



Compliance-Richtlinie

der Bayerischen Ingenieurekammer-Bau

vom 24.10.2019

1.	Allgemeines	1
2.	Gefährdungslagen	2
3.	Allgemeine Präventionsmaßnahmen.....	2
4.	Annahme und Gewähren von Geschenken oder Gefälligkeiten	3
5.	Interessenskonflikte	3
6.	Anforderungen an die Vergabepraxis	3
7.	Transparente Aktenführung	4
8.	Wahrung ethischer Standards	4
9.	Gleichbehandlungsgebot und Diskriminierungsverbot	4
10.	Beschränkung auf gesetzliche Aufgaben	4
11.	Vertraulichkeit und Datenschutz	5
12.	Umgang mit Compliance-Verstößen.....	5
13.	Bekanntgabe, Inkrafttreten und Änderung.....	6

Personenbezeichnungen in der männlichen Form gelten aus Gründen der sprachlichen Übersicht entsprechend für weibliche Personen.

1. Allgemeines

- 1.1. Die Bayerische Ingenieurekammer-Bau (nachfolgend *Kammer*) sieht sich als Körperschaft des öffentlichen Rechts und in ihrer Funktion als Vorbild für ihre Mitglieder in besonderem Maße der Einhaltung rechtlicher und ethischer Standards verpflichtet. Um diesen Anspruch nach außen und innen vertreten und kommunizieren zu können, dienen die nachfolgenden Verhaltensregeln, Hinweise und Erläuterungen als Grundlage für rechtskonformes und insbesondere korruptionsvorbeugendes Verwaltungshandeln sowie als Basis für die Wahrung des Ansehens des Berufsstands. Alle hauptamtlichen Mitarbeiter und die aktiven Träger des Ehrenamts der Kammer sind zur Einhaltung dieser Regeln angehalten.
- 1.2. Kammerinterne Regelungen sind entweder auf der Homepage der Kammer (z.B. Satzungen) einsehbar oder werden den Betroffenen direkt und unmittelbar über das interne Dokumentationssystem (Regisafe) zur Verfügung gestellt (z.B. Dienstordnung, Dienstanweisungen).
- 1.3. Vorstand und Geschäftsleitung tragen aufgrund ihrer Führungs- und Aufsichtsverantwortung eine besondere Vorbildfunktion. Sie wirken auf die notwendige Sensibilisierung des Personals für die Gefahren aus unrechtmäßigen und unlauteren Beeinflussungsversuchen hin. Der Vorstand ist sich seiner Amtsträgereigenschaft i.S.v. § 11 Abs. 1 Nr. 2c StGB und der besonderen Strafbarkeit für Straftaten im Amt nach §§ 331 ff. StGB wie Vorteilsnahme und Bestechlichkeit bewusst.
- 1.4. Zu den Grundlagen der Korruptionsverhütung gehört auch eine erhöhte Sensibilität gegenüber kleinen Gefälligkeiten, welche als Einstieg in eine wie auch immer geartete Abhängigkeit oder Drittverpflichtung wirken können.

- 1.5. Korruptionsverhütung bezieht sich neben der Einhaltung rechtlicher Vorgaben auch auf die Wahrung ethischer Standards und umfasst somit auch Handlungsfelder, die für sich gesehen noch kein strafbares Verhalten darstellen.

2. Gefährdungslagen

- 2.1. Von Korruption bedroht sind insbesondere Geschäftsbereiche, in denen die Kammer Aufträge vergibt, förmliche Bescheide vorbereitet und erlässt und in denen Kontrollfunktionen wahrzunehmen sind.
- 2.2. Als „korruptionsgefährdet“ gilt ein Arbeitsplatz, bei dem durch das Verhalten eines dort Beschäftigten oder durch eine dort getroffene Entscheidung ein außerhalb der Kammer stehender Dritter einen materiellen oder immateriellen Vorteil erhält oder einer bestehenden oder drohenden Belastung enthoben wird. Eine „besondere Korruptionsgefährdung“ liegt vor, wenn der mögliche Vorteil oder die mögliche Belastung für einen Dritten von besonderer Bedeutung und der Arbeitsplatz z.B. mit einer der folgenden Tätigkeiten verbunden ist:
 - Vorbereitung und Entscheidung über die Vergabe von Aufträgen und von Fördermitteln;
 - Vorbereitung und Erteilung von Genehmigungen und Anerkennungen, Erlaubnissen und Bewilligungen;
 - Vorbereiten und Erteilen von Rüge- oder Bußgeldbescheiden sowie anderen, vergleichbaren belastenden Ordnungs- und Verwaltungsvorgängen,
 - Festsetzung und Erhebung von Beiträgen und Gebühren, die Mitglieder oder Dritte in größerem Umfang belasten;
 - Bearbeitung von Vorgängen mit kammerinternen Informationen, die für Dritte nicht bestimmt, für diese jedoch von besonderer Bedeutung sind;
 - häufige Außenkontakte zu einem bestimmten Personenkreis, der von der Entscheidung des Beschäftigten Vor- oder Nachteile zu erwarten hat.
- 2.3. Die Einschätzung, ob ein Arbeitsplatz korruptionsgefährdet ist, gilt unabhängig vom jeweiligen Stelleninhaber. Sie beruht allein auf objektiven, aufgabenbezogenen Merkmalen.

3. Allgemeine Präventionsmaßnahmen

- 3.1. Das in den Regularien der Kammer bindend vorgesehene Vier-Augen-Prinzip dient auch der Korruptionsvorsorge und ist deshalb auch unter diesem Aspekt wahrzunehmen.
- 3.2. Mitarbeiter und Ehrenamtsträger achten auf eine strikte Trennung persönlicher Beziehungen und Interessen von der dienstlichen Tätigkeit und legen den Entscheidungsprozessen ausschließlich sachliche Erwägungen zugrunde. Regelungen in Geschäftsordnungen des Ehrenamts über Mitstimmungsverbote bei persönlicher Betroffenheit sind zwingend einzuhalten.
- 3.3. Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, die als korruptionsgefährdet eingestuft werden, ist auf die Zuverlässigkeit der Bewerber besonderes Augenmerk zu legen.
- 3.4. Auf Stellen und Funktionen, die mehrfach besetzt sind und auf welche die Aufgaben entsprechend aufgeteilt werden, ist in einem Abstand von spätestens fünf Jahren eine Neuverteilung der Aufgaben zu prüfen, wenn hierdurch der Verfestigung persönlicher Beziehungen entgegengewirkt werden kann (Personalrotation).
- 3.5. Über Nebentätigkeiten von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes können Dritte persönliche Beziehungen zu Mitarbeitern aufbauen und für korruptive Handlungen nutzen.

Bei der Prüfung der Zulässigkeit von Nebentätigkeiten sind mögliche Interessenkonflikte deshalb besonders zu beachten.

4. Annahme und Gewähren von Geschenken oder Gefälligkeiten

- 4.1. Mitarbeiter der Kammer müssen jeden Anschein vermeiden, im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit für persönliche Vorteile empfänglich zu sein. Daher dürfen sie Belohnungen oder Geschenke von Dritten, die in Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit stehen, nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen oder sich – auch für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses – versprechen lassen. Sie haben entsprechende Angebote unverzüglich und unaufgefordert dem Arbeitgeber mitzuteilen.
- 4.2. Keiner Zustimmung des Arbeitgebers bedarf die Annahme von geringwertigen Gelegenheitsgeschenken, es sei denn, sie stünden direkt mit einer dienstlichen Handlung oder Unterlassung in Zusammenhang. Als geringwertig können Geschenke bis zu einem Gegenwert von 35 € angesehen werden. Zustimmungspflichtig bleibt die Annahme von geringwertigen Geschenken jedoch auch dann, wenn sie wiederholt innerhalb eines Jahres angeboten werden.
- 4.3. Stets unzulässig ist das Anbieten, Gewähren oder Fordern von Geschenken oder Gefälligkeiten für persönliche Vorteile.
- 4.4. Bewirtungen oder Einladungen zu Veranstaltungen, die zwar mit der dienstlichen Tätigkeit keinen sachlichen Zusammenhang aufweisen, aber von Kammermitgliedern bzw. bestehenden oder potentiellen Dienstleistern der Kammer ausgehen, unterliegen keinem Zustimmungsvorbehalt. Sie sind dem Arbeitgeber jedoch umgehend und unaufgefordert mitzuteilen, wenn die in Ziffer 4.2 beschriebene Wertgrenze erkennbar überschritten wird.

5. Interessenskonflikte

- 5.1. Zwischen der Kammer und Dritten dürfen keine Geschäfte angebahnt oder durchgeführt werden, die zu einem möglichen Interessenskonflikt führen können.
Nicht gestattet sind daher Geschäfte der Kammer mit Familienangehörigen ihrer Mitarbeiter und Ehrenamtsträger oder mit Unternehmen der Ehrenamtsträger. Im Einzelfall ist eine Ausnahme von diesem Grundsatz nur zugelassen, wenn besonders triftige Gründe durch den Vorstand festgestellt und dokumentiert werden.
- 5.2. Ehrenamtsträger dürfen ihre Funktion in der Kammer nicht zur Verfolgung persönlicher und beruflicher Interessen ausnutzen. Sie haben bei Wahrnehmung ihrer Ehrenamtsaufgaben ihre Kammerfunktion in den Mittelpunkt zu stellen. Vorträge mit Präsentationen sollen unter Rückgriff auf die Corporate Identity der Kammer gestaltet werden. Eine Werbung für das eigene Unternehmen ist in diesem Zusammenhang unzulässig. Urheberrechte und das geistige Eigentum Dritter sind zu wahren.
- 5.3. Mitarbeiter und Ehrenamtsträger legen offen, wenn sie an einem Unternehmen wirtschaftlich beteiligt sind, mit dem die Kammer Geschäfte aufnimmt oder unterhält. Dies gilt nicht, wenn gesetzliche Verschwiegenheitsverpflichtungen der Offenlegung entgegenstehen.

6. Anforderungen an die Vergabepaxis

- 6.1. Eine durchgehende Trennung von Bedarfs-, Vergabe- und Abrechnungsstellen ist anzustreben, soweit nicht überwiegende Gründe der Verwaltungsvereinfachung oder sonstige triftige Gründe entgegenstehen.
- 6.2. Regelungen der Dienstordnung und Dienstanweisungen zur Vergabepaxis, insbesondere zum regelmäßigen Wechsel bei wiederkehrenden Dienstleistern, zur Einholung

von Vergleichsangeboten sowie zur Dokumentation (Vergabevermerk) sind einzuhalten.

7. Transparente Aktenführung

- 7.1. Akten müssen die einzelnen Bearbeitungsschritte vollständig, nachvollziehbar und dauerhaft erkennen lassen. Vorgangsrelevante mündliche Erklärungen und Informationen sind schriftlich zu dokumentieren.
- 7.2. In korruptionsgefährdeten Bereichen dienen geeignete Maßnahmen zur Vorgangskontrolle im Geschäftsablauf wie Wiedervorlagen, Abschlussvermerke, stichprobenweise Überprüfung von Ermessensentscheidungen der Prävention. Besonders korruptionsgefährdete Arbeitsbereiche verlangen darüber hinaus eine verstärkte Kontrolle (z. B. Stichproben). Sie dient dem Schutz der Mitarbeiter und soll Außenstehenden deutlich machen, dass eine hohe Aufdeckungswahrscheinlichkeit besteht.

8. Wahrung ethischer Standards

- 8.1. Zur Wahrung des Ansehens des Berufsstands und eingedenk des Umstands, dass die Bayerische Ingenieurekammer-Bau als Berufskammer kein allgemeinpolitisches Mandat besitzt, achten Haupt- und Ehrenamt in Ausübung der jeweiligen dienstlichen Funktion das Gebot partei- und gesellschaftspolitischer Neutralität.
- 8.2. Politisches Engagement ehrenamtlich Aktiver in demokratischen Parteien und/oder Organisationen ist als Ausdruck des verfassungsrechtlich verbürgten Demokratieprinzips grundsätzlich zu begrüßen, hat sich jedoch auf die außerdienstliche Ebene der politischen Mitgestaltung zu beschränken.
- 8.3. Vorstandsmitglieder legen bestehende parteipolitische Zugehörigkeiten und Funktionen gegenüber der Vertreterversammlung ebenso offen wie bestehende politische Mandate auf kommunaler, Landes- oder Bundesebene. Wer für den Vorstand der Kammer kandidiert, soll entsprechende Angaben machen, wenn er sich vor dem Wahlgang der Vertreterversammlung persönlich vorstellt.

9. Gleichbehandlungsgebot und Diskriminierungsverbot

Bei allen – auch informellen – Entscheidungen achten Mitarbeiter und Ehrenamtsträger darauf, dass niemand unzulässig benachteiligt wird. Mitarbeiter werden hinsichtlich der Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gesondert geschult. Aber auch außerhalb des Geltungsbereichs des AGG ist die durch konkrete Tatsachen nicht getragene Benachteiligung oder Bevorzugung Einzelner untersagt.

10. Beschränkung auf gesetzliche Aufgaben

- 10.1. Die Tätigkeit der Kammer orientiert sich ausschließlich an den gesetzlichen Aufgabenzuweisungen und enthält sich solcher Betätigungen, für die es kein gesetzliches Mandat gibt.
- 10.2. Soweit eine Tätigkeit zwar gesetzlich legitimiert wäre, sie aber gleichzeitig auch zu den signifikanten Leistungsangeboten der Kammermitglieder zählt, unterlässt die Kammer jede Konkurrenzaktivität zu ihren Mitgliedern. Dies gilt nicht, wenn die Tätigkeit einem gesetzlichen Vollzugsbefehl unterliegt oder ein ganz überwiegendes Interesse der Mitglieder oder der Öffentlichkeit festgestellt und dokumentiert wird.

11. Vertraulichkeit und Datenschutz

- 11.1. Mitarbeiter und Ehrenamtsträger berücksichtigen alle vertraglichen und gesetzlichen Regelungen über die Verschwiegenheit in Bezug auf Angelegenheiten, die ihnen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit bekannt geworden sind.
- 11.2. Der Vorstand bestellt einen Datenschutz-Beauftragten. Mitarbeiter und Ehrenamtsträger beachten die Grundsätze über den Schutz personenbezogener Daten. Mitarbeiter werden hinsichtlich der Anforderungen aus der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) gesondert geschult. Nehmen Mitarbeiter oder Ehrenamtsträger Verstöße gegen die DSGVO wahr, informieren sie sofort die Hauptgeschäftsführung oder den Vorstand. Diese benachrichtigen auch den Datenschutzbeauftragten.

12. Umgang mit Compliance-Verstößen

- 12.1. Der Vorstand bestellt einen Compliance-Beauftragten. Dieser nimmt folgende Aufgaben wahr:
 - Beratung von Mitarbeitern und Ehrenamtsträgern zu Compliance-Regeln,
 - Entgegennahme und Bewertung von Hinweisen auf Compliance-Verstöße nach Ziffer 12.3,
 - Untersuchung von Vorgängen auf mögliche Compliance-Risiken aufgrund konkreter Umstände oder Anlässe,
 - Unterrichtung von Hauptgeschäftsführung und Vorstand nach Ziffer 12.3, wenn ein Verstoß festgestellt werden kann.
- 12.2. Hinweise an den Compliance-Beauftragten werden vertraulich behandelt. Dies betrifft sowohl die Identität des Hinweisgebers als auch den angezeigten Sachverhalt. Die Identität der eines Verstoßes verdächtigten Person und der zugrunde liegende Sachverhalt werden mindestens solange unter Verschluss gehalten, wie der Verstoß nicht erwiesen ist. Weitergehende Datenschutzgrundsätze bleiben unberührt.
- 12.3. Der Compliance-Beauftragte bewertet weisungsfrei und in eigener Verantwortung einen angezeigten Sachverhalt darauf, ob ein Verstoß gegen diese Richtlinie vorliegt. Zu diesem Zweck ist er berechtigt, weitere Untersuchungen vorzunehmen. Liegt nach seiner Beurteilung ein Verstoß vor, informiert er die Hauptgeschäftsführung und den Vorstand über den angezeigten Vorgang, der über weitere Maßnahmen und Sanktionen nach vorheriger Anhörung des Betroffenen selbst befindet.
- 12.4. Ist der Compliance-Beauftragte selbst eines Compliance-Verstoßes verdächtig, können Hinweise direkt an den Vorstand gerichtet werden. Der Compliance-Beauftragte hat bei Interessenskonflikten den Vorstand von sich aus zu informieren. Bis zur Klärung der Verdächtigung ist der Compliance-Beauftragte von dieser Funktion zu entbinden.
- 12.5. Richtet sich der Verdacht eines Compliance-Verstoßes gegen ein Vorstandsmitglied, ist dieses von der Beratung und Entscheidung über die ihn betreffende Angelegenheit ausgeschlossen. Es ist jedoch zu den Vorwürfen im Vorstand anzuhören.
- 12.6. Handelt es sich bei dem Compliance-Verstoß zugleich auch um eine mögliche Straftat, informiert der Vorstand die zuständige Staatsanwaltschaft. Ungeachtet dessen kommen als Sanktion zivilrechtliche und, bei Mitarbeitern, arbeitsrechtliche Maßnahmen in Betracht. Bei erheblichen Verstößen von Ehrenamtsträgern sind die in der Hauptsatzung (§ 4 Absatz 4) vorgesehenen Maßnahmen zu ergreifen.

13. Bekanntgabe, Inkrafttreten, Änderung und Aufhebung

- 13.1. Diese Compliance-Richtlinie wird der Vertreterversammlung und weiteren ehrenamtlich für die Kammer Tätigen sowie allen Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht. Die Aufsichtsbehörde wird ebenfalls informiert.
- 13.2. Sie tritt erstmals zum 1. Januar 2020 in Kraft.
- 13.3. Ergibt sich durch geänderte gesetzliche Rahmenbedingungen, veränderte richterliche Gesetzesauslegung oder aufgrund nachträglich erkannter Regelungslücken ein Änderungsbedarf, kann der Vorstand diese Richtlinie an den geänderten Bedarf anpassen. Darüber hinaus findet eine Korrektur nur statt, wenn einzelne Regelungen sich nachträglich als unklar oder mehrdeutig erwiesen und dadurch ihr Regelungsziel verfehlt haben. Über alle Änderungen ist entsprechend Ziffer 13.1 zu informieren.
- 13.4. Eine ersatzlose Aufhebung dieser Richtlinie ist nur mit Zustimmung der Vertreterversammlung möglich.

Beschlossen durch den Vorstand der Bayerischen Ingenieurekammer-Bau am
24.10.2019

Prof. Dr. Norbert Gebbeken
Präsident