

**Deutscher Paritätischer
Wohlfahrtsverband,
Landesverband Baden-
Württemberg e.V.**

Antikorruptionsrichtlinie

Inhalt

1.	Unsere Zielsetzung	3
2.	Die Bedeutung für Compliance.....	3
3.	Gleichberechtigung und Gleichbehandlung sind die Basis für unsere Zusammenarbeit	3
4.	Das Wohl der Gemeinschaft und des Einzelnen steht im Mittelpunkt unserer Arbeit	3
5.	Wir tragen durch unsere Arbeit zum Gemeinwohl bei.....	3
6.	Durch transparente Kommunikation, Vertraulichkeit und Datenschutz.....	4
7.	Arbeitssicherheit, Umweltschutz.....	4
8.	Einladungen, Geschenke und andere persönliche Vorteile.....	4
9.	Interessenskonflikte.....	5
10.	Unser Umgang mit Partnern.....	5
11.	Spenden / Sponsoring.....	6
12.	Sanktionen	6
13.	Umsetzung und Ansprechpartner	6

1. Unsere Zielsetzung

Wir sind der Deutsche Paritätische Wohlfahrtsverband, Landesverband Baden-Württemberg e.V. Wir sind einer der sechs anerkannten Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Deutschland mit über 880 eigenständigen Organisationen, Einrichtungen und Gruppierungen der Wohlfahrtspflege, die soziale Arbeit für andere oder als Selbsthilfe leisten. Wir sind dem Gemeinwohl verpflichtet und gemeinnützig.

Wir legen Wert auf eine partnerschaftliche, vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit mit unseren Mitgliedsorganisationen und Geschäftspartnern.

Ziel dieser Richtlinie ist es, das Vertrauen der Öffentlichkeit in den Paritätischen, seine Tochtergesellschaften und Mitgliedsorganisationen zu stärken und ein günstiges Umfeld zu schaffen, indem von vornherein imageschädigende Konfliktsituationen vermieden werden.

Wir sind konfessionell, weltanschaulich und parteipolitisch unabhängig.

2. Die Bedeutung für Compliance

Compliance unterstützt die Verbandsziele, den Verband und dessen Mitarbeiter*innen durch Verfahren und Maßnahmen zur Sicherung von Rechtskonformität und Redlichkeit bei der Führung der Geschäfte. Compliance bedeutet auch die Einhaltung von verbandsinternen Regeln. Diese gelten für alle im Verband Tätigen sowie für den Vorstand und Aufsichtsrat. Verstöße ziehen angemessene arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich. In schwerwiegenden Fällen sind auch ordnungs- oder strafrechtliche Sanktionen möglich. Das gilt vor allem für die Einhaltung von Regeln, die im besonderen öffentlichen Interesse liegen und zu erheblichen Rufschädigungen und Vermögensgefährdungen führen können.

3. Gleichberechtigung und Gleichbehandlung sind die Basis für unsere Zusammenarbeit

Für uns als Paritätäre*innen steht die Gleichberechtigung an erster Stelle. Wir billigen keine Menschenfeindlichkeit, keine Form von Rassismus, keinen Extremismus jeglicher Art oder Antisemitismus von Mitarbeitenden gegenüber Kolleg*innen oder Dritten. Eine wertschätzende und sichere Arbeitsumgebung ist uns wichtig. Benachteiligung aus Gründen der sexuellen Orientierung, der ethnischen Herkunft, der Religion, des Geschlechts, einer Behinderung oder des Alters sind untersagt. Wir lehnen jede extremistische Lehre oder radikale Ideologien strikt ab und dulden keine Anwendung dieser im Verband.

4. Das Wohl der Gemeinschaft und des Einzelnen steht im Mittelpunkt unserer Arbeit

Das Wohl der Gemeinschaft und des Einzelnen steht im Mittelpunkt unseres Denkens und Handelns. Die individuellen Bedürfnisse der Menschen sind uns wichtig. Wir begegnen diesen mit Respekt und Wertschätzung.

5. Wir tragen durch unsere Arbeit zum Gemeinwohl bei

Wir handeln verantwortungsvoll sowohl in Bezug auf unsere Mitarbeiter*innen und Dritte sowie in Bezug auf eine nachhaltige Ressourcennutzung. Unsere Arbeit schafft einen Nutzen für die Gesellschaft, da wir gesellschaftliche Verantwortung tragen.

6. Durch transparente Kommunikation, Vertraulichkeit und Datenschutz

Wir sprechen Themen offen an und fördern eine Verbandskultur des Vertrauens, indem wir alle Interessensgruppen über unser Handeln und unsere Entscheidungen informieren. Unsere Kommunikation und Berichterstattung ist ehrlich und für alle Beteiligten verständlich.

Medienkontakte jeglicher Art erfolgen nur über den Vorstand und die Fachbereichsleitungen bzw. über den Bereich „Presse-und Öffentlichkeitsarbeit“.

Die Grenzen der öffentlichen Kommunikation liegen in der Vertraulichkeit bestimmter interner und externer Angelegenheiten und im gesetzlichen Datenschutz. Deshalb sind alle Mitarbeiter*innen, der Vorstand und der Aufsichtsrat zur Verschwiegenheit und Vertraulichkeit bzgl. der Betriebs- und Sozialgeheimnisse, der Unternehmens- und geschäftsbezogene Daten verpflichtet sowie zur Einhaltung des gesetzlichen Datenschutzes.

7. Arbeitssicherheit, Umweltschutz

Zur Sicherheit aller Mitarbeitenden und Dritten haben alle Mitarbeiter*innen an ihrem Arbeitsplatz die geltenden Gesetze, Vorschriften und Standards zur Arbeitssicherheit einzuhalten. Wir sind allesamt für den Umweltschutz in unseren jeweiligen Arbeitsbereichen mitverantwortlich und verpflichtet, die Gesetze, Vorschriften und Standards zum Umweltschutz einzuhalten.

8. Einladungen, Geschenke und andere persönliche Vorteile

Unsere soziale Relevanz und unser Erfolg darf nicht durch unlautere Zuwendungen erschlichen werden. Unsere Kund*innen, Partner*innen und Auftraggeber*innen vertrauen auf die professionelle Urteilsfähigkeit unserer Mitarbeiter*innen. Unser Verband duldet daher keinerlei Form von Bestechung oder Bestechlichkeit, Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung. Wer die Regeln für Geschenke und Einladungen nicht beachtet, läuft Gefahr, sich wegen Korruptionsdelikten strafbar zu machen. Bereits das Versprechen oder Fordern unlauterer Vorteile kann strafbar sein.

Die Annahme von Zuwendungen (z.B. Einladungen in Restaurants oder Geschenke) ist ausnahmsweise erlaubt, wenn gesetzlich zulässig und sozialadäquat. Es dürfen keine unlauteren Forderungen, Gegenleistungen oder Begünstigungen durch den Zuwendenden damit verbunden werden.

Dies gilt entsprechend für das Aussprechen, Anbieten oder Gewähren von Einladungen oder Zuwendungen durch Mitarbeiter*innen gegenüber Dritten.

Die Annahme von Bargeld ist grundsätzlich nicht gestattet.

Jede Zuwendung muss transparent sein.

9. Interessenskonflikte

Vorstand und Aufsichtsrat dürfen bei Entscheidungen keine persönlichen Interessen verfolgen, welche im Widerspruch zu den Verbandsinteressen oder Geschäftschancen des Verbands stehen. Es ist darauf zu achten, dass bereits der Anschein solcher Verhaltensweisen vermieden wird.

Die Beschäftigung von Organmitgliedern (Vorstand/ Aufsichtsrat) nahestehenden Personen ist nur mit vorheriger Zustimmung des Aufsichtsrats erlaubt. Nahestehende Personen sind solche im Sinne des § 138 Insolvenzordnung.

Persönliche und private Interessen dürfen die Dienstaussübung des Vorstandes weder behindern noch gefährden. Mögliche Interessenkonflikte müssen die Organmitglieder dem jeweiligen Aufsichtsgremium gegenüber unverzüglich offenlegen.

In unserer Satzung ist festgelegt, dass eine Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot (nach § 181 BGB) der Aufsichtsrat nur für einzelne konkrete Rechtsgeschäfte oder für Rechtsgeschäfte mit anderen gemeinnützigen Organisationen gegenüber dem Vorstand erteilen darf.

Darüber hinaus ist sicher zu stellen, dass die üblichen kaufmännischen Grundprinzipien eingehalten werden (Vier-Augen-Prinzip im Innenverhältnis, überprüfbares und geordnetes Beschaffungswesen, ordnungsgemäße, aus der Buchhaltung abgeleitete Nachweisverfahren etc.).

Geschäftsbeziehungen mit Drittunternehmen, an denen Organmitglieder beteiligt sind oder an denen Organmitgliedern nahestehende Personen beteiligt sind oder in denen diese eine sonstige Organfunktion wahrnehmen, sind in der Regel unzulässig. Sie sind in begründeten Ausnahmefällen zulässig, wenn der Aufsichtsrat umfassend informiert wurde und ihnen vorab zugestimmt hat.

Die vorstehenden Regelungen gelten entsprechend für alle Mitarbeiter*innen im Unternehmen.

10. Unser Umgang mit Partnern

Die Mitarbeitenden und der Vorstand behandeln Mitgliedsorganisationen, Geschäftspartner und Behörden im Geschäftsverkehr auf der Basis des geltenden Rechts.

Bei der Nutzung von Dienst- oder Werkverträgen und bei der Beschaffung von Waren ist wirtschaftlich zu handeln und die Mitarbeitenden sind entsprechend anzuweisen (bspw. bzgl. Einholung von Vergleichsangeboten). Das verbandsinterne Vertragscontrolling ist einzuhalten.

Es ist stets auf eine angemessene sparsame, wirtschaftliche und vorausschauende Verwendung der finanziellen Mittel zu achten. Bestehende Geschäftsbeziehungen sind regelmäßig auf ihre Wirtschaftlichkeit zu überprüfen.

11. Spenden / Sponsoring

Spenden und Sponsoring sind zulässig, wenn sie sich im Rahmen der Rechtsordnung, insbesondere auch der steuerlichen Vorgaben bewegen und in Übereinstimmung mit hierfür geltenden internen Bestimmungen vergeben bzw. gewährt werden. Spenden und Sponsoring bedürfen der Zustimmung des Vorstandes.

12. Sanktionen

Bei Verstößen gegen die im Verband geltenden Verhaltensrichtlinien und gesetzlichen Vorschriften werden die erforderlichen organisatorischen Maßnahmen sowie disziplinarische und (arbeits-) rechtliche Maßnahmen - von der Abmahnung bis zur Entlassung oder der Beendigung eines sonstigen Vertragsverhältnisses - ergriffen, um ungeachtet strafrechtlicher Konsequenzen, angemessen auf die festgestellten Zuwiderhandlungen zu reagieren und künftigen Zuwiderhandlungen entgegenzuwirken.

13. Umsetzung und Ansprechpartner

Wir fördern die Kommunikation der hier dargestellten Richtlinien und Vereinbarungen und sorgen für ihre Umsetzung.

Den Mitarbeiter*innen dürfen durch die Einhaltung der Richtlinien bzw. Vereinbarungen keine Nachteile erwachsen.

Die Führungskräfte haben eine besondere Vorbildfunktion und lassen sich in ihren Handlungen im besonderen Maße an diesem Verhaltenskodex messen. Sie sind erste Ansprechpartner*innen für Fragen zum Verständnis dieser Regelungen und sorgen dafür, dass alle Mitarbeiter*innen den Verhaltenskodex kennen und verstehen. Sie beugen im Rahmen ihrer Führungsaufgabe nicht akzeptablem Verhalten vor bzw. ergreifen geeignete Maßnahmen, um Regelverstöße in ihrem Verantwortungsbereich zu verhindern.

Vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiter*innen und Führungskräften zeigt sich in ehrlicher und offener Information und gegenseitiger Unterstützung.

Stand 17.03.2022