

Verhaltenskodex

(Code of Conduct)

Rohe GmbH Gebäudereinigung
Friedrich-Ebert-Straße 151
48153 Münster

Version 1.3

Gültig ab: 01.06.2026

Verabschiedet durch die Geschäftsführung

1. Vorwort der Geschäftsführung

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sehr geehrte Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner,

als Gebäudereinigungsunternehmen tragen wir Verantwortung gegenüber unseren Kundinnen und Kunden, unseren Beschäftigten, unseren Lieferanten sowie der Gesellschaft und Umwelt. Dieser Verhaltenskodex beschreibt die ethischen Grundsätze und Verhaltensregeln, an denen wir unser tägliches Handeln ausrichten.

Der Kodex ist verbindlich für alle Mitarbeitenden, die Geschäftsführung sowie für eingesetzte Subunternehmer und Zeitarbeitskräfte. Verstöße werden konsequent geahndet.

Münster, 29.04.2026

Walter Rohe



2. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für:

- alle Beschäftigten der Rohe GmbH einschließlich Auszubildender, Praktikanten, Werkstudierender und befristet Beschäftigter,
- die Geschäftsführung sowie alle leitenden Angestellten,
- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, die in unserem Unternehmen eingesetzt werden,
- Subunternehmer, die in unserem Auftrag Reinigungsleistungen erbringen (ergänzend zum Lieferantenkodex),
- alle Tochtergesellschaften und Beteiligungen, soweit gesellschaftsrechtlich zulässig.
-

3. Unsere Werte und internationalen Bekenntnisse

Wir bekennen uns zur Einhaltung folgender international anerkannter Standards:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- UN Global Compact (10 Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung)
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Nationales Recht der Bundesrepublik Deutschland, insbesondere das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (LkSG) sowie das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

4. Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

4.1 Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit

Wir lehnen jede Form von Kinder- und Zwangsarbeit kompromisslos ab. Das Mindestalter für eine Beschäftigung beträgt grundsätzlich 15 Jahre bzw. das gesetzlich vorgeschriebene Mindestalter, sofern dieses höher liegt. Jede Form von Schuldknechtschaft, Menschenhandel oder erzwungener Arbeit ist strikt untersagt.

4.2 Faire Vergütung und Arbeitszeit

Wir vergüten unsere Mitarbeitenden nach dem allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrag für das Gebäudereiniger-Handwerk und zahlen alle gesetzlichen sowie tariflichen Zuschläge (Nacht-, Sonntags-, Feiertagszuschläge) ordnungsgemäß. Wir halten die gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit, zu Pausen und Ruhezeiten gemäß Arbeitszeitgesetz konsequent ein.

4.3 Vereinigungsfreiheit

Wir respektieren das Recht aller Mitarbeitenden, sich gewerkschaftlich zu organisieren oder einen Betriebsrat zu wählen. Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten erfahren keinerlei Benachteiligung.

4.4 Vielfalt, Inklusion und Diskriminierungsverbot

Wir tolerieren keine Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Identität, Familienstand oder sozialer Herkunft. Bei Einstellung, Vergütung, Beförderung, Weiterbildung und Kündigung gelten ausschließlich qualifikations- und leistungsbezogene Kriterien. Wir fördern aktiv die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sowie die Integration von Beschäftigten mit Migrationsbiografie, was in unserer Branche von besonderer Bedeutung ist.

4.5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Wir schützen die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden durch:

- regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen gemäß Arbeitsschutzgesetz,
- Bereitstellung geeigneter persönlicher Schutzausrüstung (PSA),
- Sicherheitsdatenblätter und Unterweisung zu allen eingesetzten Reinigungsmitteln,
- ergonomische Arbeitsmittel zur Vermeidung von Muskel-Skelett-Erkrankungen,
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß § 167 SGB IX,
- regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorge.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter haben das Recht und die Pflicht, unsichere Arbeitsbedingungen zu melden und gefährliche Tätigkeiten zu unterbrechen.

4.6 Schutz vor Belästigung und Mobbing

Sexuelle Belästigung, Mobbing, Einschüchterung sowie verbale, körperliche oder psychische Gewalt am Arbeitsplatz werden nicht geduldet. Betroffene können sich vertraulich an die Geschäftsführung, eine Vertrauensperson oder über das Hinweisgebersystem äußern.

4.7 Aus- und Weiterbildung

Wir fördern die fachliche und persönliche Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden durch regelmäßige Schulungen, insbesondere zu Reinigungstechniken, Arbeitssicherheit, Hygiene, Umgang mit Reinigungskemikalien sowie Sprachkursen für Beschäftigte mit Deutsch als Fremdsprache.

5. Umweltschutz

5.1 Ressourcenschonung und Klimaschutz

Wir verpflichten uns zur kontinuierlichen Reduktion unserer Umweltauswirkungen. Konkret bedeutet dies:

- Einsatz von zertifizierten umweltfreundlichen Reinigungsprodukten (EU Ecolabel, Blauer Engel) als Standard,
- Verwendung von energie- und lärmreduzierten Geräten und Technik
- flächendeckende Dosiersysteme zur Vermeidung von Überdosierung,
- schrittweise Umstellung des Fuhrparks auf Hybrid- und Elektrofahrzeuge,
- Einführung und Lieferung über Lastenräder und deren Weiterentwicklung
- Erfassung der CO2-Bilanz nach GHG Protocol (Scope 1 und 2, Scope 3 sukzessive),
- Reduktion von Wasser- und Energieverbrauch im eigenen Betrieb sowie bei Kundeneinsätzen,
- Recycling und sortenreine Trennung von Abfällen,
- Einsatz von Mehrweg- und recycelten Textilien für Reinigungstücher und Berufskleidung.

5.2 Konkrete Reduktionsziele

Unsere quantifizierten Umweltziele sind in einem separaten Dokument („Nachhaltigkeitsstrategie 2030“) festgelegt und werden jährlich überprüft.

5.3 Vorsorgeprinzip

Bei Unsicherheiten bezüglich möglicher Umweltauswirkungen handeln wir nach dem Vorsorgeprinzip und entscheiden uns im Zweifel für die umweltfreundlichere Alternative.

6. Geschäftsethik und Integrität

6.1 Korruptionsverbot

Wir lehnen jede Form von Korruption, Bestechung, Bestechlichkeit oder Vorteilsannahme ab. Konkret ist verboten:

- das Anbieten, Versprechen oder Gewähren von Vorteilen an Amtsträger oder Geschäftspartner mit dem Ziel der Beeinflussung,
- die Annahme von Geschenken oder Einladungen, die nach Art und Umfang über sozial übliche Aufmerksamkeiten hinausgehen (Wertgrenze: 35 EUR pro Anlass und Person, höhere Beträge nur mit Genehmigung der Geschäftsführung),
- Zuwendungen an Personen, die im Auftrag der öffentlichen Hand tätig sind, sind grundsätzlich untersagt.

6.2 Vermeidung von Interessenkonflikten

Mitarbeitende vermeiden Situationen, in denen persönliche Interessen mit den Interessen des Unternehmens kollidieren. Potenzielle Interessenkonflikte (z. B. Nebentätigkeiten, Beteiligungen an Kunden oder Lieferanten, persönliche Beziehungen zu Geschäftspartnern) werden unverzüglich der Geschäftsführung angezeigt.

6.3 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Wir bekennen uns zu fairem und freiem Wettbewerb. Preisabsprachen, Marktaufteilungen, Submissionsabsprachen oder der Austausch wettbewerbssensibler Informationen mit Wettbewerbern sind strikt untersagt – auch im Rahmen von Innungsveranstaltungen oder Branchengesprächen.

6.4 Geldwäscheprävention

Wir halten alle gesetzlichen Bestimmungen zur Geldwäscheprävention ein. Bargeldzahlungen werden grundsätzlich nicht akzeptiert. Auffällige Zahlungsvorgänge werden gemeldet.

6.5 Datenschutz und Informationssicherheit

Wir behandeln personenbezogene Daten von Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern vertraulich und nach den Vorgaben der DSGVO und des BDSG. Auf Kundenobjekten gewonnene Informationen unterliegen strenger Verschwiegenheit – auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

6.6 Schutz von Eigentum

Wir schützen das Eigentum unseres Unternehmens, unserer Kunden und Geschäftspartner. Diebstahl, Veruntreuung oder die unbefugte Nutzung fremden Eigentums führen zur fristlosen Kündigung und werden zur Anzeige gebracht.

7. Hinweisgebersystem (Whistleblowing)

Wir betreiben gemäß Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) ein Hinweisgebersystem, über das Verstöße gegen diesen Kodex, gegen geltendes Recht oder gegen interne Richtlinien gemeldet werden können.

Meldungen sind möglich:

- vertraulich und auf Wunsch anonym,
- per E-Mail an: <https://rohe.derhinweis.de>
- telefonisch unter: 02517980313

Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber sind vor Repressalien geschützt. Falsche oder missbräuchliche Meldungen können arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

8. Umsetzung und Verantwortlichkeiten

Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die Einhaltung dieses Kodex. Sie wird unterstützt durch eine bzw. einen Nachhaltigkeitsbeauftragte/n sowie eine Compliance-Verantwortliche/n.

Alle Mitarbeitenden werden bei Einstellung sowie regelmäßig (mindestens jährlich) zu den Inhalten dieses Kodex geschult. Die Schulungen werden dokumentiert.

Verstöße gegen diesen Kodex werden – unabhängig von Person und Position – verfolgt und können zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen bis hin zur Kündigung sowie zu zivil- und strafrechtlichen Konsequenzen führen.

9. Inkrafttreten und Aktualisierung

Dieser Kodex tritt am 01.06.2026 in Kraft und wird mindestens alle zwei Jahre auf Aktualität überprüft. Aktualisierungen werden allen Mitarbeitenden bekanntgegeben.

Münster, 29.04.2026



Walter Rohe Geschäftsführung