

Randstad Konzernrichtlinie

Richtlinie zur Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs



Richtlinie zur Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs

1. Zweck dieser Richtlinie

Unsere Beziehungen zu unseren Kunden, Bewerbern, Mitarbeitern, Aktionären und anderen Stakeholdern basieren auf den Kernwerten und Geschäftsprinzipien von Randstad und sind für unsere exzellente Reputation von wesentlicher Bedeutung. Diese Reputation wird Tag für Tag und Jahr für Jahr von Ihnen, unseren Mitarbeitern, aufgebaut. Es ist aber möglich, dass Sie in Ihrer täglichen Arbeit mit komplexen wettbewerbsrechtlichen Compliance-Herausforderungen konfrontiert werden. Mit dieser Richtlinie möchten wir Ihnen verdeutlichen, wie es möglich ist, dass Sie auch angesichts solcher Herausforderungen Geschäfte tätigen können.

Unsere Kernwerte „**Kennen**“ und „**Vertrauen**“ sollten uns im Wettbewerb mit anderen leiten. Bei aller Stärke sollten wir immer fair und rechtmäßig konkurrieren und das Vertrauen anderer in uns nicht gefährden. Die meisten Länder haben Gesetze erlassen, um sicherzustellen, dass der Wettbewerb gefördert und wettbewerbswidriges Verhalten bestraft wird. Darüber hinaus wurden diese Regelungen auch eingeführt, um die Preise auf wettbewerbsorientierten Märkten wettbewerbsfähig (und nicht künstlich hoch) zu halten, Innovationen zu belohnen, knappe Ressourcen effizient zu nutzen und den Kundenservice zu optimieren. Werden Wettbewerbsgesetze (in einigen Ländern auch „Kartellgesetze“ genannt) verletzt, leiden sowohl der Personaldienstleister als auch der Kunde darunter. Die Unternehmen werden in Mitleidenschaft gezogen, wenn ihre Konkurrenten zusammenarbeiten, um sich einen unfairen Vorteil zu verschaffen, und die Kunden leiden, wenn Absprachen unter Anbietern sich künstlich auf die Preisgestaltung oder die Innovation von Dienstleistungen oder Produkten auswirken.

Wettbewerbswidriges Verhalten gefährdet die Reputation, die Finanzlage und das zukünftige Geschäft von Randstad erheblich und kann auch gravierende persönliche Folgen für die zuwiderhandelnden Personen haben. Die Geldbußen für Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht sind enorm und gehören zu unseren größten finanziellen Risiken. Es ist also wichtig, dass Sie sorgfältig lesen, was von Ihnen erwartet wird.

Diese Richtlinie steht im Einklang mit den Geschäftsgrundsätzen von Randstad, insbesondere mit den Grundsätzen 1 und 2:

1. Wir kennen die internationalen Menschenrechtsgrundsätze, die internen Richtlinien und Verfahren von Randstad sowie die Gesetze, die unser Geschäft betreffen. Wir halten diese ein.
2. Wir kennen das Wettbewerbs- und Kartellrecht und halten es ein.

2. Was wir von Ihnen erwarten

Es ist wichtig, dass unsere Mitarbeiter (einschließlich der Führungskräfte und Direktoren) und insbesondere diejenigen, deren Tätigkeit dem Wettbewerbsrecht unterliegen kann (z.B. unsere Consultants und andere Mitarbeiter in Vertrieb, Marketing, Einkauf und Management) unsere Richtlinie zur Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs vollständig verstehen und in der Lage sind, Situationen zu erkennen, in denen wettbewerbsrechtliche Probleme auftreten könnten. Wann immer Sie ins Stutzen kommen oder sich etwas nicht richtig anfühlt, erwarten wir, dass Sie innehalten und das Thema intern erörtern, bevor Sie weitermachen. Für Vorgesetzte bedeutet dies auch, die Compliance-Bemühungen ihrer Mitarbeiter zu unterstützen, ihrem Team unsere Grundsätze zu erläutern und die Compliance in ihrem Verantwortungsbereich sicherzustellen.

2.1 Worum geht es im Wettbewerbsrecht?

Eines der Hauptziele des Wettbewerbsrechts besteht darin, gleiche Wettbewerbsbedingungen zu schaffen, sodass Unternehmen effektiv und fair konkurrieren können. Darüber hinaus sollten die einzelnen Unternehmen bei der Festlegung ihrer eigenen Geschäftsbedingungen völlig unabhängig bleiben. Das Wettbewerbsrecht verbietet daher jede Vereinbarung zwischen Unternehmen, bei der die Absicht oder die Auswirkungen darin bestehen, den Wettbewerb einzuschränken. Dazu gehören auch mündliche und schriftliche Vereinbarungen mit einem oder mehreren Wettbewerbern über die Art und Weise der Zusammenarbeit oder über die spezifischen Reaktionsmöglichkeiten auf das Vorgehen des Wettbewerbers am Markt.

Die meisten Länder, in denen wir tätig sind, haben Gesetze erlassen, die festlegen, wie Unternehmen mit Wettbewerbern, Subunternehmern, Kunden, Lieferanten und anderen Dritten umgehen sollen. Diese Regeln können von Land zu Land variieren. Einige Regeln gelten sogar für das Geschäftsgebaren außerhalb der nationalen Grenzen (z.B. die Regeln innerhalb der Europäischen Union und innerhalb der USA).

Zwei Grundregeln, die immer gelten, lauten:

- Unternehmen müssen ihre geschäftlichen Entscheidungen unabhängig von ihren Wettbewerbern treffen
- Vereinbarungen mit Wettbewerbern zur Beschränkung des Wettbewerbs sind illegal

Frage: Was ist eigentlich eine wettbewerbsrechtlich relevante Vereinbarung?

Antwort: Wettbewerbsrechtlich relevante Vereinbarungen können vielfache Formen annehmen. Es können schriftliche Vereinbarungen zwischen Unternehmen sein, aber auch mündliche Vereinbarungen zwischen Mitarbeitern von zwei oder mehr Unternehmen, eine gegenseitige Abmachung (oder ein „Gentlemen's Agreement“). Es könnte sich auch um Übereinkommen handeln, die mit einem lockeren Gespräch oder Informationsaustausch beginnen, sich aber später zu einem Übereinkommen entwickeln. Ebenfalls dazu gehören alle Vereinbarungen, mit dem Ziel, den Wettbewerb einzuschränken. Eine solche „Vereinbarung“ muss nicht wirksam sein oder befolgt werden, um wettbewerbswidrig zu sein und damit einen Wettbewerbsverstoß darzustellen. Ein Beispiel für ein wettbewerbswidriges Gentlemen's Agreement ist die informelle Vereinbarung zwischen Wettbewerbern, die darauf abzielt, die Mitarbeiter des anderen nicht abzuwerben oder einzustellen. Dies schränkt den Wettbewerb zwischen den Parteien auf dem Markt für die Einstellung erfahrener Arbeitnehmer ein.

Bedenken Sie, dass viele Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht geschehen, weil Firmen in einer bestimmten Branche (in unserem Fall der Personaldienstleistungsbranche) auf eine Veränderung reagieren, die sich auf ihren Gewinn oder Umsatz auswirkt (z.B. ein neuer Marktteilnehmer, eine Gesetzesänderung oder die neue Strategie eines Kunden), und versuchen das zu behalten, was sie haben.

2.2 Auf welche Szenarien sollten Randstad und Sie sich konzentrieren?

Sie sollten stets darauf achten, jedes Verhalten zu vermeiden, das den Wettbewerb einschränken könnte. Versetzen Sie sich zu diesem Zweck in die Lage des betroffenen Kunden oder Wettbewerbers und fragen Sie sich, ob für alle Beteiligten alles fair ist. Wenn Sie der betroffene Kunde oder Wettbewerber wären, würden Sie meinen, dass es für alle fair ist?

Folgende Szenarien sind zu beachten:

a. Absprachen zur Aufteilung des Marktes

Vermeiden Sie Absprachen zur Aufteilung des Marktes mit (potenziellen) Wettbewerbern¹, die den Wettbewerb einschränken. So ist es beispielsweise verboten, mit (potenziellen) Wettbewerbern folgendes zu vereinbaren:

- sich von bestimmten Regionen oder Teilen davon fernzuhalten;
- bestimmte Dienstleistungen nicht zu erbringen;
- sich aus bestimmten Märkten oder Segmenten herauszuhalten;
- Kunden, Lieferanten oder andere Wettbewerber auf die schwarze Liste zu setzen oder zu boykottieren;
- bestehende Kunden des Wettbewerbers, Kundensegmente oder Kundenkanäle vom Verkauf auszuschließen;
- zu versuchen, den Markt auf andere Weise aufzuteilen oder
- einen Ausschreibungsprozess zu manipulieren, z.B. durch Absprachen über die Preisgestaltung, Auswahl eines Gewinners für eine bestimmte Ausschreibung (manchmal auch als „Bieterabsprache“ bezeichnet) bzw. Koordinierung des geschäftlichen Verhaltens.

Frage: Sie sind bei Randstad angestellt. Ein Bekannter von Ihnen und ehemaliger Kollege arbeitet jetzt für einen Wettbewerber. Auf einer gesellschaftlichen Veranstaltung kommt Ihr Bekannter auf den harten Wettbewerb auf dem Markt zu sprechen. Sie beide schlagen scherzhaft vor, die Regionen aufzuteilen und nicht die Kunden des anderen zu bearbeiten. Ist dieses Verhalten angemessen?

Antwort: Nein, ist es nicht. Kontakte zwischen Wettbewerbern, ob beruflich oder in geselliger Runde, schaffen Gelegenheiten, sich auf eine Begrenzung des Wettbewerbs zu einigen. Infolgedessen könnten diese Kontakte von den Wettbewerbsbehörden als verdächtig angesehen werden. Ihr Bekannter und Sie wussten, dass Sie nur Spaß gemacht haben. Jeder, der das Gespräch mitgehört hat, könnte jedoch glauben, dass Sie eine Aufteilung des Marktes vereinbart haben. Selbst harmlose Gespräche können als Beweis für eine illegale Vereinbarung herangezogen werden. Denken Sie daran, dass mündliche Absprachen auch illegal sein können! Sprechen Sie mit Wettbewerbern immer so, dass das gesamte Gespräch problemlos veröffentlicht werden könnte.

¹ Vereinbarungen zwischen Mutter- und Tochtergesellschaften oder zwischen konzernverbundenen Unternehmen sind grundsätzlich nicht verboten. Wenn sich jedoch zwei verbundene Unternehmen als unabhängig voneinander am Markt agierend präsentieren, tatsächlich aber einer abgestimmten Geschäftspolitik folgen, fragen Sie bitte Legal Affairs, ob dies ein Problem ist (Prüfen Sie das Wettbewerbsrecht. Berücksichtigen Sie auch (öffentliche) Vergabebedingungen).

b. Preisabsprachen

Sämtliche Arten von Preisabsprachen zwischen Wettbewerbern sind inakzeptabel. Dies betrifft Vereinbarungen mit dem Ziel, gleiche oder ähnliche Geschäftsbedingungen gelten zu lassen. Einige Beispiele für inakzeptable Preisabsprachen sind folgende Vereinbarungen:

- an einer bestimmten Preisliste festhalten,
- Preisnachlässe begrenzen oder vereinbaren,
- sich auf einheitliche Zahlungsbedingungen einigen und
- einheitliche Kosten, Gebühren, Multiplikatoren, Koeffizienten, Preiserhöhungen bzw. Zuschläge festlegen.

Für Master Vendor-, Co-Lieferanten- und MSP-Aktivitäten siehe Abschnitt e.

***Frage:** Sie treffen zufällig einen Manager, der für einen Wettbewerber arbeitet, und sprechen über den heftigen Wettbewerb zwischen Ihren beiden Unternehmen, einschließlich der Preissenkungen, die jedes Unternehmen vorgenommen hat. Sie stimmen zu, dass es viel profitabler wäre, wenn beide Unternehmen ähnliche Preise einführen würden, anstatt im Kampf miteinander Ressourcen zu verschwenden. Würde diese Regelung gegen das Wettbewerbsrecht verstoßen?*

***Antwort:** Ja, das ist ein klassischer Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht. Eine Vereinbarung zwischen Wettbewerbern über die Festlegung von Preisen verstößt fast immer gegen das Wettbewerbsrecht, da sie für die Kunden zu einem verminderten Wettbewerb und höheren Preisen führt. Unternehmen und einzelne Mitarbeiter, die Preisabsprachen treffen, werden sowohl zivil- als auch strafrechtlich belangt. Für Einzelpersonen sind sogar Haftstrafen möglich. Unternehmen müssen Entscheidungen über Preise und andere Leistungsbedingungen, einschließlich Preisnachlässe, Rabatte und Geschäftsbedingungen, immer auf Grundlage einer einseitigen (unabhängigen) unternehmerischen Beurteilung der Lage treffen.*

c. Austausch wirtschaftlich sensibler Informationen

Um jeden Verdacht oder Vorwurf wettbewerbswidrigen Verhaltens zu vermeiden, dürfen mit anderen in der Branche keine wirtschaftlich sensiblen Informationen ausgetauscht werden. Wann immer Sie mit Wettbewerbern zusammentreffen, sei es auf HR-Konferenzen, Treffen von Branchenverbänden, Präsentationen neuer Dienstleistungen oder zu anderen Anlässen, ist der Austausch wirtschaftlich sensibler Informationen zu vermeiden.

Zu den Informationen, die mit (potenziellen) Wettbewerbern **nicht** besprochen werden dürfen, gehören:

- Preise, Effektivekosten, Kostenstrukturen;
- Zeitplanung für Preisänderungen;
- Geschäftsbedingungen, die Kunden angeboten werden (z.B. für MSP-Aktivitäten, siehe Abschnitt e);
- Technische/strategische Entwicklungen (z.B. Projekte der Digital Factory der Randstad Holding), Marketingpläne, Kundensegmente, Trends und zukünftige Investitionen;
- Auswirkungen von Gesetzesänderungen auf die Preise (z.B. Strategien zur Änderung von Zuschüssen).

d. Treffen von Branchenverbänden

Auch wenn Sie in einem formelleren Rahmen mit Wettbewerbern zusammenkommen (z.B. bei einem Treffen des Branchenverbandes), dürfen wirtschaftlich sensible Informationen nicht ausgetauscht werden. Lediglich nichtsensible Geschäftsthemen dürfen besprochen werden.

Denken Sie im Gespräch mit Wettbewerbern immer daran, eine klare und eindeutige Sprache zu verwenden, die nicht miss- oder falsch verstanden und somit auch nicht als wettbewerbswidrig interpretiert werden kann. Stellen Sie sich vor, das Gespräch würde in den sozialen Medien, der Presse oder vor Gericht veröffentlicht.

Frage: *In der Pause bei einem Treffen des Branchenverbandes sprechen Sie mit einigen Ihrer Wettbewerber. Das Gesprächsthema sind Ausschreibungen, an denen sie teilnehmen, um Aufträge von bestimmten staatlichen Auftraggebern zu erhalten. Jemand sagt: „Wisst Ihr, wir sollten einfach alle über €XX bieten.“ Einige der anderen in der Gruppe stimmen zu. Sie selbst sagen nichts, denn Sie wissen, dass Sie diese Themen nicht mit Ihren Wettbewerbern besprechen sollten. Bald darauf trennt sich die Gruppe und kehrt zum Verbandstreffen zurück. Ist dieses Verhalten angemessen?*

Antwort: Nein, ist es nicht. *Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern zur Manipulation von Ausschreibungen sind immer illegal, und zwar aus den gleichen Gründen, aus denen Preisabsprachen illegal sind. Sie haben also recht, wenn Sie sich an Gesprächen über Ausschreibungen nicht beteiligen. Aber einfach nur wegzugehen, reicht nicht aus. Sie sollten sich für einen sogenannten „lauten Abgang“ entscheiden. Da Schweigen als Zustimmung verstanden werden kann, sollte man sich immer zu Wort melden, dem Gesprächsverlauf widersprechen und dann sofort gehen. Vergessen Sie nicht, Legal Affairs über die Situation zu informieren.*

Für weitere Orientierungshilfen zum Thema Branchenverbände, siehe [Anhang 2](#).

e. Gemeinsame Gebote & Projekte / Master Vendor / Einsatz von Subunternehmern

Wenn einer Ihrer Kunden Sie bittet, im Rahmen eines gemeinsamen Projekts oder einer Kooperationsvereinbarung mit einem (potenziellen) Wettbewerber (als Partner, Master Vendor, Subunternehmer, Co-Lieferant oder Managed Service Provider) zusammenzuarbeiten, lassen Sie die Vereinbarung zunächst von Legal Affairs überprüfen und halten Sie sich an deren Vorgaben bezüglich der Verwendung und Weitergabe von Wettbewerbsinformationen in solchen Fällen. Beachten Sie auch die diesbezüglichen Beschränkungen bei Abwerbungen von Mitarbeitern. Versuchen Sie, den Kunden so weit wie möglich einzubeziehen, um die Transparenz zu erhöhen, und stellen Sie sicher, dass Sie im Interesse des Kunden handeln.

Randstad Sourceright – MSP (Managed Services Provider) und RPO- (Recruitment Process Outsourcing) Dienste

Randstad Sourceright (RSR) bietet für einen Teil der HR-Geschäftsprozesse seiner Kunden Outsourcing-Dienste an. Teil dieser Dienste (im Auftrag des Kunden) ist das Management der Lieferanten des Kunden, seiner HR-Dienstleister bzw. anderer externer Anbieter (z.B. freiberufliche Berater oder Selbstständige). Zu diesen Lieferanten können Unternehmen der Randstad Gruppe, RSR selbst und Wettbewerber der Randstad Gruppe gehören. Infolgedessen verfügt RSR, insbesondere in der MSP-Rolle (weniger in der RPO-Rolle), über wertvolle wirtschaftlich sensible Informationen über andere Lieferanten (Wettbewerber von Randstad) und über Lieferanten der Randstad Gruppe. Da der Austausch solcher wirtschaftlich sensibler Informationen zu einem Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht führen kann, hat RSR eine „Informationssperre“ eingerichtet. Das bedeutet, dass:

- sich im Besitz von RSR befindende wirtschaftlich sensible Informationen über die Wettbewerber von Randstad nicht an andere Unternehmen der Randstad Gruppe oder an einen bestimmte Abteilungen von RSR selbst weitergegeben werden dürfen.
- sich im Besitz von RSR befindende wirtschaftlich sensible Informationen über die Unternehmen der Randstad Gruppe nicht an ein konkurrierendes Zeitarbeitsunternehmen weitergegeben werden dürfen.
- sich im Besitz der Unternehmen der Randstad Gruppe befindende wirtschaftlich sensible Informationen über RSR's Wettbewerber nicht an RSR weitergegeben werden dürfen.

***Frage:** RSR fungiert als Managed Service Provider für einen Kunden. Zu den vielen Anbietern gehören auch Randstad-Gesellschaften. Eine Account Managerin einer Randstad-Gesellschaft wendet sich an ihren RSR-Kollegen und bittet ihn, ihr einen Einblick in die Preisgestaltung der anderen Lieferanten zu verschaffen, um die Preise der Randstad-Gesellschaften besser anzupassen. Darf RSR diese Informationen weitergeben?*

***Antwort:** Nein. Auch wenn dies im Rahmen eines Austausches von Informationen innerhalb der Randstad Gruppe geschehen würde, verbietet dies die Informationssperre. Um Wettbewerbsprobleme zu vermeiden, haben wir uns verpflichtet, keine sich im Besitz von RSR befindenden wirtschaftlich sensiblen Informationen über Randstads Wettbewerber an Unternehmen der Randstad Gruppe weiterzugeben. Die Weitergabe dieser Informationen verstößt gegen die von RSR eingegangenen Verpflichtungen zur Informationssperre und gegen die Vertraulichkeitsverpflichtungen von RSR gegenüber anderen Lieferanten.*

f. Von Dritten stammende wirtschaftlich sensible Informationen über Wettbewerber

Es ist ohne weiteres vertretbar, durch öffentlich zugängliche Quellen wie dem Internet, Publikationen, Zeitungen, Jahresberichten etc. Informationen über die Aktivitäten der Wettbewerber von Randstad zu sammeln. In der Regel ist es Ihnen auch gestattet, dritten Parteien, wie z.B. Kunden und Beratern, Fragen zu Wettbewerbern zu stellen. Sie dürfen sie jedoch nicht dazu veranlassen, Ihnen Informationen preiszugeben, die vertraulich zu behandeln sind. Wann immer Sie von einem Kunden Preise oder Konditionen von Wettbewerbern erhalten, vermerken Sie stets, wie/wo/wann Sie diese erhalten haben, damit die Herkunft dieser Informationen bei Bedarf in Zukunft überprüft werden kann.

Achten Sie darauf, keine wirtschaftlich sensiblen oder vertraulichen Informationen von oder mit Bezug zu Wettbewerbern zu sammeln, anzunehmen oder zu verwenden, von denen Sie wissen (oder Grund zur Annahme haben), dass die Verwendung dieser Informationen eine Verletzung der Geheimhaltungspflicht oder des Gesetzes darstellen könnte.

Wenn Ihnen nicht klar ist, ob Sie bestimmte Informationen von Wettbewerbern nutzen können, bitten Sie Legal Affairs, die Informationen zu überprüfen und über ihre Verwendung zu beraten, bevor Sie diese verwenden oder sie an andere innerhalb des Unternehmens weitergeben.

Frage: Während eines Verkaufsbesuchs neulich gab Ihnen ein Kunde eine Kopie der Preisliste eines Wettbewerbers, um seine Meinung zu untermauern, dass die Preise von Randstad zu hoch seien. Hätten Sie die Preisliste annehmen sollen?

Antwort: Wenn ein Kunde Ihnen Preisinformationen von Wettbewerbern zur Verfügung stellt (höchstwahrscheinlich, damit Sie Ihre Preise senken), notieren Sie sich, wie Sie die Informationen erhalten haben (z.B. indem Sie den Kundennamen, die Kontaktperson, den Zweck des Treffens und das Datum ganz oben auf der Preisliste vermerken). Wenn Sie sich unsicher sind, ob Sie Informationen rechtmäßig erhalten oder verwendet haben, wenden Sie sich an Legal Affairs.

g. Exklusivverträge mit Lieferanten oder Unterauftragnehmern / Subunternehmen

Exklusivverträge können wettbewerbswidrig sein, insbesondere wenn ein einflussreicher Marktteilnehmer beteiligt ist und sonstigen Wettbewerbern der Zugang zu diesem Markt verwehrt wird. Wenn Sie im Namen von Randstad mit einem Lieferanten oder Unterauftragnehmer Exklusivität vereinbaren möchten, wenden Sie sich bitte immer an Legal Affairs.

h. Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung²

Angesichts des derzeitigen Marktanteils von Randstad und der Fragmentierung des HR-Marktes ist es unwahrscheinlich, dass Randstad in den meisten Ländern als **marktbeherrschendes Unternehmen** angesehen wird (Marktanteil von 30 % oder mehr). Wenn Randstad jedoch als führender Anbieter in einem bestimmten Nischenmarkt angesehen werden und Rückschlüsse über Missbrauch dieser Position auftreten könnten, konsultieren Sie bitte Legal Affairs.

3. Verhalten im Zweifelsfall / Meldung

Es mag schwierig sein zu beurteilen, welches Verhalten unter bestimmten Umständen (gerade noch) erlaubt ist und welches nicht, insbesondere beim Thema „fairer Wettbewerb“. Wenden Sie sich im Zweifel an Legal Affairs (Local oder Global). Transparenz muss immer Teil der Randstad-Kultur sein. Sie bestimmt, wie wir miteinander umgehen, und verhindert, dass Sie oder einer Ihrer Kollegen in eine schwierige oder gar kriminelle Situation geraten.

Wenn Sie den Verdacht haben, dass ein Randstad-Mitarbeiter, ein Wettbewerber, ein Kunde oder ein Lieferant gegen die Wettbewerbsregeln verstoßen hat, sind Sie verpflichtet, Ihre Bedenken gegenüber Legal Affairs zu äußern. Sie können auch die Integrity Line nutzen, die Teil des Verfahrens zur Meldung von Fehlverhalten ist.

Wann immer ein Problem auftritt, müssen wir die Situation richtig einschätzen und überlegen, welche Maßnahmen ergriffen werden können. Wenn ein Randstad-Mitarbeiter der Veranlasser des unrechtmäßigen Verhaltens ist, kann Randstad geeignete Maßnahmen (intern und/oder extern) ergreifen, um dieses Verhalten zu stoppen. Einige Wettbewerbsbehörden gewähren einem Unternehmen, das „Anzeige erstattet“ (d.h. sich aktiv an die Wettbewerbsbehörde wendet, um seine Beteiligung an wettbewerbswidrigem Verhalten zu melden), „Immunität“. Auf diese Weise kann das die Anzeige erstattende Unternehmen – vorbehaltlich der uneingeschränkten Zusammenarbeit mit allen Ermittlungen der Wettbewerbsbehörde – vermeiden, dass eine Geldstrafe verhängt wird, obwohl es

² Im Falle einer marktbeherrschenden Stellung ist es unter anderem nicht gestattet:

- gleiche oder ähnliche Kunden unterschiedlich zu behandeln (z.B. durch unterschiedliche Preise für dieselben Dienstleistungen, unterschiedliche Preisnachlässe bei gleichen Umsatzplänen oder einen Kunden zu beliefern und einen anderen ohne objektive Begründung nicht zu beliefern)
- bestimmte Dienstleistungen nur in Verbindung mit anderen Dienstleistungen zu erbringen („Kuppelverkauf“);
- übermäßig hohe (oder vorübergehend sehr niedrige) Preise zu verlangen, um einen Wettbewerber auszuschließen;
- sich zu weigern, sich mit einem potenziellen Kunden zu befassen; oder
- vom Kunden Exklusivität zu verlangen.

Für weitere Informationen konsultieren Sie bitte Legal Affairs.

gegen das Wettbewerbsrecht verstoßen hat.

Je früher Randstad auf einen möglichen Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht reagieren kann, desto besser werden wir mit einem solchen Verstoß umgehen können.

Aus diesem Grund ist es wichtig, dass Sie Legal Affairs (oder der Integrity Line) unverzüglich mitteilen, wenn:

- Sie einen offensichtlichen Verstoß gesehen haben,
- Ihnen Tatsachen bekannt sind, die Sie zu der Annahme veranlassen, dass ein Verstoß vorliegt oder
- Sie persönlich in einen Verstoß verwickelt wurden.

Jeder gemeldete Vorfall wird von Randstad ernst genommen und gründlich untersucht. In einigen Fällen jedoch können Aktivitäten, die zunächst fragwürdig erscheinen, bei näherer Betrachtung durchaus angemessen oder sogar erforderlich sein.

Eine Richtlinie kann nicht alle möglichen Sachverhalte und Regeln beschreiben. Als Mitarbeiter sollten Sie jederzeit Ihren gesunden Menschenverstand und Ihr professionelles Urteilsvermögen einsetzen.

4. Sanktionen

Die Wettbewerbsbehörden verfügen über weitreichende Befugnisse bei Ermittlungen in Unternehmen und können im Falle eines Verstoßes sehr hohe Geldbußen gegen Unternehmen verhängen (in der EU bis zu 10 % des weltweiten Umsatzes und in den USA sogar bis zu 100 Mio. USD oder dem Doppelten des Schadenswertes). Auch für die betroffenen Personen kann die Nichteinhaltung der Wettbewerbsregeln zu hohen Bußgeldern, zur Kündigung wegen Fehlverhaltens oder sogar zu einer Freiheitsstrafe führen. Darüber hinaus wird jeglicher Verstoß auch die exzellente Reputation von Randstad erheblich schädigen. Ebenso kann es passieren, dass wir von der Teilnahme an öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen oder von Kunden auf die „schwarze Liste“ gesetzt werden können. Zusätzlich könnten Kunden Schadenersatz von uns verlangen.

Frage: *War Randstad jemals in wettbewerbsrechtliche Untersuchungen involviert?*

Antwort: Ja. *2009 wurde Randstad in Frankreich wegen Preisabsprache mit einer Geldbuße von 18 Mio. € belegt (Adecco erhielt eine Geldstrafe von 34,2 Mio. € und Manpower 42 Mio. €). In Großbritannien war Randstad ebenfalls in wettbewerbswidriges Verhalten involviert, erhielt von der Wettbewerbsbehörde jedoch Immunität gewährt, da wir der Behörde diese illegale Aktivität gemeldet haben. Wären wir nicht die Ersten gewesen, die den Fall gemeldet hätten, wären wir unter Umständen mit einer Geldstrafe von bis zu 116 Millionen Pfund belegt worden! Hays erhielt eine Geldstrafe von 30 Millionen Pfund. Der Preis ihrer Aktie fiel am Tag der Bekanntgabe um 3,5 %.*

Die Nichteinhaltung dieser Richtlinie zur Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs kann zur Ergreifung disziplinarischer Maßnahmen führen. Wie bereits erwähnt, sind Sie verpflichtet, jeden mutmaßlichen oder tatsächlichen Verstoß gegen diese Richtlinie zu melden. Wenn Sie dies nicht tun, können auch Sie disziplinarisch belangt werden. Helfen Sie uns also, Vertrauen aufzubauen und stärken Sie unsere exzellente Reputation.

Wohlgemerkt: Wenn für Sie strengere Anforderungen in Bezug auf die Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs gelten (z.B. gemäß Ihrem Arbeitsvertrag, geltendem lokalem Recht oder Mitarbeiterhandbuch), haben diese strengeren Anforderungen immer Vorrang vor den in dieser Richtlinie festgelegten Bestimmungen.

Kontaktdaten Legal Affairs und Global Legal

Wo sich diese Richtlinie auf **Legal Affairs** bezieht, bezieht sie sich auf die Rechtsabteilung des jeweiligen Unternehmens.

Global Legal kann über Legal Affairs oder über den Senior Compliance Counsel Dieuwke Visser (dieuwke.visser@randstad.com oder complianceofficer@randstad.com) kontaktiert werden.

Anhang 1

Einige zusätzliche Szenarien zum Nachdenken und Erörtern

| | Nicht vertretbar NEIN | Auf Basis lokaler Gesetze sorgfältig PRÜFEN | Normalerweise vertretbar JA |
|--|---|---|--|
| Reden mit Wettbewerbern. | Besprechen Sie wirtschaftlich sensible Informationen niemals ohne vorherige Beratung durch Legal Affairs. | Treffen mit Wettbewerbern bei Treffen oder Konferenzen von Wirtschaftsverbänden. | Besprechen Sie Themen mit anderen immer so, dass es in Ordnung wäre, wenn Ihr gesamtes Gespräch öffentlich gemacht werden würde. |
| | Erörtern oder vereinbaren Sie niemals Preise oder ähnliche Wettbewerbsbedingungen oder Gebietsaufteilungen. | Jedes andere Verhalten. | Besprechen Sie Themen mit anderen immer so, dass es in Ordnung wäre, wenn Ihr gesamtes Gespräch öffentlich gemacht werden würde. |
| | Sprechen Sie mit Wettbewerbern niemals ohne berechtigten geschäftlichen Grund. | Aufnahme von Verhandlungen mit einem Wettbewerber über eine Zusammenarbeit, die gemeinsame Abgabe eines Angebots oder die Vergabe eines Unterauftrags an einen Wettbewerber. | Diskussion über nichtsensible Themen, aggregierte und historische Daten (mindestens >1 Jahr alt, nicht im Zusammenhang mit laufenden Verträgen) und allgemeine, externe Entwicklungen. |
| | Bleiben Sie nicht untätig, wenn ein oder mehrere Wettbewerber über wirtschaftlich sensible Informationen sprechen. | Jedes andere Verhalten. | Machen Sie deutlich, dass Sie überzeugt sind, dass das Gespräch über wirtschaftlich sensible Informationen inakzeptabel ist und verlassen Sie die Gesprächspartner. |
| Vereinbarungen mit verschiedenen Unternehmen der Randstad Gruppe und einem Kunden. | | „Konzerninterne“ Vereinbarungen zwischen verschiedenen Unternehmen der Randstad-Gruppe, insbesondere wenn diese unter verschiedenen Marken operieren bzw. unabhängig agieren. | |
| Weitergabe wirtschaftlich sensibler Informationen innerhalb der Randstad Gruppe. | Verwenden Sie niemals wirtschaftlich sensible Informationen, die Sie von einem Wettbewerber erhalten, mit dem wir zusammenarbeiten, für andere als die vertraglich vereinbarten Zwecke. | Jede andere Verwendung. | Konsultieren Sie Legal Affairs, bevor Sie wirtschaftlich sensible Informationen verwenden, die Sie von einem Wettbewerber erhalten haben, mit dem wir zusammenarbeiten (z.B. als MSP). |
| Ein Kunde, der ähnliche oder sogar identische Angebote von Wettbewerbern anfordert. | | Stets Legal Affairs konsultieren. | Handeln Sie in Einklang mit den Richtlinien von Randstad. |

| | Nicht vertretbar NEIN | Auf Basis lokaler Gesetze sorgfältig PRÜFEN | Normalerweise vertretbar JA |
|--|--|---|--|
| Für RSR: Nutzung von elektronischen/digitalen Plattformen zur Verwaltung der Beziehungen zu Personaldienstleistern. | Geben Sie keine Preise, Gebühren, Aufschläge, Mengen usw. an Wettbewerber oder Unternehmen der Randstad Gruppe weiter. | Stets Legal Affairs konsultieren. | |
| Ausschreibungen (RFIs und RFPs). | Vereinbaren Sie niemals mit einem Wettbewerber, zu bieten oder nicht zu bieten. | Jedes andere Verhalten. | Bleiben Sie in Ihrer eigenen Entscheidungsfindung völlig unabhängig. |

Anhang 2

Leitfaden zu Aktivitäten in Branchenverbänden

Branchenverbände erfüllen nützliche und rechtmäßige Funktionen und sind als solche ein anerkanntes Forum für:

- den Schutz und die Förderung der Interessen privater Arbeitsvermittlungen und ihrer damit verbundenen Dienstleistungen, um ihr Wachstum zu fördern und zu unterstützen;
- die Schaffung des am besten geeigneten rechtlichen Umfelds für die Branche und ihre Aktivitäten und betrieblichen Tätigkeiten;
- die Förderung und Erhöhung der Qualitätsstandards in der Branche;
- die Erörterung allgemeiner Themen, die die Branche betreffen, wie Steuern, Gesundheit und Sicherheit, Rechtsentwicklungen, politische Fragen der Regierung und allgemeine wirtschaftliche Entwicklungen;
- die Verbesserung des Verständnisses für die Realität in unserer Branche, insbesondere durch Anerkennung unseres positiven Beitrags zu einem besser funktionierenden Arbeitsmarkt;
- Mitgliedschaftsregeln, Verbandssatzungen, Verhaltenskodizes etc.

Verbände können sich in Bezug auf Aufgaben, Größe, Arbeitsweise und die vertretenen Branchenmitglieder stark unterscheiden. Sie alle haben eine Hauptversammlung und einen Vorstand, und einige können spezielle Arbeitsgruppen und sogar einen eigenen Rechtsbeistand haben.

Branchenverbandstagungen sind eine geeignete Plattform für die Vertreter der Wettbewerber, um sich – wie vorstehend dargelegt – zu treffen und rechtmäßige Informationen auszutauschen. Sie sind jedoch auch anfällig für möglichen Missbrauch zwecks wettbewerbswidriger Vereinbarungen (absichtlich oder unabsichtlich), die sich aus beiläufigen Bemerkungen oder Diskussionen ergeben.

Als Teilnehmer einer Tagung eines Branchenverbandes, am Treffen einer Arbeitsgruppe oder an einer anderen Sitzung müssen Sie:

- sicherstellen, dass den Mitgliedern ein Verhaltenskodex mitgeteilt wurde.
- Wenn Sie mit Wettbewerbern sprechen, daran denken, immer eine klare und eindeutige Sprache zu verwenden, die nicht miss- oder falsch verstanden und somit auch nicht als wettbewerbswidrig interpretiert werden kann. Ihre Wortwahl müsste in den Sozialen Medien, der Presse oder vor Gericht standhalten können.
- Lassen Sie vor und nach der Sitzung die Tagesordnung und das Protokoll von Legal Affairs sorgfältig prüfen.
- Stellen Sie sicher, dass die Diskussionen in den Meetings (sowie vor und nach den Meetings und in den Pausen) nicht über die genehmigten Tagesordnungspunkte hinausgehen. Wenn die Teilnehmer beginnen, über „DON'T'S“ zu reden, erheben Sie Einwand, beenden Sie das Gespräch und gehen weg. Wenn Sie in einer Besprechung sind, stellen Sie sicher, dass dies im Protokoll festgehalten wird.
- Besprechen Sie keine Marktbedingungen, Marktverhalten, gemeinsame Marktansätze oder andere wirtschaftliche Fragen, die das Wettbewerbsverhalten der Teilnehmer beeinträchtigen könnten.
- Vermeiden Sie bei der Erörterung von Gesetzesänderungen, die sich auf Kosten oder Subventionen auswirken, die Besprechung oder Vereinbarung, ob bzw. wie, wann, welche Kosten oder Subventionen an die Kunden weitergegeben werden sollten.
- Überprüfen Sie, ob die Mitgliedschaftsregeln keine Wettbewerber ausgrenzen.
- Treffen Sie keine Vereinbarungen, mit dem Ziel von der Einstellung von Mitarbeitern Ihrer Wettbewerber abzusehen (Vereinbarungen von Abwerbverboten).
- Stellen Sie sicher, dass der Verband über angemessene Sicherheitsvorkehrungen verfügt, wenn es darum geht, Informationen über seine Mitglieder oder Interessengruppen zur Veröffentlichung zu sammeln und auszutauschen.

RICHTLINIE ZUR GEWÄHRLEISTUNG EINES FAIREN WETTBEWERBS

Die Grundlagen, an die wir uns stets erinnern müssen:

Unternehmen müssen ihre Geschäftsentscheidungen unabhängig von ihren Wettbewerbern treffen.

Vereinbarungen (schriftlich, per E-Mail, mündlich, gegenseitig) mit Wettbewerbern, die den Wettbewerb einschränken, sind illegal.

Wenden Sie sich an Legal Affairs, wenn Sie Zweifel oder Fragen haben oder wenn Sie vermuten oder wissen, dass jemand gegen die Bestimmungen verstößt.

DO's

- Vermeiden Sie Kontakte oder Treffen mit Wettbewerbern, es sei denn, Sie haben einen gerechtfertigten Grund.
- Wenn Sie von einem Kunden Preise und Konditionen von Wettbewerbern erhalten, vermerken Sie, wie/wo/wann Sie diese erhalten haben.
- Wenn Wettbewerber anfangen, über eines der „DON'Ts“ zu sprechen, beenden Sie das Gespräch, gehen Sie weg und machen Sie sich Notizen.
- Besprechen Sie alle vorgeschlagenen Vereinbarungen von oder mit Wettbewerbern immer sofort mit Legal Affairs.
- Denken Sie immer daran, dass Kollegen, Aufsichtsbehörden oder andere Dritte Ihre Dokumente lesen, Ihren Gesprächen zuhören und diese möglicherweise falsch interpretieren könnten.

DONT's

- Besprechen, offenbaren oder vereinbaren Sie keine Absprachen mit Wettbewerbern über Preise oder andere wirtschaftlich sensible bzw. vertrauliche Informationen (Bezugskosten, Rentabilität, Strategie, Geschäfts- und Marketingpläne, Produktentwicklungspläne, Informationen über Kunden).
- Teilen Sie Märkte bzw. Kunden nicht unter Wettbewerbern auf.
- Treffen Sie keine Vereinbarungen mit Wettbewerbern, die beinhalten, Kunden, Lieferanten oder andere Wettbewerber auf eine schwarze Liste zu setzen oder diese zu boykottieren.
- Versuchen Sie nicht, die Preise und Konditionen der Wettbewerber zum Nachteil der Kunden zu beeinflussen (z.B. im Rahmen eines MSP).

BRANCHENVERBÄNDE Besonderheiten

Die allgemeinen „DOs“ und „DON'Ts“ gelten ebenfalls!

- Stellen Sie sicher, dass den Mitgliedern ein Verhaltenskodex mitgeteilt wurde.
- Lassen Sie die Tagesordnung und das Protokoll von Legal Affairs überprüfen.
- Besprechen Sie nur die Themen, die auf der Tagesordnung stehen.
- Tauschen Sie nur Informationen aus, die genehmigt wurden, weil sie keine wettbewerbsrechtlichen Bedenken aufwerfen.
- Erheben Sie Einwände, beenden Sie das Gespräch und gehen Sie weg, wenn Wettbewerber anfangen, über DON'Ts zu reden, und stellen Sie sicher, dass dies im Protokoll festgehalten wird.
- Treffen Sie keine Vereinbarungen, von der Einstellung von Mitarbeitern Ihrer Wettbewerber abzugehen (Vereinbarungen von Abwerbverboten)
- Besprechen Sie nicht, ob/wie/wann/was Kosten oder Subventionen im Zusammenhang mit Gesetzes- und Verordnungsänderungen an die Kunden weitergegeben werden sollen.

