

BME-Verhaltensrichtlinie

Code of Conduct

Erläuterungen

BME-Verhaltensrichtlinie (Code of Conduct)

Der BME und seine Mitglieder erkennen ihre soziale Verantwortlichkeit an. Insbesondere tragen sämtliche am Beschaffungsprozess Beteiligten als Mittler zwischen dem eigenen Unternehmen und den Anbietern auf den jeweiligen Beschaffungsmärkten Verantwortung gegenüber dem eigenen Unternehmen, gegenüber Kunden und Lieferanten, gegenüber der Umwelt und gegenüber der Gesellschaft.

Aus diesem Grunde hat der BME eine Verhaltensrichtlinie geschaffen, die im Folgenden erläutert wird. Die BME-Verhaltensrichtlinie ist ein freiwilliger Kodex, der dem Anliegen des Bundesverbandes Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. und seinen Mitgliedern nach fairen, nachhaltigen, verantwortungsvollen ethischen Handlungsansätzen Nachdruck verleihen soll.

Die BME-Verhaltensrichtlinie stellt einen Mindeststandard dar. Es bleibt den Unternehmen, die die BME-Verhaltensrichtlinie anerkennen (sich dieser unterwerfen), unbenommen, für sich und seine Mitarbeiter weitergehende Verhaltensrichtlinien mit höheren Anforderungen an ethisches Handeln einzuführen.

Die BME-Verhaltensrichtlinie (Code of Conduct) ist modular aufgebaut und gliedert sich wie folgt:

- I Präambel**
- II Allgemeine Grundsätze, Recht und Gesetz**
- III 1. Korruption / Kartellrecht / Zwangsarbeit / Kinderarbeit**
- III 2. Grundsätze der sozialen Verantwortung**
- IV Lieferanten**
- V Einhaltung**

I Präambel

In der Präambel wird der ethische Referenzrahmen dargestellt. Hierbei werden ebenfalls die Ziele des Global Compact einbezogen. Die BME-Verhaltensrichtlinie orientiert sich zudem an weiteren international anerkannten Standards.

Mit dieser Einbettung in den Global Compact soll ein international anerkannter Referenzrahmen geschaffen werden. Hiermit soll zudem dem Anliegen Rechnung getragen werden, sich in die international anerkannten Standards einzufügen.

Die Aussagen des Global Compact sind als Referenzrahmen zu verstehen. Die BME-Verhaltensrichtlinie verknüpft keine konkreten Pflichten und Rechte mit der Bezugnahme auf den Global Compact und andere internationale Standards.

II Allgemeine Grundsätze, Recht und Gesetz

Die Abschnitte II und III enthalten die materiellen Pflichten, die die Unternehmen anerkennen.

Diese spiegeln die geltende Rechtslage in der Bundesrepublik Deutschland und international anerkannte Standards wieder.

Abschnitt II verpflichtet das die BME-Verhaltensrichtlinie anerkennende Unternehmen, Recht und Gesetz zu befolgen.

Dies wird im folgenden Abschnitt III hinsichtlich besonders kritischer Bereiche in Geschäftsbeziehungen konkretisiert.

III 1. Korruption / Kartellrecht / Zwangsarbeit / Kinderarbeit

Abschnitt III 1. konkretisiert die Pflichten des die BME-Verhaltensrichtlinie anerkennenden Unternehmens im Hinblick auf korruptive Handlungen, Verstöße gegen den fairen Wettbewerb (Kartellrecht), Kinderarbeit sowie Zwangsarbeit.

Die Pflichten spiegeln insoweit die gesetzliche Lage.

Im Abschnitt III 1. a) wird die gesetzliche Lage zum Korruptionsstrafrecht wiedergegeben – mit einem Schwerpunkt hinsichtlich Straftaten im Geschäftsverkehr.

Es werden allgemeine Grundsätze zu Geschenken, Einladungen zu Bewirtungen u. ä. aufgestellt. Hiernach dürfen Geschäftsführung und Mitarbeiter des die BME-Verhaltensrichtlinie anerkennenden Unternehmens im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen anbieten, versprechen, fordern, gewähren oder annehmen, die mit der Absicht gewährt werden, eine Geschäftsbeziehung in unzulässiger Weise zu beeinflussen oder bei denen die Gefahr besteht, die professionelle Unabhängigkeit des Geschäftspartners zu gefährden. Dies ist grundsätzlich nicht der Fall bei Geschenken und Einladungen, die sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit bewegen.

Aus Praktikabilitätsgründen wird sodann auf die Möglichkeit, hierzu konkretisierende unternehmensinterne Richtlinien zu erlassen, hingewiesen.

Die BME-Verhaltensrichtlinie sieht in diesem Zusammenhang vor, einen Ansprechpartner zu benennen, der kontaktiert werden kann, wenn Mitarbeiter des die BME-Verhaltensrichtlinie anerkennenden Unternehmens sich in einem Interessenkonflikt befindet, oder diese sich unsicher sind, ob ein Interessenkonflikt gegeben ist oder entstehen könnte. Dies geschieht vor folgendem Hintergrund: Häufig treten Fälle auf, in denen nicht klar ist, ob es sich um korruptives Verhalten handelt (Zweifelsfälle / Interessenkonflikte). Hier soll eine Person / Funktion installiert werden, die befähigt ist, diese Fragestellungen aufzunehmen und (ggfs. durch Hinzuziehung Dritter) zu bewerten und Auskünfte zu erteilen. Zugleich soll sie etwaigen Verdachtsmomenten nachgehen können. Vorgaben über organisatorische Zuständigkeiten („zusätzliche Aufgabenwahrnehmung, ausschließliche Aufgabenwahrnehmung, interne / externe „Ombudslösung“ u. a.) sind damit nicht verbunden.

Im Abschnitt III 1. b) wird die gesetzliche Lage zum fairen Wettbewerb (Kartellrecht) wiedergegeben. Explizit werden die sog. Hardcore-Kartelle genannt.

Im Hinblick darauf, dass hier Zweifelsfälle zwischen verbotenen Kartellen und zulässiger Zusammenarbeit bestehen, können wird das die BME-Verhaltensrichtlinie anerkennende Unternehmen verpflichtet, einen Ansprechpartner zu benennen. Grundsätzlich gilt das zum Ansprechpartner „Korruption“ Ausgeführte.

Ferner verpflichtet sich das die BME-Verhaltensrichtlinie anerkennende Unternehmen dazu, jegliche Form von Zwangsarbeit abzulehnen (Abschnitt III 1 c)) und die Regelungen der Vereinten Nationen zu Kinderarbeit – soweit nationale Regelungen nicht strengere Maßstäbe vorsehen – zu beachten (Abschnitt III 1 d)).

III 2. Grundsätze der sozialen Verantwortung

Abschnitt III 2 konkretisiert Pflichten zu den Themenfeldern Menschenrechte, Diskriminierung, Gesundheitsschutz, Faire Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Geschäftsgeheimnisse.

IV Lieferanten

Abschnitt IV sieht vor, die vorgenannten Themen in die Lieferantenkette einzubeziehen. Dabei beschränkt sich dies auf die sog. Business Conduct Rules des Abschnitts III 1 (Korruption, Kartellrecht, Zwangsarbeit, Kinderarbeit). Das die BME-Verhaltensrichtlinie anerkennende Unternehmen verpflichtet sich, die Grundsätze bei seinen Lieferanten bestmöglich zu fördern.

V Einhaltung

Abschnitt V regelt die Einhaltung der BME-Verhaltensrichtlinie. Die BME-Verhaltensrichtlinie sieht vor, dass das die BME-Verhaltensrichtlinie anerkennende Unternehmen weitergehende Verhaltensrichtlinien mit höheren Anforderungen an ethisches Handeln einführen kann

Ferner ist eine Pflicht des die BME-Verhaltensrichtlinie anerkennenden Unternehmens vorgesehen, seinen Beschäftigten die in dieser BME-Verhaltensrichtlinie geregelten Inhalte und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen bekannt zu machen. Die Bekanntmachung ist demnach hinsichtlich der Inhalte verpflichtet. Sofern das die BME-Verhaltensrichtlinie anerkennende Unternehmen eine Verhaltensrichtlinie eingeführt hat, die der BME-Verhaltensrichtlinie mindestens entspricht, muss nicht unbedingt der „Text“ der BME-Verhaltensrichtlinie bekannt gemacht werden. Eine bestimmte Form der Bekanntmachung (wie Intranet, Einbeziehung in Arbeitsverträge, Training u. a.) ist nicht vorgegeben.

Das die BME-Verhaltensrichtlinie anerkennende Unternehmen hat gegenüber dem BME einen verantwortlichen Ansprechpartner für die BME-Verhaltensrichtlinie zu benennen, der verbindlich Auskunft über die Einhaltung der BME-Verhaltensrichtlinie erteilen kann. Das Unternehmen hat durch geeignete organisatorische Vorkehrungen darauf hinzuwirken, dass die BME-Verhaltensrichtlinie durch das Unternehmen sowie deren Geschäftsführung eingehalten wird. Dies geschieht insbesondere durch die Einführung und Aufrechterhaltung angemessener Kontrollen und Plausibilitätsprüfungen.

Der Ansprechpartner ist die Schnittstelle des BME zu dem Unternehmen, das durch „Beitrittserklärung“ die BME-Verhaltensrichtlinie anerkennt, und umgekehrt. Der Ansprechpartner ist derjenige, der dem BME verbindlich Auskünfte über die Einhaltung der BME-Verhaltensrichtlinie erteilen kann. Hierbei kann er auf die unternehmensinternen Organisationsstrukturen und Aufgabenzuständigkeiten zurückgreifen. Vorgaben über unternehmensinterne Zuständigkeiten werden nicht vorgeben. Der Ansprechpartner muss allerdings mit den entsprechenden Kompetenzen durch das Unternehmen ausgestattet sein, unternehmensintern die Informationen zu erlangen, die Grundlage seiner Auskünfte sind.

Frankfurt, 10.11.2008