

Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FraGround Fraport Ground Services GmbH.¹

Policy der FraGround Fraport Ground Services GmbH

Wir sind der Überzeugung, dass nachhaltiges Wirtschaften die zentrale Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens ist.

FraGround Fraport Ground Services GmbH als Beteiligung der Fraport AG arbeitet kontinuierlich daran, Prozesse, Produkte und Dienstleistungen mit Blick auf unsere Beschäftigten*, Kunden, Eigentümer, die Umwelt und die Gesellschaft zu optimieren und frühzeitig Antworten auf künftige Herausforderungen zu entwickeln.

Dadurch wird der Unternehmenswert dauerhaft gesteigert, was unseren Beschäftigten und Stakeholdern zugutekommt und Ausdruck der zunehmend nachhaltigen Ausrichtung unserer Geschäftstätigkeit ist.

Basis unseres täglichen Handelns sind die Grundwerte Rechtschaffenheit, Integrität, Vertrauenswürdigkeit, Verantwortlichkeit, Transparenz, Loyalität und Fairness.

Des Weiteren bekennen wir uns zur Einhaltung der Prinzipien des UN Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Wir orientieren uns zudem an den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO), den Konventionen der United Nations Organization (UNO) sowie an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

¹ Definition FraGround Fraport Ground Services GmbH Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter/Beschäftigte: alle für FraGround Fraport Ground Services GmbH tätigen Beschäftigten und Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer, einschließlich Führungskräfte, Teilzeitbeschäftigte, studentische Aushilfen, kurzfristig Beschäftigte, Auszubildende, Trainees und Praktikantinnen und Praktikanten.

Inhalt

1. Kurzübersicht Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FraGround.....	3
2. Philosophie und Geltungsbereich.....	4
2.1 Präambel.....	4
2.2 Geltungsbereich.....	4
3. Compliance.....	4
3.1 Einhaltung von Gesetzen, anerkannten Standards und Leitlinien.....	4
3.2 Korruptionsprävention.....	5
3.3 Kartell- und Wettbewerbsrecht.....	5
3.4 Geheimhaltung und Datenschutz.....	5
4. Arbeitsbedingungen.....	6
4.1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....	6
4.2 Umgang mit Alkohol und Drogen.....	6
4.3 Arbeitszeiten.....	6
4.4 Vergütung.....	6
4.5 Umgang miteinander.....	6
5. Menschenrechte.....	6
5.1 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen.....	6
5.2 Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit.....	7
5.3 Diversity.....	7
6. Schlussbestimmungen.....	7
6.1 Information und Kommunikation.....	7
6.2 Umgang mit Hinweisen.....	8
6.3 Sanktionen.....	8

1. Kurzübersicht Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FraGround Fraport Ground Services GmbH

Philosophie und Geltungsbereich	<p>Präambel: FraGround Fraport Ground Services GmbH (im Folgenden „FraGround“) erbringt Dienstleistungen im Rahmen der Bodenverkehrsdienste und Personalgestellung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung am Frankfurter Flughafen und Umgebung.</p> <p>Geltungsbereich: Die Prinzipien des Verhaltenskodexes sind innerhalb unseres Einflussbereichs verbindlich. Sie gelten für alle FraGround Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p>
Compliance	<p>Einhaltung von Gesetzen, anerkannten Standards und Leitlinien: Wir verpflichten uns zur Einhaltung der jeweils geltenden nationalen Gesetze und bekennen uns zu international anerkannten Normen, Leitsätzen und Prinzipien.</p> <p>Korruptionsprävention: Die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften zur Bekämpfung der Korruption werden von uns und unseren Mitarbeitern eingehalten.</p> <p>Kartell- und Wettbewerbsrecht: FraGround und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten den fairen Wettbewerb mit markt beteiligten Unternehmen. Die anwendbaren nationalen und internationalen Kartellgesetze sowie die Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb sind einzuhalten.</p> <p>Geheimhaltung und Datenschutz: Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind zu beachten. Vertrauliche Daten dürfen nicht unbefugt an Dritte weitergegeben werden.</p>
Arbeitsbedingungen	<p>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Wir achten auf ein sicheres, gesundes und hygienisches Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten und versichern, dabei erforderliche Maßnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Gesundheitsschäden zu treffen. Zugleich erwarten wir eigenverantwortliches Handeln unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>Umgang mit Alkohol und Drogen: Der Konsum von Alkohol und Drogen ist während der Arbeitszeit grundsätzlich nicht gestattet.</p> <p>Arbeitszeiten: Wir verpflichten uns, die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften und betrieblichen Standards zu Arbeitszeiten einzuhalten.</p> <p>Vergütung: Bei FraGround richtet sich die Vergütung nach den geltenden gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Standards/Regelungen.</p> <p>Umgang miteinander: FraGround fordert [seine/ihre] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem fairen und respektvollen Umgang miteinander auf.</p>
Menschenrechte	<p>Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen: Wir achten das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen zur Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen im Unternehmen. Wir bieten den legitimierten Arbeitnehmervertretungen eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit an und streben nach einem fairen Interessenausgleich im Unternehmen.</p> <p>Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit: FraGround lehnt jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit ab.</p> <p>Diversity: In der Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt hohes Potenzial. Jede Form der Diskriminierung ist zu unterlassen.</p>
Schlussbestimmungen	<p>Information und Kommunikation: Wir stellen sicher, die Regelungen dieses Verhaltenskodexes allen Beschäftigten bekannt zu machen.</p> <p>Umgang mit Hinweisen: FraGround appelliert an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, begründete Verdachtsfälle von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex zu melden.</p> <p>Sanktionen: Im Falle von Verstößen behalten wir uns abhängig von der Schwere des Verstoßes vor, rechtliche Maßnahmen einzuleiten.</p>

2. Philosophie und Geltungsbereich

2.1 Präambel

Die FraGround Fraport Ground Services GmbH (im Folgenden „FraGround“) erbringt Dienstleistungen im Rahmen der Bodenverkehrsdienste und Personalgestaltung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung am Frankfurter Flughafen.

Zum 1. Juli 2017 haben die FraGround Fraport Ground Services GmbH, die Fraport AG und die FRA Vorfeldkontrolle GmbH einen Gemeinschaftsbetrieb gebildet. Ziel dieses Gemeinschaftsbetriebes ist die gemeinsame Erbringung von Dienstleistungen im Luftverkehr, insbesondere im Rahmen der Bodenverkehrsdienste.

Entsprechend unseren Grundwerten Rechtschaffenheit, Integrität, Vertrauenswürdigkeit, Verantwortlichkeit, Transparenz, Loyalität und Fairness haben wir einen hohen Anspruch, auf eine sozial, ökonomisch und ökologisch zukunftsfähige Weise zu wirtschaften und verstehen Nachhaltigkeit als Zukunftsgestaltung in Verantwortung.

Die Reputation, der gute Ruf eines Unternehmens, ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Erfolgs. Wir alle tragen mit unserer Arbeit täglich zur positiven Wahrnehmung von FraGround bei.

Der nachfolgende Verhaltenskodex spiegelt die bei FraGround gelebte Wertekultur wider und bietet unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Handlungsrahmen, mit den wirtschaftlichen, juristischen und moralischen Herausforderungen des Geschäftsalltags verantwortungsbewusst umzugehen und entsprechend korrekt zu handeln.

FraGround engagiert sich an allen Standorten für den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen und strebt ein vorsorgendes Umweltmanagement an.

2.2 Geltungsbereich

Die Prinzipien des Verhaltenskodex sind für das gesamte Unternehmen verbindlich. Sie gelten für alle FraGround Beschäftigten.

Der FraGround Verhaltenskodex kann und soll nicht für alle Situationen detaillierte Handlungsanweisungen geben, sondern stellt den generellen Rahmen und die Handlungsmaximen dar, nach denen sich FraGround richtet. Seine Ausführung ist daher bei Bedarf durch unternehmensinterne Regelungen und Anweisungen festgelegt, wobei bestehende Tarifverträge, Richtlinien und Betriebsvereinbarungen uneingeschränkt neben dem Verhaltenskodex gelten.

Alle Führungskräfte haben die Aufgabe, den Verhaltenskodex ins Unternehmen zu vermitteln und seine Einhaltung sicherzustellen. Hier tragen sie als Vorbild eine besondere Verantwortung.

3. Compliance

3.1 Einhaltung von Gesetzen, anerkannten Standards und Leitlinien

Nachhaltigkeit steht nicht nur für die erklärte Übernahme von Verantwortung in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales, sondern auch für das Handeln unseres Unternehmens, das als akzeptierter Teil unserer Gesellschaft sich ohne Kompromisse an deren Gesetze und Regeln halten will.

Wir verpflichten uns daher zur Einhaltung der jeweils geltenden nationalen Gesetze und bekennen uns zu international anerkannten Normen, Leitsätzen und Prinzipien, insbesondere den Prinzipien des UN Global Compact, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Konventionen der United Nations Organization (UNO) und den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) sowie der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Die im Folgenden aufgeführten Grundsätze dieses Verhaltenskodexes sind von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu beachten und dürfen nicht durch vertragliche Vereinbarungen oder vergleichbare Maßnahmen umgangen werden.

3.2 Korruptionsprävention

Die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften zur Bekämpfung der Korruption sind zu beachten. Im Umgang mit Kunden, Lieferanten und Dienstleistern (im Folgenden „Geschäftspartner“) sowie staatlichen Institutionen sind die Interessen von FraGround und die privaten Interessen der FraGround Beschäftigten auf beiden Seiten strikt voneinander zu trennen. Handlungen und (Kauf-) Entscheidungen erfolgen stets frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen. Das heißt, insbesondere Geld oder geldwerte persönliche Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr dürfen weder angenommen noch angeboten werden.

Des Weiteren verpflichten sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen anzubieten, zu versprechen, zu fordern, zu gewähren oder anzunehmen, die eine Geschäftsbeziehung in unzulässiger Weise beeinflussen könnten. Unser Umgang mit oben genannten Vorteilen ist von den FraGround Prinzipien Rechtstreue, Verantwortlichkeit und Angemessenheit bestimmt.

Achtung und Respekt vor jedem Menschen sind für uns hohe Werte. Die Förderung und Entwicklung seiner Leistungspotenziale ist der Kern jeder Führungsverantwortung. Wir erwarten von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Identifikation mit den Zielen und Loyalität gegenüber den Interessen des Unternehmens. Sie sollen daher Situationen meiden, in denen ihre persönlichen, familiären oder finanziellen Interessen in Konflikt mit denen von FraGround geraten könnten. Wenn sich ein solcher Interessenkonflikt abzeichnet, sollen die Betroffenen ihn offen legen und um Zustimmung der verantwortlichen Führungskraft bitten oder den Compliance Beauftragte(n) kontaktieren.

Wir ermutigen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Hinweise auf korruptes und unrechtmäßiges Verhalten zu melden. Erste Anlaufstelle ist hierfür die verantwortliche Führungskraft. Falls sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nicht an die Führungskraft wenden möchte, stehen geeignete weitere Kommunikationswege zur Verfügung (siehe Schlussbestimmungen bei 6.2 Umgang mit Hinweisen).

3.3 Kartell- und Wettbewerbsrecht

Wir achten den fairen Wettbewerb mit marktteiligen Unternehmen.

Wir erwarten von unseren Beschäftigten und Dienstleistern, alle für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich relevanten anwendbaren nationalen und internationalen Kartellgesetze sowie die Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb einzuhalten. Absprachen oder Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden zuteilen oder den freien, offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern, sind untersagt. Ebenso sind Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten verboten, mit denen diese in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen autonom zu gestalten (Preis und Konditionsbestimmung).

Hinweise zu wettbewerbswidrigem Verhalten müssen und Fragen zur wettbewerbs- bzw. kartellrechtlichen Zulässigkeit von Maßnahmen können an die verantwortliche Führungskraft gerichtet werden (siehe Schlussbestimmungen bei 6.2 Umgang mit Hinweisen).

3.4 Geheimhaltung und Datenschutz

Wir verpflichten uns zu transparenter Kommunikation innerhalb der Grenzen der geschäftlichen Vertraulichkeit. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu beachten und die Datenschutzgesetze einzuhalten.

4. Arbeitsbedingungen

4.1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Es ist FraGround ein Anliegen, Unfällen und Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen. Wir engagieren uns für Gesundheitsschutz und -förderung und achten auf ein sicheres, gesundes und hygienisches Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei stellen wir geeignete Mittel zur Verfügung und treffen erforderliche Maßnahmen, um Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, zu vermeiden. Wir verpflichten uns, das Arbeitsumfeld kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Von unseren Beschäftigten erwarten wir, Eigenverantwortung für den Erhalt ihrer Gesundheit zu übernehmen und unterstützen sie dabei, einen gesundheitsförderlichen Lebensstil zu erhalten oder zu entwickeln.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig – abgestimmt auf ihre Funktion – über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und zur Einhaltung der vorgesehenen Schutzmaßnahmen angehalten.

4.2 Umgang mit Alkohol und Drogen

Gesundheit und Sicherheit sind ein hohes individuelles Gut, welches auch für den Erfolg und die Reputation unseres Unternehmens wichtig ist. Zudem ist die uneingeschränkte Entscheidungsfähigkeit eine unabdingbare Voraussetzung für eine verantwortungsvolle Wahrnehmung unserer Aufgaben und die Sicherung unserer Wettbewerbsposition. Aus diesen Gründen ist die Arbeit unter Einfluss von Alkohol, Drogen und anderen Rauschmitteln beziehungsweise deren Konsum während der Arbeitszeit grundsätzlich unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte nicht gestattet.

4.3 Arbeitszeiten

Wir verpflichten uns, die jeweiligen gesetzlichen sowie tariflichen Vorschriften und betrieblichen Standards zu Arbeitszeiten, bezahltem Erholungsurlaub und gesetzlichen Feiertagen sowie die relevanten ILO-Konventionen einzuhalten.

4.4 Vergütung

Die Vergütung bei FraGround orientiert sich an dem jeweiligen Arbeitsmarkt und ist keinesfalls geringer als die jeweils geltenden gesetzlichen und tariflichen Mindeststandards.

4.5 Umgang miteinander

Das Prinzip der Wertschätzung ist wesentlicher Bestandteil der FraGround Wertekultur. FraGround steht für einen fairen, respektvollen und partnerschaftlichen Umgang miteinander. Jede Form von schikanierendem Verhalten sowie der verbalen, körperlichen und/ oder sexuellen Nötigung, Gewaltanwendung und/ oder Belästigung wird nicht toleriert.

5. Menschenrechte

5.1 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Wir achten das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit und das hieraus folgende Recht auf Kollektivverhandlungen zur Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen im Konzernverbund im Rahmen der nationalen Gesetze.

Wir bieten den legitimierten Arbeitnehmervertretungen eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit an und streben nach einem fairen Interessenausgleich im Unternehmen.

5.2 Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit

FraGround lehnt jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit ab.

Die Altersgrenze für die zugelassene Beschäftigung liegt nicht unterhalb des schulpflichtigen Alters und in keinem Fall unter 15 Jahren (oder 14 Jahre, sofern es das nationale Recht in Übereinstimmung mit der ILO-Konvention 138 zulässt). Jugendliche Beschäftigte dürfen keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden.

Wir stehen dafür ein, dass die Rechte von Kindern und Jugendlichen geachtet werden. Jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen wird von uns nicht toleriert. Wir stellen sicher, dass die ILO-Konventionen sowie innerstaatliche Normen und Verordnungen zum Schutz von Kindern und jugendlichen Beschäftigten eingehalten werden.

5.3 Diversity

FraGround fördert die Vielfalt in ihrer Belegschaft und handelt nach dem Prinzip der Gleichheit und lehnt jede Form der Diskriminierung ab.

Wir verpflichten uns, jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung zu unterbinden, die insbesondere aufgrund:

- ethnischer, nationaler und sozialer Herkunft
- Rasse
- Hautfarbe
- Geschlecht
- Alter
- Religion und Weltanschauung
- politischer Betätigung
- Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation
- Behinderung
- sexueller Orientierung

vorgenommen wird.

Es gelten die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften.

6. Schlussbestimmungen

6.1 Information und Kommunikation

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Zugang zu den Regelungen dieses Verhaltenskodexes.

Fragen zum Verständnis des Verhaltenskodex können an die jeweilige Führungskraft, an den Compliance-Beauftragten der FraGround Heinrich Gust, Telefon 069-690-23645 oder seine Stellvertreterin Frau Kasapi-Prill, Telefon 069 690 72428 gerichtet werden.

6.2 Umgang mit Hinweisen

Wir erwarten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortungsbewusst im Sinne des Verhaltenskodexes handeln. Wir fördern einen offenen Umgang im Sinne einer Vertrauenskultur zwischen Beschäftigten und den jeweiligen Führungskräften. Dies bezieht sich sowohl auf die konkrete Bedeutung des Verhaltenskodexes im Einzelfall als auch auf mögliche Verletzungen.

Wenn sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nicht an seine Führungskraft oder den nächst höheren Vorgesetzten wenden möchte, stehen im Fraport Konzern verschiedene Meldewege zur Verfügung. Dort können Zuwiderhandlungen gegen den Verhaltensstandard oder wirtschaftskriminelle Sachverhalte gemeldet werden. Der Schutz des Hinweisgebers wird bei allen Meldewegen gewährleistet.

Neben Ihrem direkten Vorgesetzten steht Ihnen am Standort Frankfurt bei Verstößen gegen die Verhaltensstandards und in persönlichen Konfliktsituationen zudem die interne Vertrauensperson, Edgar Stejskal (Telefon 069 69714853) als Ansprechpartner zur Verfügung.

Bei vermuteten schwerwiegenden Straftaten können Sie die externe Ombudsperson, Rechtsanwältin Annette Parsch, kostenfrei unter Telefon 0800 1230125 oder Telefax 0800 1230126 sowie per E-Mail unter parsch@ombudsfrau-parsch.de kontaktieren.

Für eine Kommunikation von erheblichen Verstößen gegen die Verhaltensstandards und zur Meldung von wirtschaftskriminellen Sachverhalten wurde das elektronische Hinweisgebersystem des Fraport Konzerns eingerichtet. Den Zugang finden Sie auf der Homepage www.fraport.de unter „Compliance und Wertemanagement“.

Wir weisen darauf hin, dass wir rechtlich verpflichtet sind, in Einzelfällen die grundsätzlich vertraulich zu behandelnden Informationen Dritten gegenüber mitzuteilen (zum Beispiel zur Eröffnung eines Ermittlungsverfahrens). Gegebenenfalls könnte die berichtende Person als Zeuge einberufen werden.

6.3 Sanktionen

Im Falle von Verstößen behalten wir uns vor, abhängig von der Schwere des Verstoßes disziplinarische beziehungsweise rechtliche Maßnahmen einzuleiten.

Frankfurt, September 2018


Mira Fischer
Geschäftsführerin


Josef Weber
Geschäftsführer