

Gemeinsam für ein lebenswertes Bielefeld

Verhaltens- kodex

Stadtwerke Bielefeld Gruppe

**Unser
Compliance-
Leitfaden**

Inhalt

Vorwort	3
Geltungsbereich Verhaltenskodex	4
Verhaltensgrundsätze	6
Verantwortung im Miteinander	10
Umgang mit Einrichtungen und Eigentum	12
Verhalten im Umgang mit Kund:innen, Geschäftspartner:innen und sonstigen Dritten	14
Beschaffungen, Auftragsvergaben, Kartellrecht	18
Vermeidung von Interessenkonflikten	20
Gesellschaftliche Verantwortung	24
Umgang mit Daten und Informationen	28
Finanz-, Rechnungs- und Berichtswesen	32
Einhaltung des Verhaltenskodex und Sanktionen	34
Compliance-Organisation	36
Kontakt & Impressum	39

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Compliance ist einer der zentralen Begriffe des modernen Wirtschaftslebens. Und das nicht ohne Grund, steht er doch für die Einhaltung von Rechtsvorschriften (Gesetzen, Verordnungen), Verträgen, Richtlinien und Vereinbarungen sowie von Vorgaben gesellschaftlicher Ethik – und zwar durch alle Beschäftigten eines Unternehmens.

Dabei ist Compliance kein Selbstzweck, sondern unabdingbar, um im geschäftlichen Alltag und im Wettbewerb als integer wahrgenommen zu werden und bestehen zu können. Compliance-Verstöße können der Reputation und dem wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens erhebliche Schäden zufügen.

Dies gilt auch für die Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld, bei der wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung Hand in Hand gehen. Entsprechend wichtig ist

uns die Beachtung von Recht und Gesetz, von unternehmensinternen Vorgaben sowie von Fairness und Verlässlichkeit. Zudem leben wir auch unsere Unternehmenswerte Vertrauen, Kundenorientierung, Effizienz, Flexibilität und Eigenverantwortung jederzeit im Einklang mit unseren Compliance-Grundsätzen.

Dieser Verhaltenskodex soll euch dabei helfen, unseren Anspruch einer korrekten, angemessenen und zuverlässigen Compliance tagtäglich umzusetzen. Neben der Darstellung unserer wichtigsten Handlungsregeln und ethischen Grundsätze beinhaltet er zahlreiche Fallbeispiele, die den richtigen Umgang mit konkreten Situationen aufzeigen. Zusammen entsteht somit ein Wegweiser für ein vorbildliches Verhalten, das euch als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmen der Stadtwerke Bielefeld Gruppe auszeichnet. Wir zählen auf euch!



Martin Uekmann
Geschäftsführer der
Stadtwerke Bielefeld GmbH



Rainer Müller
Geschäftsführer der
Stadtwerke Bielefeld GmbH



Marco Futterlieb
Betriebsratsvorsitzender
gemeinsamer Betrieb



Marcus Langer
Betriebsratsvorsitzender
der Enertec Hameln

Geltungsbereich Verhaltenskodex



Der vorliegende Verhaltenskodex dient dazu, in allen Geschäftsprozessen und Geschäftsbeziehungen der Unternehmen der Stadtwerke Bielefeld Gruppe ein regelkonformes Verhalten sicherzustellen.

Sämtliche in diesem Zusammenhang bestehenden Regelungen und Richtlinien gelten für alle Unternehmen der Unternehmensgruppe:

- **Stadtwerke Bielefeld GmbH**
- **moBiel GmbH**
- **BBF – Bielefelder Bäder und Freizeit GmbH**
- **BITel Gesellschaft für Telekommunikation mbH**
- **Bielefelder Netz GmbH**
- **Interargem GmbH**
- **Enertec Hameln GmbH**
- **MVA Bielefeld-Herford GmbH**

Diese Regelungen und Richtlinien sind für alle Beschäftigten verbindlich. Verantwortlich für das Einhalten der Vorgaben ist jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter selbst – unterstützt durch ihre Führungskräfte, die hier in ihrer Führungs- und Vorbildfunktion besonders gefragt sind.

Ergänzt wird der Verhaltenskodex durch detaillierte Vorgaben für integriertes Verhalten, die ihr in den Organisationsanweisungen eures Bereichs findet. In Zweifelsfällen wendet euch bitte vertrauensvoll an unseren Compliance-Beauftragten (s. Seite 39) bzw. an die Compliance-Ansprechpartner:innen.



Verhaltens- grundsätze



Die Unternehmen der Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld orientieren ihr unternehmerisches Handeln an den Grundsätzen ihrer eigenen Unternehmenskultur, wie sie sich aus diesem Verhaltenskodex und insbesondere aus den nachfolgenden Verhaltensgrundsätzen ergeben.

Im Rahmen dieser Grundsätze gilt insbesondere das Prinzip der Selbstverantwortlichkeit auf der Basis gemeinsamer Werte. Die nachfolgenden Verhaltensgrundsätze sollen deshalb von den Unternehmen und deren Mitarbeiter:innen nicht nur befolgt werden, sondern aufgrund des eigenverantwortlichen Handelns jeder und jedes einzelnen Arbeitnehmenden auch ständigen Verbesserungen unterliegen und zur Weiterentwicklung des Unternehmens beitragen.

1

Gesetze und Regeln halten wir konsequent ein

Die Unternehmensgruppe und ihre Beschäftigten bekennen sich uneingeschränkt zu rechtmäßigem Verhalten. Alle Gesetze, Verordnungen sowie externen und internen Regelungen, die mit dem unternehmerischen Handeln der Unternehmensgruppe in Verbindung stehen, sind umfassend und genau zu beachten.

2

Jede:r ist selbst für das regelkonforme Verhalten verantwortlich

Alle Beschäftigten sind persönlich dafür verantwortlich, die für sie gültigen Vorschriften einzuhalten. Dies gilt besonders für Führungskräfte, die als Vorbild fungieren und ihre Mitarbeitenden regelmäßig auf deren Pflichten und Befugnisse hinzuweisen haben, um Regelverstöße vorzubeugen.

3

Rechts- und Regelverstöße melden wir unverzüglich

Vermutete oder beobachtete Rechts- oder Regelverstöße melden die Beschäftigten der Unternehmen des Konzerns auf dem schnellsten Weg. Hierfür stehen das elektronische Hinweisgebersystem, die interne Meldestelle sowie externe Meldestellen zur Verfügung. Unsere Mitarbeiter:innen können sich mit Hinweisen auch jederzeit direkt an ihre Führungskraft, die zuständigen Compliance-Ansprechpersonen in den Bereichen und den Compliance-Beauftragten wenden. Es wird gewährleistet, dass auch anonym auf widerrechtliche Handlungen aufmerksam gemacht werden kann.



4

Der Umgang miteinander ist offen, tolerant und höflich

Respekt, Wertschätzung, Menschlichkeit und Professionalität sind unerlässliche Bestandteile des täglichen Umgangs der Beschäftigten miteinander. Diskriminierungen, Belästigungen und Beleidigungen werden genauso wenig geduldet wie Angriffe auf die Würde und Persönlichkeit.

5

Wir sind ein fairer Geschäftspartner

Gute, ordnungsgemäße Beziehungen zu unseren Geschäftspartner:innen haben für uns einen besonders hohen Stellenwert. Deshalb haben wir u. a. strenge Richtlinien zur Vermeidung von Betrug und Korruption sowie für die Gewährung und Annahme von Zuwendungen aufgestellt.

6

Auftragsvergaben erfolgen transparent und wettbewerbsorientiert

Fachkundige, gesetzestreue und zuverlässige Geschäftspartner:innen finden wir durch transparent gestaltete Auftragsvergaben im Wettbewerb. Dabei beachten wir das Gleichbehandlungsgebot sowie die deutschen und europäischen Kartell-, Wettbewerbs- und Vergabevorschriften.



7

Die Interessen der Unternehmensgruppe stehen an erster Stelle

Alle Beschäftigten handeln stets so, dass die Interessen und das Wohl der Unternehmensgruppe gefördert werden. Dabei haben die Anliegen und Ziele der Unternehmensgruppe Vorrang gegenüber denen der einzelnen Unternehmen und Unternehmensbereiche sowie gegenüber denen der Mitarbeiter:innen.

8

Umwelt und Gesellschaft sind uns wichtig

Um unsere Umwelt intakt zu halten, setzen wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit auf umweltgerechte Konzepte und senken die Umweltbelastungen. Zur Förderung der Unternehmen der Unternehmensgruppe unterstützen wir den Menschen der Region zugutekommende Projekte, Initiativen und Vereine sowie gemeinnützige Zwecke. Mit der Verankerung des Themas Nachhaltigkeit in unserer Unternehmensstrategie machen wir deutlich, dass für uns soziale und ökologische Werte mit den ökonomischen Interessen einhergehen und wir nur unter Beachtung aller drei Aspekte zukunftssicher aufgestellt sind.

9

Daten- und Informationssicherheit haben oberste Priorität

Mit größter Sorgfalt sorgen wir für die sichere und zuverlässige Behandlung insbesondere personenbezogener Daten und Informationen. Dabei ist die stetige Anpassung und Aktualisierung der Sicherheitssysteme genauso wichtig wie der verantwortungsbewusste Umgang jeder und jedes Beschäftigten mit schützenswerten Inhalten.

10

Wir erfüllen die Grundlagen guter Unternehmensführung

Im Finanz-, Rechnungs- und Berichtswesen setzen wir alle gesetzlichen Richtlinien konsequent um. Dazu zählen eine korrekte Buchführung und Rechnungslegung sowie die vollständige und transparente Darstellung der wirtschaftlichen Aktivitäten und Eigentumsverhältnisse.



Verantwortung im Miteinander



Im Umgang miteinander und mit anderen pflegen wir eine Kultur, die von Offenheit und Toleranz, von Respekt und Höflichkeit sowie von Fairness und Vertrauen geprägt ist. Alle Beschäftigten sollen sich darauf verlassen können, dass ihre Würde und Persönlichkeit von allen anderen zu jedem Zeitpunkt geachtet werden. Wir begegnen einander mit Respekt.

Wir diskriminieren niemanden und behandeln alle Menschen gleich.

Ungeachtet von:

- **Abstammung, Herkunft und Nationalität**
- **Religion und Weltanschauung**
- **politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung**
- **Geschlecht und sexueller Orientierung**
- **Alter**
- **Behinderung**
- **Krankheit**

Vielfältige Ideen, Sichtweisen und Fähigkeiten verbessern die Qualität unserer Arbeit und sichern so unseren langfristigen Erfolg. Wir möchten von der Vielfalt der Gesellschaft, Sprachen, Kulturen und Lebensweisen profitieren und bieten allen Beschäftigten die gleichen Chancen.

Unsere Aufgaben erfüllen wir mit großer Leidenschaft, hoher Motivation und viel Teamgeist. Dabei arbeiten wir stets kollegial und rücksichtsvoll zusammen. Wir übernehmen Verantwortung für unser eigenes Handeln und arbeiten sorgfältig und effizient. Weil uns Ideen und Vorschläge aller Beschäftigten voranbringen, fördern und unterstützen wir diese tatkräftig.



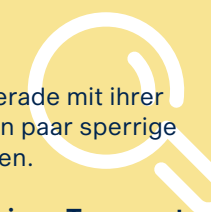
Umgang mit Einrichtungen und Eigentum



Es liegt in unserem gemeinsamen Interesse, das Eigentum und das Vermögen der Unternehmen der Unternehmensgruppe zu wahren. Entsprechend schützen wir ihre Vermögenswerte, gehen sorgfältig und sachgemäß mit diesen um und nutzen sie nicht unerlaubt für eigene Zwecke.

Ob Fahrzeuge, Werkzeuge, Ersatzteile, Büromaterial, Computer, Kopierer, Drucker, Datenträger oder Dokumente: Einrichtungen und Eigentum der Unternehmen der Unternehmensgruppe dürfen nur für betriebliche Zwecke genutzt und nicht aus dem räumlichen Bereich der Unternehmen entfernt werden. Ausnahmen wie z. B. beim Arbeiten im Homeoffice oder beim mobilen Arbeiten sind dann möglich, wenn interne Vorschriften oder autorisierte Personen/Gremien sie genehmigen. Alle Beschäftigten sind dazu verpflichtet, das Eigentum der Unternehmen des Konzerns vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch zu schützen.

Fallbeispiel 2



Eine Mitarbeiterin zieht gerade mit ihrer Familie um und möchte ein paar sperrige Möbelstücke transportieren.

Kann sie ohne Weiteres einen Transporter der Stadtwerke benutzen, um die Möbel zu transportieren?

Nein. Fahrzeuge der Stadtwerke sind einzig für die geschäftliche Nutzung durch die Stadtwerke bzw. deren Tochterunternehmen bestimmt und dürfen zu keinem anderen Zweck eingesetzt werden. Sollten ihr ein Fahrzeug privat verwenden wollen, informiert euch bitte über die bestehende Möglichkeit einer privaten Anmietung.

Fallbeispiel 1



Ein Mitarbeiter bereitet gerade einen Vortrag vor, den er außerhalb seiner Arbeitszeit privat hält. Die Handouts für die private Veranstaltung druckt er auf Kosten der Stadtwerke aus. Zur besseren Präsentation seiner Unterlagen nimmt er einen Beamer der Stadtwerke mit nach Hause.

Handelt der Mitarbeiter korrekt?

Nein. Der Mitarbeiter benutzt den Drucker und Beamer rein zu privaten Zwecken. Zudem entfernt er Betriebsmittel aus den Geschäftsräumen. Wenn die Stadtwerke dies nicht ausdrücklich gestattet haben, liegt ein Verstoß gegen den geltenden Verhaltenskodex und demnach gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten vor.



Verhalten im Umgang mit Kund:innen, Geschäftspartner:innen und sonstigen Dritten



Im Verhältnis zu Kundinnen und Kunden, Geschäftspartner:innen und sonstigen Dritten greifen wir nur zu rechtlich und ethisch einwandfreien Mitteln. Dies erwarten wir aber auch von unseren Geschäftspartner:innen. Wir vermeiden daher Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, von denen öffentlich bekannt ist, dass sie Grundsätze dieses Verhaltenskodex missachten und keine geeigneten Maßnahmen dagegen ergreifen. Wichtigen Geschäftspartner:innen bringen wir unseren Kodex zur Kenntnis.

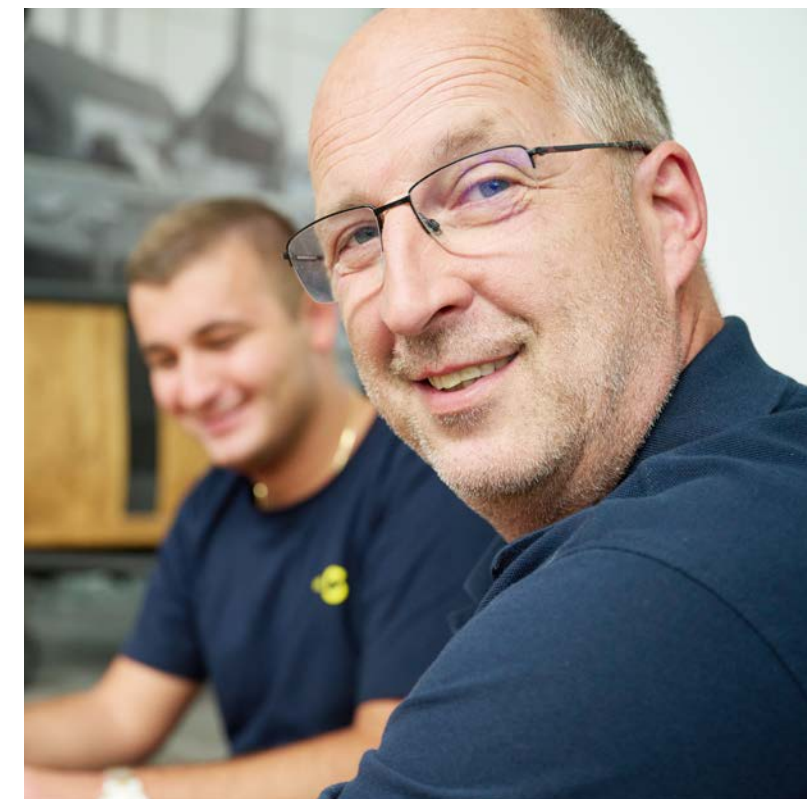
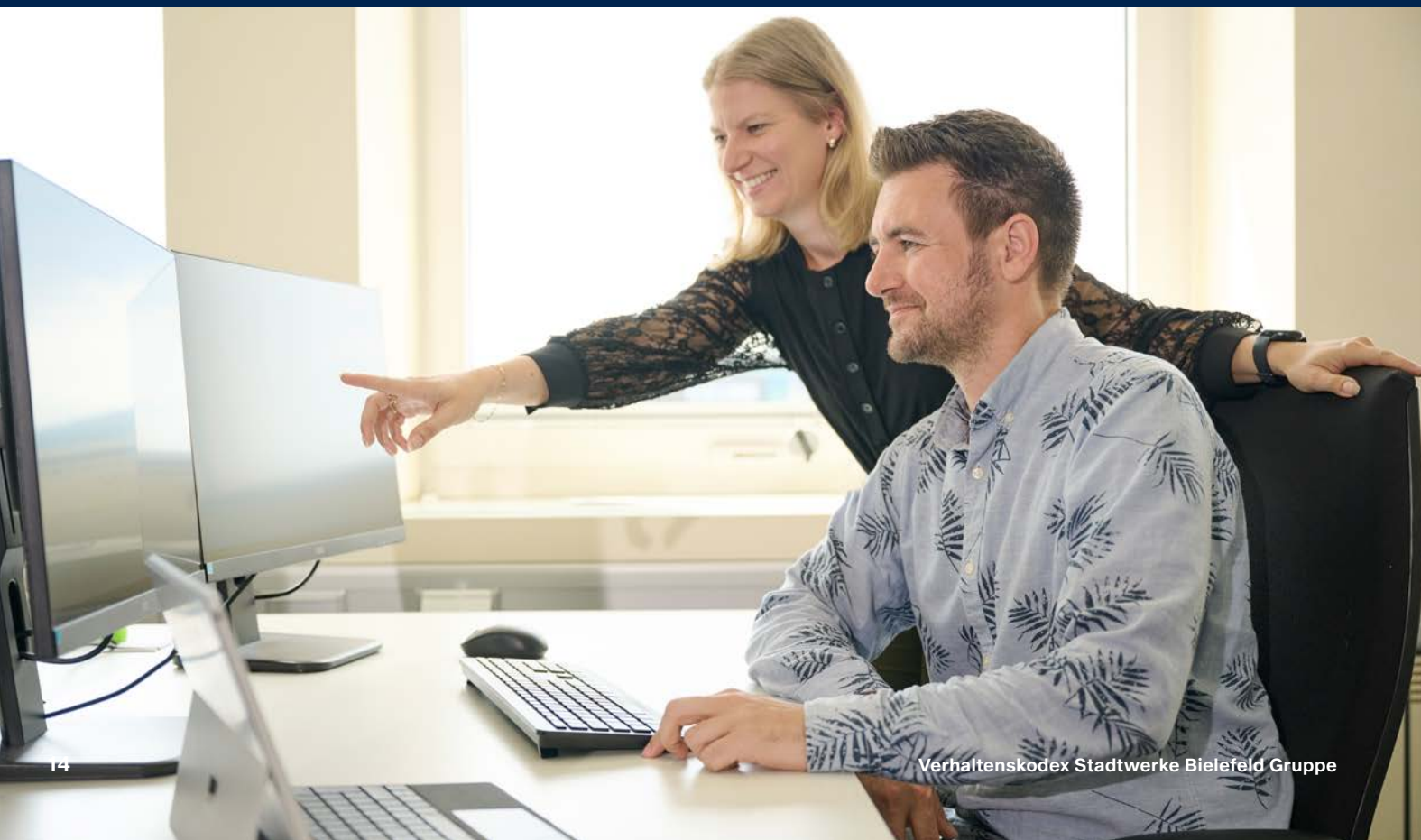
Vermeidung von Bestechung und Korruptionsprävention

Unser Ziel ist es, im Wirtschaftsleben fair zu agieren. Deshalb machen wir Geschäfte nicht zu jedem Preis. Aufträge wollen wir nur auf anständige und rechtmäßige Weise gewinnen. Für uns gilt der Grundsatz: Wir bestechen nicht und lassen uns nicht bestechen.

Bereits durch die Vergabe und Annahme scheinbar geringer Zuwendungen können Voraussetzungen für Korruption und Bestechung vorliegen. Dabei handelt es sich um ernst zu nehmende Straftaten, die konsequent zu bekämpfen sind. Dazu sind die Unternehmen der Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld nicht nur gegenüber ihren Beschäftigten, sondern auch gegenüber ihren Kundinnen und Kunden sowie Geschäftspartner:innen verpflichtet.

Allen Beschäftigten der Unternehmen der Unternehmensgruppe ist es untersagt, anderen im Zusammenhang mit Geschäftstätigkeiten der Unternehmensgruppe unzulässige Vorteile zu gewähren, zu verschaffen oder versuchen zu verschaffen. Davon ist insbesondere dann auszugehen, wenn Art und Umfang dieses Vorteils dazu geeignet sind, Handlungen und Entscheidungen der oder des Empfangenden unzulässig

zu beeinflussen. Besondere Zurückhaltung ist bei Amtsträger:innen geboten. Ebenso ist es allen Beschäftigten verboten, unzulässige Vorteile von anderen anzunehmen, zu fordern oder sich versprechen zu lassen. Im Zweifelsfall ist immer der Rat der jeweiligen Führungskraft, der jeweils zuständigen Compliance-Ansprechperson, des Compliance-Beauftragten (s. Seite 39) und/oder des Fachbereichs Recht einzuholen.



Gewährung und Annahme von Zuwendungen und Vorteilen

Einladungen

Das Aussprechen oder die Annahme von Einladungen zu Veranstaltungen ist grundsätzlich zulässig, wenn diese geschäftsfeldtypisch sind, weitere vergleichbare Personen eingeladen werden und sich die Veranstaltungen im üblichen Rahmen bewegen. Bei Geschäftsessen muss der Arbeitscharakter im Vordergrund stehen. Um nicht den Eindruck einer unzulässigen Einflussnahme zu erwecken, ist die Wahrung von Üblichkeit und Angemessenheit im Rahmen von Wertgrenzen, die in der Gruppenrichtlinie Antikorruption festgelegt sind, unbedingt zu beachten. Überschreitungen sind nur im Einzelfall und mit Genehmigung erlaubt. Nicht gestattet ist das Aussprechen und die Annahme von Einladungen zu erkennbar nicht dienstlichen Anlässen und Veranstaltungen.

Fallbeispiel

Ein Mitarbeiter von moBiel befindet sich für zwei Tage bei einem Hersteller, um das bestellte Produkt zu testen und abzunehmen. Am Abend des ersten Tages findet ein gemeinsames Abendessen statt. Danach wird der Mitarbeiter von dem Hersteller zu einem gerade stattfindenden Konzert eines international bekannten Künstlers eingeladen.

Darf der Mitarbeiter diese Einladung zum Abendessen annehmen?

Ja, soweit sich der Wert des Abendessens im Bereich der festgelegten Wertgrenzen bewegt, im Rahmen des Abendessens dienstliche Themen behandelt werden und keine Personen aus dem privaten Umfeld der Anwesenden teilnehmen.

Darf der Mitarbeiter diese Einladung zum Konzert annehmen?

Nein. Bei dem Besuch des Konzerts ist der erforderliche Arbeitscharakter nicht gegeben. Hier steht allein das persönliche Vergnügen im Vordergrund.

Geschenke

Die Übergabe oder Annahme von Geld, geldwerten Leistungen, Sachwerten oder sonstigen Vorteilen an oder von Geschäftspartner:innen ist Beschäftigten der Unternehmen der Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld grundsätzlich untersagt. Hiervon ausgenommen sind lediglich Werbegaben und geringwertige Aufmerksamkeiten im geschäftsüblichen Umfang im Rahmen der vorgegebenen Wertgrenzen. Die Zuwendung oder Annahme von Bargeld oder Bargeldäquivalenten (z. B. Warengutscheine, Wertgutscheine) ist grundsätzlich unzulässig. Dies gilt nicht für Blumengutscheine im Rahmen der Wertgrenzen. Die direkte Führungskraft ist über eine etwaige außergewöhnliche Häufigkeit von Geschenken zu informieren. In Zweifelsfällen hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine vorherige Abstimmung mit der Führungskraft, der bzw. dem Compliance-Ansprechpartner:in oder dem Compliance-Beauftragten vorzunehmen. Diese ist in geeigneter Form zu dokumentieren.

Fallbeispiel 1

Ein Mitarbeiter der MVA erhält von einem Geschäftspartner zum Geburtstag Fußballkarten im Wert von 100,- Euro als Dankeschön für die gute Zusammenarbeit geschenkt. Diese kleine Aufmerksamkeit soll die bevorstehenden Vertragsverhandlungen über eine Verlängerung der Zusammenarbeit positiv fördern.

Wie sollte sich der Mitarbeiter in einem solchen Fall verhalten?

Er sollte das Geschenk dankend ablehnen und höflich erklären, dass die Annahme sowohl gegen den in der Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld geltenden Verhaltenskodex als auch gegen die konkretisierende Gruppenrichtlinie über den Umgang mit Zuwendungen verstößt.

Fallbeispiel 2

Eine BITel-Mitarbeiterin erhält von einer Kundin, der sie in einer besonderen Situation Hilfe hat zukommen lassen, einen Wertgutschein über einen Strauß Blumen im Wert von 20,- Euro.

Darf die Mitarbeiterin diesen Wertgutschein annehmen?

Ja. Grundsätzlich ist die Annahme von Gutscheinen zwar ausgeschlossen. Eine Ausnahme gilt aber bei Blumen, da hier üblicherweise Gutscheine verschenkt werden. Die geltende Wertgrenze ist eingehalten.

Bewirtungen

Bei Bewirtungen handelt es sich um jede Darreichung von Speisen und Getränken zum sofortigen Verzehr, wovon Aufmerksamkeiten in geringem Umfang (z. B. Kaffee, Wasser) ausgenommen sind. Bewirtungen dürfen nur im Rahmen geschäftlicher oder allgemein betrieblicher Anlässe durchgeführt oder angenommen werden. Die entsprechenden Regelungen dazu (Aufzeichnungs- und Nachweispflichten, Genehmigungserfordernisse, Wertgrenzen etc.) sind in der Gruppenrichtlinie Bewirtung und der Gruppenrichtlinie Antikorruption zu finden.

Während die Bewirtung von Externen möglich ist, ist die Bewirtung ausschließlich eigener Beschäftigter im Rahmen von internen Besprechungen (mit Ausnahme von genehmigungspflichtigen Einzelfällen) nicht zulässig. Gleiches gilt für die Bewirtung ihrer Angehörigen. Um den Umfang von Bewirtungen eindeutig belegen zu können, ist auf die Einhaltung von Aufzeichnungs- und Nachweispflichten zu achten. Sonderregelungen zu Jubilarehrungen, Verabschiedungen, Team-Events und weiteren Veranstaltungen sind in den entsprechenden Verfahrensanweisungen aufgeführt.

Reise- und Übernachtungskosten

Reise- und Übernachtungskosten, die Beschäftigten der Unternehmen der Stadtwerke Bielefeld Gruppe im Rahmen ihrer Tätigkeit entstehen, werden durch die Unternehmen selbst getragen und nach den gesetzlichen Vorgaben abgerechnet. Eine Übernahme derartiger Kosten durch Geschäftspartner:innen ist grundsätzlich nicht zulässig.



Beschaffungen, Auftrags- vergaben, Kartellrecht



Fairness im Wettbewerb ist für die Unternehmen der Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld ein besonderes Gebot, um im Wettbewerb zu bestehen, um das Ansehen in der Öffentlichkeit zu wahren und um letztlich Schäden für die Unternehmen des Konzerns und deren Mitarbeiter:innen abzuwenden.

Auswahl von Lieferant:innen und Dienstleister:innen

Die Unternehmen der Stadtwerke Bielefeld Gruppe gestalten die Vergabe von Aufträgen grundsätzlich transparent und im Wettbewerb. Dabei halten sie sich streng an die Vorgaben des deutschen und europäischen Kartell-, Wettbewerbs- und Vergaberechts, an das Gleichbehandlungsgebot, an die Bestimmungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz (LkSG) sowie an weitere, interne Vergabe- und Beschaffungsvorgaben.

Wir sind stets darauf bedacht, fachkundige, leistungsfähige, gesetzestreue und zuverlässige Vertragspartner:innen auszuwählen. Bei Auftragsvergaben oder Vertragsabschlüssen mit einem Wert von über 10.000,- Euro sind grundsätzlich mehrere Angebote einzuholen und zu vergleichen. Ausnahmen können durch sachliche Gründe oder besondere Umstände gerechtfertigt sein, müssen aber entsprechend mit der Führungskraft abgestimmt und dokumentiert werden. Bei Vergabeentscheidungen und Vertragsabschlüssen beachten wir darüber hinaus folgende Punkte:

- **Wir wahren das Vier-Augen-Prinzip.**
- **Wir lassen uns nicht durch unlautere Einflussnahme (z. B. durch Geschenke oder Einladungen) manipulieren.**
- **Wir nutzen keine Insiderinformationen, um uns Marktvorteile zu verschaffen.**
- **Wir halten uns, wenn möglich, an ein Rotationsprinzip und wechseln Lieferant:innen und Dienstleister:innen in regelmäßigen Abständen.**
- **Wir legen für alle Prozesse detaillierte und transparente Dokumentationen an.**

Kartellrecht

Wir schließen Geschäfte nur ab, wenn sie mit den jeweils geltenden Kartellgesetzen übereinstimmen. Kartellrechtlich verbotene Absprachen und Vereinbarungen mit Wettbewerber:innen kommen für uns nicht infrage. Zudem tauschen wir uns mit ihnen nicht über wettbewerbsrelevante Informationen wie Preise, Aufträge und Auftragseingang, Markt-, Kunden- oder Gebietsaufteilungen, Kapazitäten, Erzeugungsmengen oder geplante Marktstrategien aus. Es gibt eine Vielzahl komplexer kartellrechtlicher Vorschriften, die sich sehr differenziert mit weiteren wettbewerbsbeschränkenden Verhaltensweisen und Aktivitäten befassen. Um sie nicht zu verletzen, ist es sinnvoll, eine Vereinbarung vor deren Abschluss von der Rechtsabteilung daraufhin prüfen zu lassen, ob sie in irgendeiner Form eine Wettbewerbsbeschränkung beinhaltet.

Fallbeispiel

Auf einem Verbandstreffen tritt ein Mitarbeiter eines Wettbewerbers an eine BBF-Mitarbeiterin mit der Idee heran, Informationen über Preiserhöhungen auszutauschen.

Sollte sich die BBF-Mitarbeiterin zum Informationsaustausch bereit erklären? Immerhin wären die Informationen für die BBF von Vorteil.

Nein. Sie könnte dabei gegen geltendes Kartellrecht verstoßen. Wenn Geschäftspartner:innen kartellrechtlich bedenkliche Themen oder Verhaltensweisen ansprechen bzw. kartellrechtlich sensitive Informationen mitteilen, muss das Gespräch sofort höflich beendet werden. Anschließend muss eine interne Notiz angefertigt werden, um festzuhalten, dass ein solches Ansinnen vorgelegen hat und abgelehnt worden ist. Im Fallbeispiel kontrolliert die BBF-Mitarbeiterin bei bzw. nach dem Verbandstreffen die verteilten Unterlagen auf ihre kartellrechtliche Relevanz und informiert ihre Führungskraft über den Vorfall.

Vermeidung von Interessenkonflikten



Die Unternehmen der Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld respektieren die persönlichen Interessen und privaten Ziele aller Beschäftigten. Diese dürfen allerdings nicht im Widerspruch zu den Interessen und Zielen der Unternehmensgruppe stehen. Daher sind private Anliegen und die Anliegen der Unternehmensgruppe voneinander zu trennen, um keinerlei Interessenkonflikte entstehen zu lassen.

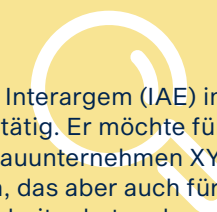
Liegt dennoch ein persönliches Interesse vor, das Auswirkungen auf Belange der Unternehmensgruppe haben könnte, muss dieses der jeweiligen Führungskraft schriftlich mitgeteilt werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Geltendmachung der Rechte, die sich aus Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder dem Arbeitsvertrag ergeben, sind davon nicht betroffen. Die folgenden Regelungen sind mit besonderer Achtsamkeit zu befolgen.

Private Beauftragung von Unternehmen, die für Unternehmen der Unternehmensgruppe tätig sind

Die private Beauftragung von Unternehmen, die in Geschäftsbeziehung zu den Unternehmen der Stadtwerke Bielefeld Gruppe stehen, ist grundsätzlich möglich. Allerdings muss dabei sichergestellt sein, dass die Beauftragung zu marktüblichen Konditionen erfolgt. In diesem Rahmen sind geschäftsübliche Rabatte, die auch anderen Kund:innen zugutekommen, möglich.

Eine private Beauftragung eines Unternehmens sollte dann unterbleiben, wenn sich daraus eine direkte oder indirekte Einflussnahme auf Entscheidungen zur Beauftragung des Unternehmens durch die Unternehmen der Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld ergibt. Dies gilt insbesondere dann, wenn ein:e Mitarbeiter:in konkret in die kaufmännische oder technische Entscheidungsfindung zur Beauftragung eingebunden ist. Sollte eine private Beauftragung eines solchen Unternehmens auch in diesem Fall unumgänglich sein, ist dies der jeweiligen Führungskraft schriftlich mitzuteilen.

Fallbeispiel



Ein Mitarbeiter ist bei der Interargem (IAE) im kaufmännischen Bereich tätig. Er möchte für private Zwecke das Tiefbauunternehmen XY aus Bielefeld beauftragen, das aber auch für die IAE tätig ist. Der Mitarbeiter hat mehrere Angebote eingeholt. Das Angebot von XY weicht nicht wesentlich von den anderen ab, ist aber das wirtschaftlichste.

Darf der Mitarbeiter XY beauftragen?

Ja. Er ist nicht im Zusammenhang mit der Beauftragung von Tiefbauunternehmen bei der IAE tätig. Zudem scheint das Angebot nach der Einholung und dem Vergleich mehrerer Angebote offensichtlich marktüblich zu sein. Besondere Vorteile als IAE-Mitarbeiter sind nicht ersichtlich.

Ist der Fall anders zu bewerten, wenn der Mitarbeiter im technischen Bereich für die technische Bewertung von Angeboten von Tiefbauunternehmen zuständig ist?

Ja, in diesem Fall ist die Beauftragung nur möglich, wenn ein Interessenkonflikt vermieden wird. Die Beauftragung sollte gegenüber der Führungskraft und dem Compliance-Beauftragten transparent gemacht werden.



Keine unternehmerischen Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen der Unternehmensgruppe

Beschäftigte der Unternehmen der Unternehmensgruppe und ihre Angehörigen dürfen keinem Unternehmen der Gruppe eigene unternehmerische Tätigkeiten anbieten oder für dieses erbringen. Gibt es sachliche Gründe für eine solche Geschäftsbeziehung, kann die zuständige Geschäftsbereichsleitung Ausnahmen bewilligen. In diesem Fall muss sichergestellt sein, dass ein:e Mitarbeiter:in keinen Einfluss auf folgende Bestandteile des Geschäfts nehmen kann:

- **Beauftragung des Drittunternehmens**
- **Vertragsgestaltung**
- **Festlegung der zu erbringenden Leistung**
- **Leistungsbeurteilung**
- **Leistungsabrechnung**

Fallbeispiel

Eine Mitarbeiterin bereitet eine große Marketingkampagne für moBiel vor und steht unter erheblichem Termindruck. Kurz vor Schluss sagt ihr eine externe Agentur ihren Beitrag zum Projekt wegen Insolvenz ab. Die bei der Agentur in Auftrag gegebene Tätigkeit ist so speziell, dass es Wochen dauern könnte, eine neue Agentur zu finden. Die Schwester der Mitarbeiterin ist Inhaberin einer Agentur, die die Tätigkeit sofort ausführen könnte, sodass das Projekt termingerecht fertiggestellt werden könnte.

Kann die Mitarbeiterin das Unternehmen ihrer Schwester beauftragen?

Wenn sie die Agentur ihrer Schwester mit der Ausführung der Tätigkeit beauftragt, könnte es so aussehen, als ob sie aufgrund ihrer familiären Beziehungen bei der Auftragsvergabe voreingenommen war. Sie sollte den Vorfall deshalb ihrer Führungskraft anzeigen und darum bitten, von der Entscheidung, welche neue Agentur beauftragt werden soll, entbunden zu werden. Auf diese Weise lässt sich der Anschein eines Interessenkonflikts vermeiden.

Kein Wettbewerb mit der Unternehmensgruppe

Beschäftigten der Unternehmen der Unternehmensgruppe ist es nicht erlaubt, ein Unternehmen zu leiten oder für ein Unternehmen tätig zu sein, das als Wettbewerber der Unternehmensgruppe agiert. Dies gilt nicht, wenn die Stadtwerke Bielefeld GmbH unmittelbar oder mittelbar an einem solchen Unternehmen beteiligt ist. Ist ein:e Mitarbeiter:in direkt oder indirekt mit mehr als einem Prozent des Grundkapitals an einem Konkurrenzunternehmen beteiligt, ist dies der Personalabteilung mitzuteilen.

Fallbeispiel

Ein Mitarbeiter, der bei der BITel beschäftigt ist, leitet privat ein Unternehmen mit mehreren Mitarbeiter:innen. Er handelt mit Gewinnerzielungsabsicht und der Geschäftszweck des Unternehmens ist identisch zu einem Geschäftsfeld der BITel. Eine Einwilligung der BITel zur Nebentätigkeit und zur Ausübung dieser unmittelbaren Konkurrenz Tätigkeit liegt nicht vor. Der Mitarbeiter möchte nun auch Kund:innen der BITel, mit denen er in Kontakt kommt, für sein privates Unternehmen gewinnen.

Ist es dem Mitarbeiter erlaubt, den Kund:innen dieselben Leistungen über sein privates Unternehmen anzubieten?

Nein. Bereits die nicht genehmigte Ausübung einer Nebentätigkeit und die Führung des Konkurrenzunternehmens stellen einen Verstoß gegen den geltenden Verhaltenskodex dar. Das Abwerben von Kund:innen stellt demnach erst recht einen erheblichen Pflichtenverstoß dar.

Keine Nutzung von nicht öffentlichen Informationen

Beschäftigte der Unternehmen der Unternehmensgruppe dürfen nicht öffentliche Informationen, die ihnen nur im Rahmen ihrer Tätigkeit zugänglich sind, nicht dazu nutzen, geschäftliche oder finanzielle Vorteile für sich oder Dritte zu erzielen.



Anzeigen entgeltlicher Nebentätigkeiten

Möchten Beschäftigte eine entgeltliche Nebentätigkeit annehmen, ist diese dem jeweiligen Unternehmen der Unternehmensgruppe, bei dem sie beschäftigt sind, vorher schriftlich anzuzeigen. Sind die Erfüllung der im Arbeitsvertrag festgehaltenen Pflichten und zentrale Interessen der Unternehmensgruppe durch die Nebentätigkeit beeinträchtigt, darf diese nicht ausgeübt werden. Darüber hinaus ist es nicht erlaubt, der Nebentätigkeit während der Arbeitszeit nachzugehen und dafür Material, Einrichtungen oder Personal der Gruppe einzusetzen. Nicht als Nebentätigkeit in diesem Sinne gelten Tätigkeiten, die in einem Bezug zur Arbeit bei der Unternehmensgruppe stehen oder von ihr veranlasst werden. Erhalten Beschäftigte dafür z. B. Honorarzahlen oder andere Vergünstigungen, müssen sie ihre Führungskraft darüber informieren. Ist mit dem Unternehmen, bei dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter beschäftigt ist, nichts anderes vereinbart, sind hierbei erzielte Vergütungen an das Unternehmen abzuführen.

Fallbeispiel 1

Ein Mitarbeiter möchte neben seiner Tätigkeit bei der Enertec in seiner Freizeit privat Musikunterrichtsstunden für Kinder gegen Entgelt geben. Dies steht in keinerlei Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bei der Enertec.

Muss er diese Tätigkeit trotzdem schriftlich gegenüber der Enertec anzeigen?

Ja. Die Absicht, eine Nebentätigkeit auszuüben, muss auch dann rechtzeitig vor deren Ausübung schriftlich angezeigt werden, wenn die Tätigkeit in keinem Zusammenhang zu der bei der Enertec ausgeübten Tätigkeit steht.

Fallbeispiel 2

Ein Mitarbeiter hält auf Veranlassung der Bielefelder Netz auf einer Fachtagung einen fachbezogenen Vortrag. Hierfür erhält er eine Honorarzahlen. Von anderen Referierenden dieser Tagung weiß er, dass diese das Honorar für sich privat verwenden. Auch er würde die Honorarzahlen gerne für sich privat behalten.

Kann der Mitarbeiter der Bielefelder Netz die Honorarzahlen privat behalten?

Nein. Erhält er eine Honorarzahlen, so hat diese:r dies seiner Führungskraft anzuzeigen. Sofern mit der Bielefelder Netz nichts anderes vereinbart ist, hat er das Honorar an die Bielefelder Netz abzuführen.

Gesellschaftliche Verantwortung



Die Unternehmen der Stadtwerke Bielefeld Gruppe nehmen als kommunale Unternehmen ihre besondere soziale, ökologische und gesellschaftliche Verantwortung wahr – u. a. durch die Unterstützung von gemeinnützigen, sozialen, kulturellen, bildenden, wissenschaftlichen oder sportlichen Einrichtungen, Vereinen, Veranstaltungen, Projekten etc. mit einem besonderen Fokus auf Nachhaltigkeit und durch regelmäßige Spenden und Sponsoringmaßnahmen.

Dadurch erreichen wir eine positive Öffentlichkeitswahrnehmung der Unternehmen der Unternehmensgruppe sowie eine erhöhte Identifikation der Mitarbeitenden mit ihrem jeweiligen Unternehmen.

Selbstverständnis der Unternehmensgruppe stehen und auf die Verbesserung der Lebensqualität in der Region abzielen.

Spenden und Sponsoring

Spenden sind freiwillige Leistungen zur Förderung bestimmter Projekte, Organisationen oder Einrichtungen ohne jegliche Gegenleistung. Als verantwortungsvolles Mitglied der Gesellschaft tätigen die Unternehmen der Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld Spenden in Form von Geld- und Sachzuwendungen zur Förderung kultureller, sozialer, wissenschaftlicher sowie gemeinnütziger Zwecke. Diese müssen im Einklang mit den gesellschaftlichen Werten und dem

Es ist bereits der Anschein zu vermeiden, dass die geschäftlichen Beziehungen der Unternehmen des Konzerns zu Dritten in irgendeiner Weise durch Spenden beeinflusst werden oder beeinflussbar sind. Spenden dürfen nicht den Charakter einer unmittelbaren oder mittelbaren Zuwendung für die Vornahme oder Nichtvornahme einer bestimmten Handlung haben oder im Zusammenhang mit der Vergabe von Aufträgen stehen. Direkte oder indirekte Spenden an politische Parteien und deren nahestehende Organisationen, Parteifunktionär:innen und Amtsbewerber:innen dürfen nicht gewährt werden. Spenden erfolgen im Rahmen eines genehmigten Spendenkonzeptes.





Jede Spende der Unternehmen der Gruppe ist vollständig zu dokumentieren.

Beim Sponsoring handelt es sich im Gegensatz zum Spenden um ein gegenseitiges Austauschverhältnis. Die Zuwendung von Geld bzw. geldwerten Sach- und Dienstleistungen wird hier an eine Gegenleistung der bzw. des Empfangenden geknüpft. Auch dabei darf ebenfalls nicht der Eindruck aufkommen, dass damit eine unzulässige Beeinflussung der Sponsoringpartner:innen beabsichtigt wird. Unser Sponsoring setzen wir dazu ein, unser Ansehen in der Öffentlichkeit positiv zu prägen. Dabei hat Leistung und Gegenleistung stets in einem angemessenen Verhältnis zueinander zu stehen. Die Auswahl von Sponsoringleistungen erfolgt ausschließlich auf der Grundlage eines Sponsoringkonzeptes gemäß

den Vorgaben der entsprechenden Verfahrensanweisung. Liegen mehrere Anfragen für Sponsoring vor, so ist bei der Auswahl auf Neutralität zu achten.

Persönliche Interessen und Interessen von Sponsor:innen – sollten diese nicht projektbezogen sein – dürfen die Auswahl nicht beeinflussen. Um Transparenz sicherzustellen, sind die Gründe für die Auswahlentscheidung bei mehreren möglichen Sponsor:innen schriftlich niederzulegen. Sponsoringmaßnahmen bedürfen immer einer schriftlichen Vereinbarung. Spenden- und Sponsoringmaßnahmen erfolgen in Abstimmung mit dem Compliance-Beauftragten.

Arbeits- und Umweltschutz

Die Unternehmen der Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld gewährleisten höchstmögliche Arbeitssicherheit und optimalen Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Dabei betrachten wir die jeweiligen Bestimmungen als Mindeststandards. Unser Ziel sind Arbeitsbedingungen, die motivieren und anspornen.

Mit unseren Energieerzeugungs- und Mobilitätskonzepten tragen wir dem Bedürfnis Rechnung, Ressourcen zu sparen, Umweltbelastungen zu senken und Mobilität zu sichern. Wir legen unsere Maßnahmen zur Verbesserung der Umweltverträglichkeit und zur Nachhaltigkeit offen und stehen im Austausch mit denjenigen, die die Umsetzung unserer Konzepte begleiten.



Gesundheitsschutz

Die Gesundheit unserer Beschäftigten sehen wir als hohes Gut, das es zu schützen und zu halten gilt. Deshalb profitieren unsere Mitarbeiter:innen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements u. a. von speziellen Angeboten der Arbeitsmedizin, des Betriebspsychologischen Dienstes sowie proaktiver Gesundheitsförderung.



Umgang mit Daten und Informationen



Der korrekte, wahrheitsgemäße und vertrauliche Umgang mit Informationen ist eine wesentliche Säule für eine positive Außenwahrnehmung der Unternehmen der Stadtwerke Bielefeld Gruppe und damit auch für den wirtschaftlichen Erfolg. Ein vertrauensvoller und sorgsamer Umgang mit Informationen und Daten ist für uns selbstverständlich. Wir gewährleisten dabei den erforderlichen Einklang mit der Darstellung der Unternehmen der Gruppe in der Öffentlichkeit und in sozialen Medien sowie im Verhältnis zu den Medien.

Verschwiegenheitspflichten & Wahrung von Geschäftsgeheimnissen

Beschäftigte, die keine ausdrückliche Befugnis besitzen, vertrauliche Informationen über die Unternehmen der Unternehmensgruppe und ihre Geschäftspartner:innen an die Öffentlichkeit oder Dritte weiterzuleiten, sind diesbezüglich zur absoluten Verschwiegenheit verpflichtet.

Vertraulich sind nicht nur entsprechend gekennzeichnete Informationen, sondern auch solche, von denen anzunehmen ist, dass sie nicht an die Öffentlichkeit dringen sollen, da sie möglicherweise zum Nachteil für die Unternehmen des Konzerns genutzt werden können. In Zweifelsfällen sollten Beschäftigte vorsichtig und bedacht mit internen Informationen umgehen und Rücksprache mit ihrer Führungskraft halten.

Die Verletzung von Geschäftsgeheimnissen durch Mitarbeiter:innen ist gemäß § 23 des Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) strafbar.

Fallbeispiel

Eine Mitarbeiterin hat im Zusammenhang mit der Entwicklung eines neuen Produkts bei den Stadtwerken eine Präsentation zu den gewonnenen Erkenntnissen, ausstehenden Entwicklungsstufen und Strategien erstellt. Hierbei handelt es sich um vertrauliche Informationen, die nicht öffentlich bekannt sind und auch nicht bekannt gemacht werden sollen. Ein privater Bekannter der Mitarbeiterin befasst sich im Rahmen seiner Doktorarbeit ganz zufällig mit einer ähnlichen Thematik und bittet die Mitarbeiterin, ihm die Präsentation einmal zu zeigen. Die Mitarbeiterin ist bereit, ihm Einblick zu gewähren, da es sich ja bei dem Bekannten um keinen Wettbewerber der Stadtwerke handelt und die Informationsweitergabe nur wissenschaftlichen Zwecken dient.

Ist die Auffassung der Mitarbeiterin korrekt?
Nein. Sofern mit den Stadtwerken keine anderweitige Vereinbarung getroffen wurde, dürfen vertrauliche Informationen, unabhängig vom konkreten Anlass, in keinem Fall weitergegeben werden.





Informationssicherheit

In modernen Unternehmen wird nahezu jeder Geschäftsprozess virtuell in IT-Systemen dargestellt, deren Komplexität und Vernetzung immer weiter zunimmt. Der Sicherheit der Datenverarbeitung kommt daher eine sehr große Bedeutung zu. Neben der Einhaltung von rechtlichen Vorgaben geht es dabei insbesondere um die Wahrung der Vertraulichkeit, der Integrität, der Verfügbarkeit und der Authentizität von Daten und Systemen im Tagesgeschäft. Auch der Verlust von Daten bildet ein großes Risiko.

Um die größtmögliche IT-Sicherheit zu gewährleisten, hat die Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld ein detailliertes Sicherheitskonzept und effektive Sicherheitsrichtlinien erarbeitet. Neuste IT-Sicherheitsentwicklungen werden beachtet und soweit erforderlich unverzüglich umgesetzt. Darüber hinaus garantiert ein spezielles IT-Sicherheitsgremium, das direkt der Geschäftsführung unterstellt ist, eine zeitnahe Behandlung risikorelevanter Einzelthemen und eine vorausschauende Reaktion auf mögliche Sicherheitsrisiken.

Fallbeispiel

Ein Kollege tut sich schwer, im privaten Bereich seine Passwörter zu verwalten. Weil er weiß, dass er diese sensiblen Daten nicht auf ein Blatt Papier schreiben und neben seinen Computer legen sollte, verwendet er für alle privaten Online-Geschäfte immer dasselbe Passwort, das er sich gut merken kann. Und weil das so praktisch ist, hat er das Passwort auch verwendet, als er für seine Arbeit einen Zugang für den Internetauftritt einer Fachzeitschrift benötigte.

Was ist in diesem Fall richtig, was falsch?
Der Kollege hat gut erkannt, dass Passwörter nicht achtlos herumliegen sollten. Keinesfalls darf aber ein Passwort mehr als einmal verwendet werden. Und auf gar keinen Fall sollten Passwörter aus dem privaten Bereich im betrieblichen Umfeld verwendet werden.

Datenschutz

Aus der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ergeben sich datenschutzrechtliche Vorgaben mit Relevanz für die Unternehmen der Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld.

Datenschutz ist der Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten. Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen.

Der rechtssichere Umgang mit Daten von Arbeitnehmer:innen und Kund:innen ist jederzeit zu gewährleisten. Die weiteren Vorgaben finden sich dazu im Einzelnen in der Gruppenrichtlinie „GR04 Datenschutz“ sowie im Betriebshandbuch Informationssicherheits- und Datenschutzmanagementsystem.

Jedes unbefugte Erheben, Verarbeiten, Weitergeben und Nutzen personenbezogener Daten ist den Beschäftigten der Unternehmensgruppe untersagt. Die Datenschutzbeauftragte sind für die Überwachung der Einhaltung der DSGVO sowie sonstiger geltender Datenschutzvorschriften bei Planung, Implementierung, Durchführung und Änderung inner- und außer-betrieblicher Prozesse zuständig.

Fallbeispiel

In einer voll besetzten Stadtbahn liest eine Mitarbeiterin für andere Fahrgäste einsehbar in einem Kundenvertrag (z. B. Stromvertrag) und telefoniert dabei. Während des Telefonats nennt sie für alle gut hörbar Informationen zum Kunden (z. B. Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail-Adresse, derzeitiger Versorger). Darüber hinaus spricht sie am Telefon auch über den Preis.

Sollte sie ihr Verhalten überdenken?
Ja. Indem sie als Stadtwerke-Mitarbeiterin gut hörbar über den Kunden und über den Preis spricht, ermöglicht sie den anderen Fahrgästen, Kenntnis von den Kundendaten und von internen vertraulichen Informationen zu erlangen. Diese, wenn auch unbeabsichtigte, Bekanntgabe der Kundendaten und Preisinformationen an die anderen Fahrgäste stellt einen Datenschutzverstoß und einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex dar.



Umgang mit Medien / Öffentlichkeitsarbeit

Die Unternehmen der Stadtwerke Bielefeld Gruppe stehen in ständigem Austausch mit den Medien und der Öffentlichkeit und geben dabei verlässlich, fristgerecht und respektvoll u. a. Auskunft über die Tätigkeiten der Unternehmen der Unternehmensgruppe. Um dies in einer korrekten und gleichbleibenden Form gewährleisten zu können, dürfen offizielle Stellungnahmen für Medien ausschließlich von hierzu autorisierten Personen abgegeben werden. Dies stellt zudem sicher, dass vertrauliche Informationen über die Unternehmen der Unternehmensgruppe oder deren Geschäftspartner:innen entsprechend sensibel gehandhabt werden.

Treten Journalist:innen oder andere Medienvertreter:innen mit Fragen an Beschäftigte heran, die nicht die Befugnis besitzen, sich im Namen ihres Unternehmens zu äußern, sind diese freundlich an die jeweiligen Führungskräfte oder die Mitarbeiter:innen des Bereichs Unternehmenskommunikation zu verweisen.

Fallbeispiel

Ein Journalist meldet sich telefonisch bei einem BBF-Mitarbeiter und bittet ihn um Auskünfte zu einem einige Tage zurückliegenden Vorfall in einem Hallenbad.

Sollte er sich zu diesem Vorfall äußern?
Nein. Der Mitarbeiter sollte sich selbst schützen und nicht die Rolle eines Unternehmenssprechers einnehmen. Er sollte freundlich an die Unternehmenskommunikation der Stadtwerke Bielefeld Gruppe verweisen und dann die Kolleg:innen der Unternehmenskommunikation (GK) informieren. Diese klären dann zunächst mit dem BBF-Mitarbeiter den Sachverhalt und wenden sich dann an den anfragenden Journalisten.

Soziale Medien

Die sozialen Medien bieten in ihrer Gesamtheit ein enormes Informationsspektrum und vielfältige interaktive Kommunikationsmöglichkeiten – und ihre Weiterentwicklung setzt sich stetig fort. So abwechslungsreich und komfortabel das weltweite Netz unser Leben auch macht, so vielfältig und spannend Social-Media-Anwendungen auch sind: Es bestehen auch Gefahren bei der Nutzung solcher Dienste, die eine besondere Verantwortung erfordert. In der Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld kümmert sich ein eigener Bereich um den gewissenhaften Umgang mit Social Media wie Facebook, Instagram, Xing etc.

Unsere Social Media Guidelines sind in unserem „UFO“ zu finden.

Fallbeispiel

Auf Facebook entfacht sich eine Diskussion über das unfreundliche Verhalten eines moBiel-Busfahrers. Manche Kommentare sind beleidigend, kritisieren pauschal die Berufsgruppe und sind realitätsfern. Ein Kollege hat dazu eine eigene Meinung und es brennt ihm auf der Seele, dazu etwas zu sagen.

Sollte er sich an der Diskussion beteiligen?
Auch wenn sein Wunsch nachvollziehbar ist, seinem Ärger Luft zu machen, sollte er sich selbst schützen und auch in diesem Beispiel nicht die Rolle eines Unternehmenssprechers einnehmen. Das gilt insbesondere für unternehmenssensible und kritische Themen. Diese Verantwortung liegt ausschließlich bei den Mitarbeiter:innen der Unternehmenskommunikation und den weiteren dazu befugten Kolleg:innen aus dem Digitalteam (GM1) oder den Kundenzentren (MP3).



Finanz-, Rechnungs- und Berichtswesen



Eine am wirtschaftlichen Erfolg orientierte Unternehmensführung ist Grundvoraussetzung für den Bestand des Unternehmens. Hierzu ist die Übereinstimmung des Finanz-, Rechnungs- und Berichtswesens mit allen rechtlichen Vorgaben zwingend geboten. Zur Vermeidung wirtschaftlicher Nachteile und Schäden achten wir zudem auf die Einhaltung des Public Corporate Governance Kodex der Stadt Bielefeld.

Ordnungsmäßigkeit der Buchführung

Sämtliche Transaktionen, die Buchführung und Rechnungslegung betreffen, müssen in Übereinstimmung mit allen anwendbaren Vorschriften und Regeln zur ordnungsmäßigen Buchführung erfolgen. Jede Dokumentation, Abrechnung und Datenerfassung hat vollständig, ordnungsgemäß und wahrheits- wie fristgerecht zu sein sowie den gesetzlichen und vertraglichen Anforderungen zu entsprechen. Alle Bücher, Aufzeichnungen, Konten und Geschäftsberichte müssen angemessen detailliert sein, die Geschäfte der Unternehmen der Unternehmensgruppe ordnungsgemäß widerspiegeln und die geltenden rechtlichen Anforderungen ebenso wie die internen Kontrollen erfüllen. Dies gilt im besonderen Maße für die Buchführung und die Rechnungslegung sowie für die sonstigen Berichte über die Geschäftsentwicklung und die Finanzlage der Unternehmen des Konzerns.

Public Corporate Governance Kodex der Stadt Bielefeld

Als kommunales Versorgungs- und Verkehrsunternehmen im Eigentum der Stadt Bielefeld unterliegt die Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld dem Public Corporate Governance Kodex der Stadt Bielefeld, mit dem eine sowohl am Gemeinwohl als auch am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens selbst orientierte Unternehmensführung gewährleistet sein soll. Die Stadtwerke Bielefeld Gruppe versteht diesen Public Corporate Governance Kodex der Stadt Bielefeld als Maßstab guter Unternehmensführung und -kontrolle, mit dem sichergestellt wird, dass bei der Leitung, Steuerung und Überwachung der Unternehmensgruppe insbesondere auch die öffentlichen Belange berücksichtigt werden.



Finanzielle Integrität

Für die Entscheidungsprozesse und für das Einhalten rechtlicher Vorschriften ist eine transparente und korrekte Darstellung der wirtschaftlichen Aktivitäten und Eigentumsverhältnisse innerhalb der Unternehmensgruppe wichtig. In diesem Zusammenhang benötigte Informationen werden den Gesellschafter:innen und beteiligten Marktpartner:innen in angemessener, präziser und verständlicher Form übermittelt. Die Kommunikations- und Informationspolitik entspricht hierbei den Grundsätzen der Gleichbehandlung. Sämtliche Zahlungen und Transaktionen sind entsprechend der internen Geschäftsanweisung zu autorisieren und unter Einhaltung aller gesetzlichen Rechnungslegungsvorschriften zeitnah und vollständig zu buchen.

Einhaltung des Verhaltenskodex und Sanktionen



Der hier vorliegende Verhaltenskodex ist von allen Mitgliedern der Geschäftsführungen und allen Beschäftigten in den Unternehmen der Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld einzuhalten.

Es ist die Aufgabe der Führungskräfte, die Leitlinien und Regeln zu vermitteln und ihre Einhaltung beispielhaft vorzuleben. Für die Einhaltung dieses Verhaltenskodex ist jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter persönlich verantwortlich. Entsteht in einer Situation Unsicherheit darüber, welche Verhaltensweise die korrekte ist, haben alle Beschäftigten die Möglichkeit, sich durch ihre Compliance-Ansprechpartner:innen oder den Compliance-Beauftragten der Unternehmensgruppe (s. Seite 39) beraten zu lassen.

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können gravierende Folgen mit sich bringen. Je nach der Schwere der Verfehlung ist mit Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis und dessen Fortführung, mit Schadensersatzforderungen oder sogar mit strafrechtlichen Folgen zu rechnen.



Compliance-Organisation



Damit unser Verhaltenskodex konsequent und korrekt in der Unternehmenspraxis umgesetzt werden kann, muss er in eine wirkungsvolle Compliance-Organisation eingebunden sein. Diese umfasst alle Personalien, Maßnahmen und Abläufe in der Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld, die das Einhalten der geltenden Gesetze und Regeln gewährleisten.

Die transparente Kommunikation aller Compliance-Belange ist für uns ein wesentlicher Bestandteil einer gelebten Compliance-Organisation. Wir fördern den offenen Umgang mit Compliance-Themen, damit alle Beschäftigten der Unternehmen der Unternehmensgruppe die Verhaltensrichtlinien mit der angemessenen Aufmerksamkeit wahrnehmen und befolgen können.

Dazu gehört auch, die im Einzelfall compliance-relevanten Regelverstöße und deren Folgen öffentlich bekannt zu machen. Auf diese Weise erhalten die Mitarbeitenden Orientierungshilfen zur Vermeidung solcher Regelverstöße. Zudem wird prägnant veranschaulicht, dass es sich bei Compliance-Verstößen keineswegs um „Kavaliersdelikte“ handelt.

Die zentrale Verantwortung für compliance-relevante Themen und Maßnahmen liegt bei der Geschäftsführung des jeweiligen Unternehmens innerhalb der Unternehmensgruppe.

Compliance-Beauftragter

Der Compliance-Beauftragte der Unternehmensgruppe ist der zentrale Ansprechpartner für alle compliancerelevanten Themen. Zu seinen Aufgaben gehören die Identifizierung von Compliance-Risiken, die Weiterentwicklung der Compliance-Organisation und Compliance-Ziele sowie die Überwachung der Einhaltung sämtlicher Verhaltensrichtlinien. Darüber hinaus fungiert er als Berater der Geschäftsführungen und aller Beschäftigten und er verantwortet die Entwicklung compliancerelevanter standardisierter Geschäftsabläufe und Regelwerke. Er entwickelt ein Schulungskonzept zu compliance-relevanten Themen für Führungskräfte sowie Mitarbeitenden der Unternehmen der Unternehmensgruppe.

Als Compliance-Beauftragter für die Unternehmen der Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld ist Thomas Andermann benannt. Er berichtet

direkt an die jeweilige Geschäftsleitung und ist im Hinblick auf compliancerelevante Themen nur deren Weisungen unterworfen.

Compliance-Ansprechpartner:innen

In den einzelnen Geschäftsbereichen und Unternehmen der Stadtwerke Bielefeld Gruppe agieren Compliance-Ansprechpartner:innen als Schnittstelle zwischen dem Compliance-Beauftragten und dem jeweiligen Geschäftsbereich/Unternehmen. Sie sind dort die Ansprechpartner:innen für die Mitarbeiter:innen und informieren ihre Geschäftsbereichsleitung und Geschäftsführungen über compliancerelevante Themen. Die Compliance-Ansprechpartner:innen stehen im ständigen Austausch mit dem Compliance-Beauftragten (s. Seite 39), informieren diesen über Anfragen zu compliancerelevanten Themen sowie über Hinweise zu bekannt gewordenen Compliance-Verstößen und unterstützen ihn bei seinen vielfältigen Aufgaben. Gemeinsam mit dem Compliance-Beauftragten bilden die Compliance-Ansprechpartner:innen das Compliance-Gremium, dessen Ziel die umfassende Steuerung, Koordinierung und Harmonisierung sämtlicher Compliance-Aktivitäten ist.

Wer Ansprechpartner:in in den Geschäftsbereichen oder im Unternehmen ist, kann in unserem Social Intranet „UFO“ nachgelesen werden.

Hinweisgeberschutz

Alle Beschäftigten haben einen wesentlichen Compliance-Verstoß oder ihren Verdacht auf einen solchen unverzüglich der Führungskraft, dem Compliance-Beauftragten oder der bzw. dem Compliance-Ansprechpartner:in zu melden. Diese Hinweise können in allen Kommunikationsformen, also persönlich, telefonisch, schriftlich oder per E-Mail erfolgen. Als interne Meldestelle nach dem Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender



Personen (Hinweisgeberschutzgesetz – HinSchG) steht der Compliance-Beauftragte zur Verfügung. Daneben besteht die Möglichkeit, sich an eine externe Meldestelle zu wenden. Bereits seit 2018 haben wir in der Unternehmensgruppe ein elektronisches Hinweisgebersystem eingerichtet. Dieses Hinweisgebersystem ist über die Webadresse > <https://www.bkms-system.com/swb-gruppe> von überall erreichbar.

Hier können Hinweise zu den einschlägigen Themenkomplexen sowohl namentlich als auch anonym abgegeben werden. Durch Einrichtung eines geschützten Postkastens kann unter Wahrung der Anonymität mit der bzw. dem Hinweisgeber:in kommuniziert werden. Die Unternehmen der Stadtwerke Bielefeld Gruppe stellen über die Meldestelle die ordnungsgemäße Meldungsbearbeitung und Dokumentation sowie den erforderlichen Schutz der Hinweisgeber:innen und die ggf. notwendige Vertraulichkeit der Meldung sicher.

Mit dem elektronischen Hinweisgebersystem sowie der Compliance-Organisation, der Errichtung der internen Meldestelle, der gelebten offenen Compliance-Kommunikation sowie dem Verfahren zur Meldungsbearbeitung soll ein Anreiz geschaffen werden, dass Hinweise zuerst an die interne Meldestelle oder das Hinweisgebersystem gemeldet werden.

Über das Hinweisgebersystem können Verstöße gemeldet werden, wenn es einen Verdacht auf Korruption und Wettbewerbsdelikte, auf Vermögensdelikte (Betrug, Untreue, Unterschlagung etc.), auf Schwarzarbeit oder Geldwäsche gibt. Gleiches gilt bei Verstößen gegen Vorschriften zur Rechnungslegung, gegen Arbeitsschutzvorschriften, gegen Datenschutzrecht oder gegen das Gleichbehandlungsprogramm nach Energiewirtschaftsgesetz (EnWG). Darüber hinaus könnt ihr euch über das Hinweisgebersystem Rat zu Compliance-Fragen suchen. In das elektronische Hinweisgebersystem ist das Beschwerdesystem nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) integriert. Sämtliche gesetzlichen Vorgaben zum Schutz hinweisgebender Personen werden beachtet. Wir betrachten jede:n Mitarbeiter:in, die oder der einen Compliance-Verstoß meldet, stets als Person, die sich für den Schutz und das Wohlergehen der Unternehmensgruppe in besonderem Maße engagiert. Dies gilt auch dann, wenn die hinweisgebende Person den Weg über das Hinweisgebersystem wählt und anonym bleiben möchte.

Aufgrund einer Meldung eines Regelverstößes muss niemand mit Sanktionen rechnen. Dies gilt auch dann, wenn der Hinweis zwar in gutem Glauben abgegeben wurde, sich aber nach Prüfung als inhaltlich unzutreffend erweist. Meldet ein:e Mitarbeiter:in der Unternehmen der Stadtwerke Bielefeld Gruppe allerdings einen selbst begangenen Regelverstoß, sind Sanktionen nicht auszuschließen. Je nach Schwere des Verstoßes kann sich eine solche „Selbstanzeige“ aber eventuell mildernd auf die Konsequenzen auswirken.

Fallbeispiel

Eine Mitarbeiterin beobachtet, wie ein Kollege wiederholt gegen interne Regelungen der Stadtwerke und geltende Gesetze verstößt. Es besteht die Vermutung, dass die gemeinsame Führungskraft dieses Verhalten duldet. Deshalb möchte die Mitarbeiterin weder den Kollegen direkt zur Rede stellen noch die Beobachtungen der Führungskraft mitteilen.

Was kann sie in einem solchen Fall tun?

Sie sollte direkt den Compliance-Beauftragten oder ihre:n Compliance-Ansprechpartner:in kontaktieren oder das Hinweisgebersystem nutzen und den Vorfall entsprechend den geltenden Regelungen melden.

Schulungen

Um die Inhalte sowie die Verbindlichkeit interner Regelwerke und generelle Geschäftsprozesse mit Compliance-Relevanz zu etablieren, sind regelmäßige Schulungen der Beschäftigten enorm wichtig. Ohne eine Vermittlung der Regelungs-inhalte kann deren Einhaltung und Akzeptanz nicht verlangt werden.

Diese Schulungen sind daher ein Kernelement unserer Compliance-Organisation. Die Verantwortung für die Entwicklung eines Schulungskonzeptes und die Durchführung der Mitarbeiterschulungen liegt bei unserem Compliance-Beauftragten. Er wird hierbei von den jeweiligen Compliance-Ansprechpartner:innen unterstützt.

Für die Schulungen werden die Möglichkeiten von E-Learning-Modulen genutzt. Dadurch können ggf. erforderliche Wiederholungsschulungen sowie themen- und anlassbezogene Schulungen koordiniert werden.

Kontakt

Habt ihr Fragen zum Verhaltenskodex der Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld? Dann wendet euch gerne an unseren Compliance-Beauftragten Thomas Andermann, der sich auch über euer Feedback und wertvolle Hinweise freut.

Euer Ansprechpartner

Thomas Andermann
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Compliance-Beauftragter
Telefon (05 21) 51-4027
thomas.andermann@stadtwerke-bielefeld.de

Impressum

Herausgeber

Stadtwerke Bielefeld GmbH
Schildescher Straße 16
33611 Bielefeld

Redaktion

Hans-Heinrich Sellmann (V. i. S. d. P.)
Thomas Andermann

Gestaltung

deteringdesign.de

Fotonachweis

Besim Mazhiqi, Salzmann Fotografie, Archiv Stadtwerke Bielefeld,
Sebastian Ruthe, Teutoburger Wald-Tourismus Dominik Ketz



Stadtwerke Bielefeld Gruppe

Hausanschrift

Stadtwerke Bielefeld GmbH
Schildescher Straße 16
33611 Bielefeld

Postanschrift

Stadtwerke Bielefeld GmbH
Postfach 10 26 92
33526 Bielefeld

Zentrale Kommunikation

Tel. (0521) 51-90
www.stadtwerke-bielefeld.de