B to B - Praxistools für Unternehmen und Freiberufler

KnowNOW
TOOLS FOR BUSINESS SUCCESS

Vorlage Richtlinie Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

UseNOW - TeachNOW - LearnNOW - FindNOW

- Sofort nutzbar: Auswählen - Anpassen - Anwenden
- In der Praxis erprobt und bewährt
- Im Tagesgeschäft sofort anwendbare Hilfsmittel
- Aktuell durch regelmäßige Updates

Ihr Vorteil als Know-NOW User:

- Freie Nutzung kostenloser Tools und Experten-Links
- Einrichtung und Nutzung eines Prepay-Kontos
- Einsparungen durch attraktive Bonusprogramme

Kostenlos und unverbindlich registrieren unter

www.know-now.de/join

Sie möchten sich über dieses und weitere Tools informieren?

... nutzen Sie unseren Tool-Online-Shop:

Registrieren und downloaden!

Ihr Vorteil als Know-NOW User:

- Freie Nutzung kostenloser Tools und Experten-Links
- Einrichtung und Nutzung eines Prepay-Kontos
- Einsparungen durch attraktive Bonusprogramme

Kostenlos und unverbindlich registrieren unter www.know-now.de/join

Richtlinie zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten

Vorwort

Das Unternehmen ist sich bewusst, dass mit jeder wirtschaftlichen und geschäftlichen Tätigkeit das Potenzial einer positiven oder negativen Auswirkung auf die Menschenrechte verbunden ist. Verstärkt wird dieser Effekt durch die zunehmende Globalisierung der gesamten Industrie, mit tiefgreifenden Verflechtungen mit Rohstoffen sowie mit Arbeitsleistung aus Billiglohnländern.

Wir sehen deshalb unsere grundlegende Aufgabe nicht nur darin, für Kunden und Gesellschafter / Aktionäre einen Mehrwert zu schaffen, sondern auch darin zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Menschenrechte in allen Ländern beizutragen, in denen wir geschäftlich tätig sind, bzw. mit denen wir geschäftlich verbunden sind, um so unsere Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und weiter zu erhöhen.

Wir orientieren uns bei der Erfüllung unserer Verpflichtungen zu sozialen und menschenrechtlichen Standards an den Leitprinzipien folgender sozialer Initiativen:

- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- ILO-Kernarbeitsnormen
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- UN Global Compact
- Fair Labor Association (FLA) und Fair Wage Network
- ILO Better Work Program
- Fair Factories Clearinghouse (FFC)

Das Unternehmen nimmt die Menschenrechte als unantastbar wahr und steuert deren Wahrung sowohl im eigenen Unternehmen als auch in der Zulieferkette, sodass keine Beeinträchtigung der menschlichen Würde am Arbeitsplatz zu erwarten ist.

Vor Aufnahme von Geschäftsbeziehungen überprüfen wir unsere potenziellen Geschäftspartner bereits vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung, mittels einer Selbstauskunft und in bestimmten Fällen durch Audits vor Ort.

Alle Beschäftigten sind aufgefordert, Verstöße gegen humane Arbeitsbedingungen und Menschenrechte zu melden. Bei Verstößen unserer Lieferanten und Dienstleister gegen vereinbarte Standards behalten wir uns vor, Korrekturmaßnahmen einzufordern und deren Wirksamkeit zu bewerten oder als letztes Mittel die Geschäftsbeziehung zu beenden.

Ort, Datum
Die oberste Leitung

Sie möchten sich über dieses und weitere Tools informieren?
… nutzen Sie unseren Tool-Online-Shop:
Registrieren und downloaden!

Ihr Vorteil als Know-NOW User:

- Freie Nutzung kostenloser Tools und Experten-Links
- Einrichtung und Nutzung eines Prepay-Kontos
- Einsparungen durch attraktive Bonusprogramme

Kostenlos und unverbindlich registrieren unter

www.know-now.de/join

Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

Kinderarbeit, d.h. gefährliche Arbeit die für die Gesundheit, Sicherheit und Sittlichkeit von Kindern schädlich ist, tolerieren wir nicht.

In eigenen Einflussbereich beachtet das Unternehmen das Jugendarbeitsschutzgesetz und die darin gesetzlich festgelegten Beschränkungen. Kinder unter 15 Jahren und Jugendliche, die vollzeitschulpflichtig sind, beschäftigen wir nicht. Um Schülern und Schülerinnen einen Einblick in das Berufsleben zu geben, bieten wir in bestimmten Fällen, in vom Jugendarbeitsschutzgesetz zulässiger Weise, die Möglichkeit eines Schülerpraktikums oder andere Betriebspraktika.

Ebenfalls besondere Aufmerksamkeit schenken wir unseren Auszubildenden im Unternehmen, die bei ihrem Eintritt in das Unternehmen das 18. Lebensjahr noch nicht erreicht haben. Auszubildende werden von benannten Verantwortlichen, die ihre Eignung nachgewiesen haben, kompetent betreut.

Bei der Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Menschen achten wir darauf, dass die Standards der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) und/oder die gesetzlichen Regelungen zu Arbeitszeiten, Ruhepausen und das Verbot von Schicht-, Nachtarbeit oder Überstunden, eingehalten werden. Jegliche Tätigkeiten, die als gefährlich eingestuft werden, d.h. welche die körperliche oder psychische Gesundheit und Entwicklung junger Menschen gefährden könnten, sind strikt untersagt.

Von unseren Lieferanten, Dienstleistern und Geschäftspartnern erwarten wir, dass diese ebenfalls deutsches bzw. europäisches Arbeitsrecht einhalten, bzw. im Fall von außereuropäischen Lieferketten, sich zu den folgenden Leitprinzipien bekennen:

- der UN-Kinderrechtskonvention,
- den von der Internationalen Arbeitsorganisation verabschiedeten Konventionen Nr. 138 (Mindestalter für Beschäftigung) und Nr. 182 (Beseitigung der Kinderarbeit).

Sie möchten sich über dieses und weitere Tools informieren?

... nutzen Sie unseren Tool-Online-Shop:

Registrieren und downloaden!

Löhne und Sozialleistungen

Vergütungen, die das Unternehmen den Beschäftigten bezahlt und die damit verbundenen Sozialleistungen, entsprechen den Grundprinzipien und gesetzlichen Vorschriften hinsichtlich Mindestlohn und den Überstunden. Es ist nicht zulässig, als Disziplinarmaßnahme Abzüge vom Lohn einzubehalten. Unsere Beschäftigten erhalten für jeden Zahlungszeitraum zeitnah eine verständliche Lohnabrechnung. Diese enthält [illegible] Informationen, um sicherzustellen, dass die gesamte Arbeit vertraglich vereinbart vergütet wurde.

Textilunternehmen 1, nicht tarifgebundenes Unternehmen:

Da für das Unternehmen keine Tarifgebundenheit gegeben ist, orientieren wir uns sowohl an den branchenspezifischen als auch ortsüblichen Löhnen und Gehältern sowie Sozialleistungen, die unseren Beschäftigten einen angemessenen Lebensstandard sichern.

Ihr Vorteil als Know-NOW User:

- Freie Nutzung kostenloser Tools und Experten-Links
- Einrichtung und Nutzung eines Prepay-Kontos
- Einsparungen durch attraktive Bonusprogramme

Kostenlos und unverbindlich registrieren unter

www.know-now.de/join

Textalternative 2, tarifgebundenes Unternehmen:
Die Lohn- und Gehaltsstruktur des Unternehmens ist angelehnt an den Tarifvertrag der Tarifparteien des Bundeslands. Zusätzlich zu tariflich vorgegebenen Sonderzahlung, vertraglich festgelegt, ein dreizehntes Monatsgehalt, welches die Arbeitsleistung honoriert. Mit einer internen Entgeldstruktur haben wir eine Grundlage geschaffen, für eine fortlaufende Einstufung unserer Beschäftigten, die sich an Ausbildung und Berufserfahrung zu Grunde legen. Ergänzend erhalten unsere Beschäftigten leistungsabhängige Entgeltbestandteile, die einen Anreiz für den Einsatz der Beschäftigten im Unternehmen zu würden.

Wir halten die gesetzlichen Bestimmungen für Sozialleistungen an allen unseren Standorten ein. Mit 30 Tagen übertreffen wir den gesetzlichen Mindestanspruch für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Wir halten die gesetzlichen Vorgaben des Mutterschutzes und helfen unseren Beschäftigten durch interne Regularien bei der Gewährleistung der Elternzeit.

Besteht der Wunsch von Beschäftigten, unterstützt das Unternehmen aus sozialen Gesichtspunkten eine betriebliche Altersvorsorge mit einem vereinbarten Anteil des Beitragssatzes.

Arbeitszeit

Studien im Bereich Arbeitsschutz belegen eindeutig, dass überbeanspruchte Arbeitskräfte weniger produktiv sind sowie die Gefahr von Verletzungen und Erkrankungen steigt. Das Unternehmen stellt deshalb sicher, dass die Arbeitszeiten an den eigenen Standorten mindestens den gesetzlichen Vorgaben, oder den Mindestnormen der nationalen Wirtschaftsbereiche bzw. den Vereinbarungen der Tarifpartner entsprechen.

Die Pausenzeiten während der Arbeit sind im Unternehmen je nach Bereich festgelegt und die Mitarbeiter sind angehalten diese wahrzunehmen.

Wir haben ein verlässliches und datenschutzkonformes System eingerichtet, mit dem wir die von unseren Beschäftigten geleistete tägliche Arbeitszeit messen, um eine objektive Grundlage für das Lohnentgelt zu schaffen.
Zur Unterstützung der Balance zwischen Arbeits- und Privatleben sind bereichsübergreifend flexible Arbeitszeitmodelle gegeben.

Von unseren Lieferanten, Dienstleistern und Geschäftspartnern verlangen wir ebenfalls, dass die Arbeitszeiten in deren Unternehmen den nationalen Gesetzen, den Branchenstandards oder den einschlägigen ILO-Konventionen entsprechen, je nachdem, welche Regelung strenger ist.
Regelmäßige Überstunden dürfen in Verbindung mit regulärer Arbeit, inklusive Überstunden, nicht mehr als 60 Stunden betragen. Ausnahmen bilden Notfälle und außergewöhnliche Umstände. Den Beschäftigten sollte mindestens alle sieben Tage ein arbeitsfreier Tag gewährt werden.

Sie möchten sich über dieses und weitere Tools informieren?

… nutzen Sie unseren Tool-Online-Shop:

Registrieren und downloaden!

Ihr Vorteil als Know-NOW User:

- Freie Nutzung kostenloser Tools und Experten-Links
- Einrichtung und Nutzung eines Prepay-Kontos
- Einsparungen durch attraktive Bonusprogramme

Kostenlos und unverbindlich registrieren unter

www.know-now.de/join

Moderne Sklaverei, Zwangsarbeit und Menschenhandel

Das Unternehmen duldet in keiner Form Zwangs- oder Pflichtarbeit. Tätigkeiten in unserem Unternehmen dürfen grundsätzlich nur auf freiwilliger Basis erfolgen. Durch Stellenprofile bzw. Arbeitsplatzbeschreibungen werden bereits bei der Planung der Tätigkeiten der zu besetzenden Stellen unzulässige Beschäftigungspraktiken unterbunden. Im Zuge der Besetzung von Stellen bzw. Arbeitsplätzen wird das Aufgabengebiet mit dem vorhandenen Bildungsstand und den Fähigkeiten der potenziellen künftigen Beschäftigten abgeglichen, um eventuelle, aus Unterforderung oder Überforderung resultierende psychologische Beanspruchungs- bzw. Belastungsfaktoren, zu vermeiden. Im Zweifel entscheidet unser Personalwesen, ob eine als problematisch erkannte Tätigkeit mit dem Arbeitsrecht vereinbar ist. Es steht allen Beschäftigten frei, ihr Beschäftigungsverhältnis mit angemessener Frist zu beenden.

In der Lieferkette lehnen wir im Einklang mit den ILO Kernarbeitsnormen den Einsatz von Zwangs- bzw. ungesetzlicher Pflichtarbeit im Rahmen der Geschäftsaktivitäten ebenfalls kategorisch ab. Vor Beginn einer Geschäftsbeziehung ergreift das Unternehmen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass unsere Lieferanten Richtlinien und Praktiken eingeführt haben, um moderne Sklaverei zu verhindern. Voraussetzung für eine Geschäftsbeziehung mit Lieferanten in kritischen Regionen ist die Möglichkeit, Audits bei unseren Lieferanten durch zertifizierte Drittunternehmen durchführen zu lassen.

Das Unternehmen ist berechtigt, einige oder sämtliche vertragliche Beziehungen zu Lieferanten zu kündigen, falls diese gegen die Vorgaben zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten nachweislich verstoßen bzw. auch nach Setzen einer angemessenen Frist keine Verbesserungsmaßnahmen einleiten oder umsetzen.

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Die Beschäftigten des Unternehmens haben das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Wir werden in unserem Einflussbereich das Mögliche tun, um rechtswidrige Aktivitäten zur Einschränkung oder Behinderung dieses Rechts zu erkennen und zu verhindern.

Das Unternehmen stellt sicher, dass die Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit der Unternehmensführung offen und ohne Angst vor Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung kommunizieren können. Wir fordern diese darf ihre Ideen sowie Bedenken in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken der Führungsebene des Unternehmens darlegen.

Es ist nicht statthaft, Beschäftigungsverhältnisse an die Bedingung zu knüpfen, dass eine Person einer gewerkschaftlichen Vereinigung nicht beitreten darf oder ihre Mitgliedschaft kündigen muss.

Sie möchten sich über dieses und weitere Tools informieren?

... nutzen Sie unseren Tool-Online-Shop:

Registrieren und downloaden!

Gleiches gilt für das Recht unserer Beschäftigten, sich von Vereinigungen fernzuhalten.

Ihr Vorteil als Know-NOW User:

- Freie Nutzung kostenloser Tools und Experten-Links
- Einrichtung und Nutzung eines Prepay-Kontos
- Einsparungen durch attraktive Bonusprogramme

Kostenlos und unverbindlich registrieren unter www.know-now.de/join

Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Mobbing

Die Diskriminierung von Menschen in jeglicher Form ist unzulässig. Das Unternehmen sieht für seine Entwicklung ein großes Potenzial, das sich aus dem Zusammentreffen von Menschen unterschiedlicher Herkunft und unterschiedlicher Biografien ergibt. Deshalb ist uns daran gelegen, diese Vielfalt zu ermöglichen, sie zu fördern und zu nutzen. Als Konsequenz dieser Erkenntnis haben wir eine Anti-Toleranz-Strategie vereinbart, die keine Diskriminierung oder Benachteiligung von Beschäftigten aufgrund von Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Alter und sozialem Status duldet. Des Weiteren dürfen derzeitige und zukünftige Arbeitskräfte keinen medizinischen Tests oder physischen Prüfungen unterzogen werden, die in diskriminierender Weise verwendet werden könnten.

Respekt am Arbeitsplatz schätzen wir als weiteren Bestandteil der Kultur unseres Unternehmens. Deshalb tolerieren wir keine Belästigung, vor allem sexueller Art, oder damit verbundene Einschüchterung oder Mobbing. Gegen die Würde Anderer verstoßendes unerwünschtes körperliches Verhalten oder verbale Äußerungen, die beleidigend, feindselig, erniedrigend oder einschüchternd sind, werden in jedem Fall bis hin zu einer fristlosen Kündigung geahndet. Dieses umfasst ebenfalls die körperliche Nötigung und jegliche Form der körperlichen Bestrafung.

Das Unternehmen lehnt Lieferanten oder Kunden ab, die Praktiken der Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing unterstützen.

Sie möchten sich über dieses und weitere Tools informieren?

... nutzen Sie unseren Tool-Online-Shop:

Registrieren und downloaden!

Danke

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben, diese Richtlinie zu den Arbeitsbedingungen und Menschenrechten sorgfältig zu lesen. Diese Richtlinie wird in unserem Managementsystem als dokumentierte Information gelenkt, d.h. regelmäßig überprüft und bei Bedarf an relevante Anforderungen interessierter Parteien angepasst.

Hinweis

Jede **Führungskraft** ist in erster Linie für die Arbeitsbedingungen und Einhaltung der Menschenrechte durch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich und hat sie [illegible] zu befolgen und zu überwachen.

Alle **Beschäftigten** sind in der Pflicht die Regelungen zur Einhaltung der Menschenrechte zu befolgen und an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen proaktiv mitzuwirken.

Ihr Vorteil als Know-NOW User:

- Freie Nutzung kostenloser Tools und Experten-Links
- Einrichtung und Nutzung eines Prepay-Kontos
- Einsparungen durch attraktive Bonusprogramme

Kostenlos und unverbindlich registrieren unter

www.know-now.de/join

Situationen, in denen Sie aktiv werden sollten:

Wir alle sind in unserem Arbeitsalltag dazu verpflichtet, die in dieser Richtlinien formulierten Standards umzusetzen. Falls Sie illegales oder dieser Richtlinie widersprechendes Verhalten bemerken oder einen begründeten Verdacht haben, sind Sie verpflichtet, das Problem anzusprechen und Abhilfe zu suchen.

Beispiele für Fälle, in denen Sie aktiv werden sollten:

- Offensichtliche Diskriminierung von Personen im Unternehmen.
- Beobachtete verbale oder körperliche Bedrohungen.
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
- Mobbing von Personen (Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung mehrfach und über einen längeren Zeitraum).
- Beschäftigung von Auszubildenden in Schicht-, Nachtarbeit oder in Überstunden.
- Arbeitsaufträge an Jugendliche, die eine Gefährdung für deren körperliche oder psychische Gesundheit darstellen.
- Einbehalten von Lohnzahlung als disziplinarische Maßnahme.
- Beschäftigung von Kollegen oder Kolleginnen in Schwarzarbeit.
- Kenntnis von Lohn- und Sozialdumping.
- Erhebung von Gebühren für Schutzkleidung und für den Gebrauch von Maschinen oder wichtigen Werkzeugen.
- Belegung der Beschäftigten mit Geldstrafen für Arbeitsausfälle oder für angeblich beschädigte Maschinen.
- Benachteiligung von Beschäftigten aufgrund ihrer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft.
- Ausübung von Druck auf Beschäftigte, aufgrund deren Ansinnen einen Betriebsrat zu gründen.

Sie möchten sich über dieses und weitere Tools informieren?

… nutzen Sie unseren Tool-Online-Shop:

Registrieren und downloaden!

Ihr Vorteil als Know-NOW User:

- Freie Nutzung kostenloser Tools und Experten-Links
- Einrichtung und Nutzung eines Prepay-Kontos
- Einsparungen durch attraktive Bonusprogramme

Kostenlos und unverbindlich registrieren unter

www.know-now.de/join

Hinweis zur Nutzung der Vorlage für eine „Richtlinie zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten“

Diese Arbeitshilfe soll nur eine ausführliche Vorlage für eine Richtlinie zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten darstellen. Sie wurde nach bestem Wissen und Gewissen recherchiert, es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden. Anspruch auf Vollständigkeit oder Eignung für den Einzelfall und erlaubt keine Rechtsberatung und -vertretung.

Sie benötigen dieses Produkt, um Ihre individuellen Anforderungen und Anpassungen vorzunehmen und alle Inhalte für den eigenen Anwendungsfall zu prüfen, d.h. diese ggf. mit eigenen Texten zu erweitern oder nicht passende Inhalte zu streichen.

Die nachfolgende Liste gibt Ihnen einige Hinweise, worauf Sie bei der Ergänzung mit eigenen Inhalten unbedingt achten sollten:

1. Wählen Sie einfache, allgemein verständliche Formulierungen und schreiben Sie keine „Bandwurmsätze“.
2. Benutzen Sie eine verständliche Wortwahl und vermeiden Sie Fachvokabular.
3. Formulieren Sie nicht zu sehr ins Detail gehend.
4. Sprechen Sie den Leser in der „Wir“-Form an, um den Zusammenhalt in der Firma zu stärken.
5. Geben Sie den Mitarbeitern im Rahmen von Workshops die Gelegenheit auf die Formulierungen Einfluss zu nehmen.
6. Denken Sie daran, ggf. den Betriebsrat einzubeziehen.
7. Schreiben Sie gendergerecht. Die Nennung aller Geschlechter drückt die Wertschätzung gegenüber allen Menschen aus, unabhängig ihres Geschlechts.

Sie möchten sich über dieses und weitere Tools informieren?

... nutzen Sie unseren Tool-Online-Shop:

Registrieren und downloaden!

Hinweise zur Anpassung des Dokumentes an die Organisation:

Um das Tool an Ihre Dokumentenstruktur anzupassen, gehen Sie (hier am Beispiel der Version MS Office 2010 dargestellt) bitte folgendermaßen vor:

1. Aktivieren Sie in der Leiste „Start“, Gruppe „Absatz“ das Symbol „Alle anzeigen“. Alternativ können Sie in der Leiste „Datei“ auf „Optionen“ klicken, im sich öffnenden Fenster „Anzeige“ auswählen und das Häkchen bei „alle Formatierungszeichen anzeigen“ setzen.
2. Löschen Sie nun zuerst das Textfeld mit dem Titel und danach die Grafik, indem Sie diese Objekte jeweils markieren und die Entfernen-Taste (Entf) betätigen.
3. Danach löschen Sie den verbliebenen Abschnittswechsel (oben), indem Sie diesen markieren und ebenfalls die Entfernen-Taste (Entf) betätigen.
4. Mittels „Doppelklick“ auf die Kopf- oder Fußzeile können Sie diese nun öffnen und die Texte und deren Formatierungen entsprechend Ihren Wünschen gestalten.
5. Löschen Sie das Kopfzeilen-Logo wie vorher, indem Sie dieses markieren und die Entfernen-Taste (Entf) betätigen.
6. Ein neues Logo fügen Sie ein, indem Sie in der Leiste „Einfügen“, Gruppe „Illustrationen“ auf das Icon „Grafik“ klicken und Ihre Datei auswählen.
7. Diese Hinweisseite entfernen Sie, indem Sie (ab dem letzten Seitenumbruch) alles markieren und die Entfernen-Taste (Entf) betätigen.
8. Das Dokument ist im Kompatibilitätsmodus (*.doc) zu vorherigen Office-Versionen gespeichert. In der Leiste „Datei“, können Sie das Dokument durch Betätigen der Schaltfläche „Konvertieren“ in das aktuelle Format *.docx umspeichern.

Nutzungsbedingungen von Fachinformationen:

(1) Für vorsätzliche oder grob fahrlässige Pflichtverletzungen haftet der Lizenzgeber. Dies gilt auch für Erfüllungsgehilfen.
(2) Für Garantien haftet der Lizenzgeber unbeschränkt.
(3) Für leichte Fahrlässigkeit haftet der Lizenzgeber begrenzt auf den vertragstypischen, vorhersehbaren Schaden.
(4) Der Lizenzgeber haftet nicht für Schäden, mit deren Entstehen im Rahmen des Lizenzvertrags nicht gerechnet werden musste.
(5) Für Datenverlust haftet der Lizenzgeber nur, soweit dieser auch bei der Sorgfaltspflicht entsprechender Datensicherung entstanden wäre.
(6) Eine Haftung für entgangenen Gewinn, für Schäden aus Ansprüchen Dritter gegen den Lizenznehmer sowie für sonstige Folgeschäden ist ausgeschlossen.
(7) Der Lizenzgeber haftet nicht für den wirtschaftlichen Erfolg des Einsatzes der Tools oder Trainings.
(8) Die Haftung nach dem Produkthaftungsgesetz bleibt unberührt.

Hinweis auf geschützte Abschnitte bei Nutzung als Formular:

Das Dokument ist abschnittsbezogen als Formular geschützt, sodass Sie z.B. die Kontrollkästen oder Dropdown-Felder (im Sinne eines Formulars) am PC direkt anwählen und ausfüllen können. Es ist kein Kennwort festgelegt.

Schutz entfernen in MS Office 2003:
Symbolleiste „Formular“ aktivieren und auf das „Schloss-Symbol“ klicken.

Schutz entfernen in MS Office 2010:
In der Symbolleiste „Überprüfen“ das Symbol „Bearbeitung einschränken“ aktivieren. Daraufhin öffnet sich das Fenster „Formatierung und Bearbeitung“. In diesem Fenster rechts unten auf die Schaltfläche „Schutz aufheben“ klicken.

Wollen Sie die integrierte Funktionalität nicht nutzen, können Sie die Felder aus der Tabelle einfach entfernen.