

Richtlinie zum Compliance-Management-System

Verhaltenskodex des Landesapotheker- verbands Baden-Württemberg e.V. (LAV) und seiner Tochterorganisationen

5.88.06.003

Präambel

Die Apothekerinnen und Apotheker haben die ordnungsgemäße Arzneimittelversorgung der Bevölkerung sicherzustellen und nehmen somit eine Gemeinwohlaufgabe wahr. Die uneingeschränkte Vertrauensbeziehung zwischen Patienten, anderen Kunden und dem Apotheker und der Apothekerin ist dabei unverzichtbar. Das Vertrauen beruht auch und vor allem auf der Unabhängigkeit und Glaubwürdigkeit jedes Apothekers und jeder Apothekerin. Der LAV, dessen Aufgabe die Vertretung der wirtschaftlichen Interessen seiner Mitglieder ist, hat deshalb in besonderem Maße darauf zu achten, dass er mit seinem Verhalten die Integrität, Transparenz und Gesetzestreue sicherstellt, die zur Unterstützung der Glaubwürdigkeit und des Vertrauens, das in seine Mitglieder gesetzt wird, erforderlich sind. Auch der Erfolg der Aufgabenwahrnehmung des LAV für seine Mitglieder hängt ganz maßgeblich davon ab, dass die Vertreterinnen und Vertreter des LAVs als vertrauenswürdige und glaubwürdige Gesprächspartner von Politik, Behörden, Marktteilnehmern und Öffentlichkeit wahrgenommen und akzeptiert werden. Gleiches gilt für die Interessenvertretung durch die ABDA - Bundesvereinigung Deutscher Apothekerverbände und die Tätigkeit des Deutschen Apothekerverbandes e.V., deren Mitglied der LAV ist.

Ferner hat der LAV sicherzustellen, dass er für die Wahrnehmung seiner Aufgaben die Beiträge seiner Mitglieder bestimmungsgemäß einsetzt. Um diesem Anspruch gerecht zu werden hat der LAV die nachstehenden Grundsätze formuliert, an denen sich seine gesamte Tätigkeit orientiert. Dieser Verhaltenskodex ist eine freiwillige Regelung, mit der insbesondere die Einhaltung ethischen und moralischen Handelns wie auch der Vorgaben eines wettbewerbs- und kartellrechtlich richtigen Verhaltens gewährleistet werden sollen.

1. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für den LAV einschließlich der ehrenamtlichen Mitglieder, der Organe und Gremien und der hauptamtlich Beschäftigten beim LAV und seinen Tochterunternehmen.

2. Allgemeine Regelungen

2.1. Gesetze, Normen und ethische Verhaltensweisen

Der LAV beachtet die Gesetze und Normen, die für ihn gelten. Er orientiert sich an den allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, das sind insbesondere Integrität, Rechtschaffenheit sowie Menschenwürde.

2.2. Politik, Parteien, Behörden, Geschäftspartner, Patienten und Verbraucher

Der Umgang des LAVs mit Dritten ist geprägt von Fairness und Ehrlichkeit. Mit öffentlichen Stellen pflegt der LAV einen vertrauensvollen Umgang. Verbraucher- und patientenschützende Normen werden beachtet.

2.3. Vertrauliche Informationen

Vertrauliche Informationen werden vom LAV vertraulich behandelt. Eine unbefugte Weitergabe vertraulicher Informationen an Dritte oder die öffentliche Zugänglichmachung ist untersagt, soweit sie nicht von Dritten öffentlich gemacht wurden oder ohne Zutun des Apothekerverbandes allgemein zugänglich geworden sind. Dies gilt auch für die Zeit nach Beendigung der Mitgliedschaft in einem Gremium des LAVs bzw. nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

2.4. Datenschutz

Personenbezogene Daten werden vom LAV unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Grenzen erhoben, verarbeitet, genutzt und gespeichert.

Richtlinie zum Compliance-Management-System

**Verhaltenskodex des Landesapotheker-
verbands Baden-Württemberg e.V. (LAV)
und seiner Tochterorganisationen**

5.88.06.003

2.5. Kartell- und wettbewerbsrechtliche Vorgaben

Der LAV beachtet die wettbewerbsschützenden Gesetze, speziell das Kartellrecht, sowie sonstige wettbewerbsschützende Regelungen. Unzulässige Absprachen, Empfehlungen sowie ein Missbrauch ihrer Stellung widersprechen den Grundsätzen des LAVs.

2.6. Bestechung, Bestechlichkeit und Korruption

Der LAV lehnt jede Form von Bestechung und Korruption ab.

3. Soziale Verantwortung

3.1. Menschenrechte

Die international anerkannten Menschenrechte (sog. UNO-Menschenrechtscharta) werden ausdrücklich und nachhaltig unterstützt. Alle Beschäftigten sind mit Würde und Respekt zu behandeln. Der LAV missbilligt physische, psychische oder sexuelle Gewalt. Er respektiert das Recht auf freie Meinungsäußerung und achtet die Privatsphäre.

3.2. Nicht-Diskriminierung

Der LAV lehnt jede Form von Diskriminierung ab. Insbesondere findet keine Diskriminierung bei der Anstellung oder Beschäftigung statt, beispielsweise wegen Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

3.3. Arbeitsbedingungen

Der LAV bekennt sich zu fairen Arbeitsbedingungen und beachtet die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation ILO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit; insbesondere vermeidet er Diskriminierung im Arbeitsleben, beachtet das Verbot der Kinderarbeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und gewährleistet die Einhaltung der Bestimmungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer.

4. Einhaltung dieser Grundsätze

Der LAV informiert seine Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen in regelmäßigen Abständen über die ethischen Ziele und Verhaltensgrundsätze dieses Verhaltenskodex. Der LAV wirkt durch geeignete Maßnahmen darauf hin, dass die vorstehenden Grundsätze eingehalten werden.

Es gelten darüber hinaus die diesbezüglichen Regelungen in der Satzung zum Datenschutz (siehe auch QMH 9. Datenschutz) sowie zum Verhaltenskodex (derzeit § 12 der Satzung).

Richtlinie zum Compliance-Management-System

5.88.06.001

Geschenke, Zuwendungen, Spenden, Sponsoring

1. Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für die Mitglieder des Vorstandes und des Beirates des LAV (nachstehend "Organe" genannt) sowie die Geschäftsführung und alle Mitarbeiter¹ des LAV (nachstehend „Beschäftigte“ genannt).

Sie regelt die Gewährung und Annahmen von Geschenken, Zuwendungen, Spenden, Dienstleistungen, Übernahme von Reise- und Übernachtungskosten und sonstigen geldwerten Vorteilen (nachstehend „Vorteile“ genannt) sowie von Sponsoring Beträgen an bzw. von Geschäftspartnern des LAV oder deren Vertreter. Als Geschäftspartner gelten Unternehmen, die Leistungen für den LAV erbringen oder für die der LAV Leistungen erbringt sowie Personen, Organisationen und Unternehmen, deren Wirkungskreis sich mit demjenigen des LAV überschneidet (nachstehend insgesamt als „Geschäftspartner“ bezeichnet). Für die Frage, ob eine Überschneidung der Wirkungskreise vorliegt, gelten die Regelungen der Richtlinie zur Vermeidung von Interessenkonflikten².

2. Allgemeine Regelungen

Die Wahrung der Integrität des LAV ist auch im geschäftlichen Verkehr von allen Beschäftigten zu beachten. Die Gewährung oder die Annahme von Vorteilen im geschäftlichen Verkehr ist strafbar, wenn der Wettbewerb dadurch in unzulässiger Weise beeinflusst wird (§ 299 StGB).

3. Gewährung von Vorteilen

Die Gewährung von Vorteilen an Geschäftspartner des LAV oder deren Vertreter ist zu unterlassen, wenn sie geeignet ist und mit dem Ziel erfolgen soll, die Entscheidungen des Vorteilsempfängers zu Gunsten des LAV zu beeinflussen.

Die Gewährung von Vorteilen darf ferner nur erfolgen, wenn sie durch die Tätigkeit für den LAV veranlasst ist, beispielsweise wenn sie der Kontakt- oder Beziehungspflege oder in anderer Weise der Förderung der Interessen des LAV dient.

Die Gewährung von Geldgeschenken ist ohne Ausnahme unzulässig.

Spenden an politische Parteien, gemeinnützige Einrichtungen und andere Organisationen erfolgen ausschließlich in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und unter Beachtung der Interessen des LAV.

Sponsoring-Aktivitäten bedürfen jeweils eines schriftlichen Vertrages oder eines Briefwechsels, mit dem der Zweck der Zuwendung festgelegt wird.

¹ Die Richtlinie verwendet zur besseren Verständlichkeit bei Personen die männliche Bezeichnung, meint aber auch die weibliche oder diverse Form.

² Ziffer 2 Abs. 2 der Richtlinie zur Vermeidung von Interessenkonflikten:
Unternehmen, Organisationen oder Dritte, deren Wirkungskreis sich mit demjenigen des LAV überschneidet, sind Organisationen und Unternehmen

- der pharmazeutischen Industrie
- des pharmazeutischen Großhandels
- der Krankenkassen und der privaten Krankenversicherungen
- der pharmazeutischen Fachverlage
- der Interessenvertretungen der Leistungserbringer und sonstigen Akteure im Gesundheitswesen oder
- Unternehmen, die Beratungsleistungen im Bereich des Gesundheitswesens erbringen,

sowie Unternehmen, die Geschäftsbeziehungen zum LAV oder den mit diesen verbundenen Einrichtungen Unternehmen unterhalten oder anstreben. Keine Organisationen in diesem Sinne sind politische Parteien, religiöse Gemeinschaften und Gewerkschaften.

Erstellt:	Helko Caspers	And.	0	Freigabe:	GF	Dat:	tt.mm.jjjj	
I:\Abteilung_GF_Sekretariat\Vorstand u Beirat\Konst. Beiratssitzung 2020-01-07\Formulare\5.88.06.001\CMS_Richtlinie Geschenke, Zuwendungen, Spenden, Sponsoring.docx							Seite 1 von 2	

Geschenke, Zuwendungen, Spenden, Sponsoring

4. Annahme von Vorteilen

Die Annahme von Vorteilen von Geschäftspartnern ist unzulässig, wenn sie geeignet ist, die Entscheidungen der Organe bzw. des Beschäftigten oder dessen Tätigkeit für den Verband zum Nachteil des LAVs zu beeinflussen. Die Annahme von Geldgeschenken ist ohne Ausnahme unzulässig.

Wenn der Beschäftigte seinem zuständigen Geschäftsführer, oder im Fall des Geschäftsführers dem Präsidenten des LAV das Angebot eines Vorteiles mitteilt und der Geschäftsführer bzw. Präsident erklärt, dass die Annahme des Vorteils im Sinne der vorstehenden Regelung unbedenklich sei, dürfen dem Beschäftigten aus der Annahme des Vorteils keine Nachteile entstehen. Organe und Beschäftigte des LAV dürfen von Geschäftspartnern des LAV nicht die Gewährung von Vorteilen fordern.

Einladungen zu Essen mit Geschäftspartnern, die aufgrund der Tätigkeit des Organs bzw. des Beschäftigten für den LAV ausgesprochen werden, dürfen nur angenommen werden, wenn die Einladung einem berechtigten Verbandszweck, beispielsweise der Pflege von Kontakten, die im Interesse des LAVs sind, dient.

Im Verhältnis zu Lieferanten von Waren und Dienstleistungen für den LAV gelten darüber hinaus folgende Bestimmungen:

- Die private Inanspruchnahme von Rabatten und sonstigen Vergünstigungen, die dem LAV von seinen Lieferanten angeboten werden, ist nur gestattet, wenn sie allen Mitarbeitern des LAVs angeboten wird. In allen anderen Fällen, in denen Organe oder Beschäftigte Waren oder Dienstleistungen von Lieferanten des LAVs für private Zwecke beziehen und ein geringerer als der marktübliche Preis entrichtet wird, ist dies dem Vorgesetzten, bei Organen und dem Geschäftsführer dem Präsidenten, anzuzeigen. Es ist nicht gestattet, von diesen Lieferanten Leistungen jeglicher Art zum persönlichen Vorteil oder zum Vorteil Dritter zu erbitten oder zu fordern.
- Die Duldung des Sponsorings eigener privater Veranstaltungen des Organs oder des Beschäftigten durch Lieferanten des LAV ist untersagt.

Erhält das Organ oder der Beschäftigte von einem Geschäftspartner ein Honorar, eine Auslagenerstattung oder eine sonstige Vergütung für ein Interview, für einen Vortrag oder für eine Veröffentlichung, ist dies dem LAV mitzuteilen, wenn die Zuwendung im Fall des Organs aus dessen Funktion für den LAV und im Fall des Beschäftigten nicht aus einer Nebentätigkeit folgt. Die Mitteilung an den LAV ist von Organen an den Präsidenten des LAVs oder im Fall dessen notwendiger Vertretung an einen Vizepräsidenten des LAVs zu richten. Die Mitteilungen der Beschäftigten sind an den zuständigen Geschäftsführer und im Fall des Geschäftsführers an den Präsidenten des LAVs zu richten. Der Empfänger der Mitteilung hat deren Inhalt vertraulich zu behandeln; ausgenommen hiervon ist im Fall der Mitteilung eines Beschäftigten die Weitergabe an den Geschäftsführer und an die mit der Gehaltsabrechnung befassten zuständigen Mitarbeiter/innen.

Erstellt:	Heiko Caspers	And.	0	Freigabe:	GF	Dat:	tt.mm.jjjj
I:\Abteilung_GF_Sekretariat\Worstand u Beirat\konst. Beiratssitzung 2020-01-07\Formulare\5.88.06.001_CMS_Richtlinie Geschenke, Zuwendungen, Spenden, Sponsoring.docx							Seite 2 von 2

Richtlinie zum Compliance-Management-System **Vermeidung von Interessenkonflikten**

5.88.06.002

Vorbemerkung:

Interessenkonflikte sind als solche nicht von vornherein als negativ zu bewerten. Die privaten Interessen und Interessen durch Übernahme weiterer Ämter eines Vorstandsmitglieds, eines Mitglieds des Beirates oder eines Beschäftigten dürfen jedoch dessen Arbeit für den LAV nicht nachteilig beeinflussen. Vorstand, Beirat und Beschäftigte sind daher verpflichtet, ihre im Rahmen der Vorstandstätigkeit bzw. des Arbeitsverhältnisses zu treffenden Entscheidungen im besten Interesse des LAV zu treffen. Private Geschäfte, die sich für den LAV nachteilig auswirken, sind zu unterlassen. Der LAV respektiert zugleich den privaten Lebensbereich der Vorstands- und Beiratsmitglieder und Beschäftigten und er begrüßt privates Engagement, mit dem Vorstands- und Beiratsmitglieder und Beschäftigte am gesellschaftlichen Leben aktiv teilnehmen. Er hat nicht die Erwartung, dass dieses Engagement für die Interessen des LAVs genutzt wird.

1. Persönlicher Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für die Mitglieder des Vorstands und des Beirates des LAVs sowie die Geschäftsführung und alle Mitarbeiter des LAV und seiner wirtschaftenden Töchter (nachstehend „Beschäftigte“ genannt).

2. Definitionen

Interessenkonflikte sind Situationen, die ein Risiko dafür schaffen, dass das professionelle Urteilsvermögen oder Handeln für den LAV durch außerdienstliche Interessen unangemessen beeinflusst wird.

Unternehmen, Organisationen oder Dritte, deren Wirkungskreis sich mit demjenigen des LAVs überschneidet, sind Organisationen und Unternehmen

- der pharmazeutischen Industrie
- des pharmazeutischen Großhandels
- der Krankenkassen und der privaten Krankenversicherungen
- der pharmazeutischen Fachverlage
- der Interessenvertretungen der Leistungserbringer und sonstigen Akteure im Gesundheitswesen oder
- Unternehmen, die Beratungsleistungen im Bereich des Gesundheitswesens erbringen, sowie Unternehmen, die Geschäftsbeziehungen zum LAV oder den mit diesem verbundenen Einrichtungen Unternehmen unterhalten oder anstreben.

Keine Organisationen in diesem Sinne sind politische Parteien, religiöse Gemeinschaften und Gewerkschaften.

Nahestehende Personen sind Ehepartner, Lebenspartner, Eltern, Kinder, Geschwister, sowie alle Personen, die im Haushalt des Vorstandsmitglieds/des Beschäftigten leben.

3. Meldepflichtige Interessenkonflikte

Die nachstehend aufgeführten Interessenkonflikte sind in Bezug auf Unternehmen, Organisationen oder Dritte, deren Wirkungskreis sich mit demjenigen des LAVs überschneidet, zu melden. Dies gilt nicht, wenn es sich um Mitgliedschaften oder Funktionen handelt, die in Mitgliedsorganisationen der ABDA oder mit der ABDA, der BAK oder dem DAV verbundenen Organisationen oder Unternehmen bestehen.

- a. Das Vorstandsmitglied/das Beiratsmitglied/der Beschäftigte ist Mitglied eines Vorstands, Aufsichtsrates, Verwaltungsrates, Beirates oder eines sonstigen Gremiums
 - einer Gesellschaft oder eines in einer anderen Rechtsform betriebenen Unternehmens,
 - einer Körperschaft oder Anstalt öffentlichen Rechts, oder
 - eines Vereins, eines Verbandes, einer Kooperation oder eines ähnlichen Zusammenschlusses.
- b. Das Vorstandsmitglied/das Beiratsmitglied/der Beschäftigte begründet durch die Beteiligung an Kapital- oder Personengesellschaften einen wesentlichen wirtschaftlichen Einfluss auf das Unternehmen.

Erstellt:	Heiko Caspers	And.	0	Freigabe:	GF	Dat:	tt.mm.jjjj
I:\Abteilung_GF_Sekretariat\Vorstand u Beirat\Konst. Beiratssitzung 2020-01-07\Formulare\5.88.06.002\CMS_Richtlinie Vermeidung von Interessenkonflikten.docx				Vermeidung von		Seite 1 von 2	

Vermeidung von Interessenkonflikten

- c. Das Vorstandsmitglied / das Beiratsmitglied/der Beschäftigte ist Mitglied in einem Verein, einem Verband, einer Kooperation oder einem ähnlichen Zusammenschluss.
- d. Vereinbarungen bestehen bzw. werden abgeschlossen, nach denen dem Vorstandsmitglied/das Beiratsmitglied /dem Beschäftigten während oder nach der Beendigung der Tätigkeit für den LAV von einem Dritten bestimmte Tätigkeiten übertragen oder Vermögensvorteile zugewendet werden.

Vorstandsmitglieder, Beiratsmitglieder und Geschäftsführer müssen Tätigkeiten und Mitgliedschaften nach den Buchstaben c. und d. auch melden, wenn sie im Zeitpunkt der Tätigkeit für den LAV nicht mehr ausgeübt werden bzw. nicht mehr bestehen, ihr Ende aber nicht länger als fünf Jahre vor Beginn der Tätigkeit für den LAV zurückliegt.

4. Bedingt meldepflichtigen Interessenkonflikte

Interessenkonflikte können auch durch außerdienstliche geschäftliche oder private Beziehungen von Vorstandsmitgliedern, Beiratsmitgliedern, Beschäftigten oder ihnen nahestehenden Personen entstehen. Angesichts des Respekts des LAVs vor dem privaten Lebensbereich der Vorstands- oder Beiratsmitglieder und der Beschäftigten sind diese Interessenkonflikte grundsätzlich nicht meldepflichtig.

In konkreten Einzelfällen könnte allerdings auch in diesem Bereich eine unangemessene Beeinflussung des professionellen Urteilsvermögens oder des Handelns für den LAV drohen. Vorstands- und Beiratsmitglieder und Beschäftigte müssen deshalb Interessenkonflikte auch melden, wenn:

- das Vorstandsmitglied / das Beiratsmitglied / der Beschäftigte für den LAV verbindliche Entscheidungen im Verhältnis zu einer anderen Person oder Organisation zu treffen hat
- und zwischen dieser Person, dieser Organisation oder dem Inhaber/leitenden Angestellten dieser Organisation einerseits und ihm oder einer ihm nahestehenden Person andererseits eine ihm bekannte außerdienstliche geschäftliche oder enge private Beziehung (Verwandtschaft, Ehe, Lebenspartnerschaft) besteht.

Beschäftigte, die keine leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG sind, treffen grundsätzlich keine verbindlichen Entscheidungen in diesem Sinne. Sie werden daher von dieser Meldepflicht nur dann ausnahmsweise erfasst, wenn ihnen entsprechende Befugnisse seitens des Arbeitgebers übertragen werden und sie hierbei ausdrücklich auf die Meldepflicht nach dieser Ziffer hingewiesen werden.

Erstellt:	Heiko Caspers	And.	0	Freigabe:	GF	Dat:	tt.mm.jjjj
i:\Abteilung_GF_Sekretariat\Vorstand u Beirat\konst. Beiratssitzung 2020-01-07\Formulare\5.88.06.002_CMS_Richtlinie Vermeidung von Interessenkonflikten.docx						Seite 2 von 2	

Verfahren in Verdachtsfällen

1. Personeller Geltungsbereich

- 1.1. Diese Richtlinie gilt für die Mitglieder des Vorstands und des Beirats des LAV (nachstehend „Organ“ genannt“) sowie die Geschäftsführung.
- 1.2. Gegenüber alle übrigen Arbeitnehmer (nachstehend „Beschäftigte“ genannt) wird sie verbindlich als Arbeitsanweisung mit dem Hinweis auf Einhaltung.

2. Sachlicher Geltungsbereich und Ziel der Richtlinie

- 2.1. Diese Richtlinie legt das Verfahren, insbesondere die Zuständigkeiten der beteiligten Stellen und ihre Zusammenarbeit, fest, das bei konkreten Anhaltspunkten für Compliance-Verstöße zur Anwendung kommt. Auf der Grundlage der Regeln und Zuständigkeiten nach dieser Richtlinie sollen die konsequente und umfassende Aufklärung, die Bewertung und gegebenenfalls die Verfolgung von Compliance-Fällen im Landesapothekerverband sichergestellt werden.
- 2.2. Besteht der Verdacht eines Compliance-Verstoßes, ist dieser gründlich und unabhängig vom Ansehen oder der Stellung der betroffenen Person(en) zu prüfen. Die hierfür vorgesehene und in dieser Richtlinie beschriebene Ermittlungsgruppe ist bei ihrer Tätigkeit an Recht und Gesetz sowie an die in dieser Richtlinie formulierten Grundsätze gebunden, gleichzeitig jedoch von Weisungen des Vorstands oder der Geschäftsführung unabhängig.

3. Beteiligte Stellen

Die nachstehend genannten Stellen wirken zur Erreichung der in Ziffer 2 genannten Ziele zusammen:

- Compliance-Beauftragte
- Präsident und Vertretungsfall die Vizepräsidenten des LAV
- Geschäftsführung
- Ggf. externe Ermittlungsgruppe, einschließlich externer Ermittler

Erstellt:	Heiko Caspers	And:	0	Freigabe:	GF	Dat:	tt.mm.jjjj
I:\Abteilung_GF_Sekretariat\Vorstand u Beirat\konst. Beiratssitzung 2020-01-07\Formulare\5.88.06.004_CMS_Richtlinie Verfahren in Verdachtsfällen.docx						Seite 1 von 7	

Verfahren in Verdachtsfällen

4. Allgemeine Grundsätze

- 4.1. Organe und Beschäftigte sollen bei begründetem Verdacht auf einen Compliance-Verstoß Hinweise an den Compliance-Beauftragten geben.
- 4.2. Bekannt gewordene Sachverhalte werden schnell, gründlich und vollständig aufgeklärt. Dies ist insbesondere wegen der arbeitsrechtlichen Fristen, der zivilrechtlichen Anspruchsverjährung, der strafrechtlichen Verfolgungsverjährung sowie zur Verhinderung eines Beweismittelsverlustes erforderlich. Wichtiges Ziel der internen Aufklärungstätigkeit ist es, etwaige dem Verband entstandene Schäden beweisverwertbar festzustellen. Ziel ist auch, zu verhindern, dass es zu einem für etwaig unschuldig Betroffene langwierigen belastenden Verfahren kommt.
- 4.3. Die Maßnahmen zur Aufklärung des Sachverhaltes werden mit absoluter Vertraulichkeit und in der Regel ohne Einbindung der Liniverantwortlichen durchgeführt. Vorgesetzte werden nur in Ausnahmefällen und nur soweit es zur Sachverhaltsaufklärung unabdingbar notwendig ist an der Aufklärung beteiligt.
 - 4.3.1. Betroffenen ist bei Anhörungen der Beistand durch Rechtsberater oder Personen ihres Vertrauens einzuräumen. Die Beistände sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.
 - 4.3.2. Die Betroffenen sind bei internen Ermittlungen durch Rechtsanwälte oder andere Ermittler darauf hinzuweisen, dass diese ausschließlich die Interessen des LAVs vertreten und dass Geständnisse gegebenenfalls an die staatlichen Strafverfolgungsbehörden weitergegeben werden.
 - 4.3.3. Das gesamte Verfahren hat mindestens die rechtsstaatlichen Standards eines Ermittlungsverfahrens durch staatliche Behörden/Staatsanwaltschaften zu gewährleisten, insbesondere das Recht, sich nicht selbst belasten zu müssen, und die Unschuldsvermutung.
- 4.4. Der Betroffene ist im Verfahren zu beteiligen und hat Anspruch auf rechtliches Gehör, wenn dies nicht die Ermittlungen gefährdet.
- 4.5. Um den erforderlichen Schutz von Persönlichkeitsrechten der Betroffenen zu gewährleisten, sind Berichte möglichst so zu pseudonymisieren und mit Fallnummern zu versehen, dass eine Identifizierung konkreter Personen nicht möglich ist. Die Pseudonymisierung wird dabei so angewandt, dass sie bei eventuell mehreren oder nachfolgenden Verfahren, die eine konkrete Person betreffen, zum jeweils gleichen Pseudonym führt.

Erstellt:	Heiko Caspers	And.	0	Freigabe:	GF	Dat:	tt.mm.jjjj
I:\Abteilung_GF_Sekretariat\Vorstand u Beirat\konst. Beiratssitzung 2020-01-07\Formulare\5.88.06.004\CMS_Richtlinie Verfahren in Verdachtsfällen.docx						Seite 2 von 7	

Verfahren in Verdachtsfällen

5. Hinweise auf Verdachtsfälle

- 5.1. Der Compliance-Beauftragte nimmt Hinweise auf Compliance-Verstöße entgegen. Bei Hinweisen von Beschäftigten ist § 612a BGB (Maßregelungsverbot) zu beachten.
- 5.2. Der Compliance-Beauftragte gewährleistet, soweit das vom Hinweisgeber gewünscht wird, die Anonymität des Hinweisgebers gegenüber jedermann. Wenn die weitere Aufklärung des Sachverhaltes für Dritte zwingende Rückschlüsse auf den Hinweisgeber zulassen würde und der Sachverhalt dem Compliance-Beauftragten nicht aufgrund anderer Erkenntnisse bekannt ist, verzichtet er insoweit auf die Aufklärung und Weiterleitung des Sachverhalts an die Ermittlungsgruppe, wenn dies nicht ausdrücklich vom Hinweisgeber genehmigt wurde. Der Compliance-Beauftragte ist an die Regelungen dieser Richtlinie gebunden.
- 5.3. Der Compliance-Beauftragte erstellt einen Kurzbericht über den wesentlichen Sachverhalt. Der Kurzbericht wird in Bezug auf den Hinweisgeber in anonymisierter Form erstellt, wenn der Hinweisgeber seine Namensnennung nicht genehmigt hat, und in Bezug auf die Betroffenen in der Fassung nach Ziffer 4.5 Satz 2 und 3 abgefasst. Der Compliance-Beauftragte leitet den Kurzbericht an die Ermittlungsgruppe weiter und gibt zusätzlich eine erste Bewertung und Empfehlung ab.
- 5.4. Der Compliance-Beauftragte gibt dem Hinweisgeber nach eigenem Ermessen allgemein gehaltene Sachstandsmeldungen. Er kann den Hinweisgeber je nach Ermittlungsverlauf um ergänzende Informationen bitten. Der Compliance-Beauftragte teilt das Ergebnis der Prüfung durch die Ermittlungsgruppe dem Hinweisgeber in geeigneter Weise mit.

6. Verfahren nach Hinweisen auf Verdachtsfälle

- 6.1. Zur Prüfung Compliance-relevanter Einzelfälle wird eine Ermittlungsgruppe eingesetzt.
 - 6.1.1. Die Ermittlungsgruppe besteht aus
 - dem Compliance-Beauftragten (stimmberechtigt)
 - dem Leiter der Rechtsabteilung (stimmberechtigt)
 - dem Leiter der Abteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit (nicht stimmberechtigt)
 - 6.1.2. Eine Vertretung ist nicht möglich. Falls Mitglieder der Ermittlungsgruppe persönlich vom Verdacht eines Compliance-Verstoßes betroffen sind, sind sie im Ermittlungsverfahren über diesen Fall ausgeschlossen.
 - 6.1.3. Die Ermittlungsgruppe entscheidet mit der einfachen Mehrheit ihrer stimmberechtigten Mitglieder. Bei Stimmgleichheit gibt die Stimme des Compliance-Beauftragten den Ausschlag.
- 6.2. Die Ermittlungsgruppe hat die Aufgabe, Hinweise zu überprüfen und bei gegebenem Anfangsverdacht eines Compliance-Verstoßes den Sachverhalt einer abschließenden Klärung zuzuführen. Sie entscheidet über
 - die Priorisierung der Einzelfälle,
 - die Aufnahme und Einstellung einzelner Verfahren,
 - die Benennung des externen Ermittlers,

Erstellt:	Heiko Caspers	And.	0	Freigabe:	GF	Dat:	tt.mm.jjjj
I:\Abteilung_GF_Sekretariat\Vorstand u Beirat\konst. Beiratssitzung 2020-01-07\Formulare\5.88.06.004_CMS_Richtlinie Verfahren in Verdachtsfällen.docx						Seite 3 von 7	

Verfahren in Verdachtsfällen

- weitere Maßnahmen zur Aufklärung des Einzelfalls.
- 6.3. Grundsätzlich wird in allen Fällen mit hinreichendem Anfangsverdacht ermittelt. Eine Beschränkung der Sachverhaltsaufklärung nach Bedeutung und Wertgrenzen existiert nicht. Bei der Aufklärung sind auch die unmittelbar Betroffenen anzuhören, wenn die Ermittlungen dadurch nicht gefährdet werden. In Fällen untergeordneter Bedeutung kann durch Beschluss der Ermittlungsgruppe von einer weiteren Aufklärung abgesehen werden, wenn die Sachverhaltsaufklärung außerhalb jeden wirtschaftlichen Verhältnisses zu dem erzielbaren Erfolg steht.
- 6.4. Die Ermittlungsgruppe wird bei Bedarf, insbesondere nach Berichten über Verdachtsfälle durch den Compliance-Beauftragten, zur gemeinsamen Sitzung einberufen. Die Beratung und Abstimmung kann auch im Wege der Telefon- oder Videokonferenz erfolgen. Die Entsendung von Vertretern ist den Mitgliedern der Ermittlungsgruppe nicht gestattet. Der Compliance-Beauftragte leitet die Ermittlungsgruppe. Ihm obliegt es, die Sitzungen vorzubereiten, die laufenden Fälle zu kategorisieren und zu kommunizieren. Er übersendet spätestens eine Woche, in dringenden Fällen auch später, vor dem Sitzungstermin den übrigen Mitgliedern der Ermittlungsgruppe die Tagesordnung nebst Anlagen.
- 6.5. Der von der Ermittlungsgruppe mit der Aufklärung des Sachverhaltes aus den eigenen Reihen oder extern bestimmte Ermittler führt die Detailaufklärung durch.
- 6.5.1. Wenn ein externer Ermittler beauftragt wird, muss er über die Befähigung zum Richteramt oder über eine vergleichbare Qualifikation (z.B. abgeschlossenes Betriebswirtschaftsstudium, Erfahrungen aus dem höheren Polizeidienst) verfügen.
- 6.5.2. Bei den Ermittlungen sind insbesondere die Grundsätze für das Verfahren und Befragungen in Ziffer 8. und 9. dieser Richtlinie zu beachten.
- 6.6. Ist eine grundsätzliche Entscheidung der Ermittlungsgruppe herbeizuführen oder ist die Sachverhaltsaufklärung abgeschlossen, erstellt der Ermittler einen Bericht (Zwischen- oder Abschlussbericht). Der Bericht hat mindestens folgende Inhalte:
- Bestehender Verdacht,
 - Beteiligte Personen (Beschuldigte und Zeugen),
 - Ermittelter Sachverhalt,
 - Begründung, einschließlich Angaben zu den ergriffenen Maßnahmen und Beweismitteln
 - Schadenshöhe; ggf. verhinderte Schäden,
 - Empfehlungen an die Ermittlungsgruppe zum weiteren Vorgehen.

Zwischenberichte sind der Ermittlungsgruppe nur wegen herbeizuführender grundsätzlicher Entscheidungen oder aufgrund der grundsätzlichen Bedeutung der Sache vorzulegen. Der bestimmte Ermittler ist bis zum Abschluss aller von der Ermittlungsgruppe beschlossenen Maßnahmen für den Vorgang verantwortlich.

Erstellt:	Heiko Caspers	And.	0	Freigabe:	GF	Dat:	tt.mm.jjjj
i:\Abteilung_GF_Sekretariat\Vorstand u Beirat\konst. Beiratssitzung 2020-01-07\Formulare\5.88.06.004_CMS_Richtlinie Verfahren in Verdachtsfällen.docx						Seite 4 von 7	

Verfahren in Verdachtsfällen

- 6.7. Bei dringendem Tatverdacht hat der Ermittler alle Maßnahmen im Rahmen der bestehenden Gesetze zu veranlassen, die zur Sicherung von Beweismitteln notwendig sind. Zu Maßnahmen, die bei staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahren einer richterlichen Erlaubnis bedürfen, ist er nicht befugt. Bei unmittelbar zu treffenden personenbezogenen Maßnahmen hat der Ermittler bei dem zuständigen Personalverantwortlichen auf deren unverzügliche Umsetzung hinzuwirken. Der Ermittler informiert den Compliance-Beauftragten über die jeweils getroffenen Maßnahmen.
- 6.8. Der Compliance-Beauftragte berichtet dem Präsidenten des LAV, im Vertretungsfall oder im Fall der eigenen Betroffenheit des Präsidenten einem der Vizepräsidenten und dem Geschäftsführer auf Anfrage über den Stand und die Ergebnisse der einzelnen Fälle, soweit diese nicht unmittelbar selbst betroffen sind.

7. Verfahren nach Abschluss der Sachverhaltsaufklärung

- 7.1. Nach Abschluss der Aufklärung des Einzelfalles stellt die Ermittlungsgruppe das Verfahren ein, wenn kein Compliance-Verstoß nachweisbar ist.
 - 7.1.1. Die Einstellung ist schriftlich zu begründen und vom Compliance-Beauftragten den zuständigen innerverbandlichen Stellen unverzüglich zuzuleiten.
 - 7.1.2. Der Betroffene ist zu bescheiden. Etwaige Einträge in der Personalakte sind zu entfernen. Bei Bedarf und im Rahmen der Verhältnismäßigkeit sind Maßnahmen zur Rehabilitation des Rufs des Betroffenen zu treffen, soweit der Betroffene dies wünscht.
- 7.2. Wenn ein Verstoß nachweisbar ist, empfiehlt die Ermittlungsgruppe weitere Maßnahmen durch die zuständigen innerverbandlichen Stellen, wie zum Beispiel:
 - Beratung der Betroffenen
 - arbeitsrechtliche Maßnahmen
 - Strafanzeigen oder
 - die Geltendmachung von Regressforderungen

Die Empfehlung der Ermittlungsgruppe ist schriftlich zu begründen und vom Compliance-Beauftragten den für die empfohlenen Maßnahmen zuständigen innerverbandlichen Stellen zuzuleiten.

- 7.3. Nach Aufklärung und Bewertung des Sachverhaltes werden im Fall der Bestätigung des Compliance-Verstoßes von den dafür zuständigen Stellen Maßnahmen zur Beseitigung der Wiederholungsgefahr sowie gegebenenfalls zum Schadensausgleich getroffen.

Erstellt:	Heiko Caspers	And.	0	Freigabe:	GF	Dat:	tt.mm.jjjj
I:\Abteilung_GF_Sekretariat\Vorstand u Beirat\konst. Beiratssitzung 2020-01-07\Formulare\5.88.06.004_CMS_Richtlinie Verfahren in Verdachtsfällen.docx						Seite 5 von 7	

Verfahren in Verdachtsfällen

8. Grundsätze des Ermittlungsverfahrens

- 8.1. Der Ermittler erforscht arbeitsvertragswidrige, straf- oder ordnungswidrigkeitsrechtliche Sachverhalte nur, insoweit dies im Rahmen seines Auftrags und im Unternehmensinteresse erforderlich ist.
- 8.2. Bei internen Erhebungen, insbesondere bei Befragungen von Mitarbeitern, wahrt der Ermittler die allgemeinen Gesetze und die sich aus den rechtsstaatlichen Grundsätzen ergebenden Standards. Interne Ermittlungen stellen hohe Anforderungen an den Ermittler und sind mit besonderem Augenmaß zu führen.
- 8.3. Der Ermittler führt seine Erhebungen in einer Weise durch, dass Beweismittel in ihrer Qualität und Verwertbarkeit nicht beeinträchtigt werden.
- 8.4. Der Ermittler hat keinerlei Eingriffs- und Zwangsbefugnisse.
- 8.5. Der Ermittler achtet darauf, dass bei der Durchführung eigener Erhebungen nicht der Anschein „amtlichen“ Handelns entsteht.
- 8.6. Zu Beginn der internen Untersuchung müssen die rechtlichen Bezugspunkte für die Untersuchung durch den Ermittler festgelegt werden. Der Untersuchungsgegenstand ist klar zu definieren. Der Umfang der Untersuchung richtet sich nach den identifizierten Risiken.
- 8.7. Die wesentlichen gesetzlichen Verfahrensregeln der Strafprozessordnung sind auf die unternehmensinternen Ermittlungen entsprechend anzuwenden. Insbesondere muss sich das Ermittlungsverfahren an den rechtsstaatlichen Standards eines staatlichen, justizförmigen Verfahrens ausrichten und der Grundsatz, sich nicht selbst belasten zu müssen, darf nicht unterlaufen werden.

Erstellt:	Heiko Caspers	And.	0	Freigabe:	GF	Dat:	tt.mm.jjjj
i:\Abteilung_GF_Sekretariat\Vorstand u Beirat\konst. Beiratssitzung 2020-01-07\Formulare\5.88.06.004\CMS_Richtlinie Verfahren in Verdachtsfällen.docx							Seite 6 von 7

Verfahren in Verdachtsfällen

9. Grundsätze der Befragung von Auskunftspersonen

- 9.1. Die Ausgestaltung der Befragung von Auskunftspersonen unterliegt entsprechend den Regeln der Strafprozessordnung.
- 9.2. Auskunftspersonen haben bei Befragungen durch den Ermittler das Recht, einen eigenen Anwalt ihrer Wahl oder eine Person ihres Vertrauens zu konsultieren. Sie sind hierüber vorher durch den Ermittler zu belehren.
- 9.3. Die Auskunftsperson hat darüber hinaus das Recht, sich nicht weiter befragen zu lassen, ohne dass ihr daraus ein Nachteil erwachsen darf.
- 9.4. Der Ermittler vermeidet unlautere Einwirkungen, insbesondere die nach § 136a StPO unzulässigen Methoden. Die Auskunftsperson darf nicht eingeschüchtert, getäuscht, bedroht, und erst recht keinem unzulässigen Zwang ausgesetzt werden. Der Ermittler darf die Auskunftsperson nicht dazu drängen, sich selbst zu belasten oder auf Rechte zu verzichten, die sie als Zeuge oder Beschuldigter im Strafverfahren ohne weiteres hätte. Der Ermittler darf der Auskunftsperson zu keinem Zeitpunkt vor, während oder nach einer Befragung mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen drohen, um eine Aussage zu erzwingen. Die Freiheit der Willensentschließung darf in keinem Fall beeinträchtigt werden.
- 9.5. Die Auskunftsperson ist vorher darüber zu belehren, dass Aufzeichnungen der Befragung gegebenenfalls an Behörden weitergegeben werden und dort zu ihrem Nachteil verwertet werden können. Bei Anhörungen im Rahmen sogenannter Amnestieprogramme ist die Auskunftsperson zusätzlich darüber zu belehren, dass der Arbeitgeber selbst eine strafrechtliche Amnestie nicht gewähren kann.
- 9.6. Die Anhörung der Auskunftsperson ist schriftlich zu dokumentieren. Die Dokumentation muss den Anschein einer „amtlichen“ Handlung vermeiden. Auf Verlangen der Auskunftsperson ist eine Niederschrift über ihre Befragung aufzunehmen, in diese Einsicht zu gewähren und sie von der Auskunftsperson genehmigen zu lassen. Hierüber ist die Auskunftsperson zu belehren.

10. Datenschutz

- 10.1. Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten ist nur zulässig, soweit sie auf der Grundlage des allgemeinen Datenschutzrechts, insbesondere der Vorschriften des BDSG, erlaubt ist oder soweit sie im Rahmen der Ziffern 5 ff. im Ermittlungsverfahren in zulässiger Weise erhoben worden sind.
- 10.2. Näheres kann in einer Richtlinie zum Datenschutz geregelt werden.

11. Verwertungsverbote

- 11.1. Sollte gegen die Grundsätze nach Ziffern 8 bis 10 oder gegen andere in dieser Richtlinie enthaltenen Schutzregelungen verstoßen werden, führt dies zur Nichtverwertbarkeit der gewonnenen Informationen und zu einem Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbot in einem arbeits- oder zivilgerichtlichen Prozess.

Erstellt:	Heiko Caspers	Änd.	0	Freigabe:	GF	Dat:	tt mm jjj
I:\Abteilung_GF_Sekretariat\Vorstand u Beirat\konst. Beiratssitzung 2020-01-07\Formulare\5.88.06.004_CMS_Richtlinie Verfahren in Verdachtsfällen.docx						Seite 7 von 7	