

Code of Conduct für Geschäftspartner*innen

Stand: Juli 2026

1.	Vorwort	2
2.	Anwendungsbereich	2
3.	Compliance	2
3.1.	Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien	2
3.2.	Vermeidung von Korruption	4
3.3.	Interessenskonflikte	4
3.4.	Geldwäsche-Aktivitäten	4
3.5.	Wettbewerbs- und Kartellrecht	4
3.6.	Geistiges Eigentum	5
4.	Soziale Standards	5
4.1.	Einhaltung der Menschenrechte	5
4.2.	Verbot von Sklaverei und Menschenhandel	5
4.3.	Verbot von Kinderarbeit	5
4.4.	Untersagung jeglicher Diskriminierung und Belästigung	5
4.5.	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	6
4.6.	Arbeitszeit und Entlohnung	6
4.7.	Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen	6
5.	Umwelt	6
6.	Hinweisgeber*innensystem	7
7.	Schlussbestimmungen	7

1. Vorwort

Die Vereinigte Bühnen Wien GmbH und die VBW International GmbH (im Folgenden gemeinsam bezeichnet als „VBW“) haben sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung verpflichtet. Im Eigentum der öffentlichen Hand stehend wenden wir besonders hohe Maßstäbe bei Transparenz, Ethik, Sozialen Standards und Umweltschutz an und bekennen uns zu den zehn Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen.

Diesen verantwortungsvollen Umgang erwarten wir auch von unseren Geschäftspartner*innen samt deren Subunternehmer*innen und Lieferant*innen. Daher ist es essenziell für uns, dass diese die in diesem Code of Conduct festgehaltenen hohen Standards einhalten.

2. Anwendungsbereich

Gegenständlicher Code of Conduct gilt für alle natürlichen und juristischen Personen (einschließlich ihrer Organe, Mitarbeiter*innen und Repräsentant*innen), mit denen die VBW in einer vertraglichen Beziehung steht bzw. beabsichtigt, eine solche einzugehen („Geschäftspartner*innen“).

Der Code of Conduct ist Bestandteil aller Verträge mit unseren Geschäftspartner*innen. Die Geschäftspartner*innen verpflichten sich, die Vorgaben des Code of Conduct umfassend einzuhalten und über die gesamte Lieferkette hinweg umzusetzen.

Unsere Geschäftspartner*innen sind verpflichtet, den Code of Conduct entsprechend an ihre Subunternehmer*innen bzw. Lieferant*innen zu überbinden und sicherzustellen, dass diese den Code of Conduct ebenfalls einhalten.

3. Compliance

3.1. Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien

Unsere Geschäftspartner*innen halten sich an alle anwendbaren Gesetze, behördlichen Vorschriften und sonstigen relevanten Rechtsvorschriften inkl. aller internationalen Wirtschaftssanktionen. Dies umfasst insbesondere auch die Einhaltung der internationalen Menschenrechte gemäß der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und die Einhaltung der Kernarbeitsnormen gemäß der Erklärung über grundlegende Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation vom 18. Juni 1998.

Unsere Geschäftspartner*innen ergreifen angemessene Sorgfaltspflichtenmaßnahmen, um sicherzustellen, dass sie bei der Erbringung ihrer Leistungen die nachfolgend angeführten Verbote einhalten, die folglich in diesem Code of Conduct vereinzelt noch ausführlicher dargestellt werden. Sofern in diesem Code of Conduct nicht anders festgehalten, orientiert sich die Auslegung der nachfolgenden Definitionen an § 2 Abs 2 und Abs 3 des deutschen Gesetzes über die Sorgfaltspflichten in Lieferketten vom 16. Juli 2021, das bedeutet insbesondere:

- Verbot der Beschäftigung von Arbeiter*innen, die nicht das gesetzliche Mindestalter nach den jeweils anwendbaren lokalen Vorschriften haben;
- Verbot der Beschäftigung von Arbeiter*innen, die jünger als 15 Jahre sind, sofern keine Ausnahmeregelung greift;
- Verbot der „schlimmsten Formen der Kinderarbeit“ für Arbeitnehmer*innen unter 18 Jahren;

- Verbot der Zwangsarbeit oder unfreiwilligen Arbeit, Verbot der physischen oder psychischen Bestrafungen von Arbeiter*innen;
- Verbot der Sklaverei, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und des Menschenhandels;
- Verbot der Missachtung der Koalitionsfreiheit, nach der
 - Arbeitnehmer*innen sich frei zu Gewerkschaften zusammenschließen oder diesen beitreten können,
 - die Gründung, der Beitritt und die Mitgliedschaft zu einer Gewerkschaft nicht als Grund für ungerechtfertigte Diskriminierungen oder Vergeltungsmaßnahmen genutzt werden dürfen,
 - Gewerkschaften sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen dürfen; dieses umfasst das Streikrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen;
- Verbot der Diskriminierung von Mitarbeiter*innen in jeglicher Form (zB aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Behinderung, politischer Überzeugung, Herkunft, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung);
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen, existenzsichernden Lohns, der mindestens dem nach dem jeweils am Beschäftigungsort anwendbaren Recht geltenden Mindestlohn entspricht;
- Verbot der Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlichen Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs;
- Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert;
- Verbot der Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten, Verbot der Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen bei Herstellungsprozessen sowie Verbot der Behandlung von Quecksilberabfällen gemäß des Übereinkommens von Minamata vom 10. Oktober 2013 über Quecksilber (Minamata-Übereinkommen);
- Verbot der Produktion und Verwendung von Chemikalien gemäß des Stockholmer Übereinkommens vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe (POPs-Übereinkommen);
- Verbot der Ausfuhr gefährlicher Abfälle gemäß des Basler Übereinkommens über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 (Basler-Übereinkommen).

Unsere Geschäftspartner*innen unterlassen sämtliche Handlungen, die dazu führen könnten, dass die VBW gegen geltendes Recht verstößt oder mit einem Rechtsverstoß in Verbindung gebracht wird. Bestehen Unterschiede zwischen den in diesem Code of Conduct festgehaltenen Bestimmungen und den nationalen/internationalen Gesetzen, gehen die jeweils strengeren Vorgaben vor.

3.2. Vermeidung von Korruption

Wir lehnen jede Form rechtswidrigen Verhaltens ab und setzen auch bei unseren Geschäftspartner*innen voraus, dass angemessene Maßnahmen gegen Korruption getroffen werden.

Als Amtsinhaber*innen im Sinne des österreichischen Strafrechtes unterliegen die Mitarbeiter*innen der VBW einem strengen Maßstab. Geschäftspartner*innen der VBW haben Amtsträger*innen oder diesen nahestehenden Personen keinesfalls gesetzwidrige materielle oder immaterielle Zuwendungen anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartner*innen, Vorkehrungen zur Korruptionsvermeidung zu treffen und auch Dritten keinerlei ungebührliche Vorteile zu verschaffen bzw. zu versprechen oder selbst zu fordern bzw. anzunehmen.

Unter „Vorteilen“ werden z.B. Geldzahlungen, Sachgeschenke, Trinkgelder, Gutscheine, Urlaubsreisen, Freikarten eines Veranstaltungssponsors und sonstige Zuwendungen verstanden. Ausgenommen sind Aufmerksamkeiten geringen Wertes wie z.B. Kugelschreiber, Kaffee oder Kuchen.

Spenden und Sponsorings dürfen nicht dazu missbraucht werden, die Vorschriften zur Korruptionsvermeidung zu umgehen. Auch bei der Beauftragung von Berater*innen und Vermittler*innen ist darauf zu achten, dass eine solche Geschäftsbeziehung nicht dazu missbraucht wird, Dritten (insbesondere Amtsträger*innen) ungebührliche Vorteile zukommen zu lassen.

3.3. Interessenskonflikte

Potenzielle Interessenskonflikte betreffen Situationen, in denen beispielsweise persönliche, familiäre, politische oder finanzielle Interessen, die Geschäftsbeziehungen mit unseren Geschäftspartner*innen beeinflussen könnten.

Potenzielle Interessenskonflikte sind umgehend durch unsere Geschäftspartner*innen transparent zu machen und uns unaufgefordert zu melden.

3.4. Geldwäsche-Aktivitäten

Unsere Geschäftspartner*innen sichern zu, sich jeglicher Form von Geldwäsche zu enthalten und nicht mit Unternehmen zusammenzuarbeiten, die direkt oder indirekt Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung unterstützen.

3.5. Wettbewerbs- und Kartellrecht

Um dem Gebot der Integrität im Wettbewerb zu entsprechen, sind unsere Geschäftspartner*innen verpflichtet, sämtliche Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten, den geltenden kartellrechtlichen Bestimmungen zu entsprechen und entsprechende Präventionsmaßnahmen zu treffen. Insbesondere dürfen mit Mitbewerber*innen keine Absprachen im Sinne des Wettbewerbsrechts über Preise, Kapazitäten, Wettbewerbsverzicht oder über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen getroffen werden.

3.6. Geistiges Eigentum

Unsere Geschäftspartner*innen stellen sicher, dass geeignete Maßnahmen getroffen werden, um die vertraulichen und internen Informationen ihrer Geschäftspartner*innen zu schützen und deren Vertraulichkeit zu wahren und diese nur für Zwecke zu verwenden, die im Rahmen des Vertrags vereinbart wurden.

4. Soziale Standards

4.1. Einhaltung der Menschenrechte

Wir erwarten von unseren Geschäftspartner*innen, dass sie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen anerkennen und sicherstellen, dass sie bzw. ihre Subunternehmer*innen oder Lieferant*innen nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt sind oder diese begünstigen.

4.2. Verbot von Sklaverei und Menschenhandel

Die Verletzung der Menschenwürde und Ausbeutung von Menschen in jeglicher Form ist unzulässig. Auch jegliche Involvierung unserer Geschäftspartner*innen in Zwangsarbeit oder Menschenhandel ist untersagt. Dies inkludiert beispielsweise Transport, Beherbergung, Rekrutierung, Weitergabe oder Entgegennahme von Personen mithilfe von Gewalt, Drohung, Zwang, Entführung oder Betrug, damit sie Arbeits- oder andere Dienstleistungen erbringen.

4.3. Verbot von Kinderarbeit

Unsere Geschäftspartner*innen halten das Verbot von Kinderarbeit uneingeschränkt ein. Insbesondere ist darauf zu achten, dass bei Beschäftigungsverhältnissen das Mindestalter der Beschäftigten nicht unter dem Alter liegt, in dem die Schulpflicht endet und in keinem Fall unter 15 Jahren liegt. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn die Beschäftigten zumindest das 14. Lebensjahr vollendet haben und die Beschäftigung Teil eines anerkannten Bildungs- oder Ausbildungsprogrammes ist oder wenn andere gesetzliche Ausnahmen gemäß österreichischem Recht vorliegen. Das Regelwerk der UN-Kinderrechtskonvention ist einzuhalten.

4.4. Untersagung jeglicher Diskriminierung und Belästigung

Jegliche Diskriminierung, Begünstigung, Belästigung oder Ausgrenzung bei der Anstellung, Beförderung sowie Entlohnung von Mitarbeiter*innen auf Grund von Rasse, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Religion, nationaler Herkunft, Alter, Behinderung, Ehestand, Schwangerschaft, Militärdienststatus, Staatsangehörigkeit oder jedweder anderer gesetzlich geschützter Kategorie ist untersagt.

Es wird keine Belästigung – sei es sexueller oder anderer Art – geduldet. Sexuelle Belästigung liegt dann vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde der Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt schafft oder dies bezweckt oder andere negative Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis hat.

4.5. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Unsere Geschäftspartner*innen legen Wert auf die Sicherheit sowie die Gesundheit ihrer Mitarbeiter*innen und schaffen entsprechende Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz, um diese zu gewährleisten. Wir setzen voraus, dass alle gesetzlichen Arbeitssicherheitsvorschriften beachtet werden und angemessene Schutzmaßnahmen getroffen werden.

4.6. Arbeitszeit und Entlohnung

Unsere Geschäftspartner*innen sichern zu, die anwendbaren gesetzlichen Vorschriften zu den Arbeitszeiten einzuhalten und die Arbeitszeiten und eine faire Entlohnung in den Arbeitsverträgen mit ihren Mitarbeiter*innen festzuhalten. Unsere Geschäftspartner*innen stellen sicher, Vergütungen ohne Verzögerung und im Einklang mit den jeweils anwendbaren Gesetzen auszusahlen.

4.7. Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen

Unsere Geschäftspartner*innen respektieren das Recht ihrer Mitarbeiter*innen auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit sowie das Recht der freien Beteiligung an Gewerkschaften und von Kollektivverhandlungen gemäß dem anwendbaren gesetzlichen Rahmen.

5. Umwelt

Wir setzen voraus, dass unsere Geschäftspartner*innen alle anwendbaren Gesetze und Regelungen zum Schutz der Umwelt beachten und sich zur Nachhaltigkeit und zum Umweltschutz bekennen. Ein nachhaltiger und effizienter Umgang mit Ressourcen (wie insbesondere Energie und Wasser) hat einen hohen Stellenwert für uns. Daher erwarten wir auch von unseren Geschäftspartner*innen einen schonenden Umgang mit Ressourcen sowie Recycling, Abfallreduktion und die Berücksichtigung der Kreislaufwirtschaft. Wir setzen weiters die effiziente und schonende Nutzung von Energie voraus, was auch Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs und von Treibhausgasemissionen sowie den Rückgriff auf erneuerbare Energien umfasst.

Von den Geschäftspartner*innen erwarten wir, dass sie stetig daran arbeiten, den Einsatz und den Verbrauch von Ressourcen, einschließlich Wasser und Energie, während der Produktion innerhalb der gesamten Lieferkette durch Optimierung der Produktionsprozesse zu reduzieren und darauf achten, dass Verpackungsmaterialien nur im erforderlichen Umfang eingesetzt werden und möglichst umweltfreundlich sind (zB recyclingfähig oder wiederverwendbar sind, kein PVC).

Die Geschäftspartner*innen stellen sicher, dass die Vorgaben des Minamata-Übereinkommens, des POPs-Übereinkommens und des Basler-Übereinkommens, eingehalten werden und sämtliche diesbezüglichen Tätigkeiten in voller Übereinstimmung mit der geltenden österreichischen Gesetzeslage sowie den einschlägigen EU-Vorschriften erfolgen.

6. Hinweisgeber*innensystem

Die VBW befindet sich im Eigentum der Wien Holding GmbH (100%). Der Wien Holding-Konzern hat ein Hinweisgeber*innensystem eingerichtet.

Dieses steht über die Homepage <https://vbw.at/de/compliance>, per E-Mail hinweis@meinhinweis.at oder per Telefon unter der Rufnummer +43 7242 306677 810, auch für anonyme Meldungen zur Verfügung. Bei einer telefonischen Meldung von Ihrem Mobiltelefon wählen Sie #31# 0660 104 21 55, dadurch wird die eigene Rufnummer unterdrückt und nicht angezeigt. Bei Verstoß gegen Gesetze, Vorschriften oder den gegenständlichen Code of Conduct ist dies über das Hinweisgeber*innensystem oder bei der Compliance Stelle (compliance@vbw.at) zu melden.

7. Schlussbestimmungen

Sollte ein*e Geschäftspartner*in eine oder mehrere Bestimmung(en) dieses Code of Conducts nicht einhalten können oder die Einhaltung bei seinen Subunternehmer*innen oder Lieferant*innen nicht ausreichend sichergestellt werden können, hat er*sie dies binnen angemessener Frist zu melden und geeignete Abhilfemaßnahmen zu schaffen.

Die Geschäftspartner*innen erklären, VBW die Prüfung der Einhaltung der in diesem Code of Conduct festgehaltenen Grundsätze durch seine Geschäftspartner*innen zu ermöglichen, entweder durch VBW selbst oder durch unabhängige Dritte.

Im Falle der Verletzung einer in diesem Code of Conduct festgehaltenen Bestimmung durch eine*n Geschäftspartner*in bzw. in dessen Lieferkette, ist die VBW zur sofortigen Auflösung der entsprechenden Vertragsbeziehung berechtigt und behält sich die Geltendmachung von Schadenersatzforderungen vor.

Abweichungen von diesem Code of Conduct können individuell schriftlich vereinbart werden, sofern eine sachliche Begründung dafür vorliegt.