DIE BAHNINDUSTRIE.

VDB VERBAND DER BAHNINDUSTRIE IN DEUTSCHLAND E.V.

CODE OF CONDUCT
GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG UND ZUKUNFTSORIENTIERTES HANDELN

Verband der Bahnindustrie in Deutschland (VDB) e. V.

CODE OF CONDUCT GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG UND ZUKUNFTSORIENTIERTES HANDELN

Überarbeitete Fassung
März 2023

Revision 15. September 2023

Code of Conduct
Teil 1

06 Vorwort
07 Präambel
07 1 Grundverständnis über Unternehmensführung
08 2 Geltungsbereich
08 3 Grundprinzipien
08 3.1 Einhaltung der Gesetze
08 3.2 Integrität und Unternehmensführung
09 3.3 Schutz von Informationen und geistigem Eigentum
09 3.4 Verbraucherinteressen
09 3.5 Kommunikation
09 3.6 Menschenrechte und Arbeitsbedingungen
10 Privatsphäre und Datenschutz
10 Gesundheit und Arbeitssicherheit
10 Schutz vor Belästigung
10 Meinungsfreiheit
10 Verbot von Kinderarbeit
11 Verbot von Zwangsarbeit
11 Entlohnung
11 Arbeitnehmerrechte
11 Verbot von Diskriminierung
11 Arbeitszeit
11 Sicherheitskräfte
11 3.7 Umweltschutz
12 3.8 Umgang mit Konfliktmineralien
12 3.9 Außenhandel, Sanktionen
12 3.10 Bürgerschaftliches Engagement
12 3.11 Umsetzung und Durchsetzung

13 Teil 2 – Kommentar

Vorwort

Mit der Überarbeitung und Anpassung des Code of Conduct schafft der Verband der Bahnindustrie in Deutschland (VDB) e. V. ein Leitwerk um seine Mitgliedsunternehmen, Geschäftspartner und Mitarbeitende sowie die Öffentlichkeit angemessen auf geltende Gesetze und ethische Verhaltensweisen aufmerksam zu machen. Der Code of Conduct des VDB dient seit seiner Aufstellung 2009 und mit der aktuellen Überarbeitung als unternehmerischer Verhaltenskodex und fasst Gesetze und Regeln für die Bahnindustrie zusammen. Als verbindliche Leitlinie für gesetzeskonformes und ethisch verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in unserer Industrie, definiert der Code of Conduct darüber hinaus den Standard für ein verantwortungsvolles Verhalten der Bahnindustrie miteinander sowie nach außen.

Der Verband der Bahnindustrie in Deutschland (VDB) e. V. hat sich mit dem Code of Conduct zum Ziel gesetzt, eine Empfehlung für einen einheitlichen Rahmen innerhalb der Bahnindustrie und mit ihren Zulieferern zu schaffen. Darüber hinaus sollen die Mitgliedsunternehmen bei der praktischen Umsetzung des VDB-Code of Conduct durch Handlungsempfehlungen unterstützt werden. Beiden Zielen wird der vorliegende VDB-Code of Conduct sowie die nachfolgende Kommentierung gerecht. Der Code of Conduct, dessen Kommentierung und die Umsetzungshilfe wurden auf Initiative des Arbeitskreises Recht und begleitet vom Arbeitskreis Mittelstand sowie von der Ad-hoc-Gruppe Compliance erarbeitet und bis Ende 2022 aktualisiert.

Im Juli 2009 haben die Mitglieder des Präsidiums als höchstes Beschlussgremium des Verbands der Bahnindustrie in Deutschland (VDB) e. V. den ersten VDB-Verhaltenskodex beschlossen und im November 2022 die aktualisierte Fassung verabschiedet. Es war unter anderem auch der Anspruch, die Anforderungen aus dem zum 1. Januar 2023 in Kraft getretenen Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (kurz „Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“ oder „Lieferkettengesetz“) in die Überarbeitung mit einfließen zu lassen. So haben die Unternehmen der Bahnindustrie in Deutschland die Möglichkeit, einen einzigen branchenweit gültigen Code of Conduct zu ratifizieren. Die Formulierungen und Gedanken, die in den Code of Conduct eingingen, beruhen auf umfassendem juristischem und unternehmerischem Sachverstand von weit mehr als einem einzigen Experten. Stellvertretend für alle Impuls- und Stichwortgeber gilt für die Ausarbeitung des Code of Conduct für die Bahnindustrie in Deutschland und dessen Kommentar vor allem der VDB-Ad-hoc-Gruppe CoC und dem VDB-Arbeitskreis Recht unser Dank.

Berlin, im März 2023

Andre Rodenbeck
Präsident

Anmerkung: Nach Verabschiedung des VDB-Code of Conduct 2009 hat es neue rechtliche Regelungen gegeben, etwa den UK Bribery Act, das französische Sapin II-Gesetz und die EU-Verordnung 2017/821. Damit der VDB-Code of Conduct diese neuen Entwicklungen angemessen adressiert, wurde die Kommentierung des VDB-Code of Conduct bereits im Februar 2018 in den Kapiteln 3.2 und 3.5 aktualisiert.

Präambel

Der Verband der Bahnindustrie in Deutschland (VDB) e. V. führt die Hersteller sämtlicher Produkte für den Bahnbetrieb unter seinem Dach zusammen. Dazu gehören die Hersteller von Fahrzeugen, Leit- und Sicherungstechnik, Infrastruktur sowie die entsprechenden Zuliefer- und Dienstleistungsunternehmen. Der VDB engagiert sich für faire und kooperative Geschäftsbeziehungen, auch zwischen den Systemhäusern und der Zulieferindustrie. Besonderes Engagement wendet der Verband dafür auf, eine gemeinsame Grundlage für verantwortungsvolles, unternehmerisches Handeln zu schaffen. Mit dem vorliegenden Code of Conduct (nachfolgend „CoC“ genannt) unterstützt der VDB seine Mitgliedsunternehmen dabei, auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen in einem globalen Markt zu reagieren und sich den Herausforderungen der gesellschaftlichen Verantwortung zu stellen, die sich daraus sowie aus der zunehmend vernetzten Zusammenarbeit in den Wertschöpfungsketten ergeben. Die Inhalte dieses CoC wurden auf der Grundlage des gemeinsamen Code of Conduct des ZVEI e. V. und des VDMA e. V. vom VDB entwickelt[1]. Sie sollen den Interessen des VDB und seiner Mitgliedsunternehmen an fairen, nachhaltigen, verantwortungsvollen und ethischen Handlungsgrundsätzen Nachdruck verleihen.

Der CoC ist als Selbstverpflichtung konzipiert, die von den Mitgliedsunternehmen unterzeichnet werden kann. Seine Anwendung wird den Mitgliedsunternehmen vom VDB empfohlen.

1 Grundverständnis über Unternehmensführung

Diesem CoC liegt ein gemeinsames Grundverständnis gesellschaftlich verantwortungsbewusster Unternehmensführung im Sinne der nachfolgenden Leitlinien zugrunde. Das bedeutet für das unterzeichnende Unternehmen, dass es Verantwortung übernimmt, indem es die Folgen seiner unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen in ökonomischer, technologischer wie auch in sozialer und ökologischer Hinsicht bedenkt und einen angemessenen Interessenausgleich herbeiführt. Das unterzeichnende Unternehmen trägt im Rahmen seiner jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume freiwillig zum Wohle und zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft an den Standorten bei, an denen es weltweit tätig ist. Es orientiert sich dabei an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit sowie am Respekt vor der Würde des Menschen, wie sie in den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen niedergelegt sind.

1 Die Verwendung von Formulierungen aus dem ZVEI/VDMA-CoC (Fassung von 2022) erfolgt mit freundlicher Genehmigung durch ZVEI und VDMA.

2 Geltungsbereich

Der geographische Geltungsbereich dieses CoC umfasst alle Länder, in denen das unterzeichnende Unternehmen seiner Geschäftstätigkeit nachgeht.

Der sachliche Geltungsbereich dieses CoC umfasst das unterzeichnende Unternehmen und seine Lieferkette. Das heißt, das unterzeichnende Unternehmen verpflichtet sich, die Einhaltung der Inhalte dieses CoC im Rahmen seiner jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume auch von seinen Lieferanten zu fordern und sie aufzufordern und zu unterstützen, gleiches in ihren Lieferantenketten zu tun.

Rechte zugunsten Dritter sollen damit nicht begründet werden.

3 Grundprinzipien

Das unterzeichnende Unternehmen wirkt aktiv darauf hin, dass die im Folgenden genannten Werte und Grundsätze nachhaltig beachtet und eingehalten werden.

3.1 Einhaltung der Gesetze

Das unterzeichnende Unternehmen hält die geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder ein, in denen es tätig ist. Falls die lokalen Gesetze und Vorschriften weniger restriktiv sind, orientiert sich das Handeln an den Grundsätzen dieses CoC. In Fällen, in denen ein direkter Widerspruch zwischen zwingendem lokalem Recht und den in diesem CoC enthaltenen Grundsätzen besteht, hat das lokale Recht Vorrang, wobei das unterzeichnende Unternehmen bestrebt ist, die Inhalte des vorliegenden CoC einzuhalten.

3.2 Integrität und Unternehmensführung

Das unterzeichnende Unternehmen orientiert sein Handeln an allgemeingültigen moralischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Transparenz, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Würde des Menschen, Offenheit und dem Gebot der Nichtdiskriminierung aus rassistischen Gründen, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Das unterzeichnende Unternehmen lehnt Korruption und Bestechung im Sinne der entsprechenden UN-Konvention[2] ab. Es fördert auf geeignete Weise integres Handeln, verantwortliche Führung sowie Kontrolle im Unternehmen und ergreift geeignete Maßnahmen, um insbesondere die direkte oder indirekte Begehung von folgenden Gesetzesverstößen zu vermeiden:

Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Untreue, Urkundenfälschung, Geldwäsche, wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen wie beispielsweise Preis-, Kunden-, Markt- oder Angebotsabsprachen oder der Aufteilung von Märkten, sowie Verletzung von Geschäftsgeheimnissen und unbefugte Verwertung von Vorlagen oder Vorschriften technischer Art, Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr, Vorteilsgewährung sowie Gewährung von Zuwendungen oder anderen

2 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption von 2003, in Kraft seit 2005.

Vorteilen an Mitarbeitende von Vertragspartnern bzw. die Entgegennahme solcher Zuwendungen oder Vorteile.

Das unterzeichnende Unternehmen verfolgt seriöse und anerkannte Geschäftspraktiken und einen fairen Wettbewerb insbesondere unter Beachtung der kartell- und wettbewerbsrechtlichen Vorgaben. Es beachtet die jeweiligen gesetzlichen Pflichten zur Geldwäscheprävention und beteiligt sich nicht an Transaktionen, die der Verschleierung von kriminellen oder illegal erworbenen Vermögenswerten dienen. Zudem vermeidet das unterzeichnende Unternehmen Interessenkonflikte, die Geschäftsbeziehungen illegitim beeinflussen könnten. Bestehende Interessenkonflikte sind offenzulegen und durch geeignete Maßnahmen auszuräumen.

3.3 Schutz von Informationen und geistigem Eigentum

Vertrauliche Informationen werden geschützt und geistiges Eigentum respektiert; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und vertrauliche Kundeninformationen, Geschäftsgeheimnisse und sonstige nicht-öffentliche Informationen geschützt sind. Die jeweils geltenden Gesetze zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen werden beachtet, vertrauliche Informationen der Geschäftspartner entsprechend behandelt und weder unbefugt an Dritte weitergeben noch ihnen zugänglich gemacht.

3.4 Verbraucherinteressen

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, hält sich das unterzeichnende Unternehmen an die anwendbaren verbraucherschützenden Vorschriften sowie an angemessene Vertriebs-, Marketing- und Informationspraktiken. Besonders schutzbedürftige Gruppen genießen erhöhte Aufmerksamkeit.

3.5 Kommunikation

Das unterzeichnende Unternehmen kommuniziert offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses CoC und über dessen Umsetzung gegenüber Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und anderen Interessen- und Anspruchsgruppen.

Alle Dokumente und Unterlagen werden pflichtgemäß erstellt, nicht unlauter verändert oder vernichtet und sachgerecht aufbewahrt.

Das unterzeichnende Unternehmen bietet seinen Mitarbeitenden und Geschäftspartnern im Rahmen gesetzlicher Vorschriften Zugang zu einem geschützten Mechanismus, um mögliche Verstöße gegen die Grundsätze dieses CoC vertraulich melden zu können.

3.6 Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

Das unterzeichnende Unternehmen setzt sich für die Förderung der Menschenrechte ein. Es hält die Menschenrechte gemäß der UN-Menschenrechtscharta[3] ein. Weiter-

3 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, UN-Resolution 217 A (III) von 1948.

hin hält es die Kernarbeitsnormen der ILO[4] ein, soweit auf diese im Nachfolgenden Bezug genommen wird.

Privatsphäre und Datenschutz
Die Privatsphäre einschließlich der personenbezogenen Daten wird geschützt. Personenbezogene Daten werden vertraulich und in transparenter Weise erhoben und nur für rechtmäßige, zuvor festgelegte Zwecke, verwendet. Personenbezogene Daten werden nur dann verarbeitet, wenn sie mit angemessenen technischen und organisatorischen Maßnahmen gegen Verlust, Veränderung und unerlaubte Verwendung oder Offenlegung geschützt sind.

Gesundheit und Arbeitssicherheit
Gesundheit und Arbeitssicherheit werden gewahrt, insbesondere durch Gewährleistung eines sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldes, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden.

Die Gesundheit der Mitarbeitenden wird gewahrt, indem geeignete Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen ergriffen werden (z. B. die Implementierung eines betrieblichen Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagementsystems), die folgende Themen angemessen abdecken:

- Einhaltung der geltenden Gesetze und Orientierung an internationalen Standards in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit;
- geeignete Arbeitsplatzgestaltung, Sicherheitsvorschriften und Bereitstellung von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung;
- Implementierung von präventiven Kontrollen, Notfallmaßnahmen, einem Unfallmeldesystem und weiteren geeigneten Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung;
- Ermöglichung des Zugangs zu Trinkwasser in ausreichender Menge sowie den Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen für Mitarbeitende.

Eine entsprechende Unterweisung der Mitarbeitenden wird sichergestellt.

Schutz vor Belästigung
Mitarbeitende werden vor körperlicher Bestrafung und vor physischer, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung oder Missbrauch geschützt.

Meinungsfreiheit
Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung werden gewährt und geschützt.

Verbot von Kinderarbeit
Das Verbot der Kinderarbeit, d. h. der Beschäftigung von Personen jünger als 15 Jahre und für gefährliche Arbeiten 18 Jahre, wird beachtet, sofern die örtlichen Rechtsvorschriften keine höheren Altersgrenzen festlegen und sofern keine Ausnahmen zulässig sind.[5]

4 ILO = International Labour Organization = Internationale Arbeitsorganisation.
5 ILO-Konvention Nr. 138 von 1973 und ILO-Konvention Nr. 182 von 1999.

Verbot von Zwangsarbeit
Das Verbot von Zwangsarbeit, moderner Sklavenarbeit und Arbeit unter Einsatz freiheitsberaubender Maßnahmen wird beachtet,[6] ebenso wie das Verbot der Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte.

Entlohnung
Die Arbeitsnormen zur Vergütung, insbesondere hinsichtlich des Vergütungsniveaus gemäß der geltenden Gesetze und Bestimmungen einschließlich solchen zu Mindestlohn, werden beachtet.[7] Die Mitarbeitenden werden klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.

Arbeitnehmerrechte
Das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies in dem jeweiligen Land rechtlich zulässig und möglich ist, wird respektiert.[8]

Verbot von Diskriminierung
Mitarbeitende werden nicht diskriminiert.[9] Alle Menschen werden gleichbehandelt, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität und Orientierung, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit, Weltanschauung oder weiterer personenbezogener Merkmale.

Arbeitszeit
Die Arbeitsnormen hinsichtlich der höchst zulässigen Arbeitszeit werden eingehalten. Sofern solche Bestimmungen fehlen, wird mindestens sichergestellt, dass

- die Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, die jeweiligen gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen nicht überschreitet;
- die Wochenarbeitszeit, einschließlich Überstunden, auch in Ausnahmefällen nicht mehr als 60 Stunden beträgt;
- die Beschäftigten mindestens einen ganzen Tag pro Kalenderwoche frei haben.

Sicherheitskräfte
Bei der Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte verpflichtet sich das unterzeichnende Unternehmen zu hinreichender Unterweisung und Kontrolle zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen.

3.7 Umweltschutz

Das unterzeichnende Unternehmen erfüllt die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz einschließlich relevanter völkerrechtlicher Übereinkommen[10], die seine jeweiligen Betriebe und Tätigkeiten betreffen, und handelt an allen Standorten umweltbewusst. Es ergreift geeignete Maßnahmen (z. B. die Implementierung eines betrieblichen Umweltschutzmanagementsystems) zur kontinuierlichen Ver-

6 ILO-Konvention Nr. 29 von 1930 und ILO-Konvention Nr. 105 von 1957.
7 ILO-Konvention Nr. 100 von 1951.
8 ILO-Konvention Nr. 87 von 1948 und ILO-Konvention Nr. 98 von 1949.
9 ILO-Konvention Nr. 111 von 1958.
10 Übereinkommen von Minamata über Quecksilber von 2013 in Kraft seit 2017, Übereinkommen von Stockholm über persistente organische Schadstoffe von 2001 in Kraft seit 2004, Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle von 1989, in Kraft seit 1992, für Deutschland 1995 in Kraft getreten.

besserung im Hinblick auf Umweltaspekte wie die Reduzierung der CO_2-Emissionen, Steigerung der Energieeffizienz sowie Nutzung erneuerbarer Energien, Sicherstellung der Wasserqualität und Reduzierung des Wasserverbrauchs, Sicherstellung der Luftqualität, Förderung der Ressourceneffizienz, Reduzierung des Abfalls und seine fachgerechte Entsorgung sowie zum verantwortlichen Umgang mit gefährlichen Stoffen.

Das unterzeichnende Unternehmen beachtet in angemessener Weise menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten mit der Zielsetzung, gemeinschaftsgefährdende Umweltbeeinträchtigungen zu vermeiden.

3.8 Umgang mit Konfliktmineralien

Das unterzeichnende Unternehmen ergreift mit der erforderlichen Sorgfalt Maßnahmen, um in seinen Produkten die Verwendung von Konfliktmineralien zu vermeiden, um so Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Finanzierung von bewaffneten Gruppen oder Ähnlichem vorzubeugen.

3.9 Außenhandel, Sanktionen

Das unterzeichnende Unternehmen hält sämtliche jeweils anwendbare nationalen und internationalen Außenhandelsbestimmungen ein, insbesondere Zoll-, Handels-, Import- und Exportkontrollbestimmungen sowie Sanktionen und Embargos. Dies beinhaltet unter anderem die Ein- und Ausfuhr von Produkten, Dienstleistungen und Technologien.

3.10 Bürgerschaftliches Engagement

Das unterzeichnende Unternehmen trägt zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung des Landes und der Region bei, in der es tätig ist und fördert entsprechende freiwillige Aktivitäten seiner Mitarbeitenden.

3.11 Umsetzung und Durchsetzung

Das unterzeichnende Unternehmen ergreift alle geeigneten und verhältnismäßigen Anstrengungen, die in diesem CoC niedergelegten Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen und anzuwenden. Vertragspartnern soll auf Verlangen und im Rahmen von Reziprozität über die wesentlichen Maßnahmen berichtet werden, sodass nachvollziehbar wird, wie deren Einhaltung grundsätzlich gewährleistet wird. Ein Anspruch auf Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen sowie auf den Wettbewerb bezogene oder sonst schützenswerte Informationen besteht nicht.

Alle Mitarbeitenden werden zu den Inhalten des Code of Conduct sensibilisiert und bedarfsgerecht zu relevanten Themen geschult. Verstöße gegen den Code of Conduct werden nicht geduldet und können zu disziplinarischen Konsequenzen führen.

Code of Conduct
Teil 2 – Kommentar

16 1 Grundverständnis über Unternehmensführung
17 2 Geltungsbereich
19 3 Grundprinzipien
19 3.1 Einhaltung der Gesetze
20 3.2 Integrität und Unternehmensführung
25 3.3 Schutz von Informationen und geistigem Eigentum
26 3.4 Verbraucherinteressen
27 3.5 Kommunikation
29 3.6 Menschenrechte und Arbeitsbedingungen
29 Privatsphäre und Datenschutz
30 Gesundheit und Arbeitssicherheit
31 Schutz vor Belästigung
31 Meinungsfreiheit
32 Verbot von Kinderarbeit
33 Verbot von Zwangsarbeit
33 Entlohnung
34 Arbeitnehmerrechte
34 Verbot von Diskriminierung
35 Arbeitszeit
35 Sicherheitskräfte
36 3.7 Umweltschutz
38 3.8 Umgang mit Konfliktmineralien
38 3.9 Außenhandel/Sanktionen
40 3.10 Bürgerschaftliches Engagement
40 3.11 Umsetzung und Durchsetzung

42 Impressum
43 Abkürzungsverzeichnis

Teil 2
Kommentar zum Code Of Conduct

Im Weiteren ist der Primärtext des Code of Conduct grau hinterlegt. Es folgen schwarz auf weiß die jeweiligen Kommentierungen.

ALLGEMEINER HINTERGRUND DER KLAUSEL

Der Verband der Bahnindustrie in Deutschland (VDB) e. V. bietet mit dem vorliegenden Code of Conduct 2022 (CoC) seinen Mitgliedsunternehmen die Möglichkeit, im Rahmen einer Selbstverpflichtung zu handeln.

Gründe für eine Empfehlung

In der Bahnindustrie entstanden zu Beginn des Jahrhunderts zahlreiche, verschiedene CoC. Zugleich erwartete die Deutsche Bahn AG (DB) und andere Kunden aus dem Kreis der Bahnbetreiber mit zunehmendem Nachdruck das rechtmäßige und verantwortungsvolle Verhalten ihrer Lieferanten. Daher hat es der VDB als seine Aufgabe betrachtet, einen CoC zu entwickeln, der sowohl einen Konsens unter seinen Mitgliedsunternehmen findet als auch den Ansprüchen der Kunden gerecht wird. Dem VDB ist bewusst, dass viele Mitgliedsunternehmen ihre eigenen CoC verwenden. Durch den CoC des VDB soll ein gemeinsames Grundverständnis ermöglicht werden, das die jeweiligen CoC bzw. Verhaltensregeln der Mitgliedsunternehmen zusammenfasst und harmonisiert.

Basis

Der VDB hat seinen CoC in den Jahren 2008/09 entwickelt. Dabei hat sich der Verband an Vorlagen verwandter Branchen und Unternehmen orientiert. Dazu gehören vor allem der CoC des ZVEI. Die ISO 26000 wurde ebenfalls berücksichtigt. So können Unternehmen Bezüge zwischen CoC und ISO 26000 herstellen.

Weiterentwicklung

Bereits im Februar 2018 hat der VDB die Kommentierung des CoC an neue rechtliche Regelungen angepasst, etwa den UK Bribery Act, das französische Sapin II-Gesetz und die EU-Verordnung 2017/821. Die Verabschiedung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) im Juli 2021 gab den Impuls zur Ergänzung und Überarbeitung des CoC selbst, auch wenn sich die Pflichten aus dem LkSG nicht auf die Anpassung des CoC reduzieren lassen. Erneut hat sich der VDB bei der Neufassung an dem ZVEI CoC orientiert, der 2022 gemeinsam von ZVEI und VDMA überarbeitet wurde.

Code of Conduct

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Ein Verhaltenskodex, der mit dem englischen Begriff Code of Conduct bezeichnet wird, und der eine Festlegung im Sinne einer freiwilligen Selbstverpflichtung von ethischen und/oder gesellschaftlichen Anforderungen an Verhaltensweisen umfasst.

Compliance

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Der Begriff bedeutet in diesem Zusammenhang zunächst die Einhaltung von einschlägigen Gesetzen, Verordnungen und behördlichen Vorgaben, Unternehmensgrundsätzen (legal compliance), interner Kodizes und Richtlinien, die Einhaltung der Prinzipien einer guten Unternehmensführung sowie allgemein akzeptierter ethischer Grundsätze und Normen (Corporate Social Responsibility) durch ein Unternehmen. Darüber hinaus beinhaltet der Begriff Compliance ein Organisationskonzept, das die Maßnahmen eines Unternehmens und seiner Mitarbeitenden hinsichtlich der Einhaltung der vorgenannten Vorgaben und Richtlinien gewährleisten und transparent machen soll.

Gesellschaftliche Verantwortung

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Die gesellschaftliche Verantwortung oder auch Corporate Social Responsibility (CSR) ist für Unternehmen zu einem wichtigen Thema geworden, wie auch die CSR-Richtlinie der EU von 2014 unterstreicht (für Deutschland umgesetzt durch das CSR-Umsetzungsgesetz). Der VDB appelliert in seinem CoC an Unternehmen, Verantwortung für ihre Handlungen und Entscheidungen im Rahmen ihrer jeweiligen Möglichkeiten zu übernehmen.

Präambel

Der Verband der Bahnindustrie in Deutschland (VDB) e. V. führt die Hersteller sämtlicher Produkte für den Bahnbetrieb unter seinem Dach zusammen. Dazu gehören die Hersteller von Fahrzeugen, Leit- und Sicherungstechnik, Infrastruktur sowie die entsprechenden Zuliefer- und Dienstleistungsunternehmen. Der VDB engagiert sich für faire und kooperative Geschäftsbeziehungen, auch zwischen den Systemhäusern und der Zulieferindustrie. Besonderes Engagement wendet der Verband dafür auf, eine gemeinsame Grundlage für verantwortungsvolles, unternehmerisches Handeln zu schaffen. Mit dem vorliegenden Code of Conduct (nachfolgend „CoC“ genannt) unterstützt der VDB seine Mitgliedsunternehmen dabei, auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen in einem globalen Markt zu reagieren und sich den Herausforderungen der gesellschaftlichen Verantwortung zu stellen, die sich daraus sowie aus der zunehmend vernetzten Zusammenarbeit in den Wertschöpfungsketten ergeben. Die Inhalte dieses CoC wurden auf der Grundlage des gemeinsamen Code of Conduct des ZVEI e. V. und des VDMA e. V. vom VDB entwickelt[11]. Sie sollen den Interessen des VDB und seiner Mitgliedsunternehmen an fairen, nachhaltigen, verantwortungsvollen und ethischen Handlungsgrundsätzen Nachdruck verleihen.

Der CoC ist als Selbstverpflichtung konzipiert, die von den Mitgliedsunternehmen unterzeichnet werden kann. Seine Anwendung wird den Mitgliedsunternehmen vom VDB empfohlen.

11 Die Verwendung von Formulierungen aus dem ZVEI/VDMA-CoC (Fassung von 2022) erfolgt mit freundlicher Genehmigung durch ZVEI und VDMA.

ALLGEMEINER HINTERGRUND DER KLAUSEL

Die Präambel hat einleitenden sowie vorstellenden Charakter der Prinzipien und Anliegen, die den VDB bei der Erstellung des CoC geleitet haben. Der VDB bekennt sich öffentlich zu seiner gesellschaftlichen Verantwortung und bietet diese Möglichkeit durch Anerkennung des CoC gleichermaßen seinen Mitgliederunternehmen.

Selbstverpflichtung

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Der CoC des VDB trägt den Charakter einer Selbstverpflichtung. Es handelt sich dabei um eine einseitige Erklärung des jeweils unterzeichnenden Mitgliedsunternehmens. Dieses verpflichtet sich, die in dem Verhaltenskodex benannten Standards und Prinzipien einzuhalten. Die Erklärung erhält durch die Unterschrift des Mitgliedsunternehmens unter den CoC ihre Wirksamkeit. Das unterschriebene Dokument wird beim VDB aufbewahrt.

1 Grundverständnis über Unternehmensführung

Diesem CoC liegt ein gemeinsames Grundverständnis gesellschaftlich verantwortungsbewusster Unternehmensführung im Sinne der nachfolgenden Leitlinien zugrunde. Das bedeutet für das unterzeichnende Unternehmen, dass es Verantwortung übernimmt, indem es die Folgen seiner unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen in ökonomischer, technologischer wie auch in sozialer und ökologischer Hinsicht bedenkt und einen angemessenen Interessenausgleich herbeiführt. Das unterzeichnende Unternehmen trägt im Rahmen seiner jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume freiwillig zum Wohle und zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft an den Standorten bei, an denen es weltweit tätig ist. Es orientiert sich dabei an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit sowie am Respekt vor der Würde des Menschen, wie sie in den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen niedergelegt sind.

ALLGEMEINER HINTERGRUND DER KLAUSEL

Die Schaffung eines einheitlichen Verständnisses gesellschaftlicher Verantwortung und nachhaltiger Entwicklung im Bereich der Unternehmensführung ist die Grundlage für die Umsetzung der in diesem CoC formulierten Werte und Prinzipien. Sie sind die Leitlinien verantwortungsvoller Unternehmensführung i. S. d. CoC.

Gesellschaftlich verantwortungsbewusste Unternehmensführung

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Dieser Punkt umfasst einerseits die Verpflichtung zur Einhaltung gesetzlicher Regelungen bzw. Vorgaben, zum Beispiel im Sinne des § 91 Aktiengesetz (AktG),

§ 43 GmbH-Gesetz (GmbHG) sowie des § 130 Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG). Bezüglich eventuell anderer spezialgesetzlicher Regelungen und Vorschriften wird auf die Umsetzungshilfe verwiesen. Andererseits beschränkt sich die gesellschaftlich verantwortungsvolle Unternehmensführung nicht darauf. Sie umfasst vielmehr auch die soziale Verantwortung des Unternehmens, z. B. für Wohl und Wehe seiner Mitarbeitenden, für Umwelt und Gesellschaft im Allgemeinen.

Nachhaltige Entwicklung

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Als Definition für nachhaltige Entwicklung soll Folgendes gelten: Nachhaltigkeit ist die Konzeption einer dauerhaft zukunftsfähigen Entwicklung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Dimension menschlicher Existenz. Diese drei Säulen der Nachhaltigkeit stehen miteinander in Wechselwirkung und bedürfen langfristig einer ausgewogenen Koordination.

Nachhaltigkeit oder nachhaltige Entwicklung ist seit der UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung in Rio 1992 ein globales Leitprinzip und bildet auch den Kern der Sustainable Development Goals (SDGs), den 17 globalen Zielen der Weltgemeinschaft für eine nachhaltige Entwicklung bis 2030. Die entsprechende Agenda 2030 umfasst die Zielsetzung, für alle Menschen ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen und gleichzeitig die natürlichen Lebensbedingungen zu bewahren – und das in ökonomischer, ökologischer und sozialer Dimension.

2 Geltungsbereich

Der geographische Geltungsbereich dieses CoC umfasst alle Länder, in denen das unterzeichnende Unternehmen seiner Geschäftstätigkeit nachgeht.

Der sachliche Geltungsbereich dieses CoC umfasst das unterzeichnende Unternehmen und seine Lieferkette. Das heißt, das unterzeichnende Unternehmen verpflichtet sich, die Einhaltung der Inhalte dieses CoC im Rahmen seiner jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume auch bei seinen Lieferanten zu fordern und sie aufzufordern und zu unterstützen, gleiches in ihren Lieferantenketten zu tun.

Rechte zugunsten Dritter sollen damit nicht begründet werden.

ALLGEMEINER HINTERGRUND DER KLAUSEL

Diese Klausel hat klarstellenden Charakter im Hinblick auf den Geltungsanspruch und Geltungsbereich des CoC. Wichtig ist hierbei, dass die darin niedergelegten Grundsätze in den Mitgliedsunternehmen und den ihnen nachgeordneten Einheiten geachtet und innerhalb der Lieferantenkette weitergegeben werden. Dadurch sollen die Grundsätze des CoC möglichst umfassende Geltung und Beachtung erhalten und i. S. d. Nachhaltigkeit das ökonomische, ökologische und soziale Handeln von Wirtschaftsunternehmen dauerhaft positiv beeinflussen. Die verpflichtende Weiterleitung des CoC an Lieferanten erfolgt in angemessener und differenzierter Weise. Lokale Gegebenheiten können dabei Berücksichtigung finden.

Möglichkeiten und Handlungsräume

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Möglichkeiten und Handlungsräume bezeichnen den Spielraum, der dem Mitgliedsunternehmen für die Umsetzung des CoC zur Verfügung steht. Der Spielraum wird z. B. begrenzt durch die Größe des Unternehmens, seine wirtschaftliche Stärke, die bereits i. S. d. Compliance oder CSR getroffenen Maßnahmen oder die Verhandlungsmacht. So werden die im CoC enthaltenen Werte mit der Zielsetzung geschützt, ein gemeinsames Niveau gesellschaftlicher Verantwortung der Unternehmensführung in der Branche zu etablieren.

Lieferketten

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Der CoC sieht vor, dass der Inhalt nicht nur in der eigenen Unternehmensorganisation Beachtung findet, sondern dass darüber hinaus auch eine Wertevermittlung an die Lieferanten, deren Organe, Führungskräfte und Personal und ggf. darüber hinaus in der gesamten Wertschöpfungskette stattfindet. Sollte sich ein Lieferant nicht auf den CoC oder einen vergleichbaren CoC verpflichten können, sollte dieser sich zumindest auf vergleichbare Werte und Prinzipien einlassen. Der Lieferant trägt die Verpflichtung, diese im selben Maße an seine Geschäftspartner weiterzugeben.

Beispiele für nationale Regelungen, die zum Teil auch über das jeweilige Staatsgebiet hinaus Anwendung finden:

- Deutschland: Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) vom 16. Juli 2021.
- Großbritannien: UK Modern Slavery Act vom 29.10.2015)
- Kalifornien: California Transparency in Supply Chains Act (2010) unter Bezugnahme auf UN Global Compact Strategy Act 2021-2023 (2021)
- Frankreich: Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (21.02.2017 ; franz. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)
- Niederlande: Wet Zorgpflicht Kinderarbeid (2017)

Keine Begründung von Rechten Dritter

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Die Selbstverpflichtung ist rechtlich nicht bindend, d. h. ein Dritter kann das unterzeichnende Mitgliedsunternehmen grundsätzlich nicht wegen eines möglichen Verstoßes gegen den CoC haftbar machen. Davon unberührt bleibt die rechtliche Verantwortlichkeit des Unternehmens, z. B. wegen eines Gesetzesverstoßes belangt zu werden. Die Einhaltung des CoC kann aber durch vertragliche Vereinbarung für einzelne Vertragsverhältnisse verpflichtend gemacht werden, einschließlich eines verbindlichen Kontroll- und Sanktionssystems.

3 Grundprinzipien

Das unterzeichnende Unternehmen wirkt aktiv darauf hin, dass die im Folgenden genannten Werte und Grundsätze nachhaltig beachtet und eingehalten werden.

ALLGEMEINER HINTERGRUND DER KLAUSEL

Die Klausel hat einführenden Charakter in Bezug auf die nachfolgend im CoC genannten Werte und Grundsätze und manifestiert zudem das Prinzip der Nachhaltigkeit. Zugleich verpflichtet sie das Mitgliedsunternehmen dazu, die Umsetzung der Werte und Prinzipien des CoC aktiv und kontinuierlich zu betreiben.

Nachhaltige Beachtung

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Grundprinzipien sind ein Bekenntnis zu und die konsequente Umsetzung von bestimmten Werten und Zielen, zu denen man sich bekannt und verpflichtet hat. Das Unternehmen soll aktiv darauf hinwirken, die im CoC verankerten Grundprinzipien zu wahren, umzusetzen und beständig weiter zu vermitteln. Daran schließt sich die Notwendigkeit an, diese Grundprinzipien sowie die Maßnahmen zu ihrer Umsetzung und Kontrolle ständig aktuell zu halten und nach Bedarf weiter zu entwickeln. Das Unternehmen sollte hierzu einen geeigneten Weg suchen, um die Prinzipien an die Mitarbeitenden weiterzugeben. Hierbei sind vor allem eine kontinuierliche Überprüfung der Wirksamkeit der zur Weitergabe genutzten Maßnahmen sowie deren Kontrolle nötig.

3.1 Einhaltung der Gesetze

Das unterzeichnende Unternehmen hält die geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder ein, in denen es tätig ist. Falls die lokalen Gesetze und Vorschriften weniger restriktiv sind, orientiert sich das Handeln an den Grundsätzen dieses CoC. In Fällen, in denen ein direkter Widerspruch zwischen zwingendem lokalem Recht und den in diesem CoC enthaltenen Grundsätzen besteht, hat das lokale Recht Vorrang, wobei das unterzeichnende Unternehmen bestrebt ist, die Inhalte des vorliegenden CoC einzuhalten.

ALLGEMEINER HINTERGRUND DER KLAUSEL

Ein wichtiger und zentraler im CoC verankerter Grundsatz ist die Einhaltung der Gesetze im eigenen Land, sowie in allen Ländern, in denen das Mitgliedsunternehmen tätig ist. Diese Klausel hat zwar originär rechtlichen Charakter, zugleich sind aber die Befolgung von Recht und Gesetz Indizien für die Wahrnehmung von gesellschaftlicher Verantwortung und zugleich unverzichtbare Grundlage für gesellschaftlich akzeptiertes Verhalten. Die Mitgliedsunternehmen sind aufgefordert, sich einen Überblick zu den geltenden Gesetzen in den jeweiligen Rechtsordnungen zu verschaffen, in denen sie sich bewegen.

Gesetze

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Unter dem Begriff der Gesetze ist eine Sammlung von allgemein verbindlichen Rechtsnormen zu verstehen, die in einem förmlichen Verfahren von dem jeweiligen Gesetzgeber erlassen wurden. Hierzu zählen auch EU-Verordnungen.

Sonstige Rechtsvorschriften

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Sonstige Rechtsvorschriften erfassen weitere verbindliche Rechtsquellen, die zwar nicht Gesetze im Sinne der vorgenannten Definition darstellen, aber dennoch verbindliche Geltung haben, da sie entweder auf der Grundlage von Gesetzen verabschiedet wurden, oder unmittelbar den Adressaten zu bestimmten Verhaltensweisen verpflichten. Beispiele hierfür sind Durchführungsverordnungen für bestimmte Gesetze wie die Straßenverkehrsordnung (StVO), Eisenbahn-Inbetriebnahmegenehmigungsverordnung (EIGV), die Technischen Spezifikationen Interoperabilität (TSI), die von der EU-Kommission als Verordnung auf der Basis von EU-Richtlinien erlassen werden.

Widerspruch zwischen zwingendem lokalen Recht und dem CoC

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Ein direkter Widerspruch zwischen den Grundsätzen des CoC und dem zwingenden lokalen Recht ist beispielsweise vorstellbar in Rechtsordnungen, in denen die Scharia zur Anwendung kommt. Zu prüfen ist aber, ob aus dem allgemeinen Gesetz (der Scharia in diesem Beispiel) tatsächlich auch eine Handlungspflicht bzw. ein Verbot für das Unternehmen folgt. Einer Handlungspflicht oder einem Verbot wäre dann Vorrang einzuräumen. Ein Beispiel dafür ist ein nationales, aus der Scharia abgeleitetes Beschäftigungsverbot, das in Widerspruch zur geschlechtlichen Gleichstellung oder der Glaubensfreiheit steht. Solange und soweit Handlungsoptionen bestehen, ist diejenige Option, die den Grundsätzen des CoC entspricht, vorzuziehen.

Demgegenüber liegt kein Widerspruch mit zwingendem lokalen Recht vor, wenn mit dem CoC nicht vereinbare Verhaltensweisen nach lokalem Recht zwar zulässig sind, aber keine Rechtspflicht besteht, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen. Beispielsweise ist niemand verpflichtet, Kinder für sich arbeiten zu lassen, auch wenn dies rechtlich zulässig wäre. In diesem Fall folgt das unterzeichnende Unternehmen der strengeren Vorgabe aus dem CoC.

3.2 Integrität und Unternehmensführung

Das unterzeichnende Unternehmen orientiert sein Handeln an allgemeingültigen moralischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Transparenz, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Würde des Menschen, Offenheit und dem Gebot der Nichtdiskriminierung aus rassistischen Gründen, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Das unterzeichnende Unternehmen lehnt Korruption und Bestechung im Sinne der entsprechenden UN-Konvention[12] ab. Es fördert auf geeignete Weise integres Handeln, verantwortliche Führung sowie Kontrolle im Unternehmen und ergreift geeignete Maßnahmen, um insbesondere die direkte oder indirekte Begehung von folgenden Gesetzesverstößen zu vermeiden:

Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Untreue, Urkundenfälschung, Geldwäsche, wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen wie beispielsweise Preis-, Kunden-, Markt- oder Angebotsabsprachen oder der Aufteilung von Märkten, sowie Verletzung von Geschäftsgeheimnissen und unbefugte Verwertung von Vorlagen oder Vorschriften technischer Art, Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr, Vorteilsgewährung sowie Gewährung von Zuwendungen oder anderen Vorteilen an Mitarbeitende von Vertragspartnern bzw. die Entgegennahme solcher Zuwendungen oder Vorteile.

Das unterzeichnende Unternehmen verfolgt seriöse und anerkannte Geschäftspraktiken und einen fairen Wettbewerb insbesondere unter Beachtung der kartell- und wettbewerbsrechtlichen Vorgaben. Es beachtet die jeweiligen gesetzlichen Pflichten zur Geldwäscheprävention und beteiligt sich nicht an Transaktionen, die der Verschleierung von kriminellen oder illegal erworbenen Vermögenswerten dienen. Zudem vermeidet das unterzeichnende Unternehmen Interessenkonflikte, die Geschäftsbeziehungen illegitim beeinflussen könnten. Bestehende Interessenkonflikte sind offenzulegen und durch geeignete Maßnahmen auszuräumen.

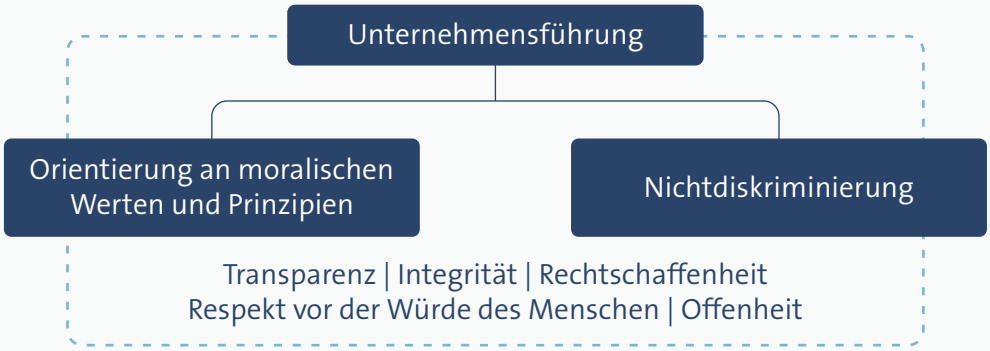
ALLGEMEINER HINTERGRUND DER KLAUSEL

Die hier niedergelegten Grundsätze zeigen, dass es sich bei den im CoC niedergelegten Grundsätzen nicht lediglich um die Wahrnehmung freiwilliger Aspekte gesellschaftlicher Verantwortung (beispielsweise bürgerschaftlichen Engagements) handelt. Vielmehr ist es ein Anliegen des CoC, durch die Verpflichtung zur Integrität und Transparenz der Unternehmensführung einen verpflichtenden Standard im eigenen Land und auch in anderen Ländern zu gewährleisten. Dass dies nicht lediglich ein Selbstzweck ist, zeigt sich durch die Existenz eines internationalen Strafrechts, vgl. §§ 1 ff. StGB: Auch der nationale Gesetzgeber droht dem Unternehmen, das sich nicht an geltendes Recht und Gesetz hält, mit Konsequenzen, die sich nicht in[13] strafrechtlichen Sanktionen, z. B. in Form von hohen Geldstrafen, erschöpfen, sondern ggf. auch den Ausschluss von Vergabeverfahren („Blacklisting“) nach sich ziehen können. Weitere Folgen können Schadensersatzzahlungen oder auch die persönliche Haftung der Geschäftsführung sein. Hierbei ist das deutsche Recht nur stellvertretend für andere Rechtsordnungen genannt, in denen zum Teil noch weitreichendere Konsequenzen drohen können, wie beispielsweise in den USA. Neben den straf- und haftungsrechtlichen Konsequenzen drohen dem Unternehmen, das den Anforderungen an Integrität und Transparenz nicht entspricht, auch noch zahlreiche weitere unternehmerische Konsequenzen, z. B. Kostensteigerung im Sinne der Wiederherstellung des Imageverlustes und der Herstellung einer funktionierenden Compliance-Struktur, gegebenenfalls erzwungene strukturelle Änderungen des Unternehmens, und möglicherweise auch von Kunden verhängte Vergabesper-

12 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption von 2003, in Kraft seit 2005.
13 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption von 2003, in Kraft seit 2005.

ren, die sich bei der DB sogar auf bis zu fünf Jahre belaufen, vgl. die Allgemeinen Einkaufsbedingungen der DB (AEB).

Es lässt sich demnach konstatieren, dass die Einführung eines Code of Conduct sowie von Compliance-Systemen aus der Entwicklung der Wirtschaft heraus notwendige Elemente der Selbstkontrolle und -organisation darstellen.



Direkte Begehung

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Unter der direkten Begehung von Straftaten versteht man die eigene Ausführung einer Tat oder durch oder mit einem anderen. Grundsätzlich fasst man darunter alle Taten, die der Täter als eigene will.

Indirekte Begehung

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Unter der indirekten Begehung von Straftaten hingegen versteht man alle Formen der Teilnahme, namentlich Anstiftung und Beihilfe. Im Gegensatz zur Täterschaft sind hierunter alle Taten zu verstehen, die der Täter als fremde will.

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Geeignete Maßnahmen

Unter geeigneten Maßnahmen zur Vermeidung von Straftaten sind alle Handlungen zu verstehen, die erforderlich und angemessen sind, um diesen Zweck zu erreichen.

Erläuterung von Tatbeständen anhand von Beispielen

§§ 242 FF. STGB

Diebstahl

Unter dem Straftatbestand Diebstahl versteht man, wenn jemand eine fremde bewegliche Sache, die der Täter nicht in Gewahrsam hat, einem anderen in der Absicht wegnimmt, die Sache sich oder einem Dritten rechtswidrig zuzueignen. Ein typisches Beispiel für Diebstahl innerhalb eines Unternehmens findet sich in der unbefugten Mitnahme von Arbeitsmaterialien für den Privatgebrauch.

§ 246 STGB

Unterschlagung

Im Gegensatz zum Diebstahl versteht man unter einer Unterschlagung im strafrechtlichen Sinne, dass jemand sich oder einem Dritten eine fremde bewegliche Sache, die der Täter in Gewahrsam hat, rechtswidrig zueignet. Ein typisches Beispiel für eine Unterschlagung innerhalb eines Unternehmens ist das Einverleiben von Werbegeschenken oder die Weiterveräußerung von Eigentumsvorbehaltswaren, sofern dies nicht ausdrücklich zulässig ist.

Betrug

§§ 263 FF. STGB

Der Tatbestand des Betrugs bezeichnet ein Vermögensdelikt, bei dem der Täter in rechtswidriger Bereicherungsabsicht das Opfer durch Vorspiegelung falscher oder Entstellung oder Unterdrückung wahrer Tatsachen gezielt so irreführt, dass das eigene Vermögen oder das eines Dritten schädigt. Ein typisches Beispiel für einen Betrug innerhalb eines Unternehmens ist die überhöhte Angabe von Spesen in Reisekostenabrechnungen.

Untreue

§ 266 STGB

Der Untreuetatbestand unterteilt sich in eine Missbrauchs- und in eine Treuebruchvariante. Beide setzen die Verletzung einer Vermögensbetreuungspflicht voraus. Im Rahmen des Missbrauchstatbestands missbraucht der Täter die ihm eingeräumte Befugnis, fremdes Vermögen zu betreuen z. B. durch nicht von der Befugnis erfasste oder sonst genehmigte Geschäfte. Im Rahmen des Treubruchtatbestands verletzt der Täter die ihm auferlegte Vermögensbetreuungspflicht; ein typisches Beispiel für eine Untreue innerhalb eines Unternehmens ist die Abführung von Firmengeldern in schwarze Kassen. Hierbei ist zu beachten, dass, obwohl es sich i. d. R. um eine Vorbereitungshandlung für z. B. eine Bestechung handelt, diese schon den Straftatbestand der Untreue erfüllt.

Urkundenfälschung

§§ 267 FF STGB

Das Rechtsgut, das die Urkundendelikte schützt, ist die Sicherheit und Zuverlässigkeit des Rechtsverkehrs. Der Tatbestand erfasst sowohl das Herstellen oder Verwenden unechter Urkunden, d. h. Urkunden, die nicht vom darin ausgewiesenen Aussteller stammen (z. B. Plagiate, die Produkte einschließlich Sicherheits- oder Prüfplakette kopieren), als auch das Verfälschen echter Urkunden und den Gebrauch verfälschter Urkunden, ein typisches Beispiel hierfür ist das nachträgliche, nicht vereinbarte Verändern von Vertragsbestandteilen.

Geldwäsche

§ 261 STGB

§ 261 StGB soll die Verschleierung unrechtmäßig erlangter Vermögenswerte und die Vereitlung ihrer Wiederauffindung verhindern und darüber hinaus das Einschleusen unrechtmäßig erlangter Vermögenswerte in den Finanz- und Wirtschaftskreislauf unterbinden. Seit der Verschärfung der Strafrechtsnorm 2021 reicht es aus, wenn ein (vermögenswerter) Gegenstand oder ein an dessen Stelle getretener (vermögenswerter) Gegenstand aus irgendeiner Straftat herrührt, und zwar unabhängig davon, ob eine gewerbsmäßige oder bandenmäßige Begehung vorliegt. Der Täter einer Geldwäsche braucht weder die Person des Vortäters zu kennen noch die Vortat in allen Einzelheiten zu erfassen, solange er davon ausgeht, dass der (vermögenswerte) Gegenstand aus irgendeiner rechtswidrigen Tat stammt. § 261 StGB gilt nicht nur für geldwäscherechtliche Verpflichtete i. S. d. § 2 Geldwäschegesetz (GwG), jedoch sieht das Gesetz für geldwäscherechtlich Verpflichtete einen Qualifikationstatbestand mit einer Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren vor. Dessen Anwendbarkeit setzt voraus, dass der Verpflichtete die Geldwäsche gerade in Ausübung seiner geldwäscherechtlichen Verpflichtung begeht.

Wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen

§ 298 STGB

Unter wettbewerbsbeschränkenden Absprachen versteht man eine Abgabe eines Angebotes für Waren oder gewerbliche Leistungen, das auf einer rechtswidrigen

Absprache beruht, die darauf abzielt, die Vergabestelle zur Annahme eines bestimmten Angebots zu veranlassen. Typischer Beispielfall im Unternehmerverkehr sind Preisabsprachen.

§ 23 GESCHGEHG

Nutzung oder Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen (Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen)

Unter Geschäftsgeheimnis versteht man eine Information (a) die weder insgesamt noch in der genauen Anordnung und Zusammensetzung ihrer Bestandteile den Personen in den Kreisen, die üblicherweise mit dieser Art von Informationen umgehen, allgemein bekannt oder ohne Weiteres zugänglich ist und daher von wirtschaftlichem Wert ist und (b) die Gegenstand von den Umständen nach angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen durch ihren rechtmäßigen Inhaber ist und (c) bei der ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung besteht. Derartige Geheimnisse bestehen solange der Kreis der Wissenden geschlossen ist. Es schadet demnach nicht, wenn mehrere in einer Abteilung Beschäftigte Kenntnisse von den fraglichen Informationen haben. Typischer unternehmensrelevanter Beispielsfall ist die unbefugte Weiterleitung von Angeboten ohne Hinweis auf eine Quellenangabe.

Auch die Nutzung geschützter Geschäftsgeheimnisse, also beispielsweise ihre Verwendung im kommerziellen Rahmen oder sonst aus Eigennutz ist nach § 23 GeschGehG strafbar. Hierzu zählen etwa die unerlaubte Weiterleitung und Nutzung von technischen Dokumenten oder betrieblichen Formularen.

§§ 333 F. STGB

Korruption und Bestechung

Unter Vorteilsgewährung (umgangssprachlich: Korruption, § 333 StGB) und Bestechung (§ 334 StGB) versteht man, einem Amtsträger, dem öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten oder einem Soldaten für die Dienstausübung einen Vorteil für ihn oder sie oder einen Dritten anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren; bei der Bestechung verletzt die erstrebte Diensthandlung dabei die Dienstpflichten. Der Schutz der Lauterkeit der Privatwirtschaft ist durch § 299 StGB (Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr) in vergleichbarer Weise geschützt. D. h., dass kein Mitarbeitender eines Unternehmens Geschäftspartnern oder sonstigen Dritten unzulässige Vorteile verschaffen darf. Davon ist insbesondere dann auszugehen, wenn Art und Umfang dieses Vorteils nicht sozialadäquat oder dazu geeignet sind, Handlungen und Entscheidungen des Empfängers unzulässig zu beeinflussen.

Politische Parteien

Zur Integrität im Geschäftsleben gehört auch, dass politische Parteien nur im Rahmen des gesetzlich Zulässigen unterstützt . Gesetzwidrige materielle und immaterielle Zuwendungen jeglicher Art wie z. B. gesetzwidrige Spenden an politische Parteien, deren Vertreter sowie an Mandatsträger und Kandidaten für politische Ämter werden nicht gewährt.

Spenden und Sponsoring

Die Integrität im Geschäftsleben umfasst weiterhin, dass Spenden nur auf freiwilliger Basis und ohne Erwartung einer unredlichen Gegenleistung erbracht werden. Das Sponsoring von Personen, Gruppen oder Organisationen wird nicht dafür genutzt, um widerrechtlich geschäftliche Vorteile zu erlangen.

3.3 Schutz von Informationen und geistigem Eigentum

Vertrauliche Informationen werden geschützt und geistiges Eigentum respektiert; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und vertrauliche Kundeninformationen, Geschäftsgeheimnisse und sonstige nicht-öffentliche Informationen geschützt sind. Die jeweils geltenden Gesetze zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen werden beachtet und vertrauliche Informationen der Geschäftspartner entsprechend behandelt und weder unbefugt an Dritte weitergeben noch ihnen zugänglich gemacht.

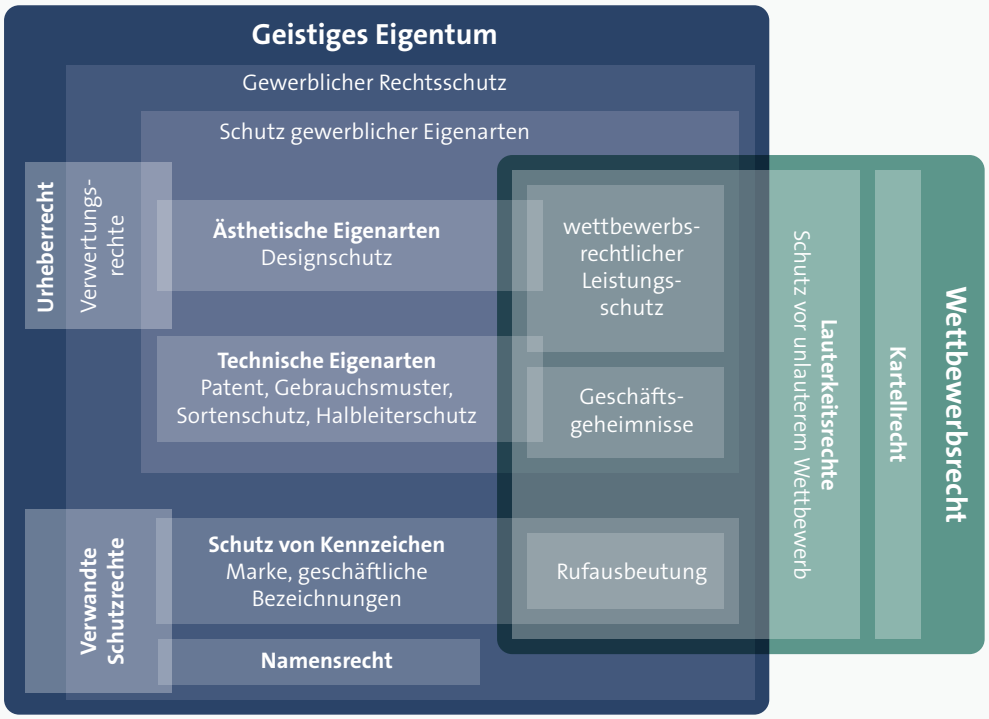
ALLGEMEINER HINTERGRUND DER KLAUSEL

Der Schutz von geistigem Eigentum gehört zu den Grundlagen der freiheitlichen Wirtschaftsordnung und des fairen Wettbewerbs. Er ist zugleich eine Triebfeder für Innovation. Die konkrete Ausgestaltung variiert in den einzelnen Rechtsordnungen, wenngleich auf europäischer Ebene eine zunehmende Harmonisierung zu beobachten ist. Elemente des geistigen Eigentums ist der gewerbliche Rechtsschutz mit Patent- und Gebrauchsmusterschutz aber auch das Urheberrecht und das Marken- und Namensrecht.

Geistiges Eigentum

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Elemente des geistigen Eigentums sind hauptsächlich der gewerbliche Rechtsschutz mit Patent- und Gebrauchsmusterschutz aber auch das Urheberrecht und das Marken- und Namensrecht.



Geschäftsgeheimnis

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Jede werthaltige Information aus dem Geschäftsleben, die nicht allgemein bekannt oder zugänglich ist, für die angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen bestehen und für die ein Geheimhaltungsinteresse besteht (§ 2 Nr. 1 Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen). Dies kann zum Beispiel auch eine Lieferantenliste mit Preisen sein. Die Kennzeichnung als Geschäftsgeheimnis ist nicht erforderlich, aber empfehlenswert.

Technologie- und Know-how-Transfer

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Einräumung oder Übertragung von Produkt- und Fertigungs-Know-how auf der Basis von Lizenzverträgen.

3.4 Verbraucherinteressen

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, hält sich das unterzeichnende Unternehmen an die anwendbaren verbraucherschützenden Vorschriften sowie an angemessene Vertriebs-, Marketing- und Informationspraktiken. Besonders schutzbedürftige Gruppen genießen erhöhte Aufmerksamkeit.

ALLGEMEINER HINTERGRUND DER KLAUSEL

Diese Klausel wurde im Hinblick auf die Inhalte der ISO 26000 sowie der gesetzlichen Verbraucherschutzvorschriften in den CoC aufgenommen. Dies ist vor allem dem Umstand geschuldet, dass aufgrund von europarechtlichen Vorgaben der nationale Gesetzgeber gehalten ist, einen nahezu allumfassenden Verbraucherschutz zu gewährleisten. Verbraucherschutz ist für die Bahnindustrie jedoch nur insoweit von unmittelbarem Belang, wie der Verbraucher, d. h. private Endnutzer, mit der Leistung des Mitgliedsunternehmens unmittelbar in Berührung kommt.

Verbraucherschützende Vorschriften

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

In zahlreichen Vorschriften trägt der Gesetzgeber dem Umstand Rechnung, dass sich Bürger nicht immer als Partner mit gleicher Marktstärke gegenüberstehen; er versucht durch Rechtsvorschriften einen Schutz bzw. eine Verbesserung der Position des Verbrauchers zu erreichen. Das unterzeichnende Unternehmen soll diese verbraucherschützenden Vorschriften im Sinne der ISO 26000 einhalten und ihnen nicht zuwiderhandeln. Da die ISO 26000 nicht nur den klassischen Verbraucher, sondern auch den Kunden meint, sind selbstverständlich auch die spezialgesetzlichen Regelungen zu beachten, wie z. B. die Maschinenrichtlinie, das Geräte- und Produktsicherungsgesetz (GPSGV), die Normen des Bürgerlichen Gesetzbuchs und des Produkthaftungsgesetzes. Verstöße gegen diese Vorschriften haben zum Teil weitreichende Konsequenzen, beispielsweise kann bereits eine nicht ordnungsgemäße Kennung und die Nichtbeseitigung dieses rechtswidrigen Zustands zum hoheitlichen Produktrückruf fuhren. Zudem können bei Zuwiderhandlungen Haftungsanspruche die Folge sein. Im Bereich des Eisenbahnwesens werden diese Vorschriften größtenteils überlagert durch die hoheitliche Aufsicht der zuständigen Sicherheitsbehörde (z. B. das Eisenbahn-Bundesamt).

3.5 Kommunikation

Das unterzeichnende Unternehmen kommuniziert offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses CoC und über dessen Umsetzung gegenüber Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und anderen Interessen- und Anspruchsgruppen.

Alle Dokumente und Unterlagen werden pflichtgemäß erstellt, nicht unlauter verändert oder vernichtet und sachgerecht aufbewahrt. Geschäftsgeheimnisse der Partner werden diskret und vertraulich behandelt und weder unbefugt an Dritte weitergeben noch ihnen zugänglich gemacht.

Das unterzeichnende Unternehmen bietet seinen Mitarbeitenden und Geschäftspartnern im Rahmen gesetzlicher Vorschriften Zugang zu einem geschützten Mechanismus, um mögliche Verstöße gegen die Grundsätze dieses Code of Conduct vertraulich melden zu können.

ALLGEMEINER HINTERGRUND DER KLAUSEL

Aufgrund des weiten Bedeutungsspektrums des generalklauselartigen Begriffs Kommunikation, sieht es der VDB als seine Aufgabe, bestimmte Aspekte der spezifischen Unternehmenskommunikation hier darzustellen.

Offene, dialogorientierte Kommunikation

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Der Begriff der offenen und dialogorientierten Kommunikation umfasst in diesem Zusammenhang die interne sowie externe Verbreitung des und den Dialog mit relevanten Interessen- und Anspruchsgruppen über den CoC und Maßnahmen zu seiner Umsetzung. Eine mögliche Variante ist die Schaffung eines Ansprechpartners für die Kommunikation des CoC innerhalb des Unternehmens.

Sachgerechter Umgang mit Dokumenten

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Der sachgerechte Umgang mit Dokumenten impliziert die ordnungsgemäße sowie verantwortungsbewusste Lagerung und Aufbewahrung von geschäftlichen Dokumenten, welche Bestandteil des Rechtsverkehrs geworden sind, insbesondere die Einhaltung von Aufbewahrungsfristen (s. u.) und die Maßnahmen zum Schutz der Dokumente vor Einsicht- und Wegnahme. Dabei ist vor allem der Grundsatz der Vertraulichkeit und damit der Schutz der Dokumente vor der Kenntnisnahme ihrer Inhalte durch Unbefugte zu verstehen. Sowohl die Kundendaten, Mitarbeiterdaten als auch die Unternehmensdaten sind nicht nur unter dem Aspekt des Datenschutzes vertraulich zu behandeln, sondern auch im Hinblick auf die Vertraulichkeit und Lauterkeit des Geschäftsverkehrs sowie die in den Informationen i. d. R. verkörperten Vermögenswerte. Zu den vertraulichen Informationen gehören alle nichtöffentlichen Informationen, die für Mitbewerber von Nutzen sein können oder die sich bei Veröffentlichung für das Unternehmen, seine Kunden oder Zulieferer nachteilig auswirken können. Dazu gehören neben eigenen Informationen des Unternehmens auch Informationen, die dem Unternehmen von Dritten, z. B. Lizenzgebern oder Joint-Venture-Partnern anvertraut werden. Die Geheimhaltungspflicht bezüglich vertraulicher Informationen besteht auch nach Beendigung der Geschäftsbeziehung oder, im Hinblick auf Mitarbeitende, des Beschäftigungsverhältnisses, fort.

Dabei sind auch Fristen zur Aufbewahrung zu beachten.

Geschützter Mechanismus zur Meldung von Verstößen gegen den CoC

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Hierunter sind Einrichtungen zu verstehen, die ermöglichen, dass Mitarbeitende aber zum Teil auch unternehmensfremde Personen wie Kunden oder Lieferanten Hinweise auf Verstöße des Unternehmens gegen gesetzliche Verpflichtungen oder selbst gesetzte Standards geben können. Solche Hinweisgeber- oder Whistleblower-Einrichtungen wurden oftmals auf freiwilliger Basis eingerichtet, in den letzten Jahren ist jedoch vermehrt zu beobachten, dass sie gesetzlich gefordert werden. Ein Beispiel hierfür ist die EU-Richtlinie 2019/1937, die so genannte Hinweisgeber- oder Whistleblowerrichtlinie, die in Deutschland 2023 durch das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) umgesetzt wurde. Auch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz fordert die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens.

Diese Einrichtungen sind zumeist so ausgestaltet, dass der Hinweisgebende anonym bleibt und müssen vorsehen, dass auch keine Repressionen oder Nachteile aus der Tatsache heraus gewärtigen muss, dass er oder sie einen Hinweis gegeben hat. Die Kontaktaufnahme und die Informationsübertragung sollen möglichst einfach und niederschwellig erfolgen können. Technisch werden solche Hinweise meist in speziellen Briefkästen, einem E-Mail-Account oder über eine Telefonhotline entgegengenommen. Auch eine mündliche Entgegennahme durch eine dafür Beauftragte oder einen dafür Beauftragten, etwa die oder den Compliance-Officer, ist möglich, ebenso wie externe Meldesysteme, beispielsweise in Form einer Ombudsperson. Aus Transparenzgründen sind alle Regelungen zur Einlegung und weiteren Behandlung einzelner Hinweise in einer für den angesprochenen Kreis potenzieller Hinweisgebenden frei zugänglichen Verfahrensordnung niederzulegen. Sofern gesetzliche Anforderungen bestehen, sind diese vorrangig zu erfüllen. Bei mehreren verschiedenen gesetzlichen Vorgaben kann das durchaus zu Schwierigkeiten führen, weil die Anforderungen teilweise unterschiedlich sein können.

3.6 Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

Das unterzeichnende Unternehmen setzt sich für die Förderung der Menschenrechte ein. Es hält die Menschenrechte gemäß der UN-Menschenrechtscharta[14] ein. Weiterhin hält es die Kernarbeitsnormen der ILO[15] ein, soweit auf diese im Nachfolgenden Bezug genommen wird.

Privatsphäre und Datenschutz

Die Privatsphäre einschließlich der personenbezogenen Daten wird geschützt. Personenbezogene Daten werden vertraulich und in transparenter Weise erhoben und nur für rechtmäßige, zuvor festgelegte Zwecke, verwendet. Personenbezogene Daten werden nur dann verarbeitet, wenn sie mit angemessenen technischen und organisatorischen Maßnahmen gegen Verlust, Veränderung und unerlaubte Verwendung oder Offenlegung geschützt sind.

ALLGEMEINER HINTERGRUND DER KLAUSEL

Unter dieser Überschrift sollen die grundlegenden Prinzipien für menschenwürdige Arbeit ihre Manifestation finden.

Privatsphäre

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Die Privatsphäre bezeichnet den nichtöffentlichen Bereich des Einzelnen, in dem nicht im Auftrag eines Unternehmens, einer Behörde oder ähnliches gehandelt wird, sondern der nur die eigene Person angeht. „Schutz der Privatsphäre der Mitarbeitenden“ bedeutet aus unternehmerischer Sicht, Maßnahmen zum Schutz derselben zu beachten und Maßnahmen zu unterlassen (z. B. Erfassung von Gründen für krankheitsbedingten Ausfall, Freizeitgewohnheiten wie gefahrgeneigte Sportarten), die den „gläsernen Mitarbeitenden“ zur Folge hätten. [16, 17]

Datenschutz

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Datenschutz ist der Schutz personenbezogener Daten bei der Erhebung, Verarbeitung und der Nutzung. In der Bundesrepublik Deutschland erhielt das Recht auf informationelle Selbstbestimmung und damit der Schutz der Daten des Einzelnen durch das Volkszählungsurteil des Bundesverfassungsgerichts vom 15. Dezember 1983 Verfassungsrang. Das Datenschutzrecht umfasst jene Rechtsvorschriften, die zum Schutz personenbezogener Daten des Betroffenen vor Beeinträchtigungen seines Persönlichkeitsrechts, insbesondere durch Missbrauch und Verlust dieser Daten, erlassen worden sind. Die Datenschutz-Grundverordnung der EU (DSGVO – VO EU 2016/679) ist seit ihrem Inkrafttreten im Mai 2018 die grundlegende, europaweit einheitlich zur Anwendung kommende Regelung für den Datenschutz. Im deutschen Recht gilt das BDSG nur soweit nicht die DSGVO Anwendung findet (Vorrang des EU-Rechts);

14 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, UN-Resolution 217 A (III) von 1948.
15 ILO = International Labour Organization = Internationale Arbeitsorganisation.
16 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, UN-Resolution 217 A (III) von 1948.
17 ILO = International Labour Organization = Internationale Arbeitsorganisation.

zudem können bereichsspezifische Datenschutzregelungen gelten, die den allgemeinen Regelungen vorgehen, z. B. das Sozialgesetzbuch X für den Schutz von Sozialdaten, das Strafgesetzbuch für berufsständische Schweigepflichten (z. B. Ärzte, Rechtsanwälte), im Kreditwesen- und Geldwäschegesetz, die Abgabenordnung für das Steuergeheimnis, das Bundesstatistikgesetz (BStatG) für die statistische Geheimhaltung. Zur Übermittlung von personenbezogenen Daten in sog. Drittstaaten außerhalb der EU wurden durch die EU nach dem wegweisenden Schrems II Urteil des EuGH sog. Standardvertragsklauseln erneuert. Diese und andere Entwicklungen sind über die Internetseiten des deutschen Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit[18], des Europäischen Datenschutzausschusses[19] oder auch des Europäischen Datenschutzbeauftragten abrufbar.

Gesundheit und Arbeitssicherheit

Gesundheit und Arbeitssicherheit werden gewahrt, insbesondere durch Gewährleistung eines sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldes, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden.

Die Gesundheit der Mitarbeitenden wird gewahrt, indem geeignete Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen ergriffen werden (z. B. die Implementierung eines betrieblichen Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagementsystems), die folgende Themen angemessen abdecken:

- Einhaltung der geltenden Gesetze und Orientierung an internationalen Standards in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit;
- geeignete Arbeitsplatzgestaltung, Sicherheitsvorschriften und Bereitstellung von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung;
- Implementierung von präventiven Kontrollen, Notfallmaßnahmen, einem Unfallmeldesystem und weiteren geeigneten Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung;
- Ermöglichung des Zugangs zu Trinkwasser in ausreichender Menge sowie den Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen für Mitarbeitende.

Eine entsprechende Unterweisung der Mitarbeitenden wird sichergestellt.

Gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld verlangt Maßnahmen und Aktivitäten am Arbeitsplatz zur Stärkung der Gesundheitsressourcen und -potenziale der Mitarbeitenden. Für Unternehmen folgt daraus, dass sie nicht nur für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen haben, sondern – im Rahmen ihrer Möglichkeiten – auch Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz fördern sollen. Wichtig ist hierbei, dass das Leistungsspektrum an die Firmengröße angepasst sein sollte. Die Mitarbeitenden haben ggf. daran mitzuwirken.

Die strikte Einhaltung von Arbeitsschutzgesetzen, Sicherheitsvorschriften und Sicherheitspraktiken ist dabei zwingend geboten. Die Mitarbeitenden sind verpflich-

18 www.bfdi.bund.de
19 EDPB | European Data Protection Board (europa.eu)

tet, die Verletzungen dieser Grundsätze umgehend den zuständigen Stellen im Unternehmen zu melden, sodass etwaige Missstände unverzüglich abgestellt werden können.

Zu den grundlegenden Prinzipien zur Sicherstellung eines sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldes gehört es, ein dem Unternehmen und seiner Tätigkeit angemessenes Arbeitssicherheitsmanagementsystem aufzubauen und anzuwenden.

Schutz vor Belästigung

Mitarbeitende werden vor körperlicher Bestrafung und vor physischer, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung oder Missbrauch geschützt.

Belästigung

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Als Belästigung bezeichnet man im weitesten Sinne das nachhaltige Einwirken eines Täters auf ein Opfer, wobei grundsätzlich entscheidend ist, dass dies vom Opfer als „gegen seinen Willen", d. h. beeinträchtigend oder schädigend empfunden wird. Die Ausprägungsformen von Belästigung sind dabei vielfältig, siehe nachfolgendes Schaubild.

Meinungsfreiheit

Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung werden gewährt und geschützt.

Meinungsfreiheit

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Nach Art. 5 Abs. 1 Satz 1 Grundgesetz (GG), hat jeder das Recht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten. Allerdings entfalten Grundrechte grundsätzlich keine direkte Wirkung zwischen privaten Personen, so dass auf den Diskurs zwischen Mitarbeitenden und Unternehmen nur die gesetzlichen Ausprägungen dieser Grundfreiheit Anwendung finden, z. B. einerseits in der Form

der Koalitionsfreiheit der Mitarbeitenden in Gewerkschaften, anderseits im Organisations- und Direktionsrecht des Unternehmens.

Der Begriff der Meinungsfreiheit bezieht sich nicht ausschließlich auf das Verhältnis von Arbeitnehmer zu Arbeitgeber, sondern ist auch zwischen den Arbeitnehmern zu gewährleisten. Die Grenzen der innerbetrieblichen Meinungsfreiheit finden sich daher in den allgemeinen Gesetzen, z. B. zum Schutze der Jugend und im Recht der persönlichen Ehre. Eine spezielle arbeitsrechtliche Grenze für die Meinungsfreiheit innerhalb des Betriebes liegt in den Grundregeln des Arbeitsverhältnisses. Die innerbetriebliche Arbeitsordnung regelt zum einen den ordnungsgemäßen Ablauf der Arbeit, zum anderen auch das Interesse der anderen Arbeitnehmer, am Arbeitsplatz nicht ständig von nicht selbst geteilten Meinungen belästigt zu werden, sowie das Interesse des Arbeitgebers, nicht von Mitarbeitern unterlaufen und unterminiert zu werden. Im Einzelfall ist daher zwischen der Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers und dem Interesse an inner- und außerbetrieblichem Frieden abzuwägen. Im Einzelnen gilt:

- Der Arbeitnehmer darf selbstverständlich auch am Arbeitsplatz eine Meinung haben und äußern[20].
- Der Arbeitnehmer muss jedoch bei allen dienstbezogenen Meinungsäußerungen auf die Belange von Arbeitgeber, Betriebsrat, Kunden und Vertragspartner in angemessener Weise Rücksicht nehmen.
- Unzulässig sind Meinungsäußerungen, die in den Betriebsablauf eingreifen und eine ernste, schwere oder beharrliche Gefährdung des Betriebsfriedens bedeuten.

Verletzt der Arbeitnehmer also z. B. die Ehre des Arbeitgebers, so können Sanktionen durch den Arbeitgeber (Abmahnung, Kündigung) je nach Schwere des Verstoßes zulässig sein.

Verbot von Kinderarbeit

Das Verbot der Kinderarbeit, d. h. der Beschäftigung von Personen jünger als 15 Jahre und für gefährliche Arbeiten 18 Jahre, wird beachtet, sofern die örtlichen Rechtsvorschriften keine höheren Altersgrenzen festlegen und sofern keine Ausnahmen zulässig sind.[21]

Kinderarbeit

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Kinderarbeit bezeichnet grundsätzlich die Beschäftigung von Minderjährigen in Unternehmen, sofern sie nicht ein bestimmtes Mindestalter erreicht haben. Grundlage für dieses Mindestalter und somit für eine Beschäftigung sind die genannten Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Diese Konventionen regeln international gültige Untergrenzen für das Mindestalter von Beschäftigten. In den Ländern, die bei der ILO-Konvention 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, darf das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden. Auch dann

20 Einschränkungen mögen bei sog. Tendenzbetrieben gelten, die aber bei der Eisenbahnzulieferindustrie nicht anzunehmen sind.
21 ILO-Konvention Nr. 138 von 1973 und ILO-Konvention Nr. 182 von 1999.

dürfen sie erst arbeiten, wenn sie das Pflichtschulprogramm absolviert haben. Für gefährliche Arbeiten beträgt gemäß der ILO Konvention 138 das Mindestalter ausnahmslos 18 Jahre. Gefährliche Arbeiten sind solche, die aufgrund der Umstände ihrer Ausführung mit einiger Wahrscheinlichkeit die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit des Kindes gefährden.

Verbot von Zwangsarbeit

Das Verbot von Zwangsarbeit, moderner Sklavenarbeit und Arbeit unter Einsatz freiheitsberaubender Maßnahmen wird beachtet,[22] ebenso wie das Verbot der Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte.

Zwangsarbeit

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Als Zwangsarbeit wird gemäß der genannten ILO-Konvention eine Arbeit bezeichnet, zu der ein Mensch unter Androhung einer Strafe oder eines sonstigen empfindlichen Übels, gegen seinen Willen, gezwungen wird. Dem gleichzustellen ist die Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung. Dies kann etwa dann gegeben sein, wenn den Mitarbeitenden zwangsweise eine überteuerte Unterkunft durch den Arbeitgeber vermietet wird.

Entlohnung

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Die Arbeitsnormen zur Vergütung, insbesondere hinsichtlich des Vergütungsniveaus gemäß der geltenden Gesetze und Bestimmungen einschließlich solchen zu Mindestlohn, werden beachtet.[23] Die Mitarbeitenden werden klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.

Entlohnung

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Das Arbeitsentgelt (Lohn oder Gehalt) ist die Leistung, i. d. R. ein Geldbetrag, die ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin aufgrund eines zwischen den beiden geschlossenen Arbeitsvertrages schuldet. Die Entlohnung ergibt sich i. d. R. aus dem Arbeitsvertrag und ggf. auch (zu bestimmten Anteilen) aus betrieblicher Übung, Tarifvertragen, Betriebsvereinbarungen und gesetzlichen Bestimmungen (z. B. Mindestlohngesetz oder Entgeltfortzahlungsgesetz).

22 ILO-Konvention Nr. 29 von 1930 und ILO-Konvention Nr. 105 von 1957.
23 ILO-Konvention Nr. 100 von 1951.

Arbeitnehmerrechte

Das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies in dem jeweiligen Land rechtlich zulässig und möglich ist, wird respektiert.[24]

Arbeitnehmerrechte

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Die Rechte der Arbeitnehmer sind zwar teilweise im Grundgesetz (Art. 9 Abs. 3 GG) verankert, erlangen im innerbetrieblichen Verhältnis erst durch Umsetzung in bestimmte Gesetze Geltung, z. B. in der Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit, dem Recht auf Tarifverhandlungen, Regelungen zu Arbeitszeit und -vergütung. Die Arbeitnehmerrechte können gegenüber dem Arbeitgeber durch verschiedene Anspruchs- gruppen geltend gemacht werden, z. B. durch Gewerkschaften, den Betriebsrat, Arbeitnehmervereine oder vergleichbare Interessenvertretungen.

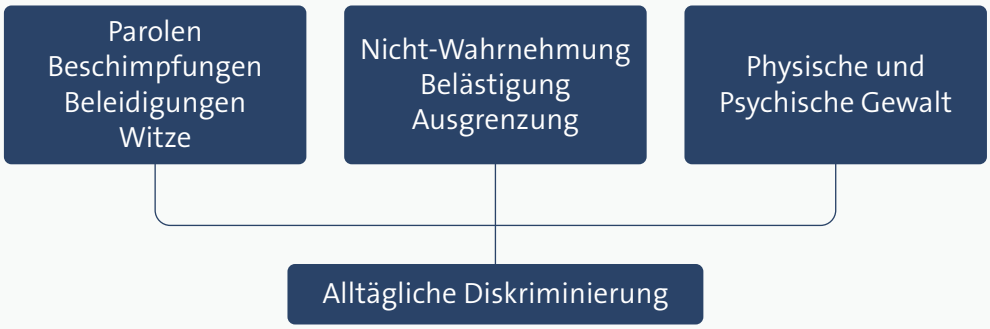
Verbot von Diskriminierung

Mitarbeitende werden nicht diskriminiert.[25] Alle Menschen werden gleichbehandelt, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität und Orientierung, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit, Weltanschauung oder weiterer personenbezogener Merkmale.

Verbot von Diskriminierung

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Diskriminierung ist die gruppenspezifische soziale Unterscheidung, Benachteiligung oder Herabwürdigung von Individuen. Ausgangspunkt jeder Diskriminierung ist die Konstruktion von Differenz. Von Diskriminierung betroffen sind damit Gruppen, die den dominanten Normen oder vorherrschenden Auffassungen nicht entsprechen. Unter sozialer Diskriminierung wird die Benachteiligung von Menschen aufgrund gruppenspezifischer Merkmale wie ethnischer oder nationaler Herkunft, Hautfarbe, Sprache, politischer oder religiöser Überzeugungen, sexueller Orientierung, Geschlecht, Alter oder Behinderung verstanden, vgl. das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).



24 ILO-Konvention Nr. 87 von 1948 und ILO-Konvention Nr. 98 von 1949.
25 ILO-Konvention Nr. 111 von 1958.

Arbeitszeit

Die Arbeitsnormen hinsichtlich der höchst zulässigen Arbeitszeit werden eingehalten. Sofern solche Bestimmungen fehlen, wird mindestens sichergestellt, dass

- die Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, die jeweiligen gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen nicht überschreitet;
- die Wochenarbeitszeit, einschließlich Überstunden, auch in Ausnahmefällen nicht mehr als 60 Stunden beträgt;
- die Beschäftigten mindestens einen ganzen Tag pro Kalenderwoche frei haben.

Arbeitszeit

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Das Arbeitszeitrecht ist ein Teilbereich des Arbeitsschutzrechtes. Es ist in Deutschland generell im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt, das detaillierte Regelungen beispielsweise auch zu Ruhezeiten, Ruhepausen und Nacht- und Schichtarbeit trifft. Im Übrigen können auch Regelungen im individuellen Arbeitsvertrag oder durch die Tarifparteien oder Betriebsrat und Geschäftsleitung getroffen werden.

Sicherheitskräfte

Bei der Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte verpflichtet sich das unterzeichnende Unternehmen zu hinreichender Unterweisung und Kontrolle zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen.

ERLÄUTERUNG HINTERGRUND

Die Einschaltung externer Sicherheitskräfte ist ein mögliches Einfallstor für Menschenrechtsverletzungen. Ein Gefährdungspotenzial besteht beispielsweise dann, wenn bewaffnete Sicherheitskräfte zur Sicherung einer Baustelle, z. B. beim Neubau einer Eisenbahnlinie, gegen die ortsansässige Zivilgesellschaft zum Einsatz kommen.

3.7 Umweltschutz

Das unterzeichnende Unternehmen erfüllt die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz einschließlich relevanter völkerrechtlicher Übereinkommen[26], die seine jeweiligen Betriebe und Tätigkeiten betreffen, und handelt an allen Standorten umweltbewusst. Es ergreift geeignete Maßnahmen (z. B. die Implementierung eines betrieblichen Umweltschutzmanagementsystems) zur kontinuierlichen Verbesserung im Hinblick auf Umweltaspekte wie die Reduzierung der CO_2-Emissionen, Steigerung der Energieeffizienz sowie Nutzung erneuerbarer Energien, Sicherstellung der Wasserqualität und Reduzierung des Wasserverbrauchs, Sicherstellung der Luftqualität, Förderung der Ressourceneffizienz, Reduzierung des Abfalls und seine fachgerechte Entsorgung sowie verantwortlicher Umgang mit gefährlichen Stoffen.

Das unterzeichnende Unternehmen beachtet in angemessener Weise menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten mit der Zielsetzung, gemeinschaftsgefährdende Umweltbeeinträchtigungen zu vermeiden.

ALLGEMEINER HINTERGRUND DER KLAUSEL

Diese Klausel umfasst die Gesamtheit aller Maßnahmen zum Schutze der Umwelt mit dem Ziel der Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlage aller Lebewesen und eines funktionierenden Naturhaushalts.

Standards

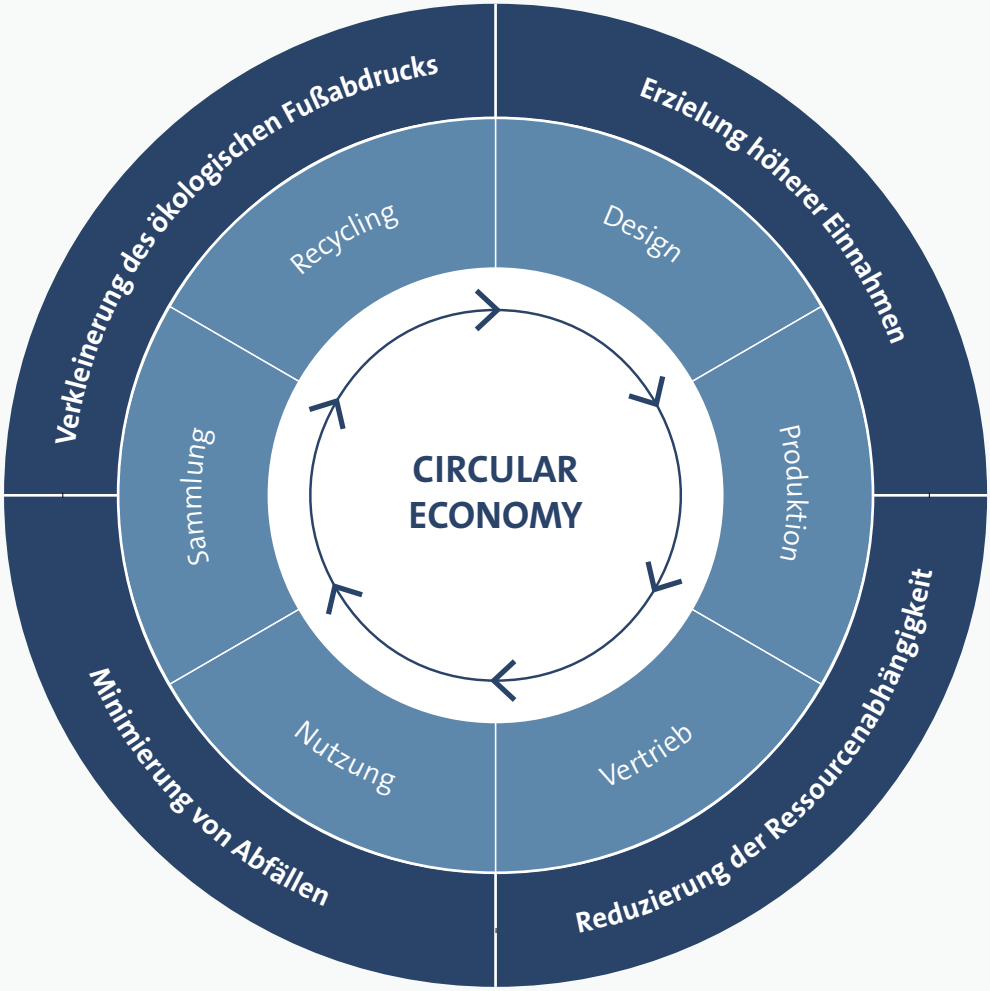
BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Grundsätzlich sind die gesetzlichen Normen und die internationalen Standards für den Umweltschutz zu beachten, bspw. das Bundesimmissionsschutzgesetz und die auf seiner Grundlage erlassenen Technischen Anleitungen TA Luft und TA Lärm, die europäische Regelung zu Stoffverboten in der REACH-Verordnung oder die in nationales Recht umgesetzten Vorgaben der Europäischen Richtlinien Elektroaltgeräterücknahme, RoHS und WEEE. Zudem wird auch hier auf die ISO 26000 verwiesen, welche sowohl von der Weitergabe von Umweltschutzwerten spricht als auch an ein umweltbewusstes Handeln, insbesondere in den Ländern mit geringeren Umweltstandards, appelliert. Die Umweltbelastungen sind in diesem Zusammenhang im Rahmen des Zumutbaren möglichst kontinuierlich zu minimieren. Wichtig ist hierbei, Umweltschutzaspekte im Rahmen einer Gesamtbetrachtung über alle Stadien des Produktlebenszyklus von der Entwicklung des jeweiligen Produkts über dessen Herstellung und Nutzung bis hin zur Wiederverwendung bzw. der umweltfreundlichen Entsorgung zu betrachten und zu berücksichtigen.

Die Klausel umfasst im zweiten Absatz auch die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten. Dies schließt die Beachtung des Verbots der Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlicher Lärmemissionen oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs einerseits (§ 2 Abs. 2 Nr. 9 LkSG) und des Verbots der widerrechtlichen Zwangsräu-

26 Übereinkommen von Minamata über Quecksilber von 2013 in Kraft seit 2017, Übereinkommen von Stockholm über persistente organische Schadstoffe von 2001 in Kraft seit 2004, Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle von 1989, in Kraft seit 1992, für Deutschland 1995 in Kraft getreten.

mung, des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern andererseits (§ 2 Abs. 2 Nr. 10 LkSG) mit ein.



3.8 Umgang mit Konfliktmineralien

Das unterzeichnende Unternehmen ergreift mit der erforderlichen Sorgfalt Maßnahmen, um in seinen Produkten die Verwendung von Konfliktmineralien zu vermeiden, um so Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Finanzierung von bewaffneten Gruppen oder Ähnlichem vorzubeugen.

ALLGEMEINER HINTERGRUND DER KLAUSEL

In den letzten Jahren ist der Umgang der Unternehmen mit so genannten Konfliktmineralien in den Blick gerückt. Es gehört zu einer guten, an allgemeingültigen moralischen Werten und Prinzipien orientierten Unternehmensführung, dass mit dem eigenen unternehmerischen Handeln keine kriegerischen Handlungen oder die Verletzung von Menschenrechten gefördert, finanziert oder unterstützt werden. In den USA gibt es hierzu mit Sec. 1502 Dodd-Frank-Act einen gesetzlichen Rahmen. In der EU verfolgt die Verordnung 2017/821 zur Festlegung von Pflichten zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette für Unionseinführer von Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erzen und Gold aus Konflikt- und Hochrisikogebieten (ABl. L 130 vom 19.05.2017) das Ziel, dass nur solche Materialien in die EU eingeführt werden, mit deren Herstellung nicht die Finanzierung kriegerischer Handlungen beziehungsweise die Missachtung von Menschenrechten verbunden ist. Unter Berücksichtigung des durch die maßgebliche Rechtsordnung vorgegebenen Rahmens trifft jedes Unternehmen angemessene Maßnahmen zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten bei der Verwaltung der Lieferkette. Diese Maßnahmen zielen darauf, die Nutzung von Rohstoffen in Produkten des Unternehmens zu vermeiden, welche direkt oder indirekt bewaffnete Gruppen, die Menschenrechte verletzen, finanzieren.

3.9 Außenhandel/Sanktionen

Das unterzeichnende Unternehmen hält im Rahmen der Ein- und Ausfuhr von Produkten, Dienstleistungen und Technologien sämtliche jeweils anwendbare nationalen und internationalen Außenhandelsbestimmungen ein, insbesondere Zoll-, Handels-, Import- und Exportkontrollbestimmungen sowie Sanktionen und Embargos.

ALLGEMEINER HINTERGRUND DER KLAUSEL

Die Klausel verweist unter der Überschrift „Außenhandel / Sanktionen“ darauf, dass der internationale Handel im Laufe der Jahre zunehmend der Regulierung unterliegt und auch Unternehmen, die nicht Güter der Wehrtechnik exportieren, sondern zivile Produkte ausführen, sich mit der Organisation der Einhaltung entsprechender nationaler oder internationaler Vorgaben zur Exportkontrolle auseinanderzusetzen haben. Auch wenn das sogenannte Außenwirtschaftsrecht sich nicht auf diese ausfuhrrechtlichen Fragen reduzieren lässt und etwa auch bei gesellschaftsrechtlichen An- oder Verkaufstransaktionen oder der Finanzierung von Geschäften zu beachten ist, sind in einer rechtskonformen Compliance-Organisation eines exportierenden Unternehmens die Fragen von zentraler Bedeutung, ob zu exportierende Güter überhaupt in ein anvisiertes Land oder an eine bestimmte Person geliefert werden dürfen, welches die Genehmigungsvoraussetzungen für die Ausfuhr sind oder die

Lieferung ohne weitere Beschränkungen möglich ist. Dies trifft insbesondere auf sog. Dual Use Güter gemäß dem Anhang I zur Verordnung (EU) 2021/821 des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union (sogenannte Dual-Use-VO) zu, die nach Art. 3 Abs. 1 Dual-Use-VO grundsätzlich einer Genehmigungspflicht unterliegen. Damit sind solche Güter gemeint, die sowohl zu zivilen als auch militärischen Zwecken genutzt werden können, etwa Teilezusammenstellungen wie Reparatur-Kits, bestimmte Chemikalien, Maschinen, jedoch auch Software oder Technologien.

Ausfuhrbeschränkungen können sich auch aus Embargo- und Sanktionsverpflichtungen ergeben, die für Deutschland im Rahmen nationaler und internationaler Verpflichtungen gelten. Embargos werden aus außen- oder sicherheitspolitischen Gründen angeordnet und beschränken die Freiheit im Außenwirtschaftsverkehr gegenüber bestimmten Ländern. Solche Embargos werden durch Beschlüsse des UN-Sicherheitsrates oder in der EU durch Verordnungen und entsprechend nationale Umsetzungsmaßnahmen wirksam. Embargos können sich auch gegen einzelne Personen, Einrichtungen oder Organisationen richten und länderunabhängig sein. Die von den Sanktionen Betroffenen werden in den Anhängen der entsprechenden Rechtsakte aufgeführt (sog. Namenslisten); zu beachten sind in diesem Zusammenhang auch die US- Sanktionslisten, die das sog. OFAC[27] (Office of Foreign Asset Control) des US Department of Treasury erlässt.

Die entsprechenden unternehmensinternen Organisations- und Aufsichtsmaßnahmen müssen sicherstellen, dass exportkontrollrechtliche Verstöße und Verstöße gegen Sanktionsregime vermieden werden, z. B. durch die Einholung von Genehmigungen, der Zulässigkeitsprüfung einer Ausfuhr anhand von Embargo- oder Sanktionslisten staatlicher (wie z. B. der USA) und internationaler Stellen (wie z. B. der EU oder dem UN-Sicherheitsrat). Sollten sich die unternehmensseitig getroffenen Maßnahmen im Nachhinein als unzureichend erweisen, sind Bußgelder zum einen wegen einer Verletzung der Aufsichtspflicht des (Ausfuhr)Verantwortlichen gegen diesen (§§ 130, 9 OWiG) als auch gegen das Unternehmen (§ 30 OWiG) denkbar, abgesehen von einer strafrechtlichen Verantwortlichkeit.

Zentraler Ansprechpartner im Unternehmen ist grundsätzlich der Exportkontrollbeauftragte, der prüft, welche Exportregeln das Unternehmen einzuhalten hat, ob es sich an die Vorgaben hält und ggf. bei einem Verstoß gegen zollrechtliche Vorschriften für eine (wo noch möglich: bis zur Nachholung der erforderlichen Handlung temporäre) Unterbrechung des Geschäftsvorgangs sorgt.

Zentrale Genehmigungsbehörde für die Exportkontrolle ist in Deutschland das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA)[28], das für die administrative Umsetzung der Exportkontrollpolitik der Bundesregierung zuständig ist.

27 https://home.treasury.gov/policy-issues/office-of-foreign-assets-control-sanctions-programs-and-information

28 Leitlinien zu seiner Arbeit, Arbeitshilfen und Merkblätter im Umgang mit außenwirtschaftlichen exportkontrollrechtlichen Themen finden sich auf der Internetseite des BAFA: www.bafa.de/DE/Aussenwirtschaft/Ausfuhrkontrolle/Arbeitshilfen/arbeitshilfen_node.html oder hier: www.bafa.de/DE/Aussenwirtschaft/aussenwirtschaft_node.html

3.10 Bürgerschaftliches Engagement

Das unterzeichnende Unternehmen trägt zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung des Landes und der Region bei, in der es tätig ist und fördert entsprechende freiwillige Aktivitäten seiner Mitarbeitenden.

ALLGEMEINER HINTERGRUND DER KLAUSEL

Bürgerschaftliches Engagement gilt als wichtige Ressource, um Herausforderungen des sozialen, ökonomischen, politischen und ökologischen Wandels im nationalen und globalen Kontext zu losen. Im Zuge der Debatte zur gesellschaftlichen Verantwortung versteht man auch das gesellschaftliche Engagement von juristischen Personen, wie beispielsweise Unternehmen.

Bürgerschaftliches Engagement

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Bürgerschaftliches Engagement bezeichnet eine Vielzahl von freiwilligen, nicht auf Gewinn gerichteten, öffentlichen und gemeinschaftlichen Aktivitäten von Individuen und Organisationen, die einen Bezug zum Gemeinwohl aufweisen. Diese Aktivitäten tragen zur Lösung von Herausforderungen des sozialen, ökonomischen, politischen und ökologischen Wandels im nationalen und globalen Kontext bei und leisten einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Probleme. Mit Bezug auf die besonderen Kompetenzen der Organisationen können dabei sowohl finanzielle als auch personelle Ressourcen eingesetzt werden.

Das freiwillige Engagement der Mitarbeitenden zu fördern bedeutet dabei keineswegs eine Verpflichtung, jeder Vereinskasse von Vereinen, in denen Mitarbeitende engagiert sind, Zuwendungen zu gewähren. Es sollte aber Anlass geben beispielsweise über Freistellungen von Mitarbeitern nachzudenken, die freiwillig dem Gemeinwohl dienen und sich in lokalen Vereinen oder Institutionen engagieren (z. B. bei der Feuer- wehr oder THW).

3.11 Umsetzung und Durchsetzung

Das unterzeichnende Unternehmen ergreift alle geeigneten und verhältnismäßigen Anstrengungen, die in diesem CoC niedergelegten Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen und anzuwenden. Vertragspartnern soll auf Verlangen und im Rahmen von Reziprozität über die wesentlichen Maßnahmen berichtet werden, sodass nachvollziehbar wird, wie deren Einhaltung grundsätzlich gewährleistet wird. Ein Anspruch auf Offenlegung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen sowie auf den Wettbewerb bezogene oder sonst schützenswerte Informationen besteht nicht.

Alle Mitarbeitenden werden zu den Inhalten des CoC sensibilisiert und bedarfsgerecht zu relevanten Themen geschult. Verstöße gegen den CoC werden nicht geduldet und können zu disziplinarischen Konsequenzen führen.

ALLGEMEINER HINTERGRUND DER KLAUSEL

Die Unterzeichnung eines CoC an sich genügt nicht, vielmehr müssen die darin dargelegten Werte in Maßnahmen umgesetzt, der CoC also „gelebt“, werden. Die

Maßnahmen müssen sowohl im Hinblick auf die Ziele des CoC, als auch auf Risikoexposition, Größe und Leistungsfähigkeit des Unternehmens verhältnismäßig sein. Andere Mitgliedsunternehmen können Information über die Einhaltung des CoC erfragen. Durch diese Klausel soll eine gewisse Nachhaltigkeit manifestiert werden und zu- gleich Anforderungen von ISO 26000 Rechnung getragen werden.

Umsetzung in der Lieferkette

In der Lieferkette ist sind die direkten Lieferanten zu verpflichten, sich ebenfalls an den Grundwerten des CoC zu orientieren. Die Vorgaben für Lieferanten gelten in gleicher Weise auch für Unterauftragnehmer. Zudem sollen sie diese Anforderungen auch in der eigenen Lieferkette weitergeben.

Die Weitergabe der CoC-Anforderungen ist der erste Schritt der Umsetzung in der Lieferkette. Im zweiten Schritt ist systematisch, z. B. auf Basis einer Risikoanalyse, oder anlassbezogen die Einhaltung bzw. Anwendung des CoC zu überprüfen. Hier gibt es verschiedene Möglichkeiten wie den Versand von Fragebögen oder Self-Assessments und auch die Bewertung der CSR-Leistung der Lieferanten. Auch vor Ort beim Lieferanten kann durch Audits ein genaueres Bild zum Umsetzungsstand erhalten werden. Dazu eigenen sich reine CSR-Audits; es können aber auch bestehende Auditvorgaben um entsprechende CSR-Fragestellungen ergänzt werden. Wichtig ist immer, den Lieferanten eine Rückmeldung zu den Ergebnissen und möglichen Verbesserungsbedarf zu geben. Wo notwendig, sind gemeinsam Maßnahmen abzuleiten und die Umsetzung der Maßnahmen ist zu monitoren. Falls die Maßnahmen nicht oder nicht ausreichend umgesetzt werden ist – als Ultima Ratio – eine Zusammenarbeit auch zu beenden.

Verhältnismäßigkeit

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Das Verhältnismäßigkeitsprinzip setzt sich aus drei Elementen zusammen:

- Der Eignung, d. h. wenn durch die Maßnahme der gewünschte Erfolg erreicht werden kann;
- der Erforderlichkeit, d. h. wenn kein milderes, also weniger belastendes Mittel den gleichen Erfolg erreichen konnte sowie
- aus der Angemessenheit, d. h. wenn Nachteil und erstrebter Erfolg in einem vernünftigen Verhältnis zueinanderstehen.

Demnach ist eine Maßnahme z. B. dann unverhältnismäßig, wenn sie erkennbar außerhalb des Verhältnisses zu dem angestrebten Erfolg steht. In die Betrachtung sind sowohl die Risikoexposition als auch die Leistungsfähigkeit des unterzeichnenden Unternehmens als auch das durch die Pflicht zu erreichende Ziel, z. B. die Größe der Compliance-Organisation im Betrieb, einzubeziehen, d. h. mit wachsender Risikoexposition oder wachsender Unternehmensgröße steigen auch die Anforderungen, die an ein Unternehmen gestellt werden können und müssen.

Reziprozität

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Unter Reziprozität versteht man Wechsel- oder Gegenseitigkeit. Bezogen auf das Berichtswesen bedeutet dies, dass auf Wunsch jede Anfrage nach Informationen über Compliance einschließlich Maßnahmen zu CSR vom Anfragenden dem Gefragten im gleichen Umfang zu beantworten ist.

Umfang der Berichtspflicht

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Der Umfang der Berichtspflicht sollte nach den Umständen des Einzelfalls im Rahmen des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes bestimmt werden. Insbesondere die Risikoexposition, Größe und die Organisationsform des Unternehmens sollten hierbei beachtet werden. Wesentliche Maßnahmen bezeichnen beispielsweise Informationen zur Überwachung der Einhaltung der Werte des VDB-CoC und mögliche Sanktionen im Falle von Verstößen. Die Grenze der Berichtspflicht besteht in dem Abfragen von Detailinformationen, z. B. Teilnehmerlisten, Preiskalkulationen, interne Unternehmenskommunikation sowie in anderen unternehmensvertraulichen Informationen.

Ahndung von Verstößen gegen den Code of Conduct

BEGRIFFS-VERSTÄNDNIS

Zur Sicherstellung der Beachtung der Verpflichtungen aus dem CoC ist das alleinige Bekenntnis zum CoC nicht ausreichend. Vielmehr müssen auch Verstöße gegen ihn geahndet werden durch ein geeignetes innerbetriebliches Sanktionssystem. Hierzu sollte es zumindest eine zuständige Person bzw. ein zuständiges Gremium festgelegt werden (z. B. Compliance-Beauftragte und Personalleitende).

Impressum

© 2023 Verband der Bahnindustrie in Deutschland (VDB) e. V.
Universitätsstraße 2 | 10117 Berlin

+49 (0)30 206 28 90
info@bahnindustrie.info
www.bahnindustrie.info
@Bahnindustrie_D
Verband der Bahnindustrie in Deutschland

Abkürzungsverzeichnis

AEB	Allgemeinen Einkaufsbedingungen der Deutschen Bahn
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AktG	Aktiengesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Art.	Artikel
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BStatG	Bundesstatistikgesetz
CoC	Code of Conduct des Verbandes der Bahnindustrie in Deutschland e. V.
CSR	Corporate Social Responsibility
d. h.	das heißt
DB	Deutsche Bahn
e. V.	eingetragener Verein
ff.	fortfolgende
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
GmbH-G	GmbH-Gesetz
GPSGV	Geräte- und Produktsicherungsgesetz
i. d. R.	in der Regel
i.S.	im Sinne
ILO	Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation
ISO	International Organization for Standardization
OWiG	Ordnungswidrigkeitengesetz
RoHS	Restriction of Hazardous Substances
s. u.	siehe unten
StGB	Strafgesetzbuch
StVO	Straßenverkehrsordnung
TA Lärm	Technische Anleitung zum Schutz gegen Lärm
TA Luft	Technische Anleitung zur Reinhaltung der Luft
TEIV	Verordnung über die Interoperabilität des transeuropäischen Eisenbahnsystems
TSI	Technischen Spezifikationen für die Interoperabilität
u. a.	unter anderem
UWG	Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb
VDB	Verband der Bahnindustrie in Deutschland
WEEE	Waste Electrical and Electronic Equipment
z. B.	zum Beispiel
ZVEI-CoC	Code of Conduct des Zentralverbandes Elektrotechnik

DIE BAHNINDUSTRIE.

VDB VERBAND DER BAHNINDUSTRIE IN DEUTSCHLAND E.V.

bahnindustrie.info