO-Übereinkommen Nr. 98 Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und Rechtes zu Kollektivverhandlungen

*) Diese Checkliste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit; irgendwelche Ansprüche wegen Unvollständigkeit oder Unrichtigkeit können hieraus nicht abgeleitet werden.

4. ILO-Übereinkommen Nr. 100 Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit
5. ILO-Übereinkommen Nr. 105 Abschaffung der Zwangsarbeit
6. ILO-Übereinkommen Nr. 111 Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
7. ILO-Übereinkommen Nr. 138 Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung
8. ILO-Übereinkommen Nr. 182 Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit

III. EU-Verordnungen Nr. 2580/2001 und Nr. 881/2002 zu länderunabhängigen Embargomaßnahmen zur Terrorismusbekämpfung

B. Im Baubereich nach deutschem Recht relevante Straftatbestände bzw. Ordnungswidrigkeiten

I. Straftatbestände und Ordnungswidrigkeiten wegen wettbewerbswidriger Absprachen bei Ausschreibungen

1. Wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen (§ 298 StGB)
2. Wettbewerbswidrige Absprache als Ordnungswidrigkeit (§ 81 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. § 1 GWB)

II. Korruptionsdelikte

1. Vorteilsannahme (§ 331 StGB)
2. Bestechlichkeit (§ 332 StGB)
3. Vorteilsgewährung (§ 333 StGB)
4. Bestechung (§ 334 StGB)
5. Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr (§ 299 StGB)
6. Abgeordnetenbestechung (§ 108 e StGB)

III. Betrugsdelikte

1. Betrug (§ 263 StGB)
2. Subventionsbetrug (§ 264 StGB)
3. Kreditbetrug (§ 265 b StGB)

IV. Untreue bei wettbewerbswidrigen Absprachen oder Durchführung von Bauvorhaben (§ 266 StGB)

V. Straftatbestände und Ordnungswidrigkeiten wegen illegaler Arbeitnehmerüberlassung

1. Verleih ohne erforderliche (Verleih-)Erlaubnis (§ 16 Abs. 1 Nr. 1 AÜG)
2. Tätigwerdenlassen eines ohne Verleiherlaubnis überlassenen Arbeitnehmers (§ 16 Abs. 1 Nr. 1 a AÜG)
3. Tätigwerdenlassen eines mit Verleiherlaubnis überlassenen ausländischen Arbeitnehmers ohne Arbeitsgenehmigung (§ 16 Abs. 1 Nr. 2 AÜG)
4. Beharrliches Tätigwerdenlassen eines mit Verleiherlaubnis überlassenen ausländischen Arbeitnehmers ohne zur Beschäftigung berechtigenden Aufenthaltstitel (§ 15 a Abs. 2 S. 1 Nr. 2 AÜG)
5. Überlassen eines ausländischen Arbeitnehmers ohne Verleiherlaubnis und die Beschäftigung gestattenden Aufenthaltstitel (§ 15 Abs. 1 und 2 AÜG)
6. Tätigwerdenlassen eines mit Verleiherlaubnis überlassenen Arbeitnehmers ohne Arbeitsgenehmigung zu ungünstigen Arbeitsbedingungen (§ 15 a Abs. 1 AÜG)
7. Tätigwerdenlassen von mehr als fünf mit Verleiherlaubnis überlassenen ausländischen Arbeitnehmern ohne Arbeitsgenehmigung (§ 15 a Abs. 2 S. 1 Nr. 1 AÜG)
8. Gewerbsmäßiges Überlassen oder Tätigwerden lassen unter Verstoß gegen § 1 b AÜG (§ 16 Abs. 1 Nr. 1 b AÜG)
9. Verstoß gegen die Anzeigepflicht des § 1 a AÜG (§ 16 Abs. 1 Nr. 2 a AÜG)
10. Nichtbeachtung einer Auflage nach § 2 Abs. 2 AÜG (§ 16 Abs. 1 Nr. 3 AÜG)
11. Verstoß gegen die Anzeigepflicht des § 7 Abs. 1 AÜG (§ 16 Abs. 1 Nr. 4 AÜG)
12. Verstoß gegen die Auskunftspflicht des § 7 Abs. 2 S. 1 AÜG (§ 16 Abs. 1 Nr. 5 AÜG)
13. Verstoß gegen die Aufbewahrungspflicht des § 7 Abs. 2 S. 4 (§ 16 Abs. 1 Nr. 6 AÜG)
14. Verstoß gegen die Duldungspflicht des § 7 Abs. 3 AÜG (§ 16 Abs. 1 Nr. 6 a AÜG)
15. Verstoß gegen die Meldepflicht des § 8 Abs. 1 AÜG (§ 16 Abs. 1 Nr. 7 AÜG)
16. Verstoß gegen die Arbeitnehmer-Informationspflichten des § 11 Abs. 1 S. 1 und 2 sowie Abs. 2 AÜG (§ 16 Abs. 1 Nr. 8 AÜG)

VI. Illegale Ausländerbeschäftigung

1. Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft (§ 233 StGB)
2. Vorsätzliche oder fahrlässige Beschäftigung eines Arbeitnehmers ohne Arbeitsgenehmigung oder ohne Aufenthaltstitel (§ 404 Abs. 2 Nr. 3 SGB III)
3. Mittelbare illegale Ausländerbeschäftigung (§ 404 Abs. 1 SGB III)
4. Vorsätzliche oder fahrlässige Ausübung einer Beschäftigung ohne Arbeitsgenehmigung-EU oder ohne Aufenthaltstitel (§ 404 Abs. 2 Nr. 4 SGB III)
5. Vorsätzliche oder fahrlässige Erteilung unrichtiger Auskünfte über Arbeitsbedingungen (§ 404 Abs. 2 Nr. 5 SGB III)
6. Gesetzeswidrige Einforderung der Arbeitserlaubnisgebühr vom ausländischen Arbeitnehmer oder Dritten (§ 404 Abs. 2 Nr. 1 SGB III)
7. Beschäftigung von Ausländern ohne Genehmigung oder ohne Aufenthaltstitel zu ungünstigen Bedingungen (§ 10 Schwarzarbeitsgesetz)
8. Beschäftigung oder Beauftragung von Ausländern ohne Genehmigung oder ohne Aufenthaltstitel in größerem Umfang (§ 11 Abs. 1 Nr. 1 Schwarzarbeitsgesetz)

9. Beharrliche Wiederholung der vorsätzlichen Beschäftigung oder Beauftragung von Ausländern ohne Genehmigung oder ohne Aufenthaltstitel (§ 11 Abs. 1 Nr. 2 a und c Schwarzarbeitsgesetz)
10. Beharrliche Wiederholung der vorsätzlichen Erwerbstätigkeit eines Ausländers ohne Genehmigung oder ohne Aufenthaltstitel (§ 11 Abs. 1 Nr. 2 b und d Schwarzarbeitsgesetz)
11. Illegaler Aufenthalt (§ 95 Abs. 1 Nr. 2 Aufenthaltsgesetz)
12. Teilnahme am illegalen Aufenthalt (§ 95 Abs. 1 Nr. 2 Aufenthaltsgesetz i.V.m. §§ 26, 27 StGB)
13. Eigennützige Teilnahme am illegalen Aufenthalt (Qualifikationstatbestand des § 96 Abs. 1 Nr. 1 a, Nr. 2 Aufenthaltsgesetz)
14. Fahrlässiger illegaler Aufenthalt und die Beteiligung daran (§ 98 Abs. 1 Aufenthaltsgesetz)
15. Beauftragung eines Ausländers mit nachhaltigen Werk- oder Dienstleistungen (§ 98 Abs. 2 a Aufenthaltsgesetz)
16. Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit ohne Genehmigung (§ 98 Abs. 3 Nr. 1 Aufenthaltsgesetz)

VII. Illegale Arbeitnehmerentsendung – Ordnungswidrigkeiten nach § 5 AEntG

VIII. Weitere Straftaten und Ordnungswidrigkeiten wegen Verstoßes gegen das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (Schwarzarbeitsgesetz)

1. Ordnungswidrigkeiten wegen Beginns des selbstständigen Betriebes eines stehenden Gewerbes (§ 14 Gewerbeordnung) ohne der Anzeigeverpflichtung nachgekommen zu sein oder die erforderliche Reisegewerbekarte (§ 55 Gewerbeordnung) nicht erworben zu haben – § 8 Abs. 1 Nr. 1 d Schwarzarbeitsgesetz
2. Ordnungswidrigkeit wegen des selbstständigen Betriebes eines zulassungspflichtigen Handwerks als stehendes Gewerbe ohne in die Handwerksrolle eingetragen zu sein (§ 1 Handwerksordnung) – § 8 Abs. 1 Nr. 1 e Schwarzarbeitsgesetz
3. Erschleichen von Sozialleistungen im Zusammenhang mit der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen (§ 9 Schwarzarbeitsgesetz)

IX. Lohnwucher – § 291 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 StGB

X. Vorenthalten von Sozialversicherungsbeiträgen – § 266 a StGB

XI. Steuerhinterziehung

1. Strafbarkeit nach § 370 Abgabenordnung
2. Ordnungswidrigkeit nach § 378 Abgabenordnung

XII. Insolvenzdelikte

1. Bankrott und besonders schwerer Fall des Bankrotts (§ 283, 283 a StGB)
2. Verletzung der Buchhaltungspflicht (§ 283 b StGB)
3. Gläubigerbegünstigung (§ 283 c StGB)
4. Schuldnerbegünstigung (§ 283 d StGB)

XIII. Straftaten und Ordnungswidrigkeiten im Bereich des baubezogenen Umweltrechts

1. Gewässerverunreinigung (§ 324 StGB)
2. Bodenverunreinigung (§ 324 a StGB)
3. Luftverunreinigung (§ 325 StGB)
4. Verursachen von Lärm, Erschütterungen, nichtionisierenden Strahlen (§ 325 a StGB)
5. Unerlaubter Umgang mit gefährlichen Abfällen (§ 326 StGB)
6. Unerlaubtes Betreiben von Anlagen (§ 327 StGB)
7. Unerlaubter Umgang mit gefährlichen Stoffen und Gütern (§ 328 StGB)
8. Gefährdung schutzbedürftiger Gebiete (§ 329 StGB)

XIV. Baugefährdung § 319 StGB

XV. Ordnungswidrigkeiten und Straftaten nach dem Bundesdatenschutzgesetz (§§ 43, 44 BDSG)

XVI. Ordnungswidrigkeiten nach dem Gesetz über das Aufspüren von Gewinnen aus schweren Straftaten (§ 17 Geldwäschegesetz – GWG)

C. Weitere ggf. zu beachtende deutsche Rechtsvorschriften und Regelwerke

- I. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- II. Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- III. Arbeitnehmerentsendegesetz i.V.m. für allgemeinverbindlich erklärtem TV Mindestlohn
- IV. Mindestlohngesetz (MiLoG)

- V. Die weiteren für die Bauwirtschaft geltenden, für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge**
- VI. Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft**
- VII. § 25 Parteiengesetz (Spenden)**
- VIII. Bundesdatenschutzgesetz (mit eingearbeiteter Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union – DSGVO)**

Anlage 2

Glossar

Compliance

Der Begriff „Compliance“ leitet sich ab vom englischen „to comply with“ (deutsch: einhalten). Er bedeutet im weitesten Sinn die Einhaltung aller maßgeblichen Rechtsvorschriften (Gesetze, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften, Richterrecht) im Unternehmen sowie aller sonstigen vom jeweiligen Unternehmen festgelegten Regeln.

Face to Face-Schulung

Hierunter versteht man eine intensive Schulungs-/Trainingsmaßnahme (z.B. Rollenspiel), die zwischen einem Referent/Trainer und einer oder weniger Personen stattfindet.

Facilitation Payments

Kleine Geldbeträge, die normalerweise mittleren oder unteren Amtsträgern gegeben werden, um routinemäßige Amtshandlungen, auf die der Geber einen rechtlichen oder anderen Anspruch hat, zu initiieren oder zu beschleunigen.

Ombudsperson

Eine Ombudsperson ist eine unabhängige, entweder unternehmensintern oder -extern angesiedelte Vertrauensperson, die Hinweise auf offensichtliche oder mutmaßliche Verletzungen des Wertemanagementsystems entgegennimmt und hierbei dem Hinweisgeber Anonymität und Vertraulichkeit zusichert.

Stakeholder

Allgemein betrachtet ist ein Stakeholder jemand, dessen Einsatz auf dem Spiel steht und er daher ein Interesse am Wohl und Wehe dieses Einsatzes hat. Als Stakeholder eines Unternehmens gelten neben den Eigentümern (Anteilseigner), die Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Kapital- und Kreditgeber, der Staat und ggf. die Öffentlichkeit.

Telefon-Helpline

Dies ist ein Telefonservice, den man für Hinweise auf mögliche Verletzungen des Wertemanagementsystems in der Regel anonym in Anspruch nehmen kann und über den man eine vertrauliche Beratung erhält, wie man sich in der Situation eines solchen Hinweisgebers weiter verhalten soll.