

Compliance Management in den Stadtwerken Norderstedt

unter Berücksichtigung der Anti-Korruptionsrichtlinie Schleswig-Holstein

Werkausschusssitzung am 09.09.2015

Überblick

Compliance Management in den Stadtwerken Norderstedt

- I. Ausgangspunkt: Bereits bestehende Compliance-Bausteine
- II. Inhalt der Anti-Korruptionsrichtlinie Schleswig-Holstein
 - 1. Was will die Richtlinie?
 - 2. Was bedeutet die Richtlinie für die SWN?
 - 3. Themen der Richtlinie
- III. Entsprechende Umsetzung der Anti-Korruptionsrichtlinie in den SWN
 - 1. Verhaltenskodex
 - 2. Vergabemanagement
 - 3. Führungskräfteentwicklung
- IV. Ausblick: weitere Themen innerhalb des Compliance Projektes

I. Bereits bestehende Compliance-Bausteine (1)

Englisch: *to be compliant* = sich den Regeln entsprechend verhalten.

- Interne Revision
- Vergabe- und Submissionsstelle
- Risikomanagementsystem
- Vertragsmanagementsystem
- Datenschutz- und Sicherheitsbeauftragter
- Arbeitssicherheitskoordinator
- Regulierungsmanagement Energie / TK

I. Bereits bestehende Compliance-Bausteine (2)

... Was leistet ein Compliance-System zusätzlich?

- Aufbau- und Ablaufanalyse, Ausbau zu einem in sich geschlossenen System.
- Sensibilisierung der Mitarbeiter.
- Transparenz.

=> Regeln und Konsequenzen bei Regelverletzungen gab es schon immer.
Compliance stellt keine neuen Regeln auf, sondern sorgt für Transparenz.

II. Inhalt der Anti-Korruptionsrichtlinie S-H

1. Was will die Richtlinie?

■ Ziel

- Wirksame Vorbeugung, Aufdeckung, Verfolgung und Ahndung von Korruption.
- Schutz des öffentlichen Dienstes und der Sicherheit der Beschäftigten im Umgang mit Korruptionsgefahren.

■ Inhalt der Richtlinie

- Die Anti-Korruptionsrichtlinie S-H stellt in ihrer Präambel dar, dass sie lediglich einen Überblick über bestehende Regelungen geben will.
- Darüber hinaus enthält sie Empfehlungen.

■ Fazit

- Die Anti-Korruptionsrichtlinie S-H schafft keine neuen verbindlichen Regeln!
- Die Anti-Korruptionsrichtlinie S-H stellt geltendes Recht überblicksmäßig dar (Landesverwaltung)!

II. Inhalt der Anti-Korruptionsrichtlinie S-H

2. Was bedeutet sie für die SWN?

- **Anwendungsbereich der Anti-Korruptionsrichtlinie S-H**
 - Die Richtlinie gilt laut ihrer Präambel für Landesbehörden.
 - Den Gemeinden, Kreisen und Ämtern, u.a. wird empfohlen, die Richtlinie „entsprechend“ anzuwenden.

- **Was bedeutet „entsprechende Umsetzung“ für die SWN? Beispiel: Geltende Tarifverträge**
 - Die Richtlinie ist in vielen Punkten zugeschnitten auf Beamte bzw. den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).
 - In den SWN gilt jedoch der Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V).
 - Der Appell der Richtlinie ist geltendes Recht anzuwenden. Eine Erweiterung der bestehenden Regeln findet nicht statt.

II. Inhalt der Anti-Korruptionsrichtlinie S-H

3. Themen der Richtlinie (1)

- **Rechtsthemen, die in Bezug auf Korruption behandelt werden**
 - Erläuterungen von Straftatbeständen (Bestechlichkeit, Bestechung, typische Begleittaten)
 - Vergaberecht
 - Dienst- und Arbeitsrecht hinsichtlich der Konsequenzen von Korruption

- **Personal**
 - Sensibilisierung der Mitarbeiter in Bezug auf „Korruption“
 - Sorgfalt bei der Personalauswahl, Personalrotation, Dienstaufsicht
 - Verhaltenskodex
 - Aus-/Fortbildungen zum Thema Korruption

- **Führungsverantwortung und Prozessorganisation**

II. Inhalt der Anti-Korruptionsrichtlinie S-H

3. Themen der Richtlinie (2)

- **Konkrete Themen wie:**

- Geschenke
- Nebentätigkeiten
- Interne Revision
- Sponsoring

- **Umgang mit konkretem Korruptionsverdacht**

- Unterrichtungspflicht der Mitarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber.
- Interne Ansprechstelle, Hinweis auf die Zentrale Stelle Korruption S-H.
 - ACHTUNG: Die Zentrale Stelle ist Teil der Staatsanwaltschaft => Ermittlungspflicht!
 - Besser: Bei Fragen Anti-Korruptionsbeauftragten Schleswig-Holstein kontaktieren!
- Umgang mit Strafverfolgungsbehörden.

III. Umsetzung der Anti-Korruptionsrichtlinie in den SWN

1. Verhaltenskodex (1)

- Anti-Korruptionsrichtlinie S-H:

In **Ziffer 3.1.4** wird auf einen Verhaltenskodex hingewiesen, der der Richtlinie als Anhang beigelegt ist und der eine Hilfestellung geben soll, um in angemessener Weise auf korruptionsverdächtige Vorkommnisse reagieren zu können.

In **Ziffer 3.1.3** geht es um die Sensibilisierung von Mitarbeitern, insbesondere durch Aufklärung über Korruptionsgefahren und der Bereitschaft, das Thema Korruption offen zu diskutieren.

- **Umsetzung in den SWN:** die SWN geben sich Verhaltensgrundsätze für Integrität in der Unternehmensgruppe der Stadtwerke Norderstedt (unternehmensspezifischer Compliance-Kodex).

III. Umsetzung der Anti-Korruptionsrichtlinie in den SWN

1. Verhaltenskodex (2)

Inhalte des Kodex:

- Die Werkleitung bekennt sich zur Gesetzestreue und Integrität.
- Werte und Unternehmensziele der SWN werden dargestellt
- Der Verhaltenskodex kommuniziert transparent, wie mit Verstößen umgegangen wird.
- Relevante Rechtsthemen für die SWN werden herausgegriffen und ihre Bedeutsamkeit erklärt.
- Konkrete Ansprechpartner werden benannt.
- Es wird auf interne Dienstanweisungen und Richtlinien verwiesen.

III. Umsetzung der Anti-Korruptionsrichtlinie in den SWN

1. Verhaltenskodex (3)

- **Relevante interne Richtlinien:**
 - ✓ Umgang mit Geschenken,
 - ✓ Bewirtungsaufwendungen,
 - ✓ Interessenskonflikte und Nebentätigkeiten,
 - ✓ Dienstreisen,
 - ✓ Werbepartnerschaften und Spenden (Marketing).

- **Fazit:** Durch den Verhaltenskodex werden die Mitarbeiter für das Thema Regeleinhaltung und Korruptionsvermeidung sensibilisiert und ein Überblick über relevante Regeln gegeben! Die Anti-Korruptionsrichtlinie wird umgesetzt!

III. Umsetzung der Anti-Korruptionsrichtlinie in den SWN

2. Vergabemanagement (1)

■ Ziffer 4 der Anti-Korruptionsrichtlinie S-H

➤ Hier heißt es im Einleitungssatz:

„Die Vergabe öffentlicher Aufträge ist wegen ihrer Finanzwirksamkeit in besonderem Maße den Angriffen korruptiver und anderer unlauterer Handlungen ausgesetzt.“

- Weiter zählt die Anti-Korruptionsrichtlinie überblicksartig mehrere einzuhaltenden Rechtsvorschriften innerhalb des Vergabeprozesses auf, z.B.
- ✓ Grundsätze der Öffentlichen Ausschreibung bzw. des Offenen Verfahrens sind zu beachten (Ziffer 4.2),
 - ✓ Die Leistungsbeschreibung hat nach den Vorgaben der Vergabevorschriften zu erfolgen (Ziffer 4.4),
 - ✓ Behandlung von Unterlagen im Vergabeverfahren sind vertraulich zu behandeln und sorgfältig zu verwahren (Ziffer 4.5).

III. Umsetzung der Anti-Korruptionsrichtlinie in den SWN

2. Vergabemanagement (2)

- **Umsetzung in den SWN**
 - Analyse der Rechtssicherheit der Vergabeprozesse.
 - Optimierungen in einzelnen Bereichen werden umgesetzt.

- **Fazit:** Der Vergabeprozess wird optimiert und dadurch noch rechtssicherer gestaltet! Die Anti-Korruptionsrichtlinie wird umgesetzt!

III. Umsetzung der Anti-Korruptionsrichtlinie in den SWN

3. Führungskräfteentwicklung (1)

■ Anti-Korruptionsrichtlinie S-H

Ziffer 3.2.1

„Eine wirksame Korruptionsprävention setzt eine kompetente Dienst- und Fachaufsicht voraus. Durch eine Verbesserung der Abläufe und den Einsatz geeigneter Kontrollmechanismen wird auch die Dienst- und Fachaufsicht gestärkt.“

Ziffer 3.1.6

„Vorgesetzte üben ihre Führungsverantwortung konsequent aus und achten auf Korruptionsindikatoren und korruptionsbegünstigende Faktoren. Sie müssen ihrer Vorbildfunktion gerade im Hinblick auf die Gefahren der Korruption gerecht werden.“

■ Umsetzung in den SWN

- Projekt: Führungskräfteentwicklung.
- Schulungen zum Thema „Mitarbeiterführung“.
- Betriebliches Gesundheitsmanagement.

III. Umsetzung der Anti-Korruptionsrichtlinie in den SWN

3. Führungskräfteentwicklung (2)

- **Fazit:** die Führungskräfte werden geschult im Hinblick auf den richtigen Führungsstil, Kommunikationsfähigkeiten werden trainiert; so wird die Vorbildfunktion der Führungskräfte gestärkt! Mitarbeiter werden nach Vorschlägen zur Verbesserung der internen Prozesse befragt; so werden Optimierungen möglich, die Risiken minimieren. Die Anti-Korruptionsrichtlinie wird umgesetzt!

IV. Ausblick

■ Whistleblowing

- Das Compliance-Projekt der SWN beinhaltet die Einführung eines Whistleblowing Systems.
- Die Anti-Korruptions-Richtlinie nimmt an mehreren Stellen thematischen Bezug zu einem Whistleblowing System, u.a.:

Ziffer 5.1

„Bei konkretem Korruptionsverdacht haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Verpflichtung, ihren Dienstherrn bzw. Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten.“

Ziffer 3.1.6

„Vorgesetzte wirken auch darauf hin, dass die einen Korruptionsverdacht anzeigenden beschäftigten nicht in eine Abseitsposition gedrängt werden.“

■ Umgang mit Aufsichts- und Strafverfolgungsbehörden

- Zusammenarbeit mit Behörden im Fall von Ermittlungen und Anfragen.
- Interne Berichtswege und einheitliche Kommunikation nach außen.

Wir danken Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!

RAin/ Volkswirtin (B.A.)/ Mediatorin Anna Arnhold
Bleichenbrücke 11
20354 Hamburg
Tel.: 040 / 37 66 92 10
Fax.:040 / 37 66 92 22
www.wr-recht.de