



# Ethik-Management

3. Auflage vom 1. Juli 2007

Hipp-Werk Georg Hipp OHG  
Hipp GmbH & Co. Produktion KG  
Hipp GmbH & Co. Vertrieb KG  
Postfach 1551  
85276 Pfaffenhofen a. d. Ilm



Das Beste aus der Natur. Das Beste für die Natur

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	1
Vorwort .....	2
Ethik-Erklärung.....	4
1 Verpflichtungserklärung.....	4
2 Grundsatz der Unternehmensethik.....	4
Ethik-Management-Programm.....	5
1 Wirkungsreichweite und Verankerung des Ethik-Managements .....	5
Teil I: Verfahrensregelungen des Ethik-Management-Programms.....	5
2 Inhaltliche Anwendungsreichweite .....	5
3 Bedingungen der Verfahrensaufnahme .....	6
4 Verfahrensablauf.....	6
5 Inhaltliche Anbindung der Regeln .....	7
6 Umsetzung der Regeln.....	7
7 Anreiz- und Kontrollmechanismen für die Regeln.....	7
8 Nachbesserungsmöglichkeiten an den Regeln.....	7
Teil II: Organisatorische Verankerung des Ethik-Management-Prog. ....	8
9 Die Ethik-Kommission.....	8
10 Der Vorsitzende der Ethik-Kommission .....	8
11 Der Programm-Manager der Ethik-Kommission.....	9
Teil III: Kommunikationsformen des Ethik-Managements .....	9
12 Berichtsform des Ethik-Management-Programms .....	9
13 Interne Kommunikation.....	10
14 Externe Kommunikation.....	11
15 Inkrafttreten des Ethik-Management-Programms .....	11

## Vorwort

In einer Zeit, in der gesellschaftliche Veränderungen unter dem Schlagwort Werteverfall diskutiert werden, sehen wir uns als Unternehmen, das bewusst in christlicher Tradition steht, verpflichtet, uns mit dem Thema Unternehmensethik aktiv auseinanderzusetzen. Wir wollen damit dem heute häufig anzutreffenden Vorwurf, dass gerade die Welt der Wirtschaft und damit auch unser Unternehmen einen Verfall der gesellschaftlichen Ordnung vorantreibe, in überzeugender Form entgegentreten. Daher führen wir im Hause Hipp mit dem 01.03.1999 ein Ethik-Management ein, das uns und all unseren Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten helfen soll, unser gemeinsames unternehmerisches Handeln reflektieren und unter moralischen Gesichtspunkten bejahen zu können.

Aufgehängt ist unsere Vorstellung von Unternehmensethik dabei in wirtschaftsethischen Überlegungen, sie steht also nicht unabhängig im Raum: Wie moralisch legitimes Verhalten von und in Unternehmen auszusehen hat, hängt vom ganzen Wirtschaftssystem ab, in dem das Unternehmen agiert. Ist diese Wirtschaftsordnung moralisch gerechtfertigt, so ist durch ihre Rahmenbedingungen für Unternehmen abschließend festgelegt, wie sie sich legitimer Weise zu verhalten haben. In diesem Zusammenhang erkennen wir die Rahmenordnung des bundesdeutschen und in Zukunft europäischen Wirtschaftssystems, die Soziale Marktwirtschaft, mit ihrem Funktionsmechanismus des sozial abgesicherten Wettbewerbs, als moralisch legitimiert an. Zu dieser Überzeugung kommen wir, weil diese Wirtschaftsordnung am Eigennutz orientiertes Verhalten von Unternehmern und Unternehmen durch den Wettbewerb und die Sozialgesetzgebung so einbindet, dass genau dieses Verhalten für alle Mitglieder in der Gesellschaft von Vorteil ist. Will ein Unternehmer nämlich langfristig erfolgreich sein, so muss er seinen Kunden Produkte bester Qualität zu niedrigsten Preisen anbieten und seine Mitarbeiter und Lieferanten fair behandeln und angemessen entlohnen. Der Achtung vor der Würde des Menschen und dem Wohlergehen aller wird auf diese Weise so effektiv wie möglich Rechnung getragen. Auf unternehmensethischer Ebene leitet sich daraus dann konsequenterweise für Unternehmen die moralische Verpflichtung ab, unseren Erfolg langfristig zu optimieren.

Um diese allgemeinen Gedanken von Unternehmensethik nun in der Praxis mit Leben zu erfüllen, haben wir eine Ethik-Management-Konzeption entwickelt, die

sich aus den beiden in dieser Broschüre abgedruckten Bestandteilen, der Ethikerklärung und dem Ethik-Management-Programm, sowie einer Ethik-Charta zusammensetzt. In der Ethik-Erklärung legen wir uns darauf fest, uns in Zukunft explizit Gedanken um Unternehmensethik im Sinne der obigen Erläuterungen zu machen. Das Ethik-Management-Programm hingegen schreibt die Verfahrensweisen vor, in denen wir Ethik-Management betreiben wollen, d.h. es reguliert genau, wer sich wann wie diese Gedanken machen darf und muss. Die darin eingeführte Ethik-Kommission ist als das Organ vorgesehen, dass sich mit allen Angelegenheiten des Ethik-Managements befasst und offen oder anonym gestellte Anträge zur Behandlung bestimmter Fragen nach festgelegten Verfahrensschritten behandelt. Die Ethik-Charta schließlich ist die Sammlung aller von der im Ethik-Management-Programm vorgesehenen Ethik-Kommission beschlossenen Regeln, die zur Orientierung des Handelns bei Hipp dienen sollen. Allerdings ist sie immer nur eine Momentaufnahme, denn sie wird von uns allen immerfort aktiv weiterentwickelt werden müssen, damit sie auch in Zukunft zur Handlungsorientierung erhalten kann. Aus diesem Grund ist sie hier auch nicht mit abgedruckt. Eine jeweils aktuelle Fassung der Ethik-Charta wird aber allen Mitarbeitern immer in ihrer Nähe als Handbuch zugänglich sein, damit sie sich auf den neuesten Stand bringen können.

Wir führen dieses Ethik-Management in der Hoffnung ein, die Welt, in der wir leben, aktiv ein Stückchen so gestalten zu können, dass es die Welt wird, in der wir leben wollen. Wir wissen aber alle, dass dieses Projekt nur dann gelingen kann, wenn wir alle die in der Ethik-Charta nach den Vorschriften des Ethik-Management-Programms festgelegten Regeln verbindlich befolgen und stets an ihrer Verbesserung mitzuwirken bereit sind. Wir hoffen und bauen daher für unsere Unternehmensethik auf ein allseitiges, aktives und kreatives Mitwirken.

Pfaffenhofen, den 01.03.1999

---

Dr. Claus Hipp

---

Georg J. Hipp

---

Paulus Hipp

## **Ethik-Erklärung**

### *1 Verpflichtungserklärung*

- 1.1 Die Firma Hipp verpflichtet sich durch Unterschrift ihrer geschäftsführenden Gesellschafter - getreu dem Motto des Firmengründers Georg Hipp sen. „Fürchte Gott, tue Recht, scheue niemanden!“ - mit der Veröffentlichung dieser Ethik-Erklärung, fortan als bewusst ethisches Unternehmen aufzutreten. Damit will Hipp seinem im Unternehmensleitbild festgeschriebenen Leitsatz Nr. 1 Satz 2 „Christliche Verantwortung soll unser Handeln prägen.“ auf die denkbar beste Weise gerecht werden.
- 1.2 Mit dieser Ethik-Erklärung geht Hipp die Verpflichtung ein, sich über ethische Fragestellungen, die das unternehmerische Handeln von Hipp betreffen, in der klar gefassten und strukturierten Form eines Ethik-Managements Gedanken zu machen, wie es die Regelungen des Ethik-Management-Programms verbindlich vorgeben. Dadurch bindet Hipp sich an die Regeln der Ethik-Charta, die nach den Vorschriften des Ethik-Management-Programms entwickelt werden.

### *2 Grundsatz der Unternehmensethik*

- 2.1 Hipp erkennt die Wirtschaftsordnung der sozialen Marktwirtschaft mit ihrem Funktionsmechanismus Wettbewerb als die gesellschaftlich erwünschte und ethisch legitimierte Wirtschaftsordnung an, weil sie die Achtung vor der Würde des Menschen garantiert, zum Wohlergehen aller beiträgt und ein Handeln in christlicher Verantwortung ermöglicht.
- 2.2 Für das unternehmerische Handeln ergibt sich aus dem Wettbewerb - unter Einhaltung aller Restriktionen der Rahmenordnung - die moralische Verpflichtung, langfristig die Ertragskraft des Unternehmens zu optimieren, d.h. langfristig höchstmögliche Gewinne zu erzielen. Damit trägt Hipp zur steuerfinanzierten, sozialen Absicherung des Wettbewerbs und zur Stabilisierung von Gesellschaft und Demokratie bei.

Pfaffenhofen, den 01.03.1999

---

Dr. Claus Hipp

---

Georg J. Hipp

---

Paulus Hipp

## Ethik-Management-Programm

### 1 Wirkungsreichweite und Verankerung des Ethik-Managements

- 1.1 Die Regelungen des Ethik-Management-Programms sowie die mit ihrer Hilfe festgelegten Regeln in der Ethik-Charta gelten für alle Mitarbeiter in gleicher Weise. Sie sind von ihnen ab Datum der Einführung einzuhalten. Die Regeln sind auch von jedem Gremium und Organ des Unternehmens als verbindliche Vorschrift zu beachten.
- 1.2 Die Regelungen des Ethik-Management-Programms sowie der Ethik-Charta sind nach ihrer Verabschiedung unverzüglich an alle Mitarbeiter auszuhändigen und der Erhalt und die Kenntnisnahme sind durch Unterschrift zu bestätigen. Die Bereitschaft und der Wille zur Einhaltung wird von jedem Mitarbeiter erwartet.
- 1.3 Neuen Mitarbeitern und jenen, die für eine Zeitdauer von voraussichtlich mehr als einem Jahr im Unternehmen freiberuflich tätig sind, ist das Ethik-Management-Programm sowie die Ethik-Charta vor Vertragsschluss vorzulegen. Sie erklären sich mit Unterzeichnung des Arbeits- oder Dienstleistungsvertrages mit dem vorliegenden Ethik-Management-Programm und den Regeln der Ethik-Charta einverstanden und erweisen sich als bereit, sich daran zu halten.

### Teil I: Verfahrensregelungen des Ethik-Management-Programms

#### 2 Inhaltliche Anwendungsreichweite

Die Anwendungsreichweite des Ethik-Management-Programms erstreckt sich prinzipiell auf alle Bereiche, in denen es um Interaktionen zwischen Menschen im weitesten Sinne geht, denn Ethik wird als Nachdenken über Regeln zur Verbesserung des zwischenmenschlichen Miteinanders verstanden. Bezogen auf unternehmerisches Verhalten bei Hipp geht es hier vor allem um die Bereiche: „Verhalten am Markt“, „Verhalten gegenüber Mitarbeitern“, „Verhalten der Mitarbeiter“, „Verhalten gegenüber dem Staat“, „Verhalten in der Gesellschaft“ und „Verhalten in der Umwelt“.

#### 3 Bedingungen der Verfahrensaufnahme

- 3.1 Die Ethik-Kommission von Hipp tritt zweimal im Jahr zusammen, um alle im davor liegenden Zeitraum an sie herangetragenen Anträge zur Erörterung ethischer Fragen auf ihren Behandlungsbedarf hin zu überprüfen.
- 3.2 Anträge zur Verfahrensaufnahme sind grundsätzlich in offener oder in anonymer Form stellbar. Offene Anträge können von ihrem Befürworter persönlich und ohne Öffentlichkeit vor der Ethik-Kommission vertreten werden; anonyme Anträge müssen mit einem Begründungsschreiben bei der Ethik-Kommission eingereicht werden.
- 3.3 Über die Anträge entscheidet die Ethik-Kommission möglichst wohlwollend. Dem Antragsteller ist in jedem Fall Antwort über Annahme oder Ablehnung zu geben.

#### 4 Verfahrensablauf

- 4.1 Nach Annahme eines Antrages nach Abschn. 3 hat die Ethik-Kommission eine Sachverhaltsprüfung durchzuführen. Die Analyse ist so anzulegen, dass strukturelle Ursachen für Interaktionsprobleme gesucht werden. Dazu benennt die Ethik-Kommission möglichst eine interne, aber unbetroffene Person, um ein hohes Maß an Objektivität zu gewährleisten.
- 4.2 Auf Grundlage der Ergebnisse der Analyse und unter Berücksichtigung von Abschn. 5 entwickelt ~~oder ändert~~ die Ethik-Kommission eine Regel für die Ethik-Charta, die das Interaktionsproblem an der Ursache löst. Dabei ist schon frühzeitig auf Realisierbarkeit und Kontrollierbarkeit der Regel zu achten.
- 4.3 Wie genau der Reflexionsprozess aussehen soll, der zur Formulierung der Regel führt, ist von der Ethik-Kommission in jedem Einzelfall verbindlich festzulegen. Je nach Komplexität des Problems entscheidet sie, auf wen, in welchem Umfang und in welcher Hinsicht zurückgegriffen wird und in welcher Öffentlichkeit die Diskussion stattfindet. Ebenso legt die Ethik-Kommission im Vorhinein den zeitlichen Rahmen für das Verfahren Einzelfall bezogen fest.
- 4.4 Die Ethik-Kommission entscheidet sich am Ende des Reflexionsprozesses für Die ausformulierte Regel wird den geschäftsführenden Gesellschaftern von Hipp zur Verabschiedung vorgelegt wird. Diese treffen die letztendliche Entscheidung über die Einführung einer neuen Regel.

## 5 *Inhaltliche Anbindung der Regeln*

- 5.1 Bei der Formulierung der Regeln der Ethik-Charta nach Abschn. 4.2 ist darauf zu achten, dass der Grundsatz der Unternehmensethik nach Abschn. 2.2 der Ethik-Erklärung, die langfristige Ertragskraftsteigerung innerhalb der Grenzen der sozialen Marktwirtschaft, niemals aus den Augen verloren wird, damit sich die Regel als langfristig praktikierbar erweisen kann.
- 5.2 Unter dieser Prämisse sind Die 10 Gebote der Bibel als Referenzgröße für die Formulierung der Regeln heranzuziehen.
- 5.3 Außerdem muss sichergestellt werden, dass durch die formulierte Regel nicht andere bereits existierende Regeln der Ethik-Charta oder andere Leitlinien und Vorschriften von Hipp verletzt werden, solange diese den Anforderungen der Unternehmensethik gerecht werden.

## 6 *Umsetzung der Regeln*

Eine nach Abschn. 4.4 verabschiedete Regel ist mit Unterschrift der geschäftsführenden Gesellschafter und unternehmensinterner Veröffentlichung durch die Ethik-Kommission gültig. Die Veröffentlichung hat in einer Form zu geschehen, die sicherstellt, dass jeder, den die Regel betrifft, vollständig informiert ist.

## 7 *Anreiz- und Kontrollmechanismen für die Regeln*

- 7.1 Nur durch Appelle an das Gewissen, ohne entsprechende Anreize ist die Durchsetzung einer Regel nicht möglich. Daher muss schon bei der Formulierung der Regel sorgfältig darauf geachtet werden, dass ihre Einhaltung durch entsprechende Maßnahmen sichergestellt wird.
- 7.2 Um den Maßnahmen nachhaltige Wirkung zukommen zu lassen, ist bei ihrer Formulierung ebenfalls zu überprüfen, dass realisierbare und finanzierbare Kontrollen zur Überwachung der Einhaltung bestimmt werden.
- 7.3 Die Verantwortung für Kontrolle und Durchführung der Maßnahmen liegt prinzipiell bei der Ethik-Kommission, kann aber aus Praktikabilitätsgründen an Vorgesetzte delegiert werden, wobei deren zuverlässige Ausführung dann aber durch die Ethik-Kommission sicherzustellen und zu überprüfen ist.

## 8 *Nachbesserungsmöglichkeiten an den Regeln*

- 8.1 Zeigen die verabschiedeten Regeln einen anderen als den gewünschten Effekt, ist es Aufgabe der Ethik-Kommission, die Regeln nach dem Verfahren von Abschn. 4 nachzubessern.

- 8.2 Die Entscheidung über die Nachbesserungsbedürftigkeit einer Regel obliegt der Ethik-Kommission. Sie sollte dabei jedoch mit Feingefühl vorgehen, da häufige Nachbesserungen das Vertrauen in die Regeln untergraben können.
- 8.3 Vorschriften nachgebesserter Regeln gelten erst vom Zeitpunkt ihrer Veröffentlichung an.

## ***Teil II: Organisatorische Verankerung des Ethik-Management-Programms***

### 9 *Die Ethik-Kommission*

- 9.1 Das Ethik-Management von Hipp konstituiert sich mit der Ethik-Kommission. Sie ist das für den Reflexionsprozess über die Umsetzung und die Kontrolle der Einhaltung der Regeln verantwortliche Organ. Die Ethik-Kommission ist aber auch für eventuell notwendige Nachbesserungen am Ethik-Management-Programm selbst zuständig.
- 9.2 Die Ethik-Kommission setzt sich aus 5 Mitgliedern zusammen: dem Vorsitzenden (Abschn. 10), dem Programm-Manager (Abschn. 11), dem Personalleiter und je einem Vertreter der Bereiche Vertrieb/Marketing und Werk.
- 9.3 Entscheidungen der Ethik-Kommission werden nach dem Mehrheitsverfahren getroffen. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden. Den geschäftsführenden Gesellschaftern von Hipp bleibt aber bei jeder Entscheidung ein Einspruchsrecht vorbehalten. Lediglich im Fall von Nachbesserungen am Ethik-Management-Programm selbst liegt die Entscheidungskompetenz allein bei den geschäftsführenden Gesellschaftern.

### 10 *Der Vorsitzende der Ethik-Kommission*

- 10.1 (9.4) Der Vorsitzende der Ethik-Kommission ist nach außen der Verantwortliche für alle Entscheidungen der Ethik-Kommission, d.h. gegenüber unternehmensinternen und im Bedarfsfall auch unternehmensexternen Anspruchsgruppen darf allein er Stellungnahmen abgeben. Diese Befugnis kann er nur Einzelfall bezogen delegieren. Die Funktion ist mit einem der geschäftsführenden Gesellschafter zu besetzen.
- 10.2 Der Vorsitzende der Ethik-Kommission ist auch kommissionsintern der Verantwortliche und Koordinator für die nach den Abschn. 3-8 zu leistenden Aufgaben. Er hat aber auch sicherzustellen, dass alle Mitglieder der Ethik-

Kommission sich an die Regelungen des Ethik-Management-Programms halten, und notfalls einzugreifen.

- 10.3 Voraussetzung für das Funktionieren des Ethik-Managements ist die Bereitschaft der Führungsspitze des Unternehmens, die Regeln als absolut verbindlich zu betrachten und entsprechend zu handeln. Die Funktion des Vorsitzenden der Ethik-Kommission bei Hipp muss, damit dies möglich ist, mit einem der geschäftsführenden Gesellschafter besetzt werden. Die Gesellschafter bestimmen für dieses Amt einen aus ihrem Kreis, können einander aber jederzeit vertreten.
- 10.4 Der Vorsitzende kann sich wegen seiner hohen Verantwortung und Vorbildfunktion auch nie von jemandem außer den anderen geschäftsführenden Gesellschaftern vertreten lassen. Ohne seine Anwesenheit ist die Ethik-Kommission nicht entscheidungsfähig.

#### *11 Der Programm-Manager der Ethik-Kommission*

- 11.1 (9.5) Der Programm-Manager der Ethik-Kommission ist als Experte intern für die Organisation der Arbeit der Ethik-Kommission zuständig. Er übernimmt die inhaltlichen, planerischen und verwaltenden Aufgaben der Ethik-Kommission. Er ist als Assistent des Vorsitzenden zu verstehen. Er ist damit auch die Anlaufstelle für Anträge auf Behandlung von möglichen ethischen Fragestellungen für die Mitarbeiter von Hipp.
- 11.2 Der Programm-Manager wird vom Vorsitzenden der Ethik-Kommission benannt. Dazu kann entweder ein interner Mitarbeiter, der zum Experten weitergebildet worden ist, oder ein externer Experte im Bereich der Unternehmensethik berufen werden. Dieser ist direkt dem Vorsitzenden verantwortlich und kann nur von ihm vertreten werden.

### **Teil III: Kommunikationsformen des Ethik-Managements**

#### *12 Berichtsform des Ethik-Management-Programms*

- 12.1 Alle Entscheidungen der Ethik-Kommission sind in ihren wichtigsten Punkten zu dokumentieren, um später Begründungszusammenhänge rekonstruieren zu können. Zu den Entscheidungen gehören sowohl die Anträge und Entscheidungen bezüglich der Annahme von Anträgen nach Abschn. 3 wie auch die Entscheidungen bezüglich der Regeln in der Ethik-Charta nach Abschn. 4. Ebenso sind die Protokolle der Sitzungen der Ethik-

Kommission sowie sonstige schriftliche Stellungnahmen zu erfassen. Die Verantwortung für die Dokumentation trägt die Ethik-Kommission selbst.

- 12.2 Die Dokumentationen sind nicht öffentlich zugänglich, lediglich die Mitglieder der Ethik-Kommission haben freien Zugang. Sonstiger Zugang muss vom Vorsitzenden der Ethik-Kommission genehmigt werden.

#### *13 Interne Kommunikation*

- 13.1 Die interne Kommunikation der Regeln der Ethik-Charta liegt in der Verantwortung der Ethik-Kommission. Sie legt die Formen der Kommunikation Einzelfall bezogen fest. Folgende Möglichkeiten stehen zur Verfügung:
- Schulungen, die besonders betroffene Mitarbeiter in neue Regelungen einweisen,
  - Informationsveranstaltungen ohne Schulungscharakter, in denen ganzen Gruppen die neuen Regelungen dargestellt werden,
  - Verpflichtung der Führungskräfte zur Einweisung der Mitarbeiter durch Vorgesetztengespräche,
  - schriftliche Publikation, die an alle Mitarbeiter ausgehändigt wird und deren Erhalt und Kenntnisnahme durch Unterschrift bestätigt werden muss,
  - Publikation in der Betriebszeitung.
- 13.2 Zur internen Kommunikation gehört es auch, neue Mitarbeiter in die Regeln der Ethik-Charta einzuweisen, sowie Mitarbeiter, die ihre Stelle intern wechseln, mit den besonderen Regelungen bezüglich ihrer neuen Stelle vertraut zu machen.
- 13.3 Inbegriffen in die interne Kommunikation ist auch die Aufgabe der Ethik-Kommission, die reale Wirkung der Regeln zu überprüfen. In der Form von Audits muss untersucht werden, ob sie die vorgesehenen Wirkungen entfalten und/oder ob sie unerwünschte Nebenwirkungen hervorbringen.
- 13.4 Da Ethik-Management in Unternehmen nur funktionieren kann, wenn es auf Vertrauen im Unternehmen bauen kann, soll die Ethik-Kommission soweit möglich auch über die eigene Arbeit, deren Erfolge und über die Eindrücke, die die Regeln bzw. Verhaltensstandards bei den Mitarbeitern hinterlassen haben, berichten.

## 14 Externe Kommunikation

---

- 14.1 Die externe Kommunikation eines Ethik-Managements hat in zweierlei Hinsicht Bedeutung für das Unternehmen. Einerseits kann sie zum Aufbau eines höheren Vertrauens am Markt beitragen. Andererseits schafft ein externes Kommunizieren aber auch im Unternehmen selbst eine erhöhte Vertrauensbasis, weil die Mitarbeiter davon ausgehen können, dass die Unternehmensführung sich an die Regeln halten wird, mit denen sie sich vor externen Partnern präsentiert.
- 14.2 Die externe Kommunikation von Regeln wird von der Ethik-Kommission in Absprache mit der PR-Stelle durchgeführt. Die Ethik-Kommission hat ein Vetorecht bezüglich aller das Ethik-Management von Hipp betreffenden Veröffentlichungen. Für die Veröffentlichung stehen folgende Möglichkeiten zur Verfügung:
- Ethikbericht,
  - allgemeine Pressearbeit,
  - zielgerichtete Information bestimmter Personengruppen (Kunden, Lieferanten, Gewerkschaften, staatliche Stellen),
  - öffentliche Diskussion mit interessierten Externen in verschiedensten Formen.
- 14.3 Inwiefern auf Anregungen Externer in Bezug auf Regeln der Ethik-Charta eingegangen werden soll, wird von der Ethik-Kommission entschieden. Externe Antragsteller im Sinne des Abschn. 3 haben dabei aber kein Recht auf eine schriftlich begründete Ablehnung des Antrags, auch wenn sie, wo möglich, erfolgen sollte.

## 15 Inkrafttreten des Ethik-Management-Programms

- 15.1 Dieses Ethik-Management-Programm tritt mit dem 01.03.1999 in Kraft.
- 15.2 Im Falle von Nachbesserungen am Ethik-Management-Programm gilt die alte Fassung bis zum Datum der Inkraftsetzung und Veröffentlichung der neuen. Dabei muss von den Mitarbeitern keine neue Bestätigung im Sinne des Abschn. 1.2 eingeholt werden, solange es sich dabei nicht um gravierende Änderungen handelt. Die Entscheidung, ob es sich um eine gravierende Änderung handelt, obliegt der Ethik-Kommission.