

Code of Conduct

Der Bundesverband der Personalmanager*innen (BPM e.V.) ist das Netzwerk für Personaler*innen in ganz Deutschland und darüber hinaus – wir stehen für Weiterbildung, Netzwerk und Wissensaustausch. In diesem Verhaltenskodex hat der Gesamtvorstand seinen Anspruch an ein verantwortungsvolles und ethisches Verhalten aller für den Verband in herausgehobenen Funktionen tätigen Mitglieder verschriftlicht. Er ist, nach den Regelungen der Satzung, den Beschlüssen der Mitgliederversammlung und der Geschäftsordnung, Grundlage und Maßstab für ihr Wirken.

Die Mitglieder des Gesamtvorstandes handeln nach bestem Wissen und Gewissen im Interesse des Verbandes und seiner Mitglieder. Das bedeutet auch, dass sie Verantwortung übernehmen und als Vorbild vorangehen. Denn jede*r Einzelne trägt mit seinem/ihrem Verhalten dazu bei, wie wir als Verband wahrgenommen werden und prägt das Bild des BPM in der Öffentlichkeit.

Daher verpflichten sich alle Funktionsträger*innen, an der Umsetzung und Einhaltung des nachfolgenden Kodex aktiv mitzuwirken. Für den Fall, dass gegen diese Grundsätze in erheblicher Weise verstoßen wird, behält sich das geschäftsführende Präsidium vor, geeignete Maßnahmen einzuleiten.

1. Austausch und Zusammenarbeit

Ein offener Austausch und eine konstruktive Zusammenarbeit sind zentrale Elemente unserer Verbandskultur. Dies bedingt unsere Bereitschaft, voneinander zu lernen und uns proaktiv und interdisziplinär miteinander zu vernetzen. Der diskriminierungsfreie und wertschätzende Umgang miteinander ist hierbei unverzichtbar. Hierzu zählt neben der eigenen Zuverlässigkeit und Verbindlichkeit auch der respektvolle Umgang mit den Ressourcen anderer – auch der Geschäftsstelle.

Die Fach- und Regionalgruppen sind angehalten, ihre Themen und Veranstaltungen aufeinander abzustimmen und diese kooperativ zu planen. Das Präsidium informiert die Fach- und Regionalgruppenleitungen über alle relevanten Neuerungen und Vorhaben und bindet diese in der Umsetzung ein.

2. Respekt und Vertrauen

Respekt und Vertrauen bilden das Fundament für die Zusammenarbeit innerhalb unseres Verbandes. Nur durch ein respektvolles und vertrauensvolles Verhalten kann ein Umfeld entstehen, in dem sich alle Mitglieder wertgeschätzt und sicher fühlen. Unterschiedliche Meinungen und Hintergründe bereichern unsere Gemeinschaft und sind Teil unseres Erfolgs. Kritik und Feedback werden stets konstruktiv und respektvoll formuliert, mit dem Ziel, gemeinsames Lernen und Weiterentwicklung zu fördern.

3. Vertraulichkeit und Schutz personenbezogener Daten

Wir erwarten voneinander Ehrlichkeit, Offenheit und Verlässlichkeit im Umgang. Interne und vertrauliche Informationen werden verantwortungsbewusst behandelt und sind für einen

festgelegten Adressatenkreis, nicht aber zur weiteren Verbreitung bestimmt. Das gegenseitige Vertrauen wird durch Transparenz und klare Kommunikation gestärkt.

Wir achten die Privatsphäre anderer, verwenden personenbezogene Daten nur auf der Basis der Datenschutzordnung des BPM und halten uns an Geheimhaltungspflichten. Unsere Datenschutzordnung ist [hier](#) nachzulesen.

4. Interne und externe Kommunikation

Durch eine verantwortungsvolle Kommunikation und ein professionelles Auftreten tragen wir gemeinsam dazu bei, die Reputation unseres Verbandes sowie der Verbandsvertreter*innen langfristig zu sichern und das Vertrauen in unsere Arbeit zu stärken. Insbesondere bei der Nutzung von sozialen Netzwerken ist uns bewusst, dass private Äußerungen unter Umständen als offizielle Verbandskommunikation wahrgenommen werden können. Wir wählen für jede Situation den passenden Kommunikationskanal und trennen private Nutzung und die Nutzung im Kontext des Verbandes. Wenn wir Medienanfragen zu unserem Verband oder an uns in unseren Rollen als Vertreter*innen dieses Verbands erhalten, beantworten wir diese in Abstimmung mit der Geschäftsstelle.

5. Vermeidung von Interessenkonflikten

Interessenkonflikte können das Vertrauen innerhalb des Verbandes und die Integrität unserer Arbeit gefährden. Daher ist es entscheidend, potenzielle Konflikte frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden. Funktionsträger*innen, die sich in einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt befinden, sind angehalten, das geschäftsführende Präsidium unverzüglich in Kenntnis zu setzen und weitere Schritte mit diesem abzustimmen.

Ein Interessenkonflikt kann bestehen, wenn persönliche Interessen Verbandsinteressen beeinflussen oder das Potenzial haben, die Objektivität und Unabhängigkeit in Entscheidungen oder Handlungen bzgl. des Verbandes zu beeinflussen. Das gilt insbesondere, aber nicht nur, wenn sich eigene wirtschaftliche Interessen oder die des jeweiligen Arbeitgebers mit Aktivitäten im Verband überschneiden.

6. Schutz von Vermögenswerten

Das Verbandsvermögen stellt die finanzielle und materielle Grundlage unseres Verbandes dar und ist essenziell für die Erreichung unserer Ziele sowie die Förderung unserer Aktivitäten. Wir vertrauen darauf, dass die Mitglieder unseres Gesamtvorstandes verantwortungsvoll mit den ihnen überlassenen Ressourcen umgehen und diese ausschließlich zu satzungsgemäßen Zwecken einsetzen. Finanzielle Entscheidungen sind stets im Sinne des Verbandswohls zu treffen. Dabei ist darauf zu achten, dass Ausgaben und Investitionen transparent, nachvollziehbar, wirtschaftlich und im Einklang mit den Zielen der [Verbandssatzung](#) erfolgen.