

Laurat GmbH Suhl

Betriebsvereinbarung

Korruptionsvorbeugung

Stand 05.07.2018

1 Vorbemerkung

Die negativen Folgen korruptiven Handelns bei der Laurat GmbH wären enorm, da sie sich nicht auf den unmittelbaren materiellen Schaden (Vermögensschaden) beschränkten sondern als mittelbarer Schaden auch das Ansehen der Laurat GmbH beeinträchtigten (Imageschaden).

Es ist daher eine Gemeinschaftsaufgabe aller Mitarbeiter der Laurat GmbH die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um Korruption vorzubeugen und gegebenenfalls aufzudecken und zu bekämpfen; Grundlage dafür sind die hier niedergelegten Regelungen.

2 Begriffsbestimmungen

Korruption bezeichnet den Missbrauch einer beruflichen Funktion zur Erlangung eines persönlichen Vorteils oder eines Vorteils für Dritte bei Eintritt eines unmittelbaren Schadens für die Allgemeinheit. Korruption ist in der Regel strafbar und zieht dienst- oder arbeitsrechtliche Sanktionen nach sich.¹

3 Geltungsbereich

Diese Dienstanweisung gilt für alle Beschäftigten der Laurat GmbH.

4 Korruptionsgefährdete Aufgabengebiete

4.1 Als korruptionsgefährdet werden regelmäßig die Aufgabengebiete erachtet, die durch zahlreiche Außenkontakte zu Firmen, Mietern, Vertragspartnern und sonstigen Dritten geprägt sind, insbesondere wenn

- a) durch entscheidungserhebliches Verhalten von Beschäftigten Andere bedeutende Vorteile erlangen können
- b) Verbindung mit einer der folgenden Tätigkeiten besteht:
 - Vergabe von Aufträgen,
 - Abschluss von Mietverträgen,
 - Verwaltung von Mieterkonten,
 - Erteilung von Genehmigungen,
 - Immobilienverkäufe,
 - Verhandlung, Abschluss und Durchführung von Verträgen mit Auftragnehmern,
 - Einstellung oder Beförderung von nahe stehenden Personen.

¹) Definition nach Verwaltungsvorschrift der Sächsischen Staatsregierung zur Korruptionsvorbeugung in der staatlichen Verwaltung des Freistaates Sachsen (VwV Korruptionsvorbeugung vom 21.05.2002)

Die Aufzählung der potenziell korruptionsgefährdeten Aufgabengebiete ist nicht abschließend. Korruptionsgefahr kann auch bei der Wahrnehmung anderweitigen Aufgaben bestehen.

- 4.2. Zur Feststellung der Korruptionsgefahr sind die einzelnen Aufgabengebiete erforderlichenfalls einer Risikoanalyse zu unterziehen. Im Rahmen dieser Risikoanalyse werden Stellenbeschreibungen, Prozess- und Arbeitsabläufe ferner Handlungs- und Entscheidungsspielräume, Dienst- und Fachaufsicht sowie interne Kontrollmechanismen berücksichtigt. Die erforderliche Informationsgewinnung kann durch Gespräche, Assessments, (Self-)Audits, fernerhin mittels Fragebogen bewerkstelligt werden.

Die Antikorruptionsbeauftragten treffen nach Zusammenführung aller erhobenen Informationen die Feststellung zum Grad der Korruptionsgefährdung (Risikoanalyse).

Als besonders korruptionsgefährdet eingestufte Aufgabengebiete werden wiederholt einer Risikoprüfung unterzogen

- a) nach organisatorischen oder verfahrensmäßigen Änderungen
- b) nach Änderung der Aufgabeninhalte
- c) nach Ablauf von längstens fünf Jahren

oder wenn sonstige Anhaltspunkte Handlungsbedarf offenbaren.

5 Ansprechpartner für Anti-Korruption

- 5.1 Die bei der Laurat GmbH benannten Ansprechpartner für Anti-Korruption führen die Bezeichnung Antikorruptionsbeauftragter.
- 5.2 Die Antikorruptionsbeauftragten sollen bei getrennter Aufgabenwahrnehmung mit den Geschäftsführern und der verantwortlichen Datenschutzbeauftragten zusammenarbeiten.
- 5.3 Den Antikorruptionsbeauftragten sind folgende Aufgaben übertragen:
- Ansprechpartner für Mitarbeiter, die einen Korruptionsverdacht haben oder selbst in eine Korruptionssituation geraten sind, ohne Einhaltung des Dienstweges; ebenso für Vertragspartner und sonstige Dritte,
 - Beratung der Geschäftsführer in Fragen der Korruptionsvorbeugung,
 - Aufklärung der Führungskräfte und Mitarbeiter (z. B. durch Informationsveranstaltungen),
 - Mitwirkung bei der Aus- und Fortbildung,
 - Beobachtung und Bewertung von Korruptionsrisiken,
 - Koordination der Laurat-internen Ermittlungen in Verdachtsfällen.

- 5.4 Die Antikorruptionsbeauftragten haben den Geschäftsführern über diejenigen Tatsachen zu unterrichten, die einen begründeten Verdacht gegen einen Beschäftigten auf die Verübung einer disziplinar- bzw. arbeitsrechtlich zu ahndenden Korruptionsverfehlung rechtfertigen; die Antikorruptionsbeauftragten sind insoweit nicht berechtigt, Stillschweigen zu bewahren.
- 5.5 Um ihre Neutralität zu wahren, werden die Antikorruptionsbeauftragten in Disziplinarverfahren wegen Korruption nicht als (Vor-)Ermittlungs- oder Untersuchungsführer tätig.
- 5.6 Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind die Antikorruptionsbeauftragten weisungsunabhängig; sie dürfen wegen der Erfüllung der Aufgaben nicht benachteiligt werden.

6 Verhalten bei Auftreten eines Korruptionsverdachts

- 6.1 Bei einem konkreten Korruptionsverdacht hat jeder Beschäftigte seine Führungskraft zu unterrichten, damit diese unverzüglich die zur Vermeidung eines drohenden (weiteren) Schadens erforderlichen Maßnahmen einleitet. Eine Mitteilung an die Führungskraft unterbleibt, wenn gegen diese selbst Korruptionsverdacht besteht. In solchen Fällen soll die nächst höhere Führungskraft informiert werden. Die Verpflichtung die Antikorruptionsbeauftragten zu informieren bleibt unberührt.
- 6.2 Firmeninterne Ermittlungen werden durch die Antikorruptionsbeauftragten koordiniert. Der beteiligte Personenkreis ist dabei möglichst klein zu halten; in der Regel wirken an den Ermittlungen der Personalsachbearbeiter/-in und Datenschutzbeauftragte mit. Bei den internen Ermittlungen ist darauf zu achten, dass spätere Ermittlungen der Strafverfolgungsbehörden nicht gefährdet werden.
- 6.3 Die Erstattung von Anzeigen an die Strafverfolgungsbehörden (Staatsanwaltschaft/Polizei) ist grundsätzlich Aufgabe der Geschäftsführer. Für eine zeitnahe und umfassende Information der Strafverfolgungsbehörden sowie die Unterstützung deren Ermittlungstätigkeit ist dabei Sorge zu tragen.
- 6.4 Die Einleitung dienst- bzw. arbeitsrechtlicher Maßnahmen erfolgt unter Federführung der Geschäftsführung mit dem/der Personalsachbearbeiter/-in. Die rechtzeitige Prüfung und Verfolgung etwaiger Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche obliegt den Geschäftsführern.

7 Sensibilisierung

- 7.1 Bei Aufnahme der Beschäftigung ist jeder Mitarbeiter auf Korruptionsgefahren aufmerksam zu machen und über den Unrechtsgehalt von Korruption sowie mögliche arbeitsrechtliche und strafrechtliche Folgen korrupten Verhaltens zu belehren. Die Belehrung wird durch den/die Personalsachbearbeiter/-in vorgenommen und dokumentiert.
- 7.2 Die Geschäftsführer sind dafür verantwortlich, regelmäßig in Dienstbesprechungen und Mitarbeitergesprächen erneut zu sensibilisieren und stellenbezogen auf Korruptionsgefahren und Erscheinungsformen von Korruption hinzuweisen; bei Bedarf kann hierzu die Unterstützung durch die Antikorruptionsbeauftragten angefordert werden.

8 Aufsicht

- 8.1 Zur Korruptionsvorbeugung üben die Geschäftsführer vor allem in den korruptionsgefährdeten Aufgabenbereichen konsequente Aufsicht aus. Neben einer vorausschauenden Personalführung zählen hierzu insbesondere
 - regelmäßige, stichprobenartige Vorgangskontrollen, die möglichst in die Geschäftsabläufe integriert werden,
 - das Hinwirken auf Transparenz von Entscheidungen nebst der vorangehenden/ begleitenden Geschäftsabläufe (z. B. durch eindeutige Zuständigkeitsregelungen, Sorge für vollständige und nachvollziehbare Aktenführung, schriftliche Dokumentation mündlicher Absprachen/ Informationen, Begründung der Ermessensausübung)
- 8.2 Daneben ist vor allem in den besonders korruptionsgefährdeten Aufgabenbereichen die Anwendung des Mehr-Augen-Prinzips zu institutionalisieren; im Einzelnen durch Zuständigkeitsregelungen, die ein Mitwirken mehrerer Beschäftigter an Entscheidungen gewährleisten (z. B. fachnahe Zweitprüfung/ Mitzeichnung).
- 8.3 Bei der Ausübung der Aufsicht ist Augenmerk auf das Vorliegen von Indikatoren für korruptives Verhalten zu richten; Beratung und Hinweise hierfür können bei den Antikorruptionsbeauftragten angefordert werden.

9 Aus- und Fortbildung

- 9.1 Korruptionsvorbeugung ist Gegenstand der Aus- und Fortbildung. Maßnahmen der Aus- und Fortbildung sollen darauf ausgerichtet werden, den jeweiligen Zielgruppen die erforderlichen Kenntnisse zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach dieser Dienstanweisung sowie darauf bezogene Empfehlungen sowie den Praxisbezug zum Dienstalltag zu vermitteln.
- 9.2 Die Schulung der vorgesetzten Gruppenleiter soll diese fachlich befähigen, ihrer Vorbildfunktion und ihren übertragenen Kontrollaufgaben gerecht zu werden. Vorgesetzte und Beschäftigte, deren Aufgabengebiete als besonders korruptionsgefährdet eingestuft sind, sollen regelmäßig mit den Erscheinungsformen von Korruption und spezifischen Vorsorgemaßnahmen vertraut gemacht werden.
- 9.3 Soweit verfügbar, kommt auch der Einsatz von Web Based Trainingsprogrammen (E-Learning) in Betracht. Die jeweiligen Schulungsangebote sind mit dem Antikorruptionsbeauftragten abzustimmen.

10 Personalauswahl und Rotation

- 10.1 Der/die Personalsachbearbeiter/-in und die an einer Personalauswahlentscheidung beteiligten Führungskräfte treffen bei der Besetzung von korruptionsgefährdeten Stellen eine Prognose zur Korruptionsgefährdung der bzw. des Stellenbewerber(s). Die Prüfung ist in der Regel beschränkt auf bekannt gewordene Auffälligkeiten, z. B.
 - straf- und disziplinarrechtliche Ermittlungen,
 - interne Ermittlungen wegen Korruptionsverdacht,
 - Verschuldung, nicht geordnete wirtschaftliche Verhältnisse,
 - soziale Probleme (z. B. Alkohol, Drogen- oder Spielsucht),
 - auffällige Verhaltensweisen, die die Zuverlässigkeit in Frage stellen.

Soweit vorbezeichnete Umstände bekannt sind, scheidet eine Verwendung des Bewerbers insbesondere auf einer besonders korruptionsgefährdeten Stelle solange aus, wie Überprüfungs-/ Ermittlungsverfahren andauern bzw. der Verdacht nicht ausgeräumt ist.

- 10.2 Soweit die oben unter Pkt. 8.1 bis 8.3 bezeichneten Maßnahmen der Korruptionsprävention nicht ausreichen, soll - insbesondere um korruptionsbegünstigenden engen Beziehungen zwischen Beschäftigten und Geschäftspartnern entgegenzuwirken - die Rotation angewendet werden.
 - a) Rotation kann sowohl durch Übertragung der korruptionsgefährdeten Aufgabe auf eine andere Stelle erfolgen (Aufgabenrotation) als auch durch den Wechsel des Beschäftigten, der korruptionsgefährdete Aufgaben wahrnimmt, auf eine andere Stelle (Personalrotation).

- b) Die Anwendung der Rotation erfordert, dass die Beschäftigungsdauer der Beschäftigten in korruptionsgefährdeten Aufgabengebieten erfasst wird; sie beginnt jeweils mit der tatsächlichen Übertragung der korruptionsgefährdeten Aufgabe. Über die Bemessung der Beschäftigungshöchstdauer in besonders korruptionsgefährdeten Aufgabengebieten sind die Antikorruptionsbeauftragten ins Benehmen zu setzen.
- c) Von einer an sich gebotenen Rotation kann nur aus dringenden fachlichen oder (personal-)wirtschaftlichen Gründen abgesehen werden.

11 Vergabeverfahren

11.1 Leitsätze

- a) Zur Korruptionsprävention sind die vergaberechtlichen Vorschriften der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB), der Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen (VOL) und die Vergabeordnung für freiberufliche Dienstleistungen (VOF) einzuhalten.
- b) Bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen nach den haushalts- und vergaberechtlichen Bestimmungen sind Vorbereitung, d. h. Planung und Bedarfsbeschreibung einerseits und Durchführung des Vergabeverfahrens andererseits sowie die spätere Leistungsabnahme und Abrechnung nach Möglichkeit voneinander organisatorisch zu trennen.
- c) Der Prüfung der Zuverlässigkeit ist in Vergabeverfahren besonderer Stellenwert beizumessen. Liegen schwere Verfehlungen von Bieter/Bewerbern vor, die deren Zuverlässigkeit in Frage stellen, ist auf einen Ausschluss vom Wettbewerb hinzuwirken; eine schwere Verfehlung liegt insbesondere dann vor, wenn eine der vorgenannten Personen einen mit der Durchführung des Vergabeverfahrens betrauten Beschäftigten einen Vorteil für diesen oder einen Dritten anbietet, verspricht oder gewährt oder solches Fehlverhalten in der Vergangenheit aktenkundig geworden ist.

11.2 Antikorruptionsklauseln, Verpflichtung von Auftragnehmern

- a) Bei der Auftragsvergabe sind in geeigneten Fällen Antikorruptionsklauseln - nach Möglichkeit in Verbindung mit der Androhung von Vertragsstrafen - angemessen vorzusehen. Potenzielle Bieter/Bewerber sollen bereits in den Ausschreibungsunterlagen darauf hingewiesen werden, dass der Vertrag solche Klauseln enthalten wird. Auf Anforderung der mit der Durchführung von Vergabeverfahren befassten Organisationseinheiten wird der Antikorruptionsbeauftragte bei der Herstellung der (standardisierten) Vertragsklauseln unterstützend tätig.

- b) Wirken private Unternehmen (z. B. Architekten-/ Ingenieurbüros) bei der öffentlichen Vergabe von Aufträgen mit, sind die einzelnen Beschäftigten dieser Unternehmen - soweit erforderlich - auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer Obliegenheiten aus dem Auftrag vertraglich zu verpflichten.

12 Anlagenübersicht

- Anlage 1 Verhaltensleitlinie zur Korruptionsprävention/ -bekämpfung in der Laurat GmbH
- Anlage 2 Antikorruptionsbeauftragte der Laurat GmbH

13 Bestätigung

Die Betriebsvereinbarung wurde mit dem Betriebsrat und der Datenschutzbeauftragten abgestimmt.

14 Inkrafttreten

Die Dienstanweisung tritt mit Bekanntgabe im Blog der Laurat GmbH in Kraft.

Suhl, den 26.7.18



Holger Tilk
Geschäftsführer



Christian Heimbach
Geschäftsführer



Desiree Eberhardt
Betriebsrat

Leitlinie zur Korruptionsprävention/-bekämpfung in der Laurat GmbH

Warum eine Antikorruptionsleitlinie für die Laurat GmbH?

Der ganz überwiegende Teil der Beschäftigten nimmt die Pflichten und Aufgaben in der täglichen Arbeit gewissenhaft, unparteiisch und zum Wohle der Allgemeinheit wahr. Dennoch gibt es überall Korruption, z. Bsp. in Wirtschaftsunternehmen und bei Behörden.

Korruption ist kein Kavaliersdelikt, sondern eine kriminelle Handlung. Welche gravierenden Folgen sie hat, wird häufig unterschätzt, da der Einzelne sie weniger als Bedrohung wahrnimmt als etwa spektakuläre Überfälle oder Sexualdelikte. Opfer von Korruption ist oft die „Allgemeinheit“ -

Tatsache ist: Korruption

- verursacht enormen finanziellen Schaden,
- vereitelt fairen Wettbewerb,
- schadet dem Ansehen des Unternehmens,
- führt zu einem schleichenden Vertrauensverlust.

Mit der Betriebsvereinbarung zur "Korruptionsvorbeugung" will die Laurat GmbH Korruption zukünftig wirkungsvoller vorbeugen, korruptive Praktiken leichter aufdecken, verfolgen und ahnden. Die Leitlinie zur Korruptionsprävention/-bekämpfung soll den Beschäftigten eine Verhaltensrichtschnur sein und gleichzeitig Hilfestellung bieten, um die notwendigen Maßnahmen treffen zu können.

Ziel der Laurat GmbH ist, Korruption gar nicht erst entstehen zu lassen und Vorfälle, wenn sie denn trotzdem passieren, konsequent zu bekämpfen. Denn wo korrupte Praktiken erst einmal Fuß gefasst haben, wird es immer schwieriger, dagegen anzugehen.

Transparenz ist ein wichtiger präventiver Faktor. Die Laurat GmbH legt großen Wert darauf, alle Geschäftsabläufe transparent und nachvollziehbar zu machen. Denn Information und Öffentlichkeit lassen Korruption schwer aufkommen.

Wer kann betroffen sein?

Alle Bereiche von Buchhaltung bis zum Abschluss von VOB-Verträgen sind betroffen.

Besonders gefährdet sind allerdings Einsatzbereiche mit Außenkontakten, zum Beispiel, wenn es um

- a) Ausschreibungen,
- b) Auftragsvergaben
- c) Vermietungen
- d) Einkauf,
- e) Vertragsverhandlungen/-belehrungen

geht.

Erscheinungsformen

Wo beginnt Korruption? Das lässt sich häufig nicht sagen. Die Übergänge sind fließend. Schon kleine Aufmerksamkeiten über einen längeren Zeitraum hinweg können gezielt eingesetzt werden, um jemanden moralisch abhängig zu machen. Manchmal beginnt es ganz harmlos: Zwei Flaschen Wein zu Weihnachten, zwischendurch kleine Aufmerksamkeiten, eine „private“ Einladung zum Abendessen, Stadionkarten.

Beispiele:

- Ein Mitarbeiter erhält ein Angebot zu einer lukrativen Nebentätigkeit von einer Firma, für die er dienstlich zuständig ist.
- Ein Mitarbeiter erhält von einem Werbemittelanbieter regelmäßig kostenlose Eintrittskarten für überregionale Fußballspiele.

Ein Auftragnehmer/Mieter bietet einem Mitarbeiter und seiner Familie ein vergünstigtes „Wellness-Wochenende“ an.

Fördert Korruptionsbekämpfung eine Überwachungsmentalität?

Korruption aufzudecken ist vielfach auch deshalb schwierig, weil niemand als Denunziant gelten will.

Es mag Fälle von Denunziantentum geben - genauso wie die Einrichtung von Feuermeldern dazu führen kann, dass Fehlalarme ausgelöst werden. Niemand wird deshalb ernsthaft gegen Feuerwachen sein. Das Argument, Korruptionsbekämpfung könnte eine Überwachungsmentalität fördern, darf nicht missbraucht werden, um Korruption erst gar nicht zu bekämpfen. Beschäftigte müssen die Möglichkeit erhalten, Verdachtsfälle zu melden. Diese Hinweise werden absolut vertraulich behandelt und den Mitarbeitern entstehen keinerlei Nachteile daraus. Gemeldete Vorfälle werden sorgfältig auf ihren Wahrheitsgehalt geprüft: Im Zweifel gilt die Unschuldsvermutung.

Wie begegnet die Laurat GmbH möglicher Korruption?

Vereinbarungen

Die Laurat GmbH hat im Rahmen der Regelung im Arbeitsvertrag „Annahme von Belohnungen, Geschenken und geldwerten Vorteilen“ verbindliche Grundlagen für das Handeln der Beschäftigten sowie für Sanktionen bei Zuwiderhandlung geschaffen.

Ziel der Betriebsvereinbarung „Korruptionsvorbeugung“ ist es, die Beschäftigten im Hinblick auf Korruptionsgefahren zu sensibilisieren und den Rahmen für Korruptionsvorbeugung/ und -bekämpfung zu setzen. Besteht ein Korruptionsverdacht, ist den auf mögliche korrupte Verhaltensweisen hindeutenden Indizien nachzugehen. Nach Sichtung der Hinweise koordinieren die Antikorruptionsbeauftragten die weiteren Maßnahmen zur Untersuchung des Sachverhalts.

Schulungen der Beschäftigten

Alle Beschäftigten werden schon bei Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses und sodann im Rahmen der Aus- und Fortbildung über die Erscheinungsformen und Gefahren von Korruption aufgeklärt/geschult.

Die Geschäftsführer sensibilisieren ihre Beschäftigten im Hinblick auf mögliche Korruptionsgefahren und klären sie über die Folgen korrupten Verhaltens auf. Diese Informationen und arbeitsplatzbezogenen Belehrungen werden in regelmäßigen Abständen wiederholt und dokumentiert.

Verhaltensempfehlungen

Die folgenden Verhaltensempfehlungen verstehen sich als steter Appell an alle Beschäftigten der Laurat GmbH.

1. Seien Sie Vorbild: Zeigen Sie durch Ihr Verhalten, dass Sie Korruption weder dulden noch unterstützen.
2. Nehmen Sie keine Belohnungen, Geschenke oder geldwerten Vorteile von Geschäftspartnern, Projektpartnern an, es sei denn, es handelt sich um geringwertige Aufmerksamkeiten oder die schriftliche Zustimmung der Geschäftsführer liegt vor. In Zweifelsfällen wenden Sie sich immer an die Geschäftsführer.
3. Vermuten Sie, dass jemand Sie um eine pflichtwidrige Bevorzugung bitten will, so ziehen Sie eine Kollegin oder einen Kollegen als Zeugin oder Zeugen hinzu.
4. Arbeiten Sie so, dass Ihre Arbeit jederzeit überprüft werden kann.
5. Achten Sie auf eine Trennung von Dienst- und Privatleben. Prüfen Sie, ob Ihre Privatinteressen zu einer Kollision mit Ihren Dienstpflichten führen. Haben Sie oder eine Ihnen nahestehende Person Verbindungen persönlicher, familiärer, finanzieller oder sonstiger Art zu Geschäftspartnern, Mietern, Wettbewerbern, Lieferanten oder deren Angestellten, wodurch die Objektivität der Entscheidung oder Handlungsweise im Rahmen der Arbeit für die Laurat GmbH beeinträchtigt werden könnte, so müssen Sie hierüber bereits aus Eigeninteresse vorsorglich Ihre Führungskraft informieren. Diese entscheidet über die weitere Vorgehensweise.
6. Geschenke werden von der Laurat GmbH selbst im Rahmen gebotener Höflichkeit nur insoweit gemacht und persönliche Vorteile nur insoweit gewährt, als dadurch kein Anschein von Unredlichkeit, Inkorrektheit oder einer verpflichtenden Abhängigkeit entstehen kann.
7. Unterstützen Sie die Laurat GmbH bei der Entdeckung und Aufklärung von Korruption und unredlichem Verhalten. Informieren Sie Ihre Führungskraft oder den Antikorruptionsbeauftragten (Anlage 2) bei entsprechenden Anhaltspunkten.

Antikorruptionsbeauftragte der Laurat GmbH

- Sigrun Truckenbrodt
- Marlen Weber