

Compliance für Paritätische Mitgliedsorganisationen des Landesverbandes Baden-Württemberg

Warum Compliance?

Skandale in der Wohlfahrtspflege: Schlagzeilen die keiner will

AWO

Überzogene Gehälter, dicke Dienstwagen, dubiose Beraterverträge: Skandale bei der Arbeiterwohlfahrt säen Zweifel an der Arbeit sozialer Organisationen. Nun soll mehr Transparenz ihren Ruf retten.

Quelle: <https://www.wiwo.de/my/politik/deutschland/wohlfahrtspflege-in-der-kritik-awo-skandale-sollen-nun-endlich-ans-licht/25462866.html>

Exorbitante Gehälter, Pauschalen für Luxusdienstwagen und eine Mentalität der Selbstbereicherung zerlegen zwei Kreisverbände des Wohlfahrtsverbandes AWO. Davon profitiert hat auch die Ehefrau von Oberbürgermeister Feldmann. Doch deren Bezüge waren nur die Spitze des Eisberges.

Quelle: <https://www.nzz.ch/wirtschaft/skandal-um-vetternwirtschaft-bei-frankfurter-arbeiterwohlfahrt-ld.1532899>

Titel

Warum Compliance?

Skandale in der Wohlfahrtspflege: Schlagzeilen die keiner will...

TREBERHILFE

„Die wegen einer Dienstwagenaffäre in die Schlagzeilen geratene Treberhilfe Berlin verliert den Status der Gemeinnützigkeit“

<https://www.welt.de/vermishtes/article12158429/Treberhilfe-Berlin-verliert-Gemeinnuetzigkeit-Status.html>

„Seine rasante Fahrt in einem Dienst-Maserati bringt den langjährigen Chef der gemeinnützigen Berliner Treberhilfe ernsthaft in die Breddouille. ..“

<https://www.welt.de/vermishtes/article6721641/Chef-Gehalt-der-Treberhilfe-weit-ueber-Durchschnitt.html>

Warum Compliance?

Skandale: Schlagzeilen die keiner will...

ADAC

1. *Gelber Engel" schon seit Jahren manipuliert*
2. *Teilnehmerzahl und Rangfolge wurden gefälscht: Der renommierte ADAC-Autopreis "Gelber Engel" ist schon seit mehreren Jahren manipuliert worden. Das ist das Ergebnis eines Prüfberichts, den der Automobilclub selbst in Auftrag gegeben hatte.*

Quelle: <https://www.spiegel.de/auto/aktuell/adac-skandal-gelber-engel-schon-seit-jahren-manipuliert-a-953944.html>

Warum Compliance?

Es geht um mehr als um die Einhaltung rechtlicher Regeln.

Es werden auch ethische Maßstäbe erfasst, denen wir uns freiwillig unterwerfen, um unsere Reputation zu verbessern und ein Klima zu schaffen, in denen Rechtsverstöße von vorneherein nicht in Betracht gezogen werden.

Beispiele für ethische Werte z.B. Umwelt- und Klimaschutz:

- kleine umweltfreundliche Dienstwagen
- Dienstfahrräder
- Verzicht auf Flugreisen
- Schonung von Ressourcen
- Klima- und Umweltschutz

Darum sind Compliance wichtig!

Was tun? Implementierung von Compliance

- Entwicklung einer Compliance-Kultur in der Einrichtung
- Compliance müssen gelebt werden
- Führungsebene hat Vorbildfunktion
- Führungsebene muss sich an die aufgestellten Regeln genauso halten wie sie dies von den Mitarbeitenden einfordert und diese Regeln ehrlich und mit Überzeugung leben
- Führung muss glaubwürdig agieren
- Lebt die Einrichtungsleitung regelkonform, kann sie dies auch von dem einzelnen Mitarbeiter verlangen.

Compliance ist originäre Aufgabe der Geschäftsführung

- GF delegiert Aufgaben und Funktionen, nicht jedoch die Verantwortung
- Wirksame Aufsicht und Kontrolle obliegt stets der Geschäftsführung
- Implementierung eines Hinweisgeber- und Informationssystems erleichtert Umsetzung eines rechtskonformes Handelns

Beispiele:

- In der Einrichtung X beschäftigt der Heimleiter seine Ehefrau als Bürokraft.
- Die Einrichtung XX baut ein neues Verwaltungsgebäude. Der Verwaltungsleiter kauft Werkleistungen nur bei der Baufirma seines Schwagers ein.
- Der Küchenleiter der Einrichtung A bekommt vom Getränke-Lieferanten eine Stadion-Karte für ein begehrtes Fußballspiel geschenkt.

Die Geschäftsführung hat in allen Fällen keine Kenntnis von diesen Vorgängen. Interne Compliance-Regelungen gibt es nicht.

- **Compliance ist originäre Aufgabe der Geschäftsführung (2)**

Weder der Heimleiter noch der Verwaltungs-/ Küchenleiter finden ihr Verhalten anstößig. Sie haben gegen kein Gesetz verstoßen.

- ABER: Unmut der Mitarbeiter, Betriebsfrieden ist gefährdet.
- Der Vermeidung solcher imageschädigenden Fälle dienen Beschaffungs- und Vergaberegeln sowie Regelungen zur Beschäftigung von nahstehenden Personen im Sinne § 138 InsO.
- Diese Einrichtungs-Leitlinien erfordern eine klare, transparente und verständliche interne und externe Kommunikation und Information.
- Jeder Mitarbeitende muss entsprechende Kenntnis über diese Regelungen haben

Regelungsfelder für Compliance und interne Risikofelder (1)

- Branchenspezifische Anforderungen (= Kenntnis und Einhaltung aller Fachgesetze)
- Vorgaben im Kartell-, Arbeits-, Sozial-, Datenschutz- und Vertriebsrecht
- Steuerliche Compliance (Gemeinnützigkeit, Umsatzsteuer), insbesondere zeitnahe Mittelverwendung, Vermeidung von Mittelfehlwendungen, satzungsgemäßes Handeln
- Ethische und moralische Wertvorstellungen (Selbstverpflichtung der Einrichtung)
- Öffentlichkeitswirkung der Einrichtung (Professionelle Kommunikation, Medienkontakte jeglicher Art erfolgen grundsätzlich nur über GF bzw. „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“).
- Nichtdiskriminierung/Gleichbehandlungsgrundsatz
- Vermeidung von Korruption, Begünstigung und Interessenkollisionen
- Verfahren aufgrund dessen die GF (anonym) informiert werden kann (sog. Hinweisgebersystem).

Regelungsfelder für Compliance und interne Risikofelder (2)

Vermeidung von Interessenkonflikten in Geschäftsbeziehungen:

Beispiel: Der Verwaltungssachbearbeiter mit Bankvollmacht begleicht auch private Rechnungen oder erfüllt sich auf Einrichtungskosten private Wünsche...

- kaufmännischen Grundprinzipien einhalten (Vier-Augen-Prinzip im Innenverhältnis, überprüfbares und geordnetes Beschaffungswesen, ordnungsgemäße, aus der Buchhaltung abgeleitete Nachweisverfahren etc.).

Beispiel: Beauftragung der Baufirma des Schwagers. An der Baufirma des Schwagers hält der Verwaltungsleiter auch Gesellschaftsanteile.

- Geschäftsbeziehungen mit Drittunternehmen, an denen Organmitgliedern **oder** Organmitgliedern nächstehende Personen beteiligt sind oder in denen diese eine sonstige Organfunktion wahrnehmen, sind in der Regel unzulässig. Sie **können** in begründeten Ausnahmefällen zulässig, wenn das jeweilige Aufsichtsgremium umfassend informiert wurde und ihnen vorab zugestimmt hat.
- Beteiligt ist an einem Unternehmen, wer Anteile an dem Unternehmen hält und einen wirtschaftlichen Vorteil durch Geschäftsbeziehungen mit dem Unternehmen erwarten kann.
- Beteiligung ist nicht die bloße Mitgliedschaft in einem Verein oder bloße Mitarbeit in Gremien.

Vermeidung von Interessenkonflikten durch Regelung von Zuwendungen

Beispiel: Der Verwaltungsleiter erhält regelmäßig Karten fürs Stadion vom Getränkelieferanten zur Pflege der Geschäftsbeziehung.

- Die Annahme/ Gewährung von Geschenken ist grundsätzlich untersagt, es sei denn, der Wert des Geschenkes liegt unter einer Orientierungsgröße von 35 EURO (Empfehlung Grenzwert von € 35,00, da Geschenke über € 35,00 steuerlich behandelt werden müssen).
- Die Annahme von Geldgeschenken, Bargeldäquivalenten oder sonstigen finanziellen Zuwendungen ist grundsätzlich untersagt.
- Jede Zuwendung muss transparent sein.

Regelungsfelder für Compliance und interne Risikofelder (3)

Beispiel:

Geschäftsführer steckt dem Sachbearbeiter im Bauordnungsamt 1000 EUR zu, um eine Baugenehmigung schneller zu erhalten.

Kein Organmitglied oder Mitarbeiter darf Bestechungsgelder anbieten, gewähren oder selbst entgegennehmen. Bestechung und Bestechlichkeit sind Straftaten. Strafbar sind insbesondere sowohl das Angebot eines Vorteils für die Vornahme einer rechtswidrigen Diensthandlung durch einen Amtsträger (vgl. § 331 StGB) als auch Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr (vgl. § 299 StGB).

Regelungsfelder für Compliance und interne Risikofelder (4)

Schutz des Eigentums und Vermögens sowie der natürlichen Ressourcen

Es ist stets auf eine angemessenen sparsame, wirtschaftliche und vorausschauende Verwendung der finanziellen Mittel des Verbands, seiner Tochtergesellschaften und Mitglieder zu achten.

Beispiel: Heimleiter vergibt Veranstaltungs-Catering seit zehn Jahren an das Cateringunternehmen seiner Ehefrau.

Werden Dienst- oder Werkverträge vergeben, sollen mindestens drei Vergleichsangebote einzuholen. Die Entscheidung für das ausgewählte Angebot ist zu begründen und zu dokumentieren. Nach drei Jahren sind bestehende Geschäftsbeziehungen auf ihre Wirtschaftlichkeit zu überprüfen.

• **EU-Hinweisgeberrichtlinie oder Whistleblower-Richtlinie**

Bis zum 17. Dezember 2021 haben die Mitgliedstaaten Zeit, die EU-Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (EU-Richtlinie 2019/1937 vom 23.10.2019, kurz EU-Hinweisgeberrichtlinie oder Whistleblower-Richtlinie) in nationales Recht umzusetzen.

- In Betrieben, in denen bereits ein Betriebsrat besteht, haben Arbeitnehmer bereits jetzt unabhängig von der Richtlinie und des Gesetzesentwurfs ein Beschwerderecht nach § 84 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gegenüber dem Betriebsrat. § 84 Abs. 3 BetrVG sieht darüber hinaus ein Benachteiligungsverbot vor.
- Sofern Gesetz nicht am 17. Dezember 2021 vorliegt, haben Betroffene die rechtliche Möglichkeit sich direkt auf die EU-Richtlinie zu berufen.
- **Arbeitgeber sollten sich schon jetzt darauf vorbereiten, Meldesystem aktiv einzuführen und anzubieten.**

- Die EU-Richtlinie regelt den Schutz natürlicher Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die internen oder externen Meldestellen weitergeben (hinweisgebende Personen).
- Die Richtlinie verbietet jegliche Repressalien und Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Hinweisgebern. Information muss wahr sein und über korrekten Meldeweg erfolgen.
- Hinweisgeber sollen die Möglichkeit erhalten, Meldungen entweder schriftlich über ein Online-System, einen Briefkasten oder per Postweg abzugeben und/oder mündlich per Telefonhotline oder Anrufbeantwortersystem.
- Auf Verlangen des Hinweisgebers soll auch ein persönliches Treffen ermöglicht werden. Bei allen Meldewegen muss die Vertraulichkeit des Hinweisgebers geschützt sein.
- Eingangsbestätigung innerhalb sieben Tagen
- Prüfung Sachverhalt unter Beachtung Datenschutz ggf. RS mit Hinweisgeber
- Rückmeldung über Prüfungsausgang innerhalb von drei Monaten

Interner Meldekanal

- Ein interner Meldekanal kann mittels eines elektronischen Hinweisgebersystems auf Einrichtungsseite unterhalten werden. Zwingend ist die Beachtung der Vertraulichkeit und Integrität. Dokumentierte Prozesse müssen gewährleisten, dass der Hinweisgeber binnen bestimmter Frist (sieben Tage) über den Eingang seiner Meldung und die ergriffenen Maßnahmen informiert wird. Die Einrichtung hat im Zweifel zu beweisen, dass der Hinweisgeber keine Nachteile erleidet.
- Alternativ kann das elektronische Hinweisgebersystem an eine unabhängige Ombudsperson ausgegliedert werden (z.B. Rechtsanwalt/ Compliancebeauftragter/ Personalleiter/ (externer) Datenschutzbeauftragter).
- Der Betriebsrat ist an der Einführung zu beteiligen (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 Betr.VG) und die Mitarbeiter sind über die Einführung eines Meldekanals zu informieren.
- Zusätzlich zum Meldekanal hat jeder Mitgliedstaat einen "externen Meldekanal" zu installieren, ähnlich der Datenschutzaufsichtsbehörde oder der Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Der Hinweisgeber kann dann entscheiden, ob er den internen oder externen Kanal nutzt.

Mögliche Verstöße (Handlungen die gegen EU-Recht verstoßen):

- Produktsicherheit
- Datenschutz
- öffentliche Gesundheit
- Verkehrssicherheitsschutz
- Lebensmittelsicherheit
- Verbraucherschutz
- Umweltschutz

...Bsp: Produkte in einer WfbM oder die Lebensmittelsicherheit in Kantinen oder besonderen Wohnformen

Datenschutz

Alle personenbezogenen Daten, sowohl die des Hinweisgebers als auch etwaiger beschuldigter Personen, dürfen nur DSGVO-konform verarbeitet werden. Der Datenschutzbeauftragte ist bei der Umsetzung einzubeziehen. Er muss Datenschutzerklärung für Meldekanal beibringen (sofern Hinweisgeber nicht anonym). Dass Datenschutz-Managementssystem muss angepasst werden.

Die Umsetzung erfolgt in zwei Stufen:

- Einrichtungen mit mindestens 250 Mitarbeiter*innen müssen einen internen Meldekanal für Rechtsverstöße seit dem 17.12.2021 haben.
- Einrichtungen zwischen 50 und 249 Mitarbeiter*innen bis spätestens 17.12.2023.

Wichtig: Für gemeinnützige Unternehmen gibt es nach der EU-Richtlinie keine Erleichterungen.

Sofern Sie mehr als 50 Mitarbeiter beschäftigen haben Sie folgende Pflichten:

- Einrichtung eines anonymen (internen) Meldekanals
- kein Mitarbeiter darf Zugriff auf die gemeldeten Informationen erlangen
- Meldungen müssen schriftlich und mündlich (sog. Whistleblower-Hotline) möglich sein
- Hinweisgeber entscheidet, ob er anonym oder offen tätig wird

Stand der Gesetzesumsetzung

Im Dezember 2020 gab es einen nicht öffentlichen Referentenentwurf für ein Umsetzungsgesetz, der jedoch gescheitert ist. Sofern die EU-Richtlinie nicht bis zum 17. Dezember 2021 in nationales Recht umgesetzt wurde, haben Betroffene die rechtliche Möglichkeit sich direkt auf die EU-Richtlinie zu berufen.

- <https://paritaet-bw.de/system/files/abschnittdokumente/whistleblower-eu-richtlinie-2019-1937.pdf>
- Siehe auch Fachinfo unter <https://paritaet-bw.de/leistungen-services/fachinformationen/hinweisgebersystem-fuer-unternehmen-ab-250-mitarbeitern-ab-17-dezember-2021>

Anhang

Risikobewertung in der Organisation

- Sind in der eigenen Organisation in der Vergangenheit Verdachtsfälle auf Korruption, Untreue, Betrug, etc. vorgekommen?
- Bspw. bei der Beschaffung oder eigenen Dienstleistungen?
 - Angebotsabsprachen
 - Beschleunigungszuwendungen (Schmiergelder) z.B. bei Vergabe von Plätzen in der stationären Einrichtung
 - Annahme von Schenkungen (§ 16 WTPG)
 - Unterschlagungen
 - Abrechnungsbetrug
 - Sonstige wirtschaftskriminelle Handlungen
 -

Welche Maßnahmen haben Sie zur Korruptionsprävention ergriffen?

Beispiele:

- Compliance-Beauftragte/
Ansprechperson für Korruptionsprävention
- Ombudsmann
- Hinweismanagement
- Telefonhotline
- Elektronisches Hinweisgebersystem

Risikominimierende Maßnahmen

Risikominimierende Maßnahmen können sein:

- Mehr-Augen-Prinzip
- Transparenz der Entscheidungen
- Personalauswahl in Risikobereichen
- Personalverwendungsdauer in Risikobereichen
- organisatorische Umsetzung von Antikorruptionsmaßnahmen
- Durchführung von Kommunikations- und Trainingsmaßnahmen
- regelmäßige Überprüfung der Antikorruptions-Maßnahmen
- Trennung von Prozessen die ein Risikopotential haben
- Regelungen zum Umgang mit Zuwendungen
- Regelung für die Vergabe von Zuwendungen

Mehr-Augenprinzip

- wichtige Entscheidungen oder kritische Tätigkeiten im Prozess werden durch mindestens eine weitere Person fachlich geprüft
- In Zweifelsfällen sollte das Mehr-Augen-Prinzip immer beachtet werden
- Im Einzelfall ist bei praktischen Schwierigkeiten auch eine Beschränkung auf eine Stichprobe möglich
- wird insbesondere durch Regelungen zur Mitzeichnung (klare Vertretungs- und Unterschriftenregelungen) sichergestellt
- Wichtig ist die Dokumentation der erfolgten Prüfung

Transparenz von Entscheidungen

- Alle für einen Geschäftsbetrieb wichtigen Entscheidungen müssen für einem Dritten (Prüfer) nachvollziehbar dokumentiert sein
- Einhaltung von Zuständigkeitsregelungen
- Transparenz zum Beispiel durch eindeutige Zuständigkeitsregelungen, durch Berichtswesen, IT-gestützte Vorgangskontrolle sowie durch genaue und vollständige verfahrensbegleitende Dokumentation
- klare Organisationsstrukturen und Verantwortlichkeiten sowie Vermeidung von Weisungsabhängigkeiten bei (potentiell) divergierenden Interessen

Personal, welches längere Zeit auf einem Arbeitsgebiet eingesetzt wird, wird eher zum Ziel von Korruptionsversuchen

Es können folgende Regelungen für besonders risikogeneigte Tätigkeiten vereinbart werden:

- Bestimmung der Einsatzdauer in einem Arbeitsbereich
- Erfassung der Einsatzdauer in einem Arbeitsbereich und Rotation von Personal oder Aufgaben beim Erreichen der Einsatzdauer in einem Arbeitsbereich

Organisatorische Umsetzung von Antikorruptionsmaßnahmen/ Benennung von Compliance-Beauftragten

- Benennung eines Compliance-Beauftragten/ Ansprechperson für Korruptionsprävention ist ein zweckmäßiges Instrument
- Mitarbeiter oder externer Ombudsmann
- Nebenamtlich oder hauptamtlich
- Ausgestaltung dieser Position ist abhängig von der Organisationsgröße
- Verantwortung für die Korruptionsprävention bleibt bei GF
- Pflicht zur ordnungsgemäßen Auswahl und Überwachung des Compliance-Beauftragten

Aufgaben eines Compliancebeauftragten

- Einführung, Aufrechterhaltung und kontinuierliche Optimierung des Compliance Management Systems
- Dokumentation des Compliance Management Systems
- Unterstützung und Beratung des Leitungsorgans in sämtlichen relevanten Fragen der „Korruptionsprävention“ und ggfs. vorgelagerter Interessenkonflikte, Berichtswesen
- Erstellen und Weiterleitung von Informationen an Mitarbeiter
- Durchführen von fachlichen Schulungen (Trainings)
- Direkter Bericht an Geschäftsführung

Ansprechpartner für Mitarbeiter

- Person, die kontaktiert werden kann, wenn Mitarbeiter sich in einem Interessenkonflikt befinden oder sich unsicher sind, ob ein Interessenkonflikt gegeben ist oder entstehen könnte.
- Person, die Hinweise auf Compliance-Verstöße aufnimmt und weiterverfolgt

gfs. Zusammenarbeit mit anderen organisationsinternen Kontrollfunktionen (beispielsweise Interne Revision, Recht, Datenschutz, Ombudsperson)

Eingriff bei Fehlverhalten durch Sachverhaltsaufklärung, Überprüfung und Ausschluss von Fehlerquellen

Entgegennahme von Hinweisen auf Fehlverhalten, deren Untersuchung und ggfs. Ahndung

Wie wird einer Beschwerde intern nachgegangen?

Die interne Untersuchung kann verschiedene Methoden umfassen, u.a.

- Revisionsmäßige Prüfung kaufmännischer Vorgänge,
- Formlose oder förmliche Befragungen von Mitarbeitern,
- Einschaltung von Anwälten und Wirtschaftsprüfern.

Soweit Mitarbeiter, die eines Fehlverhaltens verdächtigt werden, befragt werden sollen, ist die vorherige Einholung rechtlicher bzw. arbeitsrechtlicher Unterstützung anzuraten.

Entgegennahme von Hinweisen auf Fehlverhalten, deren Untersuchung und ggfs. Ahndung

Wie wird Vertraulichkeit gewahrt?

Erforderlich ist sowohl der Schutz der Vertraulichkeit gegenüber Hinweisgebern als auch gegenüber verdächtigten Personen (Verleumdungsgefahr).

Regelungen zum Umgang mit Zuwendungen

Zuwendungen sind alle Vorteile, die den Empfänger materiell oder immateriell objektiv besser stellen und auf die kein Rechtsanspruch besteht. Dies sind neben Geldzuwendungen auch Sachwerte oder geldwerte Leistungen

Im Rahmen einer Regelung sollten folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Hinweis auf allgemeines Korruptionsverbot
- Allgemeine Regelung, in welchen Fällen Beschäftigte stets oder nie Zuwendungen annehmen dürfen (Werbeartikel von geringem Wert, Geldgeschenke)
- Spezielle Regelung für die übrigen Fälle, dass die Einholung einer Genehmigung erforderlich ist
- Hinweis auf Konsequenzen bei Regelverstößen