

# Verhaltenskodex von APSCo Deutschland

**Stand: Jan 2024**

APSCo Deutschland GmbH steht heute und in der Zukunft gemeinsam mit den Mitglieder:innen (Staffingfirmen im Professionals- und Expertensegment) für eine hohe Qualität, Professionalität, Integrität und ethisches Handeln im Recruitmentmarkt.

Verbindliche Werte als auch die Art und Weise, wie wir mit Unternehmen, Behörden, Bewerber:innen und internen Mitarbeitenden umgehen, haben wir im **Verhaltenskodex** festgelegt. Die Mitgliedschaft bei APSCo Deutschland setzt die Anerkennung und Einhaltung dieses Verhaltenskodexes voraus. Da jedes Mitgliedsunternehmen verpflichtet ist, stets und jederzeit dem Verhaltenskodex zu folgen, steht dieser gleichermaßen als Gütesiegel für eine professionelle Staffingfirma.

Der Verhaltenskodex wird potenziellen Mitglieder bei Mitgliedsanfragen und jedem Interessierten auf Anfrage zugesendet. Zudem ist er auf Deutsch und Englisch jederzeit unter [www.apscodeutschland.org](http://www.apscodeutschland.org) abrufbar.

## 1. Allgemeine Grundsätze

*Mitgliedsunternehmen von APSCo Deutschland ...*

- 1.1. ...handeln jederzeit im besten Interesse der Recruitmentbranche und vermeiden, diese in Verruf zu bringen.
- 1.2. ...werden von APSCo Deutschland jederzeit unterstützt, die Bestimmungen und vorgegebenen Standards dieses Verhaltenskodex zu erfüllen.

## 2. Ehrlichkeit

*Mitgliedsunternehmen von APSCo Deutschland ...*

- 2.1. ...handeln ehrlich im Umgang mit Bewerbenden, Auftraggebern und anderen Staffing-Unternehmen, inklusive Nicht-APSCo-Mitgliedern.
- 2.2. ...verbreiten niemals wissentlich unrichtige oder irreführende Aussagen.
- 2.3. ...folgen dem Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen und sind über die möglichen gesetzlichen Sanktionen für falsche oder unrichtige Aussagen aufgeklärt worden.

## 3. Mitarbeiterschulung

*Mitgliedsunternehmen von APSCo Deutschland ...*

3.1. ...verpflichten sich, alle internen Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex zu informieren und sie anzuweisen, diesen zu befolgen.

3.2. ...schulen die eigenen Mitarbeitenden kontinuierlich, damit sie die Anforderungen dieses Verhaltenskodexes immer erfüllen.

3.3. ...klären ihre Mitarbeiter über falsche oder unrichtige Aussagen sowie den damit einhergehenden gesetzlichen Sanktionen gemäß deutschem Wettbewerbsrecht auf.

3.4. ...dürfen den Verhaltenskodex mit Bewerbenden und Kunden teilen.

## **4. Einhaltung der geltenden Gesetze**

### **4.1. Allgemeines**

*Mitgliedsunternehmen von APSCo Deutschland ...*

4.1.1. ...befolgen alle Regeln und Standards in Punkto Chancengleichheit, Gesundheit und Sicherheit, Steuern, Datenschutz, Wettbewerb, Schutz der Privatsphäre im Bereich der Telekommunikation genauso wie alle einschlägigen Gesetze.

4.1.2. ...erkennen an, dass dieser Verhaltenskodex nicht rechtsverbindlich ist, aber einen Mindeststandard für die professionelle Praxis der Mitglieder von APSCo Deutschland darstellt. Mitgliedern steht es frei, eigene geschäftlichen Interessen zu verfolgen. Dieser Kodex dient nicht der Unterstützung oder der Förderung wettbewerbswidriger Aktivitäten und darf nicht dahingehend ausgelegt werden.

### **4.2. Vertragsunterlagen**

*Mitgliedsunternehmen von APSCo Deutschland ...*

4.2.1. ...gewährleisten, dass alle Vertragsunterlagen, die sie im Umgang mit Bewerbenden und Kunden verwenden, den gesetzlichen Anforderungen entsprechen.

4.2.2. ...sorgen dafür, dass allen relevanten Parteien stets die gesetzlich vorgeschriebene Dokumentation zur Verfügung steht.

### **4.3. Vermittlungsgebühren**

*Mitgliedsunternehmen von APSCo Deutschland ...*

4.3.1. ...dürfen nicht gegen das Gesetz zur Bekämpfung der Korruption (KorrBekG) verstoßen – bspw. in Form von Provision, finanziellem Anreiz durch andere Staffing-Unternehmen, Vertragsverwaltungsgesellschaften, Vermittlern oder anderen Unternehmen in der Lieferkette.

4.3.2. ...bestätigen, dass bei Provisionen das Verhältnis zum Wert der Leistungserbringung nicht unverhältnismäßig hoch ist;

4.3.3. ...bestätigen, dass alle Mitarbeitenden die Provisionspolitik des Mitglieds befolgen;

4.3.4. ...treffen Vereinbarungen über Provisionen/finanzielle Anreize, so dass alle Parteien vollständige Transparenz über die zu leistenden und/oder zu empfangenden Zahlungen haben;

4.3.5. ...üben nie unangemessenen Druck auf die oben genannten Gruppen aus.

#### **4.4. Gültige Arbeitserlaubnis**

*Mitgliedsunternehmen von APSCo Deutschland ...*

4.4.1. ...verpflichten sich, die deutschen und europäischen Gesetze in Bezug auf eine gültige Arbeitserlaubnis in den jeweiligen Ländern zu befolgen.

4.4.2. ...gewährleisten, dass alle relevanten Mitarbeitenden Kenntnis über die nötigen Unterlagen zum Nachweis einer Arbeitserlaubnis haben.

#### **4.5. Datenschutz**

*Mitgliedsunternehmen von APSCo Deutschland ...*

4.5.1. ...verarbeiten alle personenbezogenen Daten der Bewerbenden ausschließlich unter voller Einhaltung des deutschen Datenschutzgesetzes (Bundesdatenschutzgesetz [BDSG]) und der EU-Richtlinie 95/46/EG. Zudem werden alle personenbezogenen Daten ausschließlich für die Zwecke verwendet, für die sie vom Bewerbenden zur Verfügung gestellt wurden.

4.5.2. ...gewährleisten, die Zustimmung des Bewerbenden vorab eingeholt und eine Vereinbarung mit Kunden oder Dritten darüber getroffen zu haben, dass die Daten des Bewerbers nur auf sichere Art und Weise zu speichern und zu verarbeiten sind.

#### **4.6. Achtung der Vielfalt**

*Mitgliedsunternehmen von APSCo Deutschland ...*

4.6.1. ...halten sich an geltende Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Menschenrechte und Beschäftigung. Dazu gehört auch die Gleichstellung von Bewerbenden, Vielfalt und ein diskriminierungsfreies Miteinander.

4.6.2. ...dürfen niemals auf Anweisung Dritter gegen Gesetze oder Vorschriften in Bezug auf Diskriminierung verstoßen.

4.6.3. ...behandeln alle Bewerbenden und Kunden mit Würde und Respekt. Sie sorgen in ihrem Unternehmen für den Schutz gegen Diskriminierung.

### **5. Recruitingprozess**

*Mitgliedsunternehmen von APSCo Deutschland ...*

5.1. ...dokumentieren alle Etappen beim Einstellungsverfahren ausreichend, wie u.a. Eingangsdatum mit Uhrzeit der erhaltenen Bewerbungen, durchgeführte Vorstellungsgespräche als auch Beschäftigungs- bzw. Einstellungsangebote usw.

5.2. ...folgen den geltenden Gesetzen beim Einsatz von Werbung und Marketingmaßnahmen, um Bewerber zu gewinnen.

5.3. ...setzen alles daran, den für die Kunden passendsten Bewerbenden zu vermitteln.

5.4. ...geben den Lebenslauf und persönliche Daten nur nach ausdrücklicher Einwilligung seitens des Bewerbenden an Kunden weiter.

5.5. ...treffen klare Absprachen mit Kunden, wer für welchen Aspekt des Einstellungsverfahrens verantwortlich ist (z.B. Vorstellungsgespräche und Einholen von Referenzen).

5.6. ...legen auf Anfrage eines Kunden offen, welche Verfahren zur Überprüfung der Identität, der Berufserfahrung und der Qualifikationen eines Bewerbers angewendet werden.

5.7. ...verarbeiten die Angaben eines Bewerbers nur, insofern eine Einwilligung oder ein berechtigtes Interesse vorliegt. Darüber wird sicher gestellt, dass auch jeder Kunde die Daten eines Bewerbenden unter datenschutzrechtlichen Aspekten verarbeitet und speichert.

5.8. ...verwenden Kommunikationstools mit Kunden, Bewerbenden und anderen interessierten Parteien, die eine transparente Weitergabe von Informationen nach deutschem Recht gewährleisten.

## **6. Umgang mit Kunden**

*Mitgliedsunternehmen von APSCo Deutschland ...*

6.1. ...werben keine Mitarbeitenden aktiver Kunden für ihre eigenen Suchaufträge an.

6.2. ...behandeln alle Kundendaten vertraulich. Sie stellen Informationen nur Parteien zur Verfügung, die am Einstellungsverfahren beteiligt sind.

6.3. ...stellen den Kunden bei Bedarf oder auf Anfrage Referenzen oder die Kontaktdaten von Referenzen der Bewerbenden zur Verfügung. Die Mitglieder gewährleisten, dass sie jedwede Referenz/Kontaktdaten von Referenzen nur weitergeben, wenn sie die entsprechende Erlaubnis der Bewerbenden eingeholt haben. Außerdem holen sie das Einverständnis der Kunden ein, dass diese nur diejenigen Referenzen des Bewerbenden kontaktieren, die vom Mitglied zur Verfügung gestellt wurden.

6.4. ...vermeiden es, bei der Recherche oder der Gestaltung einer Geschäftsbeziehung mit potenziellen Kunden falsche Eindrücke zu vermitteln. Die Mitglieder machen sich mit den Sanktionen für solches Verhalten gemäß dem Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) vertraut.

## **7. Umgang mit Bewerbenden**

*Mitgliedsunternehmen von APSCo Deutschland ...*

7.1. ...geben erst Informationen in Bezug auf einen Bewerbenden an einen Kunden weiter, nachdem diese/r über die Möglichkeit informiert wurde (vgl. Absatz 5.4). Das Einverständnis des Bewerbenden kann mündlich oder schriftlich erfolgen.

7.2. ...informieren Bewerbende jederzeit über den Fortschritt des Bewerbungsverfahrens. Wer zuerst mit wem Kontakt aufnimmt, wird vorab geklärt.

7.3. ...beantworten Anrufe, E-Mails oder sonstige Anfragen der Bewerbenden stets zügig.

7.4. ...geben nur korrekte Vergütungssätze, Vertragsbedingungen, Vertragslaufzeit oder andere Themen, die für die Beziehung zwischen den Mitgliedern, dem Kunden und dem Bewerber relevant sind, weiter.

7.5. ...entlohnen alle Zeitarbeitnehmenden und Freelancer unverzüglich gemäß dem zugrundeliegenden Vertrag. Im Falle einer Verspätung informieren die Mitglieder die Zeitarbeitnehmenden und Freelancer so bald wie möglich über die Gründe und die Schritte, die zur Behebung des Problems unternommen werden.

7.6. ...erklären Bewerbenden, in welchen Etappen des Einstellungsverfahrens Referenzen eine Rolle spielen und wie sie verwendet werden. Es werden nur Referenzen kontaktiert, die von Bewerbenden zur Verfügung gestellt wurden oder für die ein ausdrückliches Einverständnis vorliegt.

7.7. ...hindern Bewerbende nicht daran, andere Stellenangebote anzunehmen. Auch werden Bewerbende nicht dazu veranlasst, das Vertragsverhältnis mit einem Kunden zu verletzen oder unsachgemäß zu beeinträchtigen.

7.8. ...hemmen Bewerbende nicht daran, einen Arbeitsplatz zu finden, indem sie Informationen zurückhalten oder sich weigern, Auskünfte zu erteilen. Das gilt unabhängig davon, ob es sich um eine Referenz oder andere Informationen handelt, die von einem anderen Personalvermittler oder Kunden in Bezug auf diesen Bewerber angefordert werden - es sei denn, die Entscheidung kann sachlich und rechtmäßig begründet werden.

## **8. Beschwerden & Eskalation**

*Mitgliedsunternehmen von APSCo Deutschland ...*

8.1. ...die gegen die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Maßstäbe verstoßen, werden gemäß dem Beschwerdeverfahren von APSCo Deutschland behandelt – nachzulesen unter [www.apsco.de](http://www.apsco.de).

8.2. ...können nicht von APSCo Deutschland ein Eingreifen oder eine Untersuchung verlangen, wenn die Beschwerden ausschließlich auf handelsrechtlichen Streitigkeiten beruhen.

8.3. ...kooperieren mit APSCo Deutschland vollumfänglich, sollte gegen sie Beschwerde eingelegt werden.

8.4. ...unterstützen auch dann bei Beschwerdeverfahren mit APSCo Deutschland, wenn sie selbst nicht von der Beschwerde betroffen sind.

8.5. ...riskieren die Kündigung der Mitgliedschaft, wenn sie gegen die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex verstoßen oder gegen sie Beschwerde eingereicht wird. Bei Kündigungen handelt

APSCo Deutschland nach Treu und Glauben, gemäß allen anwendbaren Gesetzen und den eigenen Regeln und Verfahren, einschließlich der Rechte, Widerspruch einzulegen.

## 9. Whistleblowing

*Mitgliedsunternehmen von APSCo Deutschland ...*

9.1. ...melden Befürchtungen oder Verdachtsmomente in Bezug auf ein Fehlverhalten oder ein Berufsvergehen gegenüber APSCo Deutschland oder eines anderen Mitglieds unverzüglich an [deutschland@apsco.org](mailto:deutschland@apsco.org). Diese Meldungen werden vertraulich behandelt.

9.2. ...sind aufgefordert, Befürchtungen in Bezug auf den Betrieb und das Geschäftsgebaren des eigenen Unternehmens intern weiterzugeben und nicht an APSCo Deutschland zu melden.

9.3. ...melden in jedem Fall folgende Tatbestände bei berechtigtem Verdacht an die Beschwerde-Hotline von APSCo Deutschland unter [deutschland@apsco.org](mailto:deutschland@apsco.org):

9.3.1. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex

9.3.2. Eine Straftat

9.3.3. Die Nichtbeachtung einer rechtlichen Verpflichtung

9.3.4. Eine Gefahr für die Gesundheit und Sicherheit einer Person

9.3.5. Unehrlichkeit, Korruption oder Bestechung

9.3.6. Unsaubere Bilanzführung oder Unregelmäßigkeiten

9.4. ...sind darüber in Kenntnis gesetzt, dass APSCo Deutschland vorläufige Untersuchungen einleiten wird, sobald ein Vorfall oder Verstoß gemeldet wurde. Im ersten Schritt wird entschieden, ob weitere Ermittlungen notwendig sind und ob APSCo Deutschland den Vorfall intern oder mit externer Hilfe durchführen lässt.

9.5. ...dürfen nicht schikaniert oder anderweitig benachteiligt werden, wenn sie einen Verdacht oder eine Unregelmäßigkeit melden.

9.6. ...stimmen zu, dass absichtlich falsche oder böswillige Behauptungen nicht akzeptabel sind, sehr ernst von APSCo Deutschland genommen werden und zu einer Beendigung der Mitgliedschaft führen können.