

Verhaltenskodex

des Arbeiter-Samariter-Bund

Baden-Württemberg e.V.

Verhaltenskodex des Arbeiter-Samariter-Bund Baden-Württemberg e.V.

(1) Der Arbeiter-Samariter-Bund Baden-Württemberg e.V.

Der ASB Baden-Württemberg e.V. (ASB) ist eine freiwillige Hilfsorganisation und ein Wohlfahrtsverband - unabhängig, parteipolitisch neutral und konfessionell ungebunden. Er bekennt sich zum freiheitlichen demokratischen und sozialen Rechtsstaat. Die Dienstleistungen des ASB sollen den Menschen zugutekommen. Dieses Ziel bestimmt seine Regeln und Strukturen.

Wesentliche Elemente sind die Rahmenvorgaben zur wirtschaftlichen Transparenz und die Selbstverpflichtung zur Einhaltung eines Ehrenkodex.

(2) Das Leitbild des ASB

- Wir helfen hier und jetzt.
- Der ASB bietet seine Hilfe ohne Ansehen der politischen, ethnischen, nationalen oder religiösen Zugehörigkeit an.
- Der ASB verfolgt selbstlos, grundsätzlich und unmittelbar gemeinnützige und mildtätige Zwecke.
- Seine Dienstleistungen erbringt der ASB unter Einhaltung von Qualitätsstandards, die er ständig weiterentwickelt.
- Der ASB kann seine Aufgaben nur verwirklichen, wenn er verantwortungsbewusste und motivierte Mitarbeitende, unabhängig davon, ob sie haupt- oder ehrenamtlich tätig sind (Beschäftigte), für sich gewinnt. Alle Beschäftigten arbeiten gleichwertig und vertrauensvoll zusammen.
- Die Leistungen des ASB sollen den Menschen zugutekommen, die die Leistungen benötigen. Dieses Ziel bestimmt seine Regeln und Strukturen. Wesentliche Elemente sind die Rahmenvorgaben zur wirtschaftlichen Transparenz und die Selbstverpflichtung zur Einhaltung eines Ehrenkodex.
- Die Struktur des ASB in Baden-Württemberg als ein Verein ermöglicht es, wirtschaftliche Sicherheit und Stärke, sowie Synergien zu schaffen. Dies stellt die Basis dar, um die Leistungen des ASB an den Menschen bestmöglich zu erbringen.

(3) Unser Ziel - Vertrauen durch redliche und regeltreue Führung der Geschäfte

Der vorliegende Verhaltenskodex ist ein wesentlicher Bestandteil des Compliance-Managementsystems des ASB und hat zum Ziel, unser Leitbild zu schützen und unsere Arbeit als Hilfsorganisation erfolgreich fortzuführen.

Er soll allen Beschäftigten, Führungskräften und Gremien eine Hilfestellung für ein rechtlich sowie ethisch und sozial korrektes Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten, Mitgliedern, Menschen, die die Leistungen des ASB in Anspruch nehmen, und Dienstleistenden sowie auch gegenüber staatlichen Stellen und der Öffentlichkeit geben.

Für den ASB hat Compliance höchste Priorität. Wir sind uns dabei unserer Vorbildfunktion bewusst. Nur miteinander können wir die Integrität, Redlichkeit und Geschäftsethik im ASB gewährleisten und sind daher auf Ihre Unterstützung angewiesen.

(4) Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Führungskräfte und Beschäftigte, unabhängig ob haupt- oder ehrenamtlich, des ASB Baden-Württemberg e.V. und allen seinen Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen.

(5) Verbindliche Anforderungen für alle Beschäftigte

Die Erreichung dieses Ziels kann nur gelingen, wenn jeder Beschäftigte im ASB hieran mitwirkt und sich durch diese Zielsetzung gebunden fühlt.

Unsere Beschäftigte müssen daher die in ihrem Arbeitsumfeld

- einschlägigen Gesetze und
- behördlichen Vorschriften wie auch
- unsere internen Anweisungen und Richtlinien

beachten.

Sie sind gehalten, sich in ihrem Arbeitsumfeld redlich und fair zu verhalten und jeden Konflikt zwischen privaten und den geschäftlichen Interessen des ASB, seiner Partner oder den Interessen der Menschen, die die Leistungen des ASB in Anspruch nehmen, zu vermeiden.

Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion. Sie tragen Verantwortung für das eigene Verhalten und das Verhalten der Beschäftigten in ihrem Zuständigkeitsbereich ebenso wie für die ordnungsgemäße Einhaltung aller dort zur Vermeidung von Reputations- und Rechtsrisiken vorgesehenen Verfahren.

Alle Beschäftigte werden ausdrücklich ermutigt, ihren Vorgesetzten oder den Compliance Officer anzusprechen, wenn sie feststellen, dass sich jemand nicht regelkonform oder unredlich verhält. Dies kann verhindern, dass aus kleinen Problemen große werden. Kein Beschäftigter, der in redlicher Absicht Mitteilung macht, muss Nachteile befürchten – auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte.

Mitteilungen können auch anonym erfolgen. Dazu wird der ASB ein elektronisches Hinweisgebersystem installieren, das für alle Mitarbeitenden zugänglich ist.

(6) Menschenrechte, Lieferkette

Der ASB garantiert die Einhaltung der allgemein anerkannten Menschenrechte im eigenen Geschäftsbereich.

Der ASB erwartet auch von seinen Lieferanten und Dienstleistern die Gewährleistung sicherer und fairer Arbeitsbedingungen und die Einhaltung der rechtlichen Anforderungen des nationalen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und entsprechender internationaler Regelungen.

Lieferanten und Dienstleister werden vom ASB im Einklang mit den Bestimmungen des Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister ausgewählt und überwacht.

(7) Respektvoller Umgang miteinander, Diskriminierungsverbot

Der respektvolle Umgang miteinander ist eine Grundlage für unsere Arbeit und unseren Erfolg. Wir sind bereit, aus Fehlern zu lernen und schätzen das offene Wort.

Der ASB duldet keinerlei Diskriminierung oder Belästigung.

Wir bekennen uns zu Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit und stehen für ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist und in dem alle wertgeschätzt werden.

(8) Schutz personenbezogener Daten und vertraulicher Informationen

Wir achten strikt auf die Einhaltung der Regelungen zum Schutz personenbezogener Daten.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies erforderlich und zulässig ist. Die Rechte auf Auskunft und Berichtigung der Betroffenen sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

Vertrauliche Informationen und Unterlagen über den ASB, Beschäftigte, Mitglieder und sonstige Geschäftspartner müssen vor dem Einblick Dritter, sowie nicht beteiligter Kollegen in geeigneter Weise geschützt werden.

Auf die jeweiligen Richtlinien zu diesen Themen in den aktuellen Fassungen wird ausdrücklich hingewiesen.

Fallbeispiel:

Die Daten von Bewerberinnen und Bewerbern werden zentral verarbeitet und nur so lange wie notwendig aufbewahrt. Auf die Daten haben nur Personen Zugriff, die unmittelbar mit der Auswahl betraut sind. Wir informieren alle Bewerber/innen transparent darüber, wie und wie lange ihre Daten bei uns gespeichert werden.

(9) Kommunikation mit Kunden, Geschäftspartnern, der Öffentlichkeit und Behörden

Alle Verlautbarungen und Berichte des ASB müssen vollständig, redlich, genau, zeitnah und verständlich sein. Das gilt insbesondere für Informationen und Werbematerial über unsere Leistungen.

Informationen an die Öffentlichkeit, die Medien, die Behörden, die Mitglieder oder die Geschäftspartner über den ASB dürfen nur über hierzu autorisierte Beschäftigte erfolgen.

Der ASB kooperiert mit allen zuständigen öffentlichen Stellen und Aufsichtsbehörden. Jede diesbezügliche Kommunikation darf nur über die hierzu bestellte Beschäftigte, die Regionalgeschäftsführungen oder die Landesgeschäftsführung geführt werden.

(10) Soziale Netzwerke

Wer sich in einer öffentlichen Diskussion oder in sozialen Netzwerken zu Themen äußert, die den ASB berühren, sollte deutlich machen, dass er als Privatperson handelt. Dabei sollten stets die Interessen des ASB berücksichtigt werden.

Personen, die den ASB in besonderer Weise nach Außen repräsentieren und mit Ihrem Namen in einer direkten Verbindung zum ASB stehen, haben eine besondere Verantwortung. Diese gilt auch bei privat gekennzeichneten Äußerungen.

Äußerungen in sozialen Netzwerken können formlos und spontan erfolgen, bleiben beim Empfänger oder der Internet-Öffentlichkeit aber für lange Zeit festgehalten und einsehbar.

Auf die Richtlinien zu diesen Themen in den aktuellen Fassungen wird ausdrücklich hingewiesen.

(11) Keine Interessenkonflikte mit Menschen, die die Leistungen des ASB in Anspruch nehmen, und sonstigen Geschäftspartnern

Wir streben mit den Menschen, die die Leistungen des ASB in Anspruch nehmen, und Geschäftspartnern nachhaltige Geschäftsbeziehungen zum beiderseitigen Vorteil an. Jeder Beschäftigte hat Sorge zu tragen, dass die Interessen dieser Menschen und der Geschäftspartner in fairer Weise berücksichtigt werden. Die Interessen von Menschen, die die Leistungen des ASB in Anspruch nehmen, oder von Geschäftspartnern dürfen nicht zum Nachteil anderer Menschen oder Geschäftspartner in den Vordergrund gestellt werden.

(12) Persönliche Interessenkonflikte

Wenn Beschäftigte in Konflikte zwischen ihren persönlichen Interessen und den beruflichen Aufgaben bzw. den Interessen des ASB, unserer Mitglieder, der Menschen, die die Leistungen des ASB in Anspruch nehmen oder unserer Geschäftspartner geraten, kann dies das Ansehen dieser Mitarbeitenden und des ASB insgesamt beschädigen.

Beschäftigte sollen daher solche Konfliktsituationen im eigenen Interesse und im Interesse des ASB vermeiden.

Im Einzelnen gilt:

- **Entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeiten**, die tätige Beteiligung an anderen Unternehmen oder Organisationen, die Mitgliedschaft in Organen fremder Gesellschaften oder Organisationen sowie die Übernahme von Ehrenämtern in wirtschaftlichen Verbänden bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Geschäftsführung. Gleiches gilt für Vorträge und Veröffentlichungen, die die Interessen des ASBs beeinträchtigen. Die Zustimmung wird gewährt, wenn keine Interessen des Unternehmens entgegenstehen.

Das vorstehende Zustimmungserfordernis gilt nicht für die Aufnahme ehrenamtlicher unentgeltlicher Tätigkeiten im karitativen, sportlichen und konfessionellen Bereich, wenn sie die wesentlichen Interessen des ASB nicht beeinträchtigen.

- Kein Tätigwerden, sei es in selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Weise, für ein Unternehmen, welches mit dem ASB in direktem oder indirektem Wettbewerb steht oder mit einem Wettbewerbsunternehmen verbunden ist.
- Ein Tätigwerden, sei es in selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Weise, für ein Unternehmen, welches mit dem ASB in **direktem oder indirektem Wettbewerb** steht oder mit einem Wettbewerbsunternehmen verbunden ist, bedarf der Zustimmung der Regional- oder Landesgeschäftsführung. Ausgenommen sind lediglich ehrenamtliche Tätigkeiten, die nicht in einer Position erfolgen in der der/die Tätigwerdende Kenntnis über die Abrechnungsmodalitäten, die strategische Ausrichtung oder andere Interna erhält.
- Kein Errichten oder Erwerb eines solchen Unternehmens, keine Beteiligungen daran und kein Entfalten vergleichbarer Aktivitäten. Dies gilt auch zugunsten von Unternehmen, die mit dem ASB verbunden sind.
- Ausgenommen von vorstehendem Verbot ist der Erwerb öffentlich gehandelter Aktien von Unternehmen, vorausgesetzt dieser Erwerb gewährt keinen erheblichen Einfluss auf das Unternehmen.
- **Keine finanziellen Beteiligungen** an Unternehmen, die von beruflichen Entscheidungen eines Mitarbeitenden oder des ASBs betroffen sein können.
- **Auftragsvergaben an Angehörige, Lebenspartner oder andere nahestehende Personen** von Beschäftigten sind - sofern bekannt - dem Vorgesetzten und dem Compliance Officer im Vorhinein anzuzeigen. Das gilt auch für Geschäfte mit Unternehmen, an denen Angehörige direkt oder mittelbar beteiligt sind.
- Bei der Einstellung von Angehörigen oder eines Lebenspartners einer Führungskraft muss der Entscheidungsprozess über die Einstellung auf die nächsthöhere Führungsebene übergeben werden.
- **Direkte Berichtslinien** zwischen Kindern, Eltern, Ehegatten oder Lebenspartnern sind zu vermeiden.
- **Keine Übernahme unternehmerisch verantwortlicher Positionen** (z.B. Geschäftsführung, Vorstand, Aufsichtsrat, Beirat) bei Menschen, die die Leistungen des ASB in Anspruch nehmen, oder Geschäftspartnern ohne die vorherige Zustimmung der Geschäftsleitung.
- In Zweifelsfällen ist der Compliance Officer einschalten. Entscheidend ist die Wahrnehmung Dritter. Schon der Anschein eines persönlichen Interessenkonfliktes schadet

Fallbeispiele:

- a) Auf die ausgeschriebene Stelle in der Verwaltung bewirbt sich eine Angehörige eines Pflegedienstleisters. Dieser informiert die Geschäftsführung über die anstehende Personalentscheidung und übergibt den Bewerbungsprozess an die nächsthöhere Ebene. Der Pflegedienstleister ist in den Bewerbungsprozess nicht eingebunden.
- b) Ein Mitarbeitender im Rettungsdienst des ASB Baden-Württemberg wird zum Vorstand des örtlichen Fußballvereins gewählt. Eine Zustimmung der Geschäftsleitung für die Tätigkeit als Vorstand ist nicht erforderlich, da der sportliche Bereich von der Zustimmungspflicht ausgenommen ist.

(13) Beschwerden

Beschwerden liefern wertvolle Informationen über Verbesserungsmöglichkeiten und sind Gelegenheit zur Festigung bzw. Wiedergewinnung von Geschäftsbeziehungen. Der ASB achtet darauf, dass alle wesentlichen Beschwerden umgehend in fairer und nachvollziehbarer Weise behandelt werden.

(14) Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen (Zuwendungen)

Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen zu Informations-, Repräsentations- oder Unterhaltungszwecken können ein legitimes Mittel zum Aufbau und zur Unterstützung von Geschäftsverbindungen sein.

Sie dürfen allerdings nie dazu dienen, unlautere geschäftliche Vorteile zu erlangen und nicht in einem Umfang oder Art und Weise erfolgen, die geeignet ist, die berufliche Unabhängigkeit und Urteilskraft der Beteiligten in Frage zu stellen.

Die Einzelheiten sind in einer gesonderten Richtlinie geregelt.

Fallbeispiel:

Die Führungskraft, die für den Rettungsdienst zuständig ist, wird vom Hersteller von Verbrauchsmaterial in ein Sterne-Restaurant zum Essen eingeladen. Im Rahmen des Essens sollen die Abnahmemengen für das kommende Jahr besprochen werden.

Die Führungskraft informiert seinen Vorgesetzten und lässt sich die Annahme der Einladung genehmigen. Außerdem informiert er den Compliance Beauftragten über die Einladung.

(15) Spenden und Sponsoring

Über Spenden und Sponsoring an Dritte entscheidet die Regionalgeschäftsführung oder die Landesgeschäftsführung, erforderlichenfalls in Rücksprache mit dem Landesvorstand. Spenden oder Sponsoringaktivitäten dürfen nicht dazu dienen, bei Geschäftspartnern unlautere Vorteile zu erwirken.

(16) Umgang mit erhaltenen Spenden

Der ASB wird durch Spenden unterstützt. Jede Spende wird vollständig und sorgfältig dokumentiert. Die Verwendung der erhaltenen Spenden und zweckbestimmten Mittel erfolgt nach klaren Vorgaben und wird transparent kommuniziert. Spenden dürfen nie zur persönlichen Bereicherung verwendet werden.

Der ASB wird Spenden von Organisationen, die sich rechtspopulistisch bzw. rechtsextrem äußern und verhalten, nicht annehmen.

(17) Keine Tolerierung von Korruption, besondere Vorsicht bei Amtsträgern

Der ASB toleriert keinerlei Form von Bestechung oder Bestechlichkeit, Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung.

Wer die Regeln für Zuwendungen gemäß der entsprechenden Richtlinie nicht beachtet, läuft Gefahr, sich wegen Korruptionsdelikten strafbar zu machen. Bereits das Versprechen oder Fordern unlauterer Vorteile kann strafbar sein.

Die Zuwendung von Vorteilen an Amtsträger kann als Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung schon allein deshalb strafbar sein, weil sie im Hinblick auf die Dienstausbübung erfolgt. Es ist nicht erforderlich, dass diese in unlauterer Weise beeinflusst werden soll. Jeder, der mit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben betraut ist, kann Amtsträger sein, nicht nur Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes. Bei Einladungen und Zuwendungen an Amtsträger sind deshalb immer die Regeln des Dienstherrn zu beachten.

Auf die Richtlinie zur Korruptionsprävention in der jeweils aktuellen Fassung wird ausdrücklich hingewiesen.

Fallbeispiel:

Ein neuer Lieferant bietet Produkte zu wesentlich günstigeren Konditionen als die bisherigen Lieferanten an. Um sich bekannt zu machen, lädt der neue Lieferant den zuständigen Einkäufer zu einer Besichtigung der Firmenzentrale des Lieferanten ein. Die Anreise und der mehrtägige Aufenthalt mit Rahmenprogramm werden von dem Lieferanten übernommen.

Da hier der Verdacht besteht, dass durch diese Einladung eine spätere Entscheidung in unlauterer Weise beeinflusst werden soll, lehnt die Geschäftsleitung die Einladung ab.

(18) Schutz des Wettbewerbs

Der ASB beteiligt sich nicht an illegalen wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarungen und Verhaltensweisen, insbesondere an Absprachen über Preise und Konditionen mit Wettbewerbern.

Bevor Beschäftigte von Standardverträgen oder den in Kooperationsverträgen vorgesehenen Verfahren abweichen, klären sie die geplanten Änderungen mit den Regionalgeschäftsführungen oder der Landesgeschäftsführung ab, damit mit diese Anpassungen keine unzulässigen wettbewerbsrechtlichen Auswirkungen verbunden sind.

Bei Kontakten zu im Wettbewerb stehenden Personen, Organisationen sowie Geschäftspartnern sprechen Beschäftigte ohne vorherige Abklärung mit dem Compliance Officer oder der Geschäftsführung nicht über interne Angelegenheiten, wie z.B. über Preise und Verkaufs- oder Finanzierungsbedingungen, Kosten, Marktübersichten, organisatorische Abläufe oder andere vertrauliche Informationen, aus denen Wettbewerber oder Geschäftspartner Wettbewerbsvorteile ziehen könnten.

(19) Schutz des Unternehmensvermögens und Schutz natürlicher Ressourcen

Das Vermögen und die Betriebseinrichtungen, die Geschäftsunterlagen und die Arbeitsmittel unseres Unternehmens dürfen weder entwendet oder zu privaten Zwecken missbraucht noch Dritten überlassen werden.

Beschäftigte sollen bei ihrer Arbeit darauf achten, die natürlichen Ressourcen zu schützen und sicherzustellen, dass die geschäftlichen Aktivitäten des Unternehmens durch Materialeinsparung, energiesparende Planung sowie der Reduzierung und dem Recycling von Abfällen die Umwelt in möglichst geringem Umfang belasten. Jeder Beschäftigte soll bei der Auswahl von Zulieferern, der Beschaffung von Werbematerialien oder anderen externen Dienstleistungen neben den wirtschaftlichen Gesichtspunkten auch die ökologischen und sozialen Kriterien beachten.

(20) Arbeitssicherheit

Prozesse, Betriebsstätten und -mittel müssen den anwendbaren gesetzlichen und internen Vorgaben zu Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit sowie Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz entsprechen. Arbeitssicherheit hat für uns hohe Priorität.

(21) Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen die Regeln dieses Verhaltenskodex können erhebliche Reputationsverluste und rechtliche Nachteile für den ASB, die betreffenden Beschäftigten, deren Kollegen oder unsere Geschäftspartner zur Folge haben, bis hin zu Bußgeldern, Strafverfahren oder Einschränkungen behördlicher Erlaubnisse.

Verstöße, die eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen, können zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen.

Waldkirch, 21.2.23 Sabine Wölfler

Ort, Datum

Sabine Wölfler (Landesvorsitzende)

Stuttgart, 20.02.2023

Ort, Datum

Peter Schmid (stv. Landesvorsitzender)

Stuttgart, 24.2.23

Ort, Datum

Lars-Ejnar Sterley (Landesgeschäftsführer)