

Stand 17.11.2025

Ethikkodex

von wortlaut

Bildungswerkstatt

und wortlaut projekte

Ethikkodex von wortlaut Bildungswerkstatt und wortlaut projekte

Die Unternehmen wortlaut Bildungswerkstatt UG (haftungsbeschränkt) und wortlaut projekte gUG (haftungsbeschränkt) verpflichten sich freiwillig zur Einhaltung des gemeinsam erarbeiteten Ethikkodex'. Wir sind überzeugt, dass für die Führung eines jeden modernen Unternehmens ein solcher Kodex notwendig ist. Insbesondere als Sozialunternehmen wollen wir jedoch Standards im Hinblick auf den Umgang mit unseren Mitarbeitenden, der Unternehmenskultur und der ökologischen Nachhaltigkeit implementieren, die über das gesetzliche Mindestmaß hinausgehen. Diese Überzeugung bildet die Basis unserer täglichen Zusammenarbeit.

Der gesellschaftliche Mehrwert steht für uns an erster Stelle. Bei unternehmerischen Entscheidungen ist das Wohl unserer Zielgruppe ein entscheidender Faktor. Gleichzeitig möchten wir langfristig und möglichst unabhängig wirken können – dafür ist es wichtig, nachhaltig und profitabel zu arbeiten.

Verabschiedet wurde der Ethikkodex erstmals am 22. Juni 2017 einstimmig von den Leitungsrunden der damals verbundenen Unternehmen (SWiM Bildung, SchulePlus, veedu, wortlaut). Seit dem Jahr 2019 wird der Ethikkodex kontinuierlich im Ethikgremium unter Einbezug von Mitarbeitenden diskutiert und weiterentwickelt. Jeweils ein Mitglied der Geschäftsführung sowie zwei gewählte Mitarbeitende sind Mitglied dieses Gremiums. Änderungen des Ethikkodexes werden angenommen, wenn die vertretenden Geschäftsführerenden sowie je mindestens ein*e Mitarbeitende*r dafür stimmen. Die MA-Vertreter*innen des Gremiums werden von den Mitarbeitenden demokratisch in geheimer Wahl gewählt. Jede*r festangestellte Mitarbeitende kann sich zur Wahl aufstellen lassen und Mitglied des Gremiums werden. Die Wahlperiode beträgt zwei Jahre, eine Wiederwahl ist möglich.

Die gewählten Vertreter*innen verstehen sich als Interessensvertreter*innen aller Mitarbeitenden. Sie stehen ihnen als Ansprechpersonen für alle Belange rund um den Ethikkodex zur Verfügung und nehmen Vorschläge aus dem Kreis der Mitarbeitenden entgegen, um sie im Gremium zu diskutieren und ggf. den Ethikkodex anzupassen.

Der Ethikkodex darf ausschließlich vom Ethikgremium unter den oben genannten Abstimmungskonditionen geändert werden.

Verstöße gegen den Ethikkodex können jedem Mitglied des Gremiums gemeldet werden. Bei Bedarf kann eine Sondersitzung des Gremiums einberufen werden, um Handlungsempfehlungen an die Beteiligten auszusprechen.

Ziel aller Bemühungen des Ethikgremiums ist, eine lebendige, wertschätzende Diskussion über die gemeinsame Wertebasis der Unternehmen aufrechtzuerhalten, sodass diese ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden können.

Für die Einhaltung des Ethikkodexes sind alle Mitarbeitenden im Alltag verantwortlich. Jede*r ist aufgefordert, Änderungswünsche bei den Mitgliedern des Gremiums einzureichen.

Inhalt

1. Unternehmenskultur und Werte	4
2. Miteinander	4
3. Mitarbeitende	5
1. Respektvoller Umgang und Vielfalt.....	5
2. Chancengleichheit.....	5
3. Gehalt.....	6
4. Urlaub.....	6
5. Persönliche Weiterentwicklung	7
4. Work-Life-Balance	7
1. Arbeitszeiten und Arbeitsort	7
2. Arbeitsplatz.....	7
3. Familie und Beruf.....	7
4. Bewegung und Ernährung.....	8
5. Mentale Gesundheit	8
5. Nachhaltigkeit	8
1. Transport	8
2. Nachhaltigkeit im Büro.....	8
3. Verantwortungsvoller Umgang mit generativer KI	9
6. Governance	9
1. Partizipation	9
2. Führung	9
7. Kund*innen	10

1. Unternehmenskultur und Werte

Die Unternehmenskultur von wortlaut wird durch unsere acht Werte geprägt. Sie repräsentieren unsere Überzeugungen und bestimmen unser tägliches Handeln.

Engagement: Wir brennen für unsere Ideen und begeistern damit andere.

Qualität: Wir stehen für eine verlässliche, verantwortungsbewusste und professionelle Arbeitsweise.

Partizipation: Wir ermöglichen demokratische Beteiligung und Einbindung aller Mitarbeitenden.

Transparenz: Wir teilen Informationen offen und schaffen Strukturen, die Vertrauen fördern und Orientierung geben.

Wertschätzung: Wir begegnen einander respektvoll und nehmen uns Zeit, auf die Perspektiven unseres Gegenübers einzugehen.

Work-Life-Balance: Wir unterstützen uns gegenseitig dabei, unsere beruflichen und persönlichen Bedürfnisse in Einklang zu bringen.

Nachhaltigkeit: Wir berücksichtigen ökologische, soziale und ökonomische Aspekte bei unseren Angeboten und Entscheidungen.

Innovation: Wir bewegen die Bildungswelt mit zukunftsgerichteten Visionen und Mut zur Veränderung.

2. Miteinander

1. Wir leben eine wertschätzende Atmosphäre, pflegen eine Vertrauens- sowie offene Feedbackkultur, legen Wert auf kurze Kommunikationswege und streben eine gewaltfreie Kommunikation an. Dies ist uns auch in der Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartner*innen und Honorarkräften wichtig.
2. Es gibt regelmäßig Teamtreffen und Teambuilding-Maßnahmen.
3. Wir leben eine offene Fehlerkultur. Wir helfen uns bei Herausforderungen und feiern Erfolge gemeinsam.

3. Mitarbeitende

1. Respektvoller Umgang und Vielfalt

1. Vielfalt und gegenseitiger Respekt bilden die Grundlage unseres Miteinanders. Unabhängig von Alter, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Beeinträchtigungen, ethnischer Zugehörigkeit, Herkunftsland, Religion oder Weltanschauung sowie unabhängig von Familienstand, Partnerschaftsmodellen oder Care-Verantwortung – bei uns sind alle willkommen und werden wertgeschätzt.
2. Wir legen auf die Rücksichtnahme der Bedürfnisse von Eltern sowie Kinderlosen gleichsam Wert und sind um Ausgewogenheit bemüht.
3. Wir verpflichten uns zu gendergerechter Sprache in der formellen Unternehmenskommunikation nach innen und außen. Wir bemühen uns auch in informeller Kommunikation um gendergerechte Sprache. Wir informieren uns regelmäßig zu diesem Thema bzw. werden darüber informiert.
4. Wir respektieren die Selbstbestimmung jeder Person bezüglich ihres Namens und ihrer Pronomen. Mitarbeitende werden mit den Namen und Pronomen angesprochen, die sie sich wünschen. Wir fördern eine offene Kommunikation, damit diese Präferenzen klar und respektvoll umgesetzt werden.

2. Chancengleichheit

1. Stellenausschreibungen sind ein Schlüsselfaktor für die Chancengleichheit im Unternehmen. Wir verbreiten Ausschreibungen möglichst so, dass sie unterschiedliche Zielgruppen erreichen.
2. In unseren Stellenausschreibungen wird um anonyme Einreichung gebeten. Dazu gehört insbesondere, dass Angaben und Hinweise zu Namen, Aussehen, Geschlecht, Herkunft und Alter unkenntlich gemacht werden. Sollte dies seitens der Bewerber*innen nicht vollständig umgesetzt werden, wird die Anonymisierung durch uns sichergestellt, bevor die Unterlagen in das Auswahlverfahren einfließen.
3. Die Auswahlverfahren zur Besetzung von Stellen werden von Personen mit unterschiedlichen Rollen und Perspektiven durchgeführt.
4. Verfügen Bewerber*innen über ein Sprachniveau von höchstens B2, ist die Einstellung vom Tätigkeitsprofil der ausgeschriebenen Stelle abhängig. Ab einem Sprachniveau von „C1“ wird die Einstellung von Bewerber*innen nicht auf Basis sprachlicher Qualifikation ausgeschlossen.

3. Gehalt

1. Das monatliche Vollzeitgehalt (39,5 Wochenstunden) beträgt mindestens 2.700 Euro brutto. Teilzeitverträge ab 20 Stunden orientieren sich daran. Für Auszubildende gilt eine Mindestvergütung von 1042 Euro im ersten Jahr.
2. Alle Mitarbeitenden werden am wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen beteiligt. Dies geschieht im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten durch Gehaltsanpassungen, Bonusleistungen (wie z. B. Sportangebot, regelmäßige Treffen in Kleingruppen) für das gesamte Team oder sonstige Gratifikationen.
3. Es gibt bei uns keine unbezahlten Praktika. Für Vollzeitpraktika, die gesetzlich vom Mindestlohn ausgenommen sind, zahlen wir mindestens 602 Euro monatlich.
4. Wir arbeiten mit einem Gehaltsmodell, das auf Tätigkeitsumfang, Verantwortung und relevanter Erfahrung basiert. Die Eingruppierung erfolgt transparent und nachvollziehbar – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Verhandlungserfahrung, etc. Das Modell ersetzt individuelle Gehaltsverhandlungen und wird jährlich überprüft und weiterentwickelt.
5. Es gibt bei uns keine Midi- oder Minijobs für Nicht-Studierende. Eine Ausnahme kann nur auf ausdrücklichen Wunsch des*der Arbeitnehmer*in gemacht werden.
6. Wir haben das Ziel, Mitarbeitende nach Abschluss ihrer Ausbildung oder ihres Studiums nicht länger als sechs Monate als Hilfskräfte zu beschäftigen.
7. Das Ziel eines Arbeitsverhältnisses bei uns ist die Entfristung. Alle Beteiligten arbeiten darauf hin. Befristete Projektverträge werden pro Person nur einmal abgeschlossen. Studentische Hilfskräfte sind hiervon ausgenommen.

4. Urlaub

1. Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf 30 Urlaubstage pro Jahr (ausgehend von fünf Arbeitstagen pro Woche).
2. Die Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr gilt als Betriebsurlaub. Dabei gelten der 24. und 31. Dezember als Feiertage. Die übrigen Arbeitstage werden auf den Urlaubsanspruch angerechnet.
3. Sonderurlaub ist bei persönlichen Anlässen möglich. Wir sind ansprechbar und bemühen uns, im Rahmen gesetzlicher Vorgaben (§ 161 BGB) und unserer internen Möglichkeiten, gemeinsam passende Lösungen zu finden. Sonderurlaub kann bezahlte oder unbezahlte Freistellung bedeuten und wird transparent, einfühlsam und fallbezogen geprüft.

5. Persönliche Weiterentwicklung

1. Wir ermutigen alle Mitarbeitenden dazu, sich weiterzubilden. Fortbildungen können in Absprache mit der Teamleitung und entsprechend des im Team bestehenden Budgets für Fortbildungen beantragt werden. Ebenso kann Bildungsurlaub bei der Teamleitung beantragt werden.
2. Wir begrüßen es, wenn sich Mitarbeitende gesellschaftlich oder sozial engagieren. Sollte die Ausübung eines Engagements mit den regulären Arbeitszeiten kollidieren, steht jedem* jeder Mitarbeitenden ein jährliches Zeitkontingent von max. 6 Stunden zur Verfügung, was er*sie in Absprache mit der Teamleitung dafür verwenden kann.

4. Work-Life-Balance

1. Arbeitszeiten und Arbeitsort

1. Überstunden sind nicht der Regelfall, sondern die Ausnahme.
2. Mitarbeitende können ihre Arbeitszeiten eigenverantwortlich gestalten und flexibel an ihren Alltag anpassen.
3. Termine und Meetings werden möglichst nicht in Randzeiten gelegt, also vor 9 Uhr oder nach 15 Uhr.
4. In Absprache mit der Teamleitung und dem Team wird eine Kombination aus Anwesenheit im Büro und mobilem Arbeiten ermöglicht.

2. Arbeitsplatz

1. Wir gewährleisten Arbeit in wechselnden Körperhaltungen durch verschiedene Sitz- und Stehplätze.
2. Wir schaffen Optionen zum ruhigen und konzentrierten Arbeiten sowie für kreatives Arbeiten und Austausch.
3. Individuelle Bedarfe (z.B. aufgrund von Neurodivergenz) nehmen wir ernst und stellen geeignete Hilfsmittel zur Verfügung.

3. Familie und Beruf

1. Elternzeit ist willkommen!
2. Überschreiten die Kinderkrankentage das gesetzliche Maximum, bemühen wir uns um faire, individuelle Lösungen.

4. Bewegung und Ernährung

1. Gesundheitsförderung und Bewegung am Arbeitsplatz sind uns wichtig, daher fördern wir entsprechende Angebote für unsere Mitarbeitenden.
2. Wir stellen kostenlose Getränke, Snacks und/oder Obst bereit. Dabei wird Rücksicht auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden genommen.

5. Mentale Gesundheit

1. Wir achten auf die mentale Gesundheit unserer Mitarbeitenden und schaffen Strukturen (z.B. Supervisionen und Fortbildungen), die sie im Umgang mit belastenden Situationen unterstützen.
2. Wir reflektieren die Kapazitäten in den Teams regelmäßig und fördern bei Bedarf das Zeitmanagement und die Entwicklung individueller Organisationsstrategien unserer Mitarbeitenden.

5. Nachhaltigkeit

1. Transport

1. Dienstreisen werden im Regelfall mit der Bahn durchgeführt.
2. Wir bevorzugen Fahrradkuriere je nach Transportmenge.

2. Nachhaltigkeit im Büro

1. Wir nutzen Ökostrom und achten auf Effizienz beim Heizen und Stromverbrauch.
2. Wir achten auf geringen Papierverbrauch. Interne Dokumente drucken wir nur in begründeten Ausnahmefällen.
3. Wir trennen unseren Müll entsprechend unserer Möglichkeiten.
4. Beim Kauf von Büro- und Marketingmaterialien bevorzugen wir Produkte mit hoher Nachhaltigkeit und achten darauf, Materialien wiederzuverwenden.
5. Beim Einkauf von Putz- sowie Nahrungsmitteln wählen wir möglichst naturschonende Produkte, idealerweise mit Nachhaltigkeitssiegel und unterstützen kleinere, regionale Anbieter*innen. Diese Aspekte werden mit der Wirtschaftlichkeit der Anschaffungen abgewogen.

3. Verantwortungsvoller Umgang mit generativer KI

1. Wir berücksichtigen die ökologischen Auswirkungen generativer KI, etwa den Energie- und Wasserverbrauch sowie den Ressourcenbedarf für Hardware. Nachhaltigkeit bedeutet für uns auch digitale Verantwortung.
2. Wir schaffen Rahmenbedingungen für eine transparente, faire und datenschutzkonforme Anwendung von generativer KI. Gleichzeitig sind alle Mitarbeitenden eingeladen, sich kritisch und kreativ mit der Nutzung von KI auseinanderzusetzen.
3. Wir erkennen die Expertise unserer Mitarbeitenden als zentralen Bestandteil unserer Arbeit an. KI unterstützt, ersetzt aber nicht die menschliche Perspektive. Mitarbeitende entscheiden selbst über den Einsatz von generativer KI in ihrer Arbeit.

6. Governance

1. Partizipation

1. In den Unternehmen gilt das Subsidiaritätsprinzip: Möglichst viele Entscheidungskompetenzen werden an einzelne Mitarbeitende oder an die Teams abgegeben. Dies gilt für fachliche, personelle und finanzielle Entscheidungen. Die konkrete Ausgestaltung erfolgt in den Teams.
2. Hinweise, Ideen und Kritik können von Teammitgliedern über verschiedene Kanäle (z.B. Teamleitung, Feedbackgespräch, Stand-up, etc.) eingebracht werden. Mitarbeitende haben die Möglichkeit sich teamübergreifend (z.B. in Innovationsgruppen oder Stabsstellen) einzubringen.
3. Es werden mindestens einmal pro Jahr je ein Personalgespräch und ein Entwicklungsgespräch geführt.

2. Führung

1. Für die Steuerung der operativen Geschäftstätigkeit ist die Leitungsrunde in Zusammenarbeit mit der Teamleitungsrunde zuständig. Über Änderungen in deren Zusammensetzung entscheidet die Geschäftsführung mit den Mitgliedern der Leitungsrunde gemeinsam.
2. Neuigkeiten und Entscheidungen der Leitungsgremien werden persönlich, regelmäßig und zeitnah an die Teams kommuniziert. Einmal pro Jahr wird allen Mitarbeitenden die finanzielle Situation beider Unternehmen präsentiert.
3. Alle Mitarbeitenden sind dazu eingeladen, Themen über definierte Kanäle in die Leitungsgremien einzubringen.

7. Kund*innen

1. Wir betreiben kein Marketing für kommerzielle Zwecke von Auftraggeber*innen.
2. Wir führen keine Kooperation mit Unternehmen oder Organisationen, die Positionen vertreten, die den freiheitlich demokratischen Grundwerten des Grundgesetzes entgegenstehen. Wir kooperieren lediglich mit Unternehmen, Auftraggeber*innen und Organisationen, deren Einstellungen und Positionen mit unseren Werten übereinstimmen.