17.06.2025

Verhaltenskodex des BVEG

Der Anwendungsbereich des Kodex erstreckt sich auf alle Aktivitäten des BVEG und alle Aktivitäten seiner Mitarbeiter in allen Situationen, in denen diese als Repräsentanten des BVEG wahrgenommen werden.

Der Verband



© tsyhun/Shutterstock.com

Vorwort

Der BVEG vertritt die Interessen der deutschen Erdgas- und Erdölproduzenten, der Betreiber von Untergrundspeichern, der in dieser Industrie tätigen Dienstleister sowie die Interessen an der wirtschaftlichen Nutzung von Geoenergie gegenüber der Öffentlichkeit, Vertretern staatlicher Organe, politischer Parteien und sonstiger Organisationen.

Für diese Tätigkeit ist das rechtlich und ethisch einwandfreie Verhalten des BVEG und seiner Mitarbeiter von entscheidender Bedeutung. Es liegt im grundlegenden Interesse des BVEG, seiner Mitarbeiter und Mitgliedsunternehmen, dass der BVEG und seine Mitarbeiter sich stets rechtlich und ethisch einwandfrei verhalten. Die Grundprinzipien für dieses Verhalten sind im vorliegenden Verhaltenskodex („**Kodex**„) beschrieben, der vom Vorstand des BVEG beschlossen wurde und für den BVEG und seine Mitarbeiter verbindlich ist. Damit dient dieser Kodex als Grundlage für das alltägliche Handeln des BVEG und seiner Mitarbeiter.

Die Umsetzung des Kodex in den Arbeits- und Geschäftsalltag des BVEG wird vom Vorstand aktiv gefördert und seine Einhaltung regelmäßig überprüft. Aus diesem Grund hat der BVEG einen Compliance-Beauftragten benannt, der die ihm in diesem Kodex zugewiesenen Aufgaben erfüllt und als Ansprechpartner für Fragen und Hinweise, die den Kodex und seine Einhaltung betreffen, zur Verfügung steht. Zusätzlich hat der BVEG einen Rechts- und Compliance-Ausschuss gegründet, der die Fortentwicklung der Compliance-Systeme im BVEG unterstützt.

Wir sind fest davon überzeugt, dass die Einhaltung dieses Kodex und die darin beschriebenen Regeln und Prinzipien das Fundament für den weiteren nachhaltigen Erfolg des BVEG sind.

Unterstützen Sie uns dabei, stets in Übereinstimmung mit dem Kodex zu handeln!

Bundesverband Erdgas, Erdöl und Geoenergie e.V.
Hannover, 23.10.2024

Jens-Christian Senger
Vorstandsvorsitzender des BVEG

Dr. Ludwig Möhring
Hauptgeschäftsführer
Mitglied des Vorstandes

1. Anwendungsbereich

Der Anwendungsbereich des Kodex erstreckt sich auf alle Aktivitäten des BVEG und alle Aktivitäten seiner Mitarbeiter in allen Situationen, in denen diese als Repräsentanten des BVEG wahrgenommen werden.

Der Kodex gilt für alle Aktivitäten sowohl im In- als auch im Ausland. Nur soweit eine Regelung des Kodex eine Vorschrift einer bestimmten Rechtsordnung verletzen würde, gilt die entsprechende Regelung des Kodex im Geltungsbereich einer solchen Rechtsordnung nicht.

Der Kodex ist die Basis für weitere interne Regelungen des BVEG, die den vom Kodex bestimmten Rahmen weiter konkretisieren und zusätzliche Orientierung und Anleitung geben.

2. Allgemeine Grundsätze

Der BVEG unterliegt Gesetzen, Verordnungen und vergleichbaren Vorschriften, die internationaler, nationaler,

regionaler oder lokaler Natur sein können. Der BVEG verpflichtet sich, sich bei sämtlichen Aktivitäten an alle hierfür geltenden Gesetze, Verordnungen und vergleichbaren Vorschriften zu halten. Der BVEG erwartet gesetzestreues Verhalten auch von seinen Mitarbeitern und Partnern. Der BVEG unternimmt alles Notwendige, um seine Mitarbeiter über die sie betreffenden Regelungen zu unterrichten und sie darin zu unterweisen, wie diese Regelungen einzuhalten sind.

Zusätzlich zu diesem rechtlich einwandfreien Verhalten bekennen sich der BVEG und seine Mitarbeiter dazu, sich auch stets ethisch einwandfrei zu verhalten. Das heißt, dass alle Aktivitäten des BVEG und seiner Mitarbeiter von den Prinzipien der Integrität, Ehrlichkeit, Offenheit und Transparenz bestimmt sind. Integres Verhalten und ehrliche Kommunikation sind wesentliche Voraussetzungen für eine vertrauensvolle und nachhaltig erfolgreiche Interessenvertretung. Nur durch offenen Dialog und transparentes Handeln können konstruktive und für alle Beteiligten dauerhaft tragfähige Ergebnisse erzielt werden.

Insbesondere die Führungskräfte des BVEG nehmen für diese Grundprinzipien eine Vorbildfunktion wahr und werden die Umsetzung dieser allgemeinen Grundsätze aktiv fördern.

3. Einsatz gegen Korruption und Bestechung

Der BVEG toleriert keinerlei Form von Korruption oder Bestechung, weder aktiv noch passiv, direkt oder indirekt, und geht gegen jede Form von Korruption und Bestechung vor. Insbesondere der korrekte Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Vorteilen (siehe hierzu Ziffer 4.), Spenden und Sponsoring (siehe hierzu Ziffer 5.) sowie das korrekte Verhalten bei der politischen Interessenvertretung (siehe hierzu Ziffer 6.), bei potentiellen Interessenkonflikten (siehe hierzu Ziffer 7.) und dem Abschluss von Verträgen mit Geschäftspartnern (siehe hierzu Ziffer 8.) gehören zu den wichtigen Grundlagen einer integren Verbandsarbeit. Die Regelungen in den folgenden Ziffern 4. bis 8. enthalten konkrete Regeln, die bezwecken, bereits den bloßen Anschein einer unangemessenen Einflussnahme zu vermeiden. Diese konkreten Regeln sind vom BVEG und seinen Mitarbeitern stets zu beachten und einzuhalten.

4. Geschenke, Einladungen und sonstige Vorteile

1) Jedem Mitarbeiter des BVEG ist es untersagt, Geschenke, Einladungen und sonstige Vorteile anzunehmen, wenn ein Dritter diese mit dem Ziel anbietet, in Aussicht stellt, verspricht oder gewährt, den jeweiligen Mitarbeiter zu beeinflussen, oder ein Geschäft oder einen geschäftlichen Vorteil zu erlangen oder zu behalten, oder um das Erlangen oder Behalten eines Geschäfts oder geschäftlichen Vorteils zu entlohnen, oder als ausdrückliche oder stillschweigende Gegenleistung für Vergünstigungen oder Vorteile des BVEG. Es ist daher erforderlich, in Beziehungen zu Dritten schon den bloßen Anschein einer unangemessenen Beeinflussung zu vermeiden.
2) Jedem Mitarbeiter des BVEG ist es untersagt, einem Dritten Geschenke, Einladungen und sonstige Vorteile mit dem Ziel anzubieten, in Aussicht zu stellen, zu versprechen oder zu gewähren, den jeweiligen Dritten zu beeinflussen, ein Geschäft oder einen geschäftlichen Vorteil zu erlangen oder zu behalten, oder um das Erlangen oder Behalten eines Geschäfts oder geschäftlichen Vorteils zu entlohnen, oder als ausdrückliche oder stillschweigende Gegenleistung für Vergünstigungen oder Vorteile des Dritten. Es ist daher erforderlich, in Beziehungen zu Dritten schon den bloßen Anschein einer unangemessenen Einflussnahme zu vermeiden, insbesondere im Zusammenhang mit Mandats- und Amtsträgern.

3) Geschenke, Einladungen und sonstige Vorteile dürfen von Mitarbeitern des BVEG nur innerhalb der Grenzen der üblichen geschäftlichen Gepflogenheiten und nur dann von ihnen angenommen bzw. angeboten, in Aussicht gestellt, versprochen oder gewährt werden, wenn sie nicht als Versuch zur Erlangung eines unangemessenen Einflusses anzusehen sind. Bei der Bestimmung, was üblich ist, wird von den Mitarbeitern erwartet, in jedem Einzelfall größte Sorgfalt walten zu lassen und alle jeweiligen Umstände der betreffenden Geschenke, Einladungen oder Vorteile zu berücksichtigen, wie etwa:

- Wert, Art und Zweck der betreffenden Geschenke, Einladungen oder Vorteile,
- Positionen der Personen, die sie gewähren und annehmen,
- geschäftlicher Kontext,
- Gegenseitigkeit und
- anwendbare Gesetze und Vorschriften sowie gesellschaftliche Normen.

4) Überschreitet der Wert eines Geschenks, einer Einladung oder eines sonstigen Vorteils den Wert von € 50,-, so darf ein Mitarbeiter des BVEG dies nur annehmen, anbieten, in Aussicht stellen, versprechen oder gewähren, wenn im Voraus der Compliance-Beauftragte zugestimmt hat und nach dessen Einschätzung sichergestellt ist, dass dadurch noch nicht einmal der bloße Anschein einer unangemessenen Einflussnahme entsteht.
5) Zusätzliche Regelungen gelten für Geschenke, Einladungen und sonstige Vorteile an Amts- oder Mandatsträger. Denn Amts- und Mandatsträger unterliegen besonderen Beschränkungen und Verboten bei der Annahme von Geschenken, Einladungen und sonstigen Vorteilen und der BVEG achtet strikt auf die Integrität und Rechtmäßigkeit parlamentarischer und behördlicher Prozesse.

Daher dürfen Mitarbeiter des BVEG Geschenke, Einladungen und sonstige Vorteile an Amts- oder Mandatsträger nur dann anbieten, in Aussicht stellen, versprechen und gewähren, wenn im Vorfeld der Compliance-Beauftragte des BVEG zugestimmt hat und nach dessen Einschätzung sichergestellt ist, dass dadurch noch nicht einmal der bloße Anschein einer unangemessenen Beeinflussung entsteht.

„Amtsträger“ sind Beamte, Angestellte des öffentlichen Dienstes, sonstige Personen, soweit diese kraft Bestellung Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnehmen, sowie sonstiger Vertreter öffentlicher Institutionen. Im Sinne dieses Kodex zählen hierzu auch europäische Amtsträger, wie z.B. Mitglieder der EU-Kommission und Beamte oder sonstige Bedienstete der Europäischen Union, und ausländische Amtsträger, wie z.B. Mitarbeiter ausländischer Botschaften.

„Mandatsträger“ sind die Abgeordneten des Deutschen Bundestages, der Landtage und des Europäischen Parlaments, die Volksvertreter kommunaler Gebietskörperschaften sowie Mitglieder der Bundesversammlung.

5. Spenden und Sponsoring

1) Spenden sind freiwillige Zuwendungen an gemeinnützige oder als gemeinnützig anerkannte Einrichtungen, für die der Empfänger der Spende nicht zu einer Gegenleistung verpflichtet ist. Sponsoring sind Zuwendungen an gemeinnützige oder als gemeinnützig anerkannte Einrichtungen, für die der Empfänger der Sponsoringleistung zu einer öffentlichkeitswirksamen Gegenleistung verpflichtet ist (z.B. der Veröffentlichung des Namens des Sponsors, dem Anbringen eines Logos des Sponsors).

2) Der BVEG leistet nur Spenden und Sponsorings, die nach den jeweils anwendbaren Gesetzen, Vorschriften und Gepflogenheiten rechtmäßig und ethisch vertretbar sind und im langfristigen legitimen Interesse des BVEG liegen. Der BVEG verpflichtet sich, bereits den bloßen Anschein einer unangemessenen Einflussnahme auf geschäftliche, amtliche oder politische Entscheidungen durch die Gewährung von Spenden und Sponsoring zu vermeiden.
3) Barspenden und Barsponsorings sind unzulässig. Alle Spenden und Sponsorings erfordern die vorherige Prüfung und Zustimmung des Hauptgeschäftsführers und des Compliance-Beauftragten. Spenden- und Sponsoringleistungen dürfen nur auf der Grundlage einer schriftlichen Dokumentation erfolgen und müssen mit dem Prinzip der internen Transparenz vereinbar sein. Der für die jeweilige Spende und das jeweilige Sponsoring verantwortliche Mitarbeiter muss über die Identität des Empfängers, über Art und Wert der Zuwendung, über Motivation und beabsichtigten Zweck der betreffenden Maßnahme jederzeit Rechenschaft ablegen können und hat diese Aspekte unverzüglich nach der jeweiligen Spende bzw. dem jeweiligen Sponsoring intern zu dokumentieren und diese Dokumentation für Kontrollzwecke dem Compliance-Beauftragten transparent zu machen.
4) Der BVEG ist parteipolitisch neutral und leistet keine Spenden an politische Parteien oder Organisationen und Stiftungen, die in einer engen Beziehung zu politischen Parteien stehen. Ebenso wie eine Reihe von Mitgliedsunternehmen des BVEG leistet auch der BVEG selbst kein Sponsoring an politische Parteien (z.B. in Form des Anmietens von Ausstellungsflächen auf Parteitagen) oder an Organisationen und Stiftungen, die in einer engen Beziehung zu politischen Parteien stehen, selbst soweit dies rechtlich zulässig wäre. Denn der BVEG will auch insoweit bereits den bloßen Anschein einer unzulässigen Einflussnahme vermeiden und Risiken für seine Mitgliedsunternehmen ausschließen.

Unabhängig von den oben beschriebenen Einschränkungen für Spenden und Sponsorings an politische Parteien oder Organisationen und Stiftungen, die in einer engen Beziehung zu politischen Parteien stehen, darf der BVEG an Veranstaltungen politischer Parteien unentgeltlich teilnehmen. Aufgrund der parteipolitischen Neutralität des BVEG achtet dieser auf ein ausgewogenes Verhältnis der Parteien, an deren Veranstaltungen der BVEG teilnimmt, und besucht keine Veranstaltungen von Parteien, die als extremistisch in den Verfassungsschutzberichten der Bundesländer geführt werden. Über den unentgeltlichen Besuch einer Parteiveranstaltung durch Mitarbeiter des BVEG entscheidet der Hauptgeschäftsführer.

Die parteipolitische Neutralität des BVEG gebietet auch, dass der Verband und seine Mitarbeiter während einer Karenzzeit von 12 Wochen vor einer Wahl („Quiet Period“) politischen Parteien oder ihren Kandidaten keine öffentliche Plattform für ihre Eigendarstellung bieten oder daran mitwirken.

6. Lobbyregister, Transparenzregister und Verhaltenskodex für Interessenvertreter

1) Der BVEG ist im Lobbyregister des deutschen Bundestages als Interessenvertretung registriert. Gemäß Lobbyregistergesetz macht der BVEG im Lobbyregister Daten über sich und seine Aktivitäten transparent. Der BVEG akzeptiert den Verhaltenskodex des Deutschen Bundestages und der Bundesregierung, in dem Vorgaben für die Ausübung von Interessenvertretung geregelt sind, und bekennt sich zur Interessenvertretung auf Basis von Offenheit, Transparenz, Ehrlichkeit und Integrität.
2) Der BVEG ist im gemeinsamen europäischen Transparenzregister des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission als Interessenvertretung registriert. Mit der Registrierung verbunden ist die Pflicht des BVEG, den Verhaltenskodex der Europäischen Union („**EU**„) für Interessenvertreter („**EU Verhaltenskodex**„) im

Hinblick auf die Beziehungen zu den EU-Organen, ihren Mitgliedern, Beamten und sonstigen Mitarbeitern zu beachten. Der EU-Verhaltenskodex soll die Unparteilichkeit und Integrität der Arbeit von Europäischem Parlament und Europäischer Kommission gewährleisten.

3) Ebenso wie der BVEG sind auch die Mitarbeiter des BVEG verpflichtet, den EU-Verhaltenskodex im Rahmen ihrer Tätigkeiten für den BVEG im Verhältnis zu den EU-Organen, ihren Mitgliedern, Beamten und sonstigen Mitarbeitern strikt einzuhalten. Dies umfasst insbesondere die Pflicht zur Respektierung und Beachtung der für das jeweilige EU-Organ geltenden Regeln und Verhaltensnormen.

4) Der BVEG und die Mitarbeiter des BVEG wenden die Regeln des EU-Verhaltenskodex auch auf alle anderen, bislang vom Kodex nicht erfassten Institutionen der EU (z. B. Rat und Aufsichtsbehörden der EU) entsprechend an. Zudem sind die speziellen Verhaltensregeln, die bei Ausstellung eines Zugangsausweises für die EU-Parlamentsgebäude gelten, für die entsprechend registrierten Personen zu beachten.

7. Schutz vor Interessenkonflikten

1) Die Mitarbeiter des BVEG haben private Interessen von den geschäftlichen Interessen des BVEG zu trennen, die Interessen des BVEG zu wahren und bereits den Anschein von Konflikten zwischen privaten und geschäftlichen Interessen zu vermeiden. Besteht ein solcher Interessenkonflikt oder auch nur der Anschein eines Interessenkonflikts, so ist dies dem jeweiligen Vorgesetzten zur Entscheidung über das weitere Vorgehen offenzulegen.

2) Ist ein Mitarbeiter oder einer seiner Familienangehörigen (Ehegatte, eingetragener Lebenspartner, Kind oder andere Verwandte) an einem potentiellen Geschäftspartner des BVEG wirtschaftlich beteiligt, bedarf der Abschluss des Geschäfts der vorherigen Zustimmung des Hauptgeschäftsführers.

3) Die Aufnahme von Nebentätigkeiten bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung durch den Hauptgeschäftsführer. Die Mitarbeiter des BVEG dürfen keine Nebentätigkeiten ausüben, die zu einem Konflikt mit Verbandsinteressen führen können. Der jeweilige Mitarbeiter muss eine mögliche Interessenkollision sowohl aus einer beabsichtigten als auch aus einer ausgeübten Nebentätigkeit dem Hauptgeschäftsführer offenlegen. Hat ein Mitarbeiter des Verbands eine Nebentätigkeit aufgenommen, obwohl er wusste oder hätte wissen können, dass dies zu einem Konflikt mit Interessen des Verbandes führen kann, so kann dies zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen.

8. Verträge mit Geschäftspartnern

Der Abschluss von Verträgen und die Vergabe von Aufträgen für den BVEG haben ausschließlich unter wettbewerbsorientierten Gesichtspunkten zu erfolgen. Der Vertragsabschluss muss transparent, sachlich begründet und objektiv nachvollziehbar sein. Die Grundsätze des Vier-Augen-Prinzips sind hierbei strikt zu beachten.

9. Schutz der Vermögenswerte des BVEG

Zu den Vermögenswerten des BVEG gehören neben Sachwerten und Eigentum auch immaterielle Güter, d.h. geistiges Eigentum einschließlich Softwareprodukten.

Jeder Mitarbeiter des Verbands ist für den Schutz dieser Vermögenswerte verantwortlich. Die Vermögenswerte dürfen nur für zulässige Verbandszwecke und keinesfalls für rechtswidrige Zwecke genutzt werden. Eine Nutzung zu privaten Zwecken ist nur zulässig, soweit dies explizit gestattet ist. Zusätzliche interne Vorgaben zum Schutz der

Vermögenswerte des BVEG (z.B. Sicherheitsvorschriften, Regelungen zur Informationssicherheit) sind von jedem Mitarbeiter zu beachten.

10. Schutz von Daten und vertraulichen Informationen

Die Mitarbeiter des BVEG sind verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Vorgaben zum Umgang mit personenbezogenen Daten einzuhalten. Sie haben dafür Sorge zu tragen, dass personenbezogene Daten zuverlässig gegen unberechtigte Zugriffe Dritter geschützt sind. Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, soweit dies für einen genau definierten Zweck zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung erforderlich ist. Sobald Anhaltspunkte für einen Datenschutzverstoß vorliegen, sind unverzüglich der Hauptgeschäftsführer und der Compliance-Beauftragte des BVEG zu informieren, die alle weiteren Schritte abstimmen und koordinieren.

Die Mitarbeiter des BVEG sind zur Verschwiegenheit bei allen internen vertraulichen Angelegenheiten des BVEG sowie bei allen vertraulichen Informationen von oder über die Mitgliedsunternehmen verpflichtet. Vertraulich sind alle Informationen, die entsprechend gekennzeichnet sind oder von denen der Mitarbeiter weiß oder wissen muss, dass sie nicht öffentlich bekannt sind und auch nicht bekannt gemacht werden sollen. Hierzu zählen insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse. Im Zweifel ist bis zur Klärung und Freigabe durch den Hauptgeschäftsführer von der Vertraulichkeit der Information und der Pflicht zur Nichtweitergabe auszugehen.

Die Pflicht der Mitarbeiter zum sorgsamen Umgang mit vertraulichen Informationen umfasst insbesondere

- den Schutz der Datenbestände am Arbeitsplatz gegen unberechtigte Zugriffe Dritter;
- die Beschränkung der Anfertigung von Abschriften oder Kopien ausschließlich für den dienstlichen Gebrauch;
- die Begrenzung des Datenbestands auf das Wesentliche;
- das Unterlassen von Gesprächen über vertrauliche Mitglieder- und Verbandsangelegenheiten in der Öffentlichkeit;
- das Unterlassen der Nutzung von Mitglieder- oder Firmeninformationen für eigene Zwecke.

11. Verbot von Insidergeschäften und Insiderempfehlungen

Insiderinformationen in Bezug auf ein Unternehmen (z.B. Mitgliedsunternehmen) sind grundsätzlich solche Informationen, die vertraulich und für die Öffentlichkeit nicht zugänglich sind und bei denen anzunehmen ist, dass ein vernünftiger Investor sie bei einer Entscheidung über den Kauf oder Verkauf von Wertpapieren des betreffenden Unternehmens berücksichtigen würde. Solche Insiderinformationen können z.B. geplante oder beschlossene Unternehmensübernahmen, die beabsichtigte Veräußerung oder Stilllegung von Betriebsteilen, bevorstehende Entlassungen im großen Umfang, die Bildung von Rückstellungen, oder der überraschende Wechsel des Vorstands- oder Aufsichtsratsvorsitzenden sein.

Mitarbeiter des BVEG, die über solche Insiderinformationen verfügen, haben sich an das gesetzliche Verbot von Insidergeschäften zu halten. Jedem Mitarbeiter ist es danach gesetzlich verboten,

- unter Verwendung einer Insiderinformation Insiderpapiere für eigene oder fremde Rechnung oder für einen anderen zu erwerben oder zu veräußern,

- einem anderen eine Insiderinformation unbefugt mitzuteilen oder zugänglich zu machen,
- einem anderen auf der Grundlage einer Insiderinformation den Erwerb oder die Veräußerung von Insiderpapieren zu empfehlen oder einen anderen auf sonstige Weise dazu zu verleiten.

Für Fragen hierzu steht den Mitarbeitern des BVEG der Compliance-Beauftragte zur Verfügung.

12. Schutz vor Wettbewerbs- und Kartellrechtsverstößen

Fairer und freier Wettbewerb ist für die Wirtschaft von grundlegender Bedeutung. Der BVEG bekennt sich daher zur konsequenten Einhaltung des nationalen und europäischen Kartellrechts und erwartet von seinen Mitarbeitern, dass das Kartellrecht bei jeder Verbandsaktivität ausnahmslos beachtet wird.

Im Zusammenhang mit der Arbeit des BVEG kommt dem Kartellrecht regelmäßig in typischen Situationen Bedeutung zu:

Auf Verbandssitzungen jeglicher Art treffen Wettbewerber aufeinander. Hierbei ist seitens der Mitarbeiter des BVEG sicher zu stellen, dass informelle Gespräche am Rande der Veranstaltungen nicht in einen unzulässigen Informationsaustausch oder in Absprachen über wettbewerbsrelevante Themen abgleiten. Weiter ist darauf zu achten, dass die im Vorfeld auf kartellrechtliche Unbedenklichkeit geprüfte Tagesordnung einer Verbandssitzung strikt eingehalten wird und auch in Gremien, die technische Fragen zum Gegenstand haben, keine wettbewerbsrelevanten Informationen besprochen werden. Wettbewerbsrelevant in diesem Sinne sind zumindest all jene Informationen, die geeignet sind, die Ungewissheit über das Marktverhalten eines Wettbewerbers zu reduzieren.

Verbandserklärungen, z.B. in Form von Empfehlungen, Mitteilungen, Rundschreiben, mündlichen Erklärungen in Versammlungen, Presseerklärungen, etc., können kartellrechtliche Risiken bergen. Solche Erklärungen sind kartellrechtlich unzulässig, wenn sie darauf gerichtet sind, das Marktverhalten der Verbandsmitglieder untereinander horizontal zu koordinieren (z.B. Preisempfehlungen, Boykottaufrufe).

Der BVEG nimmt im Rahmen des Informationsaustauschs für Branchenstatistiken eine zentrale Funktion ein, indem er als Meldestelle agiert und die relevanten Daten aufbereitet. Die kartellrechtliche Zulässigkeit von Branchenstatistiken ist im Einzelfall zu prüfen. Grundsätzlich gilt dabei, dass ein Informationsaustausch über marktrelevante Daten kartellrechtlich zulässig ist, wenn sich die Zusammenarbeit auf die gemeinsame Sammlung von allgemein verfügbaren Daten beschränkt, z. B. durch Auswertung von öffentlichen Statistiken. Problematisch ist hingegen der Austausch von sensiblen Unternehmensdaten wie z. B. aktuellen Konditionen, getätigte Geschäftsabschlüsse, Kalkulationen, Umsätze, Produktionsmengen, Produktionsplanungen und -kapazitäten, Investitionen, F&E-Aktivitäten. Der Austausch dieser sensiblen Daten ist in der Regel unzulässig, wenn die Informationen identifizierend sind, d.h. die Daten den Unternehmen konkret zugeordnet werden können. Dieses Risiko kann dadurch minimiert werden, dass der Verband die Daten aggregiert und nur diese aggregierten Datensätze den Unternehmen zugänglich gemacht werden.

Der BVEG ist vielfach involviert in brancheninterne Normungs- und Standardisierungsprozesse. Vereinbarungen über Normen und Standards sind üblicherweise darauf gerichtet, technische und qualitative Anforderungen an Produkte, Verfahren und Dienstleistungen festzulegen bzw. die Kompatibilität bestimmter Produkte und Systeme

zu gewährleisten. Soweit Normungs- und Standardisierungsprozesse eine Marktabschottung mit sich bringen, technische Innovationen behindern, den Preiswettbewerb verringern oder bestimmten Unternehmen die Teilnahme am Normungsprozess verweigert wird, können sie jedoch auch wettbewerbsbeschränkende Auswirkungen haben. Die Vereinbarungen über Normen und Standards sind kartellrechtlich nur dann zulässig, wenn allen betroffenen Unternehmen die Möglichkeit offensteht, uneingeschränkt am Normungsprozess mitzuwirken, das Verfahren transparent ist, keine Verpflichtung zur Einhaltung der Norm besteht und Dritten der Zugang zur Nutzung der der Norm zugrundeliegenden gewerblichen Schutzrechte zu fairen, zumutbaren und diskriminierungsfreien Bedingungen gewährt wird. Im Einzelfall hat der BVEG daher insbesondere darauf zu achten, dass Nichtverbandsmitglieder nicht kartellrechtswidrig diskriminiert werden.

Auch die Verweigerung der Aufnahme eines Unternehmens in den BVEG kann unter kartellrechtlichen Gesichtspunkten problematisch sein. Wirtschaftsvereinigungen wie der BVEG dürfen die Aufnahme eines Unternehmens nicht ablehnen, wenn die Ablehnung eine sachlich nicht gerechtfertigte ungleiche Behandlung darstellen und zu einer unbilligen Benachteiligung des Unternehmens im Wettbewerb führen würde. Der Beurteilungsmaßstab hierfür ist die BVEG-Satzung. Nach Maßgabe der darin festgelegten Aufnahmevoraussetzungen sind gleiche Fälle grundsätzlich gleich zu behandeln. Liegt ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des § 20 Abs. 5 GWB vor, ist dieser zu beseitigen. Ob sich daraus auch ein Aufnahmeanspruch herleiten lässt, hängt davon ab, ob die Aufnahme des abgelehnten Bewerbers in den Verband die einzige Möglichkeit darstellt, den Verstoß zu beseitigen.

Die Lobbyarbeit des BVEG ist, insbesondere im Rahmen von Gesetzgebungsverfahren, ein wichtiger Bestandteil der Verbandsaufgabe einer Interessensvertretung nach außen. Jedoch haben die Mitarbeiter des BVEG auch hierbei sicherzustellen, dass die Lobbyarbeit nicht als Plattform für kartellrechtswidrige Verhaltensweisen missbraucht wird. Dies gilt insbesondere für den vor- und nachbereitenden Teil (z.B. Informationsaustausch von Mitgliedsunternehmen zur Unterstützung der Lobbyarbeit) sowie für den informellen Teil der Lobbyarbeit (z.B. gemeinsames Mittagessen).

13. Externe Kommunikation

Mitarbeiter, die Ansprechpersonen für Behörden sind, sind verpflichtet, Auskünfte wahrheitsgemäß, richtig, rechtzeitig und verständlich zu erteilen. Der BVEG pflegt einen transparenten und vertrauenswürdigen Umgang mit den Medien. Der Verband wird einzelne Medien oder deren Vertreter auch bei kritischer Berichterstattung nicht von allgemeinen Medienterminen ausschließen. Hintergrundgespräche mit ausgewählten Medien oder Journalisten sind zulässig.

Alle Verlautbarungen des BVEG müssen wahrheitsgemäß, verständlich, zeitnah und korrekt erfolgen. Der Verband achtet die professionelle Unabhängigkeit von Journalisten und Medien. Honorarzahlungen erfolgen ausschließlich für die Veröffentlichungen redaktioneller Beiträge in eigenen Medien des Verbands oder für Veröffentlichungen, bei denen die Unterstützung durch den BVEG eindeutig zu erkennen ist. Die Vorgaben in Ziffer 4 zu Geschenken und Einladungen etc. gelten auch gegenüber Journalisten. Sofern Medienpartnerschaften bestehen, weisen der Verband oder seine Mediaagentur in eigenständigen Mitteilungen hierauf hin. Der Verband wirkt darauf hin, dass die Medienpartnerschaft in den betroffenen redaktionellen Beiträgen offengelegt wird. Anderenfalls ist die Medianpartnerschaft unverzüglich zu beenden.

Im Rahmen seiner internen und externen Kommunikation beachtet der BVEG das Urheberrecht und das Recht am eigenen Bild. Stellungnahmen des BVEG und seiner Mitarbeiter gegenüber den Medien sowie die sonstige Kommunikation mit den Medien erfolgen ausschließlich durch den oder in Abstimmung mit dem Pressesprecher oder Hauptgeschäftsführer. Sonstige Veröffentlichungen, das Halten von Vorträgen und die aktive Mitwirkung an Seminaren durch Mitarbeiter bedürfen der vorherigen Zustimmung des Hauptgeschäftsführers. Die Mitarbeiter müssen hierbei auf die Belange des BVEG, die sie kennen bzw. sie kennen müssten, Rücksicht nehmen.

Die nicht dienstliche Verwendung dienstlicher Arbeitsergebnisse des BVEG bedarf der Zustimmung des Hauptgeschäftsführers. Private, nicht autorisierte Meinungsäußerungen zu verbandsrelevanten Themen sind vom Mitarbeiter als solche kenntlich zu machen. Verbandsschädigende Äußerungen sind zu vermeiden.

14. Einsatz gegen Diskriminierung

Der BVEG erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen achten. Benachteiligungen insbesondere aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität haben ebenso zu unterbleiben wie Belästigungen und Ausgrenzungen am Arbeitsplatz.

Respekt und Toleranz im Umgang miteinander sind unverzichtbare Teile der Zusammenarbeit und eines guten Arbeitsklimas. Der BVEG wird Diskriminierungen und Schikanierungen von Mitarbeitern, Partnern und sonstige Personen nicht dulden und stets konsequent geeignete Maßnahmen ergreifen, um eine tolerante und respektvolle Zusammenarbeit zu gewährleisten.

15. Umsetzung des Verhaltenskodex

Jeder Mitarbeiter des BVEG trägt Verantwortung dafür, dass er sich an die in diesem Kodex beschriebenen Verhaltensregeln hält. Für Fragen und Hinweise, die den Kodex und seine Einhaltung betreffen, steht den Mitarbeitern des BVEG der Compliance-Beauftragte des BVEG zur Verfügung. Zusätzlich sorgt der Hauptgeschäftsführer des BVEG dafür, dass die Mitarbeiter mit dem Inhalt des Kodex vertraut sind, sie regelmäßig zu den Inhalten des Verhaltenskodex geschult werden und sie den Kodex in ihrer alltäglichen Arbeit beachten. Jeder Mitarbeiter, dem ein tatsächlicher oder vermeintlicher Verstoß gegen diesen Kodex bekannt wird, muss dies unverzüglich dem Compliance-Beauftragten oder dem Hauptgeschäftsführer mitteilen, so dass geeignete Abhilfemaßnahmen getroffen werden können.

Hannover, 23.10.2024

Lesen Sie auch



Satzung

Zweck des Verbandes ist die Wahrnehmung und Förderung der allgemeinen ideellen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen seiner Mitglieder sowie die Erarbeitung und Verbreitung von hohen technischen Standards.

Zum Artikel→

Quelle: https://www.bveg.de/der-verband/verhaltenskodex-des-bveg/
Stand: 17.06.2025