

Verhaltenskodex

des Bundesarbeitgeberverbandes der
Personaldienstleister e. V. (BAP)



»» Fairness und Transparenz sind entscheidende Grundlagen unseres Handelns und unsere Leitlinie für den Umgang mit Mitarbeitern und Kunden. ««

Präambel

Die Mitgliedsunternehmen des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister (BAP) sind sich ihrer gesellschaftlichen und wirtschaftspolitischen Verantwortung bewusst. Aus Verantwortung für Unternehmen und Beschäftigte sind nachfolgende Leitlinien für moderne Personaldienstleistungen entstanden.

Moderne Personaldienstleistungen wie z.B. Zeitarbeit tragen maßgeblich zur Schaffung neuer und zur Erhaltung bestehender Arbeitsplätze sowie zu höherer Wettbewerbsfähigkeit und Flexibilität von Unternehmen bei. Insbesondere Zeitarbeit ist eine moderne und zeitgemäße Antwort auf die Herausforderungen einer zunehmend international und über Grenzen hinweg arbeitenden Wirtschaft. Moderne Personaldienstleistungen bringen einerseits die für die Wirtschaft dringend notwendige Arbeitsmarktflexibilität und andererseits das Bedürfnis der Arbeitnehmer nach Beschäftigung miteinander in Einklang.

Fairness und Transparenz sind entscheidende Grundlagen unseres Handelns und unsere Leitlinie für den Umgang mit Mitarbeitern und Kunden. Die Wertschätzung unserer Mitarbeiter ist für uns ein zentrales Anliegen, für das wir öffentlich und intern sowie in Kundenbetrieben werben. Wir legen Wert auf eine faire Sozialpartnerschaft von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Gemeinsam mit den Gewerkschaften wollen wir diese Sozialpartnerschaft mit einer modernen Tarifpolitik und einem intensiven sozialen Dialog fortentwickeln.

Wir, die im BAP zusammengeschlossenen Unternehmen, verpflichten uns auf diesen Verhaltenskodex. Er ist Richtschnur unseres Handelns und formuliert die wesentlichen Grundlagen für Personaldienstleistungen, insbesondere Zeitarbeit in Deutschland:

I. Ethische Grundlagen

1. Wir verpflichten uns zu ethischen Standards, die sich aus den europäischen Menschen- und Bürgerrechten ableiten. Wesentliche Leitlinien zu den Menschenrechten sind die europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten von 1950 und die Charta der Grundrechte der Europäischen Union von 2000. Eine faire und vertrauensvolle, eine respektvolle und auf Wertschätzung beruhende Behandlung von Mitarbeitern und Bewerbern, von Kunden und Wettbewerbern ist Richtschnur unseres Handelns.
2. Gesetzes- und Rechtstreue ist für uns selbstverständlich und unverzichtbare Grundlage unseres wirtschaftlichen Handelns.
3. Wir führen unsere Unternehmen so, dass Ruf und Ansehen der Zeitungsbranche sowie des Verbandes keinen Schaden nehmen.
4. Wir sind Kaufleute im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen. Unsere Niederlassungen erfordern einen nach kaufmännischen Grundsätzen eingerichteten Geschäftsbetrieb.
5. Wir wirken auf die Einhaltung dieser Grundsätze durch unsere Mitarbeiter hin. Wir überwachen die Einhaltung unserer Grundsätze und sorgen bei Verstößen für Sanktionen.

II. Verhalten und Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeitern und Bewerbern

1. Wir bekennen uns zu unseren Arbeitgeberpflichten gegenüber unseren Mitarbeitern. Wir kennen und tragen alle damit verbundenen Pflichten, Verantwortungen und Risiken. Unsere Arbeitnehmer genießen den vollen Schutz des deutschen Arbeitsrechts wie zum Beispiel Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlten Urlaub und Kündigungsschutz.
2. Wir informieren unsere Arbeitnehmer über ihre Rechte und Pflichten, über die Art der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten und die Einzelheiten zu ihren Arbeitsbedingungen. Arbeitsbedingungen wie z. B. Regelungen zur Höhe der Löhne oder Gehälter, Arbeitszeit, Urlaubsansprüche, die Bezugnahme auf Tarifverträge werden in einem schriftlichen Vertrag fixiert und den Arbeitnehmern mündlich erläutert.

3. Wir nehmen vor dem Einsatz eines Zeitarbeitnehmers eine gründliche und gewissenhafte Beurteilung der möglichen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz vor. Wir klären unsere Mitarbeiter über mögliche, mit dem Einsatz verbundene Gesundheits- und Sicherheitsrisiken auf.
4. Wir betrachten es als Verstoß gegen diesen Kodex, wenn ein Mitglied seinen Arbeitnehmern vorsätzlich oder grob fahrlässig keine ausreichenden Vergütungen gewährt. Nicht ausreichend sind Vergütungen, die zum Nachteil der Arbeitnehmer abweichen z. B. von verbindlichen Tarifverträgen oder den ethischen Grundlagen unseres Verbandes.
5. Wir verpflichten uns, jede Form von rechtswidriger Benachteiligung zu unterlassen.
6. Wir verpflichten uns, den Wunsch eines Mitarbeiters, seinen Arbeitsplatz zu wechseln, nicht zu behindern, sondern ihn unter Einhaltung vertraglicher und gesetzlicher Regelungen professionell zu begleiten.
7. Wir überlassen keine Arbeitnehmer in Einsatzbetriebe, um Arbeitnehmer zu ersetzen, die sich in einem rechtmäßigen Streik befinden.
8. Wir verpflichten uns, unsere Mitarbeiter kontinuierlich zu betreuen. Dazu gehören z. B. regelmäßige Mitarbeitergespräche sowie die Erläuterung und Klärung von Fragen rund um das Arbeitsverhältnis wie Lohnabrechnung, Urlaubsanspruch u. a.
9. Für uns gibt es zwischen Zeitarbeitnehmern und Stammbeschäftigten keinerlei Unterschiede. Wir wirken darauf hin, dass in unseren Kundenbetrieben ein wertschätzender Umgang mit unseren Mitarbeitern gepflegt wird. Wir setzen uns dafür ein, dass sie sozial und in das Umfeld des Kundenunternehmens eingebunden werden.
10. Wir stellen bei allen unseren Aktivitäten Vertraulichkeit sicher und tragen dafür Sorge, dass die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes eingehalten werden.

III. Verhalten gegenüber Kunden und Wettbewerbern

1. Wir entwickeln zeitgemäße Qualitätsstandards für unsere Dienstleistungen und streben eine stetige Verbesserung unserer Qualitätsvorgaben an.

2. Wir sorgen dafür, dass unsere Mitarbeiter auf ihre Eignung für die jeweilige Aufgabe im Kundenunternehmen geprüft werden.
3. Wir stellen sicher, dass unsere Mitarbeiter angemessen geschult und vorbereitet werden, um ihre Aufgaben im Einsatzbetrieb verantwortungsvoll und mit hoher Qualität auszuführen.
4. Wir wirken im Rahmen unserer Möglichkeiten darauf hin, dass unsere Kundenunternehmen über ihre gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber Zeitarbeitnehmern informiert sind.
5. Wir verpflichten uns zu einem fairen Wettbewerb und unterlassen jedweden unlauteren oder sonst wie gesetzwidrigen Wettbewerb.

IV. Sanktionen

1. Die Mitglieder des Verbandes unterwerfen sich der Schiedsgerichtsbarkeit des BAP und erkennen die Verbindlichkeit der Entscheidungen desselben an, vorbehaltlich einer etwaigen Überprüfung durch ordentliche Gerichte. Der Verband stellt in jedem Falle die Neutralität des Schiedsgerichts sicher.
2. Die Nichtbefolgung einer Entscheidung des Schiedsgerichts stellt einen schweren Verstoß gegen die Satzung und diesen Kodex dar.
3. Jedes Mitglied ist verpflichtet, dem Verband unverzüglich Mitteilung über den Entzug der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu machen.
4. Verstöße gegen diese Grundsätze (Ausnahme Ziffer III. 5.) werden vom Schiedsgericht auf Antrag untersucht und gegebenenfalls geahndet. Einzelheiten regeln die Satzung und die Schiedsgerichtsordnung.
5. Je nach Schwere und Nachhaltigkeit des Verstoßes gegen die Interessen des Verbandes und der Branche insgesamt kann das Schiedsgericht eine Verwarnung oder einen Verweis aussprechen, eine Geldbuße bis zum 1,5fachen des letzten Beitrages des betroffenen Mitgliedes, höchstens jedoch EUR 25.000 verhängen oder den Vorschlag auf Ausschluss des Mitgliedes durch die Mitgliederversammlung beschließen.
6. Bußgelder werden für satzungsgemäße Verbandszwecke verwandt.

Impressum

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP)

Universitätsstraße 2-3a
10117 Berlin
Telefon: +49 30 20 60 98-0
Telefax: +49 30 20 60 98-70

info@personaldienstleister.de
www.personaldienstleister.de



