

Korruptionsbericht 2017

Anlage 2

zur Sitzungsvorlage Nr. 14-20/ V 09312

Bekanntgabe im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 08.11.2017

Öffentliche Sitzung

Konzepte der städtischen Beteiligungsgesellschaften zur Prävention und Bekämpfung von Korruption – Stand Juni 2017

Inhaltsverzeichnis

1. aquabench GmbH.....	3
2. Behandlungszentrum für Multiple Sklerose Kranke gemeinnützige GmbH.....	4
3. Deutsches Theater Grund- und Hausbesitz GmbH.....	5
4. Deutsches Theater München Betriebs-GmbH.....	7
5. Flughafen München GmbH (FMG).....	8
6. Gasteig München GmbH (GMG).....	10
7. GEWOFAG.....	13
8. GWG Städtische Wohnungsgesellschaft München mbH.....	17
9. Internationale Münchner Filmwochen GmbH (IMF GmbH).....	20
10. MRG - Maßnahmeträger München-Riem GmbH.....	21
11. Messe München GmbH (MMG).....	23
12. MGH - Münchner Gewerbehof- und Technologiezentrumsgesellschaft mbH.....	25
13. Münchener Tierpark Hellabrunn AG.....	27
14. MÜNCHENSTIFT GmbH Gemeinnützige Gesellschaft der Landeshauptstadt München, wohnen und pflegen in der Stadt.....	28
15. München Ticket GmbH.....	29
16. Münchner Arbeit gGmbH.....	30
17. Münchner Verkehrs-und Tarifverbund GmbH.....	31
18. Münchner Volkshochschule GmbH.....	32
19. Münchner Volkstheater GmbH.....	33
20. Olympiapark München GmbH (OMG).....	34
21. P+R Park & Ride GmbH.....	36
22. Pasinger Fabrik Kultur- und Bürgerzentrum GmbH.....	37
23. Portal München Betriebs-GmbH & Co KG und Portal München Verwaltungs GmbH.....	38
23. Städtisches Klinikum München GmbH (StKM).....	40
24. Stadtwerke München GmbH.....	44

Abfrage

Die Betreuungsreferate der Beteiligungsgesellschaften der Landeshauptstadt München sind gebeten worden, mindestens zu folgenden Punkten bezogen auf die jeweilige Beteiligungsgesellschaft Stellung zu nehmen:

1. Umfassende Darlegung der weiteren Entwicklung der Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption in der jeweiligen Gesellschaft seit 07/2015, hierbei ggf. auch Bericht über die derzeit noch in Bearbeitung befindlichen solchen Maßnahmen.
2. Bericht über die Umsetzung der für die städtischen Beteiligungsgesellschaften festgelegten einheitlichen Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung, soweit sich hier seit 07/2015 Änderungen ergeben haben.

1. aquabench GmbH

Die Landeshauptstadt München ist, vertreten durch die Münchner Stadtentwässerung, als Gesellschafterin mit 8 % des Stammkapitals an der Gesellschaft beteiligt. Das Unternehmen hat aktuell nur 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon zwei Geschäftsführer. Daher werden die Instrumente des städtischen Beteiligungscontrollings in Compliance-Angelegenheiten durch die Gesellschafterin LH München nur unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit in angemessener Art und Weise durchgesetzt.

Zu Punkt 1: Darlegung der weiteren Entwicklung der Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption

Es hat sich keine Änderung seit 2015 ergeben, es gilt daher nach wie vor der folgende Sachstand:

Im Rahmen der Prüfung des Jahresabschlusses durch den Wirtschaftsprüfer erfolgt regelmäßig die Überprüfung etwaig vorhandener Beraterverträge und damit zusammenhängender Honorarvereinbarungen und es wird das vorhandene und praktizierte Risikomanagement überprüft. Bei der Prüfung des Jahresabschlusses durch den Wirtschaftsprüfer wurden keine Auffälligkeiten festgestellt. Daneben gibt es durch verschiedenste Dienstanweisungen und Organisationsverfahren ein ständiges "Vier-Augen-Prinzip".

Zu Punkt 2: Umsetzung einheitlicher Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

Keine Änderung seit 07/2015, neue Instrumente wurden nicht implementiert. Bereits eingeführte Werkzeuge sind Risikomanagement, Dienstanweisungen zur Beschaffung und Auftragsvergabe, Regelungen zu Wertgrenzen und Unterschriftenbefugnissen, Dienstanweisung zur Abwicklung von Dienstreisen.

2. Behandlungszentrum für Multiple Sklerose Kranke gemeinnützige GmbH

Zu Punkt 1: Darlegung der weiteren Entwicklung der Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption

Seit 2015 ist eine vom Aufsichtsrat genehmigte Dienstanweisung zum Umgang mit Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen an der Marianne-Strauß-Klinik in Kraft. In dieser wird eine detaillierte Verfahrensanweisung zum Umgang mit Zuwendungen, Belohnungen, Geschenken oder sonstigen Vorteilen an Einzelpersonen gegeben. Die Dienstanweisung orientiert sich an den Richtlinien der Kliniken des Bezirks Oberbayern und der Städtisches Klinikum München GmbH sowie den Empfehlungen der Bayerischen Krankenhausgesellschaft. Sie ist für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich, insbesondere auch in Bezug auf drittmittelfinanzierte Fortbildungen und Fortbildungsreisen sowie Honorarzahungen durch Pharmafirmen (z.B. Auswahl der Hotels, Höhe der Stundensätze, Übernahme der Fahrtkosten betreffend). Gemäß des Beschlusses des Aufsichtsrats vom März 2015 erfolgt die Berichterstattung über drittmittelfinanzierte Fortbildungen und Honorare von Mitarbeitern der Marianne-Strauß-Klinik jährlich, darüber hinaus wird dem Aufsichtsrat quartalsweise berichtet, inwieweit es Verdachtsfälle zur Korruption im vergangenen Zeitraum gegeben hat, was im Berichtszeitraum nicht der Fall war.

Zu Punkt 2: Umsetzung einheitlicher Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

Wie zuvor dargelegt, wurde die Dienstanweisung zum Umgang mit Belohnung, Geschenken und sonstigen Vorteilen verabschiedet und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierüber schriftlich informiert. Es gilt wie bisher, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Hierarchieebenen grundsätzlich zur Korruptionsprävention und –bekämpfung sensibilisiert werden. Darüber hinaus ergaben sich seit Juli 2015 keine weiteren Änderungen.

3. Deutsches Theater Grund- und Hausbesitz GmbH

Zu Punkt 1: Darlegung der weiteren Entwicklung der Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption

Die Geschäftsführung der DTGH gibt seit 2012 jährlich einen Korruptionsbericht an den Aufsichtsrat der DTGH ab. Der letzte Bericht erfolgte am 15.12.2016. Die DTGH kann auf Grund ihrer Größe mit aktuell 5 Dienstkräften nicht alle zu einer vollumfänglichen Korruptionsprävention sinnvollen Instrumente installieren (beispielsweise eine eigene Innenrevision). Die vom Stadtrat festgelegten einheitlichen Mindeststandards werden jedoch ansonsten erfüllt.

Zu Punkt 2: Umsetzung einheitlicher Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

Seit der letzten Berichterstattung zum Korruptionsbericht 2015 haben sich bei der DTGH dazu keine entscheidenden Veränderungen ergeben, dennoch wird das Augenmerk auf die Thematik laufend aufrechterhalten und der Umgang mit den latenten Gefahren weiterentwickelt.

Der Sachstand zu den einzelnen Mindeststandards wird hier nochmals dargelegt:

Einheitlicher Mindeststandard	Aktueller Status bei der DTHG
Bestellung eines/einer Antikorruptionsbeauftragten	Eine Antikorruptionsbeauftragte ist bestellt. Auf Grund der Größe der Gesellschaft ist den Beschäftigten der DTGH auch der Antikorruptionsbeauftragte des Kommunalreferates als direkter Ansprechpartner benannt.
Erlass schriftlicher Regelungen zum Umgang mit Zuwendungen sowie zum Sponsoring	Bei der DTGH gibt es bereits seit 2010 eine schriftliche Dienstanweisung „Korruptionsprävention“, letztmalig aktualisiert am 15.3.2014. Diese wurde allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern persönlich durch die Geschäftsführung gegen Unterschrift ausgehändigt.
Aufklärung und Sensibilisierung der Beschäftigten (z.B. durch Information, Schulungen)	Alle Beschäftigten nahmen an der Fortbildung „Korruption – Risiken und Nebenwirkungen“ teil. Neueingestellte Mitarbeiter/-innen werden zu dieser Fortbildung ebenfalls verpflichtet. Darüber hinaus fand im Kommunalreferat in 2016 für alle Dienstkräfte eine hausinterne verbindliche Korruptions-/Complianceschulung statt, an der auch alle Dienstkräfte der DTGH teilnahmen.
Überprüfung von Nebentätigkeiten der Beschäftigten im Hinblick auf etwaige Interessenkonflikte mit der dienstlichen Tätigkeit	Hier erfolgen regelmäßige Überprüfungen durch den Geschäftsführer. Die Übernahme von entgeltlichen und unentgeltlichen Nebentätigkeiten des Geschäftsführers bedarf nach dem Anstellungsvertrag der Zustimmung der Gesellschafterversammlung.

Einheitlicher Mindeststandard	Aktueller Status bei der DTHG
Durchführung von Schwachstellen- und Risikoanalysen	Schwachstellen- und Risikoanalysen werden im Rahmen der Jahresabschlussprüfung durchgeführt. Außerdem hat die DTGH ein Risikomanagementsystem eingeführt.
Installieren eines prozessbegleitenden Kontrollwesens, z.B. <ul style="list-style-type: none"> • Mehr-Augen-Prinzip • EDV-gestütztes Kontrollsystem • Regelungen zur Vergabe, Einkauf, Beschaffungswesen etc. 	Die DTGH hat ein internes Kontrollsystem IKS implementiert. Das „Mehr-Augen-Prinzip“ wird konsequent angewandt. Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen wurde vom Revisionsamt in einem Prüfbericht vom 27.01.2012 bestätigt.
Errichtung einer Innenrevision (oder einer vergleichbaren Funktion)	<p>Eine Innenrevision wurde aufgrund der geringen Größe der DTGH nicht eingerichtet.</p> <p>Die DTGH wurde 2016 vom städtischen Revisionsamt geprüft. Die Prüfung war auf „Aspekte der Kosten/Leistungsrechnung und Abrechnung ausgewählter Bewirtschaftungsverträge“ gerichtet. In der Abschlussbesprechung zum Prüfbericht, an der auch Vertreter des Kommunalreferates teilnahmen, stellte das Revisionsamt auf explizite Nachfrage fest, dass <i>„an Hand der Prüfergebnisse der zufällig ausgewählten Stichproben nicht erkennbar wäre, das das interne Kontrollsystem der DTGH nicht funktionieren würde.“</i></p>

4. Deutsches Theater München Betriebs-GmbH

Für die Deutsches Theater München Betriebs-GmbH wurde mitgeteilt, dass seit dem letzten Korruptionsbericht keine Änderungen vorgenommen worden sind.

5. Flughafen München GmbH (FMG)

Zu Punkt 1: Darlegung der weiteren Entwicklung der Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption

Die Flughafen München GmbH (FMG) hat ihr Compliance-Management-System (CMS) 2011 aufgesetzt und entwickelt es seitdem stetig fort. Die Wirksamkeit des CMS im Themengebiet Antikorruption wurde für das Jahr 2016 erfolgreich nach dem Prüfungsstandard der Deutschen Wirtschaftsprüfer (IDW PS 980) geprüft. Es bildet die Grundlage für die Korruptionsprävention. Die Konzerneinheit Compliance berät laufend alle Führungskräfte und Mitarbeiter zu Compliance-Fragen, insbesondere auch Antikorruption. Das Korruptionsrisiko wird bei der jährlichen Compliance-Risikoanalyse der Flughafen München GmbH und ihrer Tochter- und Beteiligungsgesellschaften betrachtet. Es findet weiterhin eine regelmäßige Compliance-Berichterstattung an die Geschäftsführung und die Gremien der Gesellschaft statt.

Zu Punkt 2: Umsetzung einheitlicher Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

2.1.

Die Aufgabe des Antikorruptionsbeauftragten nimmt bei der FMG die Leitung der Konzerneinheit Compliance wahr.

2.2.

Grundsätzlich sind die Annahme und das Gewähren von Vorteilen jeglicher Art nicht gestattet. Ausnahmen sind in der Geschenke- und Einladungsrichtlinie abschließend geregelt. Diese Richtlinie gilt seit 02/2013. Es liegen schriftliche Vorgaben zum Thema Sponsoring vor.

2.3.

Die Beschäftigten und Führungskräfte werden durch Schulungen aufgeklärt und sensibilisiert. Seit 02/2015 steht allen Beschäftigten ein webbasiertes Compliance-Training zur Verfügung. Bislang haben circa 2.400 Mitarbeiter der FMG am webbasierten Training teilgenommen. Für die Führungskräfte wird im Rahmen des Führungskräfteprogramms „Leadership Excellence“ ein Modul „Compliance“ angeboten. Die Teilnahme ist für alle Führungskräfte der FMG verpflichtend. Seit 10/2013 haben 297 Führungskräfte der FMG die Schulung besucht.

Die Führungskräfte unterweisen ihre Mitarbeiter jährlich über den Inhalt der Compliance-Dokumente. Alle Führungskräfte und Mitarbeiter müssen deren Kenntnisnahme persönlich gegenzeichnen.

Darüber hinaus werden die Beschäftigten durch Beiträge im Intranet und der Mitarbeiterzeitung zu aktuellen Compliance-Themen informiert und sensibilisiert.

2.4.

Die Überprüfung der Nebentätigkeiten der Beschäftigten im Hinblick auf etwaige Interessenkonflikte mit der dienstlichen Tätigkeit erfolgt im Rahmen der Vorschrift des § 3 Abs. 3 TVöD. Die Prüfung erfolgt durch eine zentrale Stelle, welche die Stellungnahme des Fachbereichsvorgesetzten einbezieht.

2.5.

Das Compliance Management System der FMG umfasst eine jährliche Compliance-Risikoanalyse.

2.6.

Das Mehraugen-Prinzip ist in den Prozessen der FMG verankert; wo EDV- basierte Abläufe existieren, wird es durch Workflows unterstützt. Es existieren ein Vergabehandbuch und konkrete Einkaufsregeln.

2.7:

Die FMG verfügt seit über 40 Jahren über eine eigene Interne Revision.

6. Gasteig München GmbH (GMG)

Zu Punkt 1: Darlegung der weiteren Entwicklung der Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption

Das im Jahr 2012 entwickelte Compliance-Konzept wurde schrittweise abgearbeitet. Zentrale Elemente dieses Konzepts sind:

- ein Verhaltenskodex für die Abwendung von Interessenskonflikten
- eine „Risikoanalyse Korruption“, die mittels Checkliste für jede/n Funktionsträger/in abgearbeitet wird
- neue Organisationsanweisungen, welche die Themenbereiche Compliance und Antikorruption regeln
- die Überarbeitung von bestehenden Organisations-/Anweisungen, die den Themenbereich Compliance und Antikorruption regeln
- die Aufteilung und regelmäßige Überarbeitung des Risikotableaus nach Geschäftsbereichen mit Risiko-Bewertung und davon abgeleiteten Maßnahmenkatalogen sowie die Kontrolle der Abarbeitung
- die Durchführung von Schulungen für die Beschäftigten.

Über die ersten Schritte der Abarbeitung des Konzepts hatten wir in den Korruptionsberichten 2013 und 2015 ausführlich berichtet.

Im Berichtszeitraum wurde die Auswertung der zuvor erarbeiteten Checkliste „Risikoanalyse Korruption“ zu Ende geführt. Mit der „Risikoanalyse Korruption“ wurden, wie oben schon erwähnt, die Aufgaben jedes/r Funktionsträgers/in bzw. jeder Gruppe von Funktionsträgern der GMG betrachtet und die Korruptionsrisiken bewertet. Die daraus resultierenden notwendigen Maßnahmen, wie z.B. die Sensibilisierung der Beschäftigten, wurden laufend umgesetzt. Im Punkt 2.3. gehen wir näher darauf ein.

Weiterhin wurde, sobald ein Bedarf oder ein organisatorisches Verbesserungspotential erkannt wurde, Abhilfe geschaffen. Die Regelungen wurden auf den Prüfstand genommen und angepasst. Dies sehen wir als laufenden Prozess an. Im Berichtszeitraum haben wir die bereits bestehende Organisationsanweisungen „IT- und Datensicherheit“ und „Beschaffung“ sowie die bestehenden Anweisungen „Prozessabläufe Gastronomie“ und „Sponsoring, Spenden und Schenkungen“ angepasst.

Die Überarbeitung des Risikotableaus nach Geschäfts-/Bereichen mit Risiko-Bewertung und davon abgeleiteten Maßnahmenkatalogen sowie die Kontrolle der Abarbeitung werden laufend geleistet.

Weitere Ausführungen zu einzelnen Maßnahmen siehe auch bei der Beantwortung der Fragen zu den einschlägigen Themen in den Punkten 2.2. und 2.6.

Zu Punkt 2: Umsetzung einheitlicher Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

2.1.

Hier gab es keine Veränderung zum letzten Bericht. Eine Mitarbeiterin aus dem Bereich Geschäftsführung hat weiterhin die Funktion der Korruptions- und Compliance-Beauftragten inne.

2.2.

Zu diesem Punkt gibt es im Vergleich zum vorigen Bericht keine gravierenden Änderungen: Als verpflichtendes Instrument ist bei der GMG die Organisationsanweisung „Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken“ zu nennen. Sie regelt eindeutig, dass Verstöße gegen die dort enthaltenen Regelungen disziplinarrechtlich und – je nach Schweregrad – auch strafrechtlich verfolgt werden. Die Organisationsanweisung besteht seit dem Jahr 2005, wurde laufend auf den Prüfstand genommen und wurde zuletzt im November 2015 angepasst.

Zuwendungen aufgrund von Sponsoring werden nur aufgrund eines schriftlichen Vertrages entgegengenommen. Dieser beschreibt ausführlich Leistungen und Gegenleistungen der Vertragspartner und darf von Seiten der GMG - gleichgültig wie hoch die Zuwendungen sind - nur vom Geschäftsführer unterschrieben werden. Die Arbeitsanweisung „Sponsoring, Spenden und Schenkungen“ ist seit dem Jahr 2014 veröffentlicht und wurde 2016 neu überprüft.

2.3.

Im Rahmen der Auswertung der „Risikoanalyse Korruption“ entstand ein Maßnahmenkatalog. Folgende Aktionen wurden für notwendig erachtet:

- Besprechung des Themenkomplexes in den Teamsitzungen und somit Sensibilisierung der Beschäftigten in festgelegten Abständen
- Auffrischung des Firmenleitbildes und des Verhaltenskodex bei Infoveranstaltungen, Betriebsversammlungen etc.
- Firmenübergreifende Schulungen von definierten Gruppen sowie Einzelschulungen nach Bedarf
- Schwachstellenanalyse nach Bedarf.

Diese Aufgaben sehen wir als Unternehmenspflicht, die wir laufend leisten.

Im Berichtszeitraum wurde den Führungskräften der GMG die Vorgehensweise bezüglich der „Risikoanalyse Korruption“ beschrieben, die danach das Thema Antikorruption in den entsprechenden Teams besprochen haben.

Anhand des Ende 2014 veröffentlichten Verhaltenskodex wurde unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wiederholt die klare Position der GMG mitgeteilt, nämlich die Ablehnung von Geschäftsabschlüssen, die geltendes Recht und interne Richtlinien verletzen.

Für September 2017 haben wir ein Inhouse-Seminar „Korruptionsbekämpfung“ gebucht, das für bestimmte Beschäftigte verpflichtend ist.

2.4.

Zu diesem Punkt gibt es keine neuen Aspekte. Nach wie vor gilt die Organisationsanweisung „Nebentätigkeiten“ aus dem Jahr 2007. Diese wird derzeit überprüft. Sie regelt unter anderem, dass bei Beeinträchtigungen des Arbeitsverhältnisses, z. B. bei entgegenstehenden Wettbewerbsinteressen oder Widerstreit zu dienstlichen Pflichten, die Nebentätigkeit untersagt oder mit Auflagen versehen wird. Verstöße werden abgemahnt, schwere Verstöße können eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen. Die Beschäftigten sind angehalten, über die Art, den Umfang und die Dauer der Nebentätigkeit zu informieren sowie den Arbeitgeber zu nennen. Über jede neu aufgenommene Nebentätigkeit der Beschäftigten wird der Geschäftsführer informiert.

2.5.

siehe Punkte 1 und 2.3.

2.6.

Bei der GMG sind zur Vermeidung von Korruption, wie schon in den Vorjahren, folgende organisatorische Maßnahmen etabliert:

Die 2012 erarbeitete Organisationsanweisung „Beschaffung“ regelt die Vergabemodalitäten und das Beschaffungswesen eindeutig und ausführlich. Kernelemente sind:

- Grundsatz des zentralen Einkaufs mit fest definierten Ausnahmen
- 4-Augen-Prinzip bei Abwicklung über den zentralen Einkauf
- bei Einkäufen über € 1.000,- Regelanforderung von 3 Gegenangeboten; ohne Gegenangebote nur mit detaillierter schriftlicher Argumentation
- Festlegung der verschiedenen Verfahrensarten und deren Anforderungen
- Dokumentationspflichten zur besseren Transparenz und Nachvollziehbarkeit
- die Rechnungsprüfung ist vom Einkauf getrennt
- die Grundlagenzusammenstellung der Abrechnung mit Kunden erfolgt in den Geschäftsbereichen; die endgültige Abrechnung erfolgt über den Bereich Wirtschaft und Finanzen
- eine stichprobenartige Überprüfung der Buchungen erfolgt durch die Stabsstelle Controlling jeweils für den Monatsabschluss
- ein transparentes Buchhaltungssystem ist in SAP angelegt
- alle Bankauszüge werden auf Richtigkeit geprüft
- die Prüfung der GMG erfolgt durch Wirtschaftsprüfer wie bei einer großen Kapitalgesellschaft
- die Unterschriftenregelung für alle Mitarbeiter/innen wird laufend angepasst.

Im Rahmen der kontinuierlichen Verbesserung haben wir die umfassende Organisationsanweisung „Beschaffung“ in den Jahren 2014 und 2017 überarbeitet.

2.7.

Die interne Revision besteht nach wie vor aus dem Leiter Wirtschaft und Finanzen und der Persönlichen Referentin des Geschäftsführers und eines Mitarbeiters aus der Abteilung Controlling.

7. GEWOFAG

Das GEWOFAG Compliance- und Antikorruptionskonzept

Die Geschäftsführung des GEWOFAG-Konzerns sieht das Thema Antikorruption als Selbstverpflichtung im täglichen Handeln an. Deshalb hat die Geschäftsführung eine Vielzahl von Maßnahmen eingeführt, um ein rechtskonformes Handeln im Konzern sicher zu stellen und korruptiven Handlungen keinen Spielraum zu geben.

Das für den GEWOFAG-Konzern entwickelte Compliance Management System (CMS) orientiert sich am Prüfungsstandard der Deutschen Wirtschaftsprüfer (IDW PS 980). Aus den rechtlichen Grundlagen und den Anforderungen des IDW PS 980 ergeben sich die Grundelemente für ein wirksames CMS. Damit abgeleitet definieren sich Maßnahmen zur Vermeidung von korruptiven Handlungen.

Grundlage für eine ordnungsgemäße Abwicklung der Handlungsfelder im Konzern ist eine auf die Unternehmensziele und Visionen ausgerichtete Organisation.

Um ein effizienteres Handeln im Konzern zu gewährleisten, wurde der Konzern in 2016/2017 umstrukturiert, auch um die Rechtssicherheit im Handeln aller Beschäftigten zu gewährleisten. Der frühere Bereich Governance (seit 01.10.2016 angesiedelt im Ressort Recht) stellt sich nun wie folgt dar:

- Ressort Recht mit den Bereichen Einkauf und Recht und der Stabsstelle Prozessmanagement mit den berichtsrelevanten Zuständigkeiten für
 - Compliance
 - Prozess- und Qualitätsmanagement
 - zentralen Einkauf
- Externe Ombudsstelle
- betriebliche Datenschutzbeauftragte als Sonderbeauftragte im Ressort Recht
- Antikorruptionsbeauftragte als Sonderbeauftragte im Ressort Recht

Für alle Beschäftigten sind entsprechend der Aufgabenfelder in der Organisation aktuelle Stellenbeschreibungen erstellt, inklusive der jeweiligen Verantwortungsbereiche. Die Handlungskompetenzen der Beschäftigten sind intern wie auch extern durch Konzern- bzw. Unternehmensregelungen und innerhalb des Konzerns zusätzlich über eine Funktionsausübungsvereinbarung definiert.

Das Compliance- und Antikorruptionskonzept des GEWOFAG-Konzerns basiert auf folgenden Säulen:

Prävention

- Entwicklung, Umsetzung und Optimierung einer Compliance Strategie in Abhängigkeit von laufenden Risikobetrachtungen
- Durchführung von Prozessanalysen, Erstellung und Überarbeitung von Unternehmensprozessen und Implementierung von risikoorientierten Prozesskontrollen
- Entwicklung, Implementierung und Kontrolle von Unternehmens- und Konzernregelungen
- Erstellung und Schulung der Antikorruptionsregelung

- Aufbau eines zentralen Vergabewesens

Kontrolle

- Implementierung einer Konzern-Innenrevision und einer externen Ombudsstelle
- Definition eines Internen Kontrollsystems in den Prozessen
- Aufbau, Umsetzung und Optimierung eines konzernweiten Internen Kontrollsystems (IKS)
- Regelmäßige Plausibilitätsauswertung der Systemdaten
- Laufende Controlling-Maßnahmen im Konzern
- Kontrolle durch Schulungsmaßnahmen

Sanktionen

- Arbeitsrechtliche Schritte
- Zivilrechtliche Schritte
- Strafrechtliche Schritte
- Ausschluss aus den Geschäftsbeziehungen zum Konzern und den Gesellschaften

Die Inhalte dieser 3 Säulen wurden im GEWOFAG-Konzern seit 2009 laufend umgesetzt und werden je nach Erfordernis aktualisiert und optimiert.

Zu Punkt 1: Entwicklungen des Compliance- und Antikorruptionssystems des GEWOFAG Konzerns ab 2015

- Laufende Anpassung des Compliance Konzeptes anhand der Auswertungen des Risikomanagements, der Prozessanalysen und der sich ändernden Rechtslage.
- Um die Rechtskonformität des derzeitigen GEWOFAG Compliance Management Systems weiter zu steigern, wurden alle Maßnahmen des derzeitigen Systems in 2015 einer externen Prüfung unterzogen.
- Die Ergebnisse der externen Prüfung werden mit der bestehenden Strategie abgeglichen und sukzessive umgesetzt.
- Weitere Durchführung von Schulungsmaßnahmen bezüglich der Inhalte des Compliance Management Systems.
- Durchführung von Kontrollmaßnahmen zu den umgesetzten Compliance Maßnahmen (u.a. durch die Bearbeitung der Risikosteckbriefe). Jeder Prozess sowie die wesentlichen Arbeitsanweisungen werden compliance-rechtlich überprüft, soweit es relevante Änderungen gibt.
- Folgende Konzernregelungen mit Bezug auf Antikorruption wurden im benannten Zeitraum aktualisiert: Konzernregelung Investitionsmanagement, Konzernregelung Beschaffung und Konzernregelung Barkasse.
- Im Januar 2016 wurde das "Verbot der Inanspruchnahme von Konzernvergünstigungen zu privaten Zwecken" eingeführt.

Zu Punkt 2: Umsetzung des Mindeststandards zur Korruptionsprävention und –bekämpfung gemäß dem Schreiben des Personal- und Organisationsreferates – Gesamtstädtische Antikorruptionsbeauftragte Frau Dr. Beyerle – vom 14.04.2011

In der nachfolgenden Tabelle werden die 7 Mindeststandards gemäß Schreiben vom 14.04.2011 zusammengefasst und der aktuelle Bearbeitungs-/Umsetzungsstand für den GEWOFAG- Konzern definiert.

Mindeststandard gemäß Schreiben vom 14.04.2011	Bearbeitungs- / Umsetzungsstand im GEWOFAG-Konzern
Bestellung einer Antikorruptionsbeauftragten	Die Stelle einer Antikorruptionsbeauftragten wurde im Bereich Governance, jetzt Ressort Recht, Bereich Recht, geschaffen. Eine Funktionsbeschreibung liegt vor. Parallel hierzu ist ein externes Anwaltsbüro mit der Wahrnehmung der Aufgabe der Ombudsstelle beauftragt.
Erlass schriftlicher Regelungen zum Umgang mit Zuwendungen sowie zum Sponsoring	In der Antikorruptionsregelung des GEWOFAG-Konzerns sind explizite Regelungen hinsichtlich Zuwendungen und Sponsoring enthalten. Hierzu erfolgen wiederkehrende Schulungen, auch in Form von E-Learning Modulen.
Aufklärung und Sensibilisierung der Beschäftigten (z.B. durch Information, Schulungen)	Im GEWOFAG-Konzern wurden alle Beschäftigten über die Inhalte der Antikorruptionsregelung geschult. Die Schulungen werden zyklisch wiederholt sowohl als Präsenz-Schulung als auch in Form von web based trainings.
Überprüfung von Nebentätigkeiten der Beschäftigten im Hinblick auf etwaige Interessenskonflikte mit der dienstlichen Tätigkeit	Im Rahmen der Antikorruptionsregelung sind die Rahmenbedingungen für Nebenbeschäftigungen detailliert geregelt. Die Genehmigung der Nebenbeschäftigungen erfolgt abschließend über den Bereich Personal, der die arbeitsrechtliche Überprüfung, bei Bedarf unter Einschaltung des Bereichs Rechts, vornimmt.
Durchführung von Risikoanalysen	Die Konzerninnenrevision führt fortlaufend Risikoanalysen durch, um eventuelle Schwachstellen zu erkennen und die erforderlichen Prüfumfänge und eventuelle Maßnahmen definieren zu können. Das Risikomanagement ist seit dem 2. Quartal 2016 im Bereich Konzernsteuerung verortet.
Installierung eines prozessbegleitenden Kontrollwesens, z.B. <ul style="list-style-type: none"> - Mehr-Augen-Prinzip (vertikal/horizontal) - EDV-gestütztes Kontrollsystem - Regelungen zur Vergabe, Einkauf, 	Im GEWOFAG-Konzern gibt es verschiedene Regelungen bezüglich eines prozessbegleitenden Kontrollwesens. Im Rahmen eines Vergabehandbuches und einer Konzernregelung Beschaffung von Liefer-, Dienst- und

Beschaffungswesen etc.	Bauleistungen sind alle Festlegungen hinsichtlich Beschaffungen jeglicher Art getroffen. Das Vier-Augen-Prinzip ist zusätzlich in Unternehmensregelungen zur Vertretung der Gesellschaften geregelt, wie auch in den EDV-Systemen zur Freigabe von Bestellungen. Mit einer Prüfsoftware werden zyklische Prüfungen von Systemvorgängen durchgeführt, um eventuelle Auffälligkeiten erkennen zu können. Die erforderliche vorausgehende datenschutzrechtliche Prüfung wurde durchgeführt. Bei auftretenden Auffälligkeiten im Rahmen des mittels EDV durchgeführten Massenscreenings wird das Vier-Augen-Prinzip, hier Betriebsrat und Datenschutzbeauftragte, das auch als Eskalationsstufe vom Bundesdatenschutzgesetz gefordert wird, eingehalten. Die Eskalationsstufen sind sowohl in der Antikorruptionsvereinbarung als auch in der Konzernrahmenbetriebsvereinbarung IT festgehalten.
Errichtung einer Innenrevision (oder einer vergleichbaren Funktion)	Zum 01.05.2008 hat die GEWOFAG eine Konzern-Innenrevision implementiert. Die Prüfstrategie wie auch die Prüfpläne werden regelmäßig mit der Geschäftsführung, dem Wirtschaftsprüfer und dem Betreuungsreferat abgestimmt.

Entsprechend des vorab beschriebenen Compliance- und Antikorruptionskonzeptes des GEWOFAG-Konzerns wurden diese 7 geforderten Mindeststandards im GEWOFAG-Konzern bereits implementiert. Zusätzlich werden weitere Maßnahmen gemäß dieser Ausarbeitung umgesetzt und die bestehenden Maßnahmen laufend einer Optimierung unterzogen.

8. GWG Städtische Wohnungsgesellschaft München mbH

Zu Punkt 1: Darlegung der weiteren Entwicklung der Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption

Die GWG München berichtet seit Mai 2011 regelmäßig gegenüber dem Aufsichtsrat unter dem TOP „Compliance-Berichterstattung“ über Maßnahmen der Korruptionsprävention sowie über aufgetretene Fälle von Korruption und Korruptionsverdacht. Letztmalig erfolgte die Berichterstattung gegenüber dem Aufsichtsrat in der Sitzung am 29.11.2016.

Die Maßnahmen zur Korruptionsprävention sind bei der GWG München in das Compliance Management System integriert. Seit dem letzten Antikorruptionsbericht vom 09.07.2015 wurden in diesem System die folgenden Maßnahmen umgesetzt:

- Einrichtung eines Compliance-Komitees als ständiges Gremium innerhalb der Complianceorganisation der GWG München zum Zweck der Beratung, Abstimmung und Beschlussfassung über allgemeine, organisatorische Fragen zu Compliance und zur Reflexion der bisher umgesetzten Maßnahmen. Das Gremium tagt grundsätzlich vierteljährlich (seit Oktober 2015).
- Überarbeitung bzw. Neufassung des Unternehmensleitbildes der GWG München im Rahmen von Mitarbeiter-Workshops und Implementierung des neuen Leitbildes im November 2015.
- Durchführung einer Complianceprüfung zu den Prozessabläufen im Bereich der Wohnungsvergaben bei freifinanzierten Wohnungen in Zusammenarbeit mit einem externen Prüfer im Juli 2015.

Bei der Prüfung ergaben sich keine Hinweise auf strafrechtsrelevante Korruptionssachverhalte. Die im Prüfungsbericht gegebenen Empfehlungen zur Optimierung von Verfahrensabläufen bei der Wohnungsvergabe und zur Dokumentation von Vergabeentscheidungen wurden umgesetzt.

- Analyse und Umsetzung der Empfehlungen aus den vier Prüfberichten des städtischen Revisionsamtes zum Thema „Bewirtschaftung der Wohnungen der GWG“.

Dabei wurde der komplette Arbeitsprozess zum Mieterhöhungsverfahren und zum Vorgehen bei Inkrafttreten eines neuen Mietspiegels neu geregelt, um bei jeder Neuerscheinung eines Mietspiegels in München dessen effiziente und zutreffende Umsetzung sicherzustellen. Zu diesem Zweck wurde eine abteilungsübergreifende Arbeitsgruppe innerhalb der GWG München gebildet und gleichzeitig der VdW Bayern mit der begleitenden Beratung bei der Projektumsetzung beauftragt.

In diesem Zusammenhang wurden insbesondere schriftliche Regelungen festgelegt zum Vorgehen bei Neuerscheinungen eines Mietspiegels und zur laufenden Merkmalspflege jeweils inklusive Gewährleistung des Vier-Augen-Prinzips sowie systematischer Kontrollen und Plausibilitätsprüfungen, zur einheitlichen Definition, Erhebung und Pflege von Ausstattungsmerkmalen und Mietspiegelformen einschließlich deren Verhältnis

zueinander und der jeweiligen Zuständigkeiten sowie zur Durchführung von Mieterhöhungen und Festsetzung von Miethöhen bei frei finanzierten Wohnungen. Außerdem wurden Programmierarbeiten in SAP vorgenommen zur Erfassung aller notwendigen Ausstattungs- und Mietspiegelmerkmale und zur Kontrolle und (Teil-)Automatisierung betrieblicher Abläufe im Mietenbereich. Die Einrichtung bzw. Programmierung von Standardreports, die Kontrollzwecken sowie der regelmäßigen Analyse von Mieterlösen und dem Aufzeigen von Mietanpassungsmöglichkeiten dienen, erfolgte ebenfalls.

- Annahme und Überprüfung von Meldungen aus dem externen Hinweisgebersystem der GWG München.

Seit der letzten Berichterstattung sind über das Ombudsservicesystem der GWG München insgesamt fünf Hinweise eingegangen, wovon einer anonym, alle anderen unter Offenlegung des Hinweisgebers erfolgten. Die Erstkontaktaufnahme mit dem Ombudsmann erfolgte dabei vier Mal telefonisch, einmal per Brief. Zwei Hinweise gaben Personen, die nach eigenen Angaben Mieter der GWG München sind.

Zwei Hinweise konnten durch den Ombudsmann abschließend bearbeitet werden. Drei Hinweise befinden sich noch im Stadium der Endbearbeitung durch die GWG München. Alle Hinweise konnten bis auf einen Hinweis mit dem Compliance-Officer erörtert werden. Sämtlichen Hinweisgebern mit Ausnahme des anonymen Hinweisgebers konnte eine Rückmeldung gegeben bzw. konnten in den noch nicht abgeschlossenen Fällen Zwischenstände mitgeteilt werden. Ein Hinweis konnte nicht gemeinsam mit dem Compliance-Officer behandelt werden, da der Hinweisgeber darauf bestand, dass die Einschaltung des Compliance-Officer zu unterbleiben hat. Als Grund wurde gegenüber dem Ombudsmann die Sorge vorgetragen, dass der Hinweisgeber ansonsten identifizierbar werden könnte, was der Hinweisgeber nicht in Kauf nehmen wollte.

Alle Hinweise, die über das Ombudsservicesystem der GWG München eingegangen sind, wurden in der Sitzung vom 29.11.2016 dem Aufsichtsrat der GWG München bekanntgegeben und detailliert erläutert.

- Überprüfung des bestehenden Compliance Management Systems mit Aktualisierung der Compliancerisikoanalyse durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Deloitte im Oktober 2016.
- Durchführung einer umfassenden Schulung zu Compliance für alle Beschäftigten der GWG München im November/Dezember 2016.

Zu Punkt 2: Umsetzung einheitlicher Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

Wie bereits in unseren vorangegangenen Schreiben zu den Antikorruptionsberichten 2011, 2013 und 2015 dargestellt, sind bei der GWG München alle festgelegten Mindeststandards zur Korruptionsprävention und –bekämpfung erfüllt.

Im Innenrevisionsbericht „Angemessenheit der Korruptionsprävention“ vom 25.11.2011 wurde folgende Prüfungsfeststellung getroffen:

„Die Vorgaben zur Korruptionsprävention durch die Gesellschafterin LHM werden in den derzeit vorliegenden Leitlinien der GWG umgesetzt.“

9. Internationale Münchner Filmwochen GmbH (IMF GmbH)

Vorbemerkung: Die IMF GmbH ist eine kleine Kapitalgesellschaft und beschäftigt i.d.R. weniger als 15 feste Mitarbeiter.

Zu Punkt 1: Darlegung der weiteren Entwicklung der Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption

Die Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption sind als wesentlicher Bestandteil in die Leitlinien, den Verhaltenskodex und das Mitarbeiterhandbuch eingeflossen. Weiterhin sind Festlegungen in die Arbeits- und Honorarverträge aufgenommen worden. Eine Geschenke-Richtlinie wurde erlassen, eine Beschaffungsrichtlinie ist in Bearbeitung. Es finden regelmäßig Mitarbeitergespräche zur Aufklärung und Sensibilisierung statt. Weiterhin sind präventive Maßnahmen Teil des Risikomanagementsystems. Einmal jährlich wird dem Aufsichtsrat hierzu Bericht erstattet.

Zu Punkt 2: Umsetzung einheitlicher Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

2.1.

Aufgrund der Unternehmensgröße ist die Korruptionsbekämpfung unmittelbar in der Geschäftsleitung angesiedelt. Ein gesonderter Beauftragter wurde nicht bestellt.

2.2.

Es wurde ein Sponsoring-Akquisitionskonzept erstellt. Sponsoring ist unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellt.

2.3.

Es finden regelmäßig Informationsveranstaltungen zur Sensibilisierung und Aufklärung der Beschäftigten statt.

2.4.

Nebentätigkeiten sind genehmigungspflichtig. Die Zustimmung wird nur erteilt, wenn Interessenkonflikte mit den dienstlichen Aufgaben nicht bestehen.

2.5.

Im Rahmen des Risikomanagements werden Schwachstellen regelmäßig analysiert, das eventl. Risiko bewertet.

2.6.

Die notwendigen prozeßbegleitenden Kontrollmaßnahmen sind installiert - Vier-Augen-Prinzip, Regelungen zur Beschaffung, zur Beschäftigung usw.

2.7.

Aufgrund der Unternehmensgröße ist keine Innenrevision eingerichtet. Dem Obersten Bayerischen Rechnungshof und dem Revisionsamt der LH München stehen entsprechende Prüfungsrechte zu.

10. MRG - Maßnahmeträger München-Riem GmbH

Nachdem die MRG Maßnahmeträger München-Riem GmbH seit dem letzten Quartal 2015 eine 100%-Tochter der Stadt ist, dürfen wir hiermit im Rahmen einer Erstberichterstattung zu der Anfrage der Gesamtstädtischen Antikorruptionsbeauftragten der Landeshauptstadt München wie folgt Stellung nehmen:

Allgemeines

Die MRG Maßnahmeträger München-Riem GmbH (MRG) achtet seit jeher auf die Prävention und Bekämpfung von Korruption. Sie bekennt sich ausdrücklich zum Thema Compliance, betont deren Stellenwert und hat diese zum Unternehmensziel erhoben.

Zu Punkt 1 und Punkt 2:

Maßnahmen zur Korruptionsprävention und -bekämpfung und einheitliche Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

Die MRG hat von Beginn ihrer Tätigkeit an Maßnahmen zur Korruptionsprävention und -bekämpfung eingeführt, die bereits die städtischen Mindeststandards einschlossen.

- a) Die MRG hat bereits vor Jahren einen Antikorruptionsbeauftragten in Form eines sog. Compliance-Beauftragten (Syndikusrechtsanwalt) bestellt.
- b) Die MRG hat eine eigene Compliance-Richtlinie, welche u.a. Regelungen zum Umgang mit Zuwendungen enthält. Diese Richtlinie wird jeder neuen Mitarbeiterin und jedem neuen Mitarbeiter zur Verfügung gestellt. Mittels Unterschrift verpflichtet sich diese/r zu deren Einhaltung.
- c) Im Rahmen der hierzu abgehaltenen Schulungen findet auch die Aufklärung und Sensibilisierung der Beschäftigten statt.
- d) Die Überprüfung von Nebentätigkeiten der Beschäftigten im Hinblick auf etwaige Interessenkonflikte mit der dienstlichen Tätigkeit ist in den jeweiligen Arbeitsverträgen hinterlegt. Dort ist jeweils eine Regelung enthalten, dass Nebentätigkeiten anzumelden und zu genehmigen sind. Im Rahmen der konkreten Nebentätigkeitsanzeige und -genehmigung erfolgt sodann eine entsprechende Überprüfung.
- e) Die Durchführung von Schwachstellen- und Risikoanalysen ist bei der MRG durch das eingeführte Qualitätsmanagement (Zertifizierung nach DIN ISO 9001:2008 bzw. 2015) und damit verbundene interne und externe Audits sichergestellt. Das Qualitätsmanagement ist im kaufmännischen Bereich angesiedelt und besteht aus einem Risikofrüherkennungssystem, detaillierten Prozessbeschreibungen in Form von Organisations- und Projekthandbüchern sowie einem wirkungsvollen Controlling-System. Auf Ebene der technischen Projektleitung findet zudem ein angemessenes Projektcontrolling statt.
- f) Bei der MRG ist das Vier-Augen-Prinzip als internes Kontrollsystem umfassend installiert; auch im Bereich der EDV werden die Vorgänge über das Vier-Augen-Prinzip abgebildet.

Regelungen u.a. zur Vergabe, zum Einkauf und zum Beschaffungswesen sind im Organisations- und im Projekthandbuch niedergelegt, wo sämtliche Vorgänge ausführlich geregelt sind. Die Handbücher werden zu jeder Zeit von hierfür eigens beauftragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Qualitätsmanagementbeauftragten) betreut, gepflegt und weiterentwickelt.

- g) Aufgrund der Unternehmensgröße der MRG (unter 30 Mitarbeiter) wird keine eigene Innenrevision vorgehalten. Allerdings ist ein umfassendes Qualitätsmanagement (vgl. oben) eingeführt, welches externe Audits durch den TÜV und zu deren Vorbereitung auch interne Audits durch die Qualitätsmanagementbeauftragten erfordert. Zudem unterzieht sich die MRG seit ihrer Gründung im Jahr 1994 jährlich freiwillig einer Jahresabschlussprüfung durch Wirtschaftsprüfungsgesellschaften.

11. Messe München GmbH (MMG)

Zu Punkt 1: Darlegung der weiteren Entwicklung der Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption

Die Messe München GmbH hat eine Compliance Organisation mit Herrn Klaus Dittrich, Vorsitzender der Geschäftsführung, als Compliance Director, Herrn Dr. Heinrich Hilderscheid, Abteilungsleiter Recht, als Compliance Officer und Herrn Rechtsanwalt Dr. Matthias Nordmann, Partner der Kanzlei SKW Schwarz Rechtsanwälte, als externen Ombudsmann. Die Compliance Organisation stellt die Einhaltung der Compliance Policy der Messe München GmbH sicher. Am 28.01.2016 trat die neue Compliance Policy in Kraft, die die bisherige Compliance Policy vom 01.02.2011 ersetzt hat.

Zu Punkt 2: Umsetzung einheitlicher Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

2.1

Ansprechpartner in Korruptionsangelegenheiten sind der interne Compliance-Officer und der externe Ombudsmann.

2.2

Schriftliche Regelungen zum Umgang mit Zuwendungen sowie zum Sponsoring existieren innerhalb der Messe München GmbH schon seit vielen Jahren. Die Annahme von Vorteilen ist in der Compliance Policy geregelt. Die Gewährung von Vorteilen findet in der seit dem 01.02.2011 gültigen Fassung der Dienstanweisung "Bewirtungen und sonstige Repräsentationsaufwendungen" ihre Grundlage. Über Formulare, die 2017 aktualisiert wurden, können die Mitarbeiter der Messe München GmbH ihre Vorgesetzten über die Annahme und Gewährung von Vorteilen informieren bzw. deren Zustimmung einholen. Die Formulare sind im Intranet der Messe München GmbH zum Download hinterlegt. Über die Annahme von Vorteilen gingen 2015 beim Compliance Officer 150 Mitteilungen ein; 2016 waren es 301 Mitteilungen. Über die Gewährung von Vorteilen gingen 2015 beim Compliance Officer 23 Mitteilungen ein; 2016 waren es 18 Mitteilungen.

2015 trat die Dienstanweisung Forderungsmanagement in Kraft, in der das hausinterne Mahn- und Beitreibungsverfahren sowie der Prozess der Übergabe offener Forderungen an das von der Messe München GmbH beauftragte Inkassobüro geregelt ist. Es wurden die Befugnisse der Projektleitungen in dem Beitreibungsverfahren unter besonderer Berücksichtigung des Interesses der Messe München GmbH an einer zügigen Beitreibung ihrer Forderungen festgelegt. Ziel der Regelung ist es auch, eine unerwünschte Einflussnahme auf den Beitreibungsprozess zu erschweren.

2016 hat sich die Messe München GmbH eine neue Procurement-Richtlinie gegeben, die die Procurement-Richtlinie von 2012 ablöste. Mit der neuen Procurement-Richtlinie wurden auch die für die Beschaffung geltenden Compliance-Bestimmungen neu gefasst.

2016 trat eine aktualisierte Fassung der Dienstanweisung Unterschriftsbefugnisse, Etatplanung, Bestellungen und Rechnungsprüfung in Kraft, durch die die Ausnahmen von dem Grundsatz, dass vor einer Bestellung durch die Hauptabteilung Zentraleinkauf mindestens drei Vergleichsangebote

einzuholen sind, neu geregelt wurden. Schon vorher wurden in dieser Dienstanweisung die Gewährung von Rabatten und sonstigen Nachlässen sowie das Eingehen und die Abwicklung von Gegengeschäften auch unter Compliance Gesichtspunkten neu geregelt.

2016 wurde die Dienstanweisung Ehrenkarten, Eintrittskarten aktualisiert. Diese Dienstanweisung regelt, welche Personengruppen zu welchen Messen einen freien Eintritt haben bzw. die Bavaria Lounge der Messe München GmbH kostenfrei benutzen dürfen.

2.3

Der externe Ombudsmann führte 2015 eine Compliance Grundlagenschulung für alle Führungskräfte der Messe München GmbH durch. Ziel der Compliance Grundlagenschulung war es, die Führungskräfte der Messe München GmbH bei der Erfüllung ihrer Compliance Aufgaben zu unterstützen und für eventuelle Compliance Risiken in ihrem Verantwortungsbereich zu sensibilisieren.

Darüber hinaus wurden anlassbezogene Maßnahmen je nach Bedarf ergriffen.

2.4

Schon seit vielen Jahren bedarf jede entgeltliche Nebenbeschäftigung der schriftlichen Zustimmung der Geschäftsführung der Messe München GmbH. Die aktuelle Rechtsgrundlage ist die Compliance Policy vom 28.01.2016. Auch enthalten die Arbeitsverträge entsprechende Regelungen.

2.5

Die letzte Risiko- und Schwachstellenanalyse, die alle Bereiche der Messe München GmbH betraf, wurde 2015 durchgeführt.

2.6

Ein internes Kontrollsystem, kurz "IKS" genannt, besteht bei der Messe München schon seit vielen Jahren. Der Aufsichtsrat wird hierüber regelmäßig informiert.

Das Vier-Augen-Prinzip gilt bei der Messe München GmbH schon seit Jahrzehnten. In der Dienstanweisung "Unterschriftsbefugnisse, Etatplanung, Bestellungen und Rechnungsprüfung" sind neben dem Vier-Augen-Prinzip auch Regelungen zur Vergabe, zu ausgabenwirksamen Bestellungen und Verträgen sowie zu einnahmewirksamen Verträgen enthalten. Ergänzt werden diese Bestimmungen durch die Procurement-Richtlinie von 2016.

Als EDV-gestütztes Kontrollsystem hat die Messe München GmbH ein SAP-System mit definierten Workflows.

2.7

Eine Innenrevision hat die Messe München GmbH seit mehr als 25 Jahren.

12. MGH - Münchner Gewerbehof- und Technologiezentrumsgesellschaft mbH

Zu Punkt 1: Darlegung der weiteren Entwicklung der Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption

Bereits im Jahr 2011 hat die MGH eine ihrer Juristinnen zur Antikorruptionsbeauftragten bestellt und es wurde von dieser ein Antikorruptionshandbuch entwickelt, welches jedem Mitarbeiter regelmäßig ausgehändigt wurde. Dieses Handbuch wird derzeit optimiert und aktualisiert und in seiner neuen Fassung dann wiederum jedem Mitarbeiter übergeben. Darüber hinaus hat die Technikabteilung 2013 eine Dienstanweisung für die Vergabe von Bauaufträgen, Lieferleistungen und Dienstleistungen herausgegeben, dessen Wertgrenzen noch unterhalb derer liegen, die vom Bayerischen Staatsministerium (Stand 22.3.2012) für derartige Ausschreibungen vorgegeben werden. Die Antikorruptionsbeauftragte nahm überdies 2016 an einer entsprechenden Compliance-Fortbildung teil.

Zu Punkt 2: Umsetzung einheitlicher Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

2.1.

Vgl. Ausführungen zu Punkt 1.

2.2.

Das Antikorruptionshandbuch wird dieses Jahr – wie jedes Jahr – in aktualisierter Form an jeden Mitarbeiter ausgegeben. Sponsoring wird in unserer Firma weder angenommen noch aktiv betrieben und wäre überdies ausschließlich ein Thema auf Geschäftsführer-Ebene. Von daher besteht keine Notwendigkeit, diesbezüglich einen Leitfaden zu verfassen.

2.3.

Aufklärung der Mitarbeiter erfolgt durch das Antikorruptionshandbuch. Die Mitarbeiter haben zusätzlich jederzeit die Möglichkeit, sich bei Fragen an die Antikorruptionsbeauftragte zu wenden.

2.4.

Nebentätigkeiten werden der Personalabteilung vorab gemeldet und in der MGH nur in geringem Maße betrieben (derzeit 4 Mitarbeiter), so dass es keiner generellen Überprüfung derselben bedarf.

2.5.

Eine Durchführung von Schwachstellen- und Risikoanalyse ist in unserer Firma ein permanenter Prozess, der sich darin äußert, dass das Antikorruptionshandbuch regelmäßig überprüft und erforderlichenfalls angepasst wird.

2.6.

Über ein prozessbegleitendes Kontrollwesen verfügen wir insofern, da wir grundsätzlich bei Vergaben das Mehr-Augen-Prinzip beachten und wir (wie bereits unter 1. ausgeführt) eine Dienstanweisung mit eigenen, niedrigeren Wertgrenzen für Vergaben von Bauaufträgen, Lieferleistungen und Dienstleistungen haben.

2.7.

Eine eigene Innenrevision ist angesichts der Größe der MGH nicht erforderlich.

13. Münchener Tierpark Hellabrunn AG

Zu Punkt 1: Darlegung der weiteren Entwicklung der Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption

Maßnahmen seit dem letztem Bericht in 2015 u.a.:

- Kontinuierliche Verbesserung der Prozesse auch im Hinblick auf Compliance-Gesichtspunkte.
Insbesondere auch erneute Evaluierung aller Prozesse im Zuge der Umstellung des Qualitäts- und Umweltmanagementsystems auf die aktualisierten DIN-Normen (DIN EN ISO 9001:2015 und DIN EN ISO 14001:2015).
- Stetige Weiterentwicklung der IT-gestützten Prozesse in Verbindung mit der ERP-Software (Enterprise Resource Planning). Dabei werden auch die beschaffungsrelevanten Prozesse weiter optimiert und zusätzliche Arbeitsschritte in EDV-basierte (und damit noch leichter überprüfbare) Prozesse integriert. Soweit machbar wird in IT-Prozessen mit Schnittstellen gearbeitet (z.B Kassensystem an ERP-System), um die Prozesse gegen dolose Handlungen abzusichern.
- Weiterführung der externen Zertifizierung des Qualitäts- und Umweltmanagementsystems (DIN EN ISO 9001 und 14001), in diesem Zusammenhang erfolgte im Juni 2017 das jährliche Überwachungsaudit durch den TÜV Rheinland.
- Stetige Aktualisierung und Optimierung des Risikomanagementsystems; im Zuge des vorgenannten Überwachungsaudits wurde das Risikomanagementsystem der Münchener Tierpark Hellabrunn AG im Auditbericht vom TÜV Rheinland sehr positiv bewertet („umfassendes und detailliertes Risikomanagement“).
- Regelmäßige Information und Sensibilisierung der Beschäftigten
- Aktualisierung der Betriebsvereinbarung zur Korruptionsprävention (Compliance-Richtlinie)

Zu Punkt 2: Umsetzung einheitlicher Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

Es haben sich mit Ausnahme der oben genannten stetigen Weiterentwicklungen im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung keine Änderungen ergeben.

14. MÜNCHENSTIFT GmbH Gemeinnützige Gesellschaft der Landeshauptstadt München, wohnen und pflegen in der Stadt

Zu Punkt 1: Darlegung der weiteren Entwicklung der Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption

Korruptionsprävention ist ein Teil des Compliance-Managements, dessen Leitfaden im Intranet der MÜNCHENSTIFT GmbH hinterlegt ist. Das Konzept „Regelkonformes Verhalten“ erstreckt sich nicht nur auf alle gesetzlichen Ge- und Verbote, unternehmensinterne Regelungen sowie Anweisungen, sondern auch auf die bei der MÜNCHENSTIFT GmbH geltenden Wertevorstellungen.

Seit 2011 wird die gesamte Compliance-Organisation extern von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft. Im Mai 2015 wurde von dieser Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ein umfangreiches Gutachten zur Compliance-Organisation für wichtige Bereiche der Hauptverwaltung erstellt. Dieses Gutachten bescheinigt dem Unternehmen, dass die untersuchten Bereiche und Unterlagen weitgehend gut organisiert und dokumentiert sind. Die ausgesprochenen Empfehlungen, u.a. zu einer teilweisen Reorganisation der Zentrale, wurden nach der Neubesetzung der Prokuristenstelle zum 01.07.2015 geprüft und, wo möglich, umgesetzt.

Beispielhaft wurden im Bereich der Verwaltung sich ähnelnde Verfahrensanweisungen zusammengeführt und das Vergabe- und Ausschreibungsverfahren angepasst und erweitert. Zudem hat die MÜNCHENSTIFT GmbH in 2016 eine umfangreiche Organisationsentwicklung (Schulungen, Trainings, Kulturwandel, Instrumente zum Handeln und Gestalten) gestartet, von der die Führungskräfte sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen profitieren.

Zu Punkt 2: Umsetzung einheitlicher Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

Die für die städtischen Beteiligungsgesellschaften festgelegten einheitlichen Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung werden in vollem Umfang umgesetzt.

So werden laufend, d.h. auch in den letzten beiden Jahren entsprechende Unterweisungen zur Aufklärung und Sensibilisierung der Beschäftigten durchgeführt. Sobald die Stelle der/des Korruptionsbeauftragten wieder besetzt wird, werden auch entsprechende Schulungen durchgeführt. In den Jahren 2015 und 2016 wurden die Mitarbeitenden intensiv auf die Einhaltung der Vorgaben (u. a. der Verfahrensanweisungen) hingewiesen, Schulungen erfolgten leider nicht.

Nach dem Ausscheiden der Prokuristin, die die Funktion der Korruptionsbeauftragten innehatte, führte dies die damalige Leitung der Personalabteilung bis Ende 2015 fort. Diese Funktion wurde in 2016 interimswise durch den Geschäftsführer wahrgenommen, was auch vom Aufsichtsrat akzeptiert wurde. In 2017 erfolgt die Neubestellung der Funktion, die voraussichtlich wieder in der Verantwortung der Leitung der Personalabteilung liegen wird.

Dem Aufsichtsrat wird einmal jährlich der Risikobericht vorgelegt. Zuletzt wurde er am 16.05.2017 für das Jahr 2016 zustimmend zur Kenntnis genommen. Dabei wird ausführlich in einem gesonderten Kapitel zur Korruptionsprävention und -bekämpfung berichtet.

15. München Ticket GmbH

Als Beteiligungsgesellschaft der Landeshauptstadt München unterliegt die München Ticket GmbH einer Vielzahl von Gesetzen, Richtlinien, Vorschriften und Verordnungen.

Dazu wurden erste Verhaltensgrundsätze eingeführt, die sie und ihre Mitarbeiter zur Einhaltung dieser Normen und internen Richtlinien verpflichten.

Diese Verhaltensgrundsätze setzen Standards für ethisches und gesetzeskonformes Verhalten. Gegenüber ihren Aufsichtsgremien, Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Wettbewerbern und der Gesellschaft setzt sich die München Ticket GmbH für die Einhaltung der höchstmöglichen ethischen und rechtlichen Standards ein.

Auch der bloße Anschein unkorrekten Verhaltens von der Unternehmensleitung oder Mitarbeitern soll in der gesamten Geschäftstätigkeit der München Ticket GmbH vermieden werden.

Die bisher eingeführten Verhaltensgrundsätze unterstreichen die Unternehmenskultur und die Werte der München Ticket GmbH.

Ihre Geschäfte führt die München Ticket GmbH nach hohen rechtlichen und ethischen Standards und in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und Vorschriften aus.

Die Unternehmensleitung stellt für alle Mitarbeiter eine Vorbildfunktion dar und unterstützt ihre Mitarbeiter kontinuierlich, die geltenden Vorschriften einzuhalten. Sie hat die bisher erstellten Verhaltensgrundsätze an alle Mitarbeiter kommuniziert und auf die Folgen im Falle eines Verstoßes aufmerksam gemacht.

Zu Punkt 1 und Punkt 2: Maßnahmen zur Korruptionsprävention und -bekämpfung und einheitliche Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

Bestehende Maßnahmen

- Es existiert ein grundsätzliches Merkblatt für alle Mitarbeiter, welches neben allgemeinen Verwaltungsvorgaben auch Vorgaben bzgl. Verhalten und Verbote (z.B. Tickethandel) enthält.
- Ebenso existiert eine IT-Verpflichtungserklärung für alle Mitarbeiter, welche grundsätzliche Nutzungsregeln im Umgang mit IT-Produkten und Datenschutzthemen umfasst.
- Es ist die Funktion einer Datenschutzbeauftragten installiert.
- Eine Verpflichtungserklärung nach § 5 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) existiert und ist allen Mitarbeitern bekannt.
- Eine Interne Revision ist im Unternehmen installiert.
- Ein Verhaltenskodex gegen Korruption wurde erstellt und bekannt gemacht.
- Eine Antikorruptionsbeauftragte ist bestellt.
- Eine Dienstanweisung zum Verbot von Belohnungen und Geschenken ist erstellt und bekannt gemacht.

Maßnahmen im Jahr 2016

Im Geschäftsjahr 2016 wurden keine besonderen Maßnahmen in diesem Bereich getroffen bzw. unternommen. Im Geschäftsjahr 2016 gab es keine bekannt gewordenen Compliance-Verstöße.

Interne Revision

Über die Tätigkeit der Internen Revision im Geschäftsjahr unterrichtet jeweils der "Sachstandbericht Interne Revision". Es wurden im Jahr 2016 keine neuen Prüfungsaufträge erteilt bzw. Prüfungen durchgeführt. Verschiedene Follow-Ups zu Prüfungen aus 2014 und 2015 wurden durchgeführt und dokumentiert.

16. Münchner Arbeit gGmbH

Zu Punkt 1: Darlegung der weiteren Entwicklung der Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption

Seit 05/2011 wurden umfassende Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption zusammen mit der Antikorruptionsbeauftragten und dem Betriebsrat der Münchner Arbeit entwickelt und umgesetzt. Um die Sensibilität der Mitarbeiter/innen in diesem Bereich zu erhöhen und das Bewusstsein für mögliche Risiken und Schwachstellen zu stärken, wurden bei Einführung aller Maßnahmen in den Abteilungssteams eingehend besprochen. Alle eingeführten Maßnahmen werden regelmäßig von der Antikorruptionsbeauftragten, dem Betriebsrat und der Geschäftsführung hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüft. Sowohl die Antikorruptionsbeauftragte als auch die Geschäftsführung erstatten hierüber einen schriftlichen Bericht für die Kontrollorgane (Wirtschaftsprüfer und Aufsichtsrat).

Da sich die eingeführten Maßnahmen nach Einschätzung aller Beteiligten als adäquat und wirksam erwiesen, wurden seit dem letzten Bericht in 2015 keine neuen Maßnahmen eingeführt.

Zu Punkt 2: Umsetzung einheitlicher Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

Seit dem letzten Bericht in 2015 haben sich keine Änderungen ergeben.

17. Münchner Verkehrs-und Tarifverbund GmbH

Zu Punkt 1: Darlegung der weiteren Entwicklung der Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption

Die bestehenden Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption sind zielführend, derzeit ist eine Anpassung nicht notwendig. Anpassungen waren im Berichtszeitraum nicht erforderlich.

Zu Punkt 2: Umsetzung einheitlicher Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

Im Berichtszeitraum haben sich keine Änderungen ergeben. Es gelten weiterhin die Ausführungen aus dem Korruptionsbericht 2015. (Organisationsanweisung: Dienst Eigentum, Sponsoring und Bestechung)

18. Münchner Volkshochschule GmbH

Zu Punkt 1 und Punkt 2: Maßnahmen zur Korruptionsprävention und -bekämpfung und einheitliche Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

Standards der Landeshauptstadt München	Münchner Volkshochschule GmbH
Bestellung eines Antikorruptionsbeauftragten	Jährlicher Bericht des Antikorruptionsbeauftragten
Schriftliche Regelung zum Umgang mit Zuwendungen und Sponsoring	unverändert
Aufklärung und Sensibilisierung der Beschäftigten	unverändert
Überprüfung von Nebentätigkeiten der Beschäftigten auf evtl. Interessenkonflikte mit der dienstlichen Tätigkeit	unverändert
Durchführen von Schwachstellen- und Risikoanalysen	unverändert
Installierung eines prozessbegleitenden Kontrollwesens z.B. <ul style="list-style-type: none"> • Mehr-Augen-Prinzip • EDV-gstütztes Kontrollsystem • Regelungen zur Vergabe, Einkauf, Beschaffungswesen etc. 	Unverändert, Dienstanweisung wurde am 01.07.2017 aktualisiert.
Einrichtung einer Innenrevision (oder vergleichbare Funktion)	Unverändert; Zusätzlich: systematische Prüfung der Honorarzahlungen

19. Münchner Volkstheater GmbH

Zu Punkt 1 und Punkt 2: Maßnahmen zur Korruptionsprävention und -bekämpfung und einheitliche Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

Standards der Landeshauptstadt München	Münchner Volkstheater GmbH
Bestellung eines Antikorruptionsbeauftragten	unverändert
Schriftliche Regelung zum Umgang mit Zuwendungen und Sponsoring	unverändert
Aufklärung und Sensibilisierung der Beschäftigten	Der vorgesehene Richtlinienordner Korruptionsprävention wurde in Abstimmung mit dem Wirtschaftsprüfer erstellt.
Überprüfung von Nebentätigkeiten der Beschäftigten auf evtl. Interessenkonflikte mit der dienstlichen Tätigkeit	unverändert
Durchführen von Schwachstellen- und Risikoanalysen	Unverändert zusätzlich derzeit Erstellung eines „Richtlinien-Ordner Korruptionsprävention“ in Abstimmung mit dem Wirtschaftsprüfer.
Installierung eines prozessbegleitenden Kontrollwesens z.B. <ul style="list-style-type: none"> • Mehr-Augen-Prinzip • EDV-gstütztes Kontrollsystem • Regelungen zur Vergabe, Einkauf, Beschaffungswesen etc. 	unverändert
Einrichtung einer Innenrevision (oder vergleichbare Funktion)	Unverändert Schwachstellen- und Risikoanalyse als Compliancemaßnahme zur Korruptionsprävention

20. Olympiapark München GmbH (OMG)

Zu Punkt 1: Darlegung der weiteren Entwicklung der Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption

- Im Oktober 2015 wurden die Geschäftspartner der OMG angeschrieben mit Verweis auf die Richtlinie der Landeshauptstadt München zur Annahme von Geschenken und Einladungen.
- Im November 2015 wurde in dem für die leitenden Angestellten geltenden Leitfaden FRAUD die Wertgrenze für die Annahme von Geschenken auf 35 € angehoben.
- Ende 2016 wurde ein Leitfaden zum Vorgehen bei Verdacht auf das Vorliegen von Straftaten entwickelt.
- Im Frühjahr 2017 wurden die Regelungen für die Aufdrucke auf Einladungen (Hinweis auf Einhaltung der Compliance-Richtlinien des/der eingeladenen Unternehmens/Behörde und auf Versteuerung) sowie die Handlungsempfehlung zum Thema Gewähren von Einladungen an betriebsfremde Dritte bzw. Überlassung von Eintrittskarten an diesen Personenkreis überarbeitet.

Zu Punkt 2: Umsetzung einheitlicher Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

2.1.

Die Leiterin der Stabsstelle Recht, Frau Michaela Bechtold, wurde mit Wirkung zum 01.10.2011 zur Antikorruptionsbeauftragten bestellt.

2.2.

Der Umgang mit Zuwendungen ist für die Geschäftsleitung im Leitfaden FRAUD geregelt. Für die Mitarbeiter/innen findet sich eine inhaltsgleiche Regelung in der Betriebsvereinbarung Antikorruption.

Dem Geschäftsführer bzw. der Geschäftsführerin wurde die Teilnahme an Veranstaltungen Dritter mit Begleitperson mit Beschluss des Aufsichtsrates vom 23.06.2015 und 06.04.2017 genehmigt.

In seiner Sitzung vom 08.10.2009 hat der Aufsichtsrat erstmals die Vorgaben für Sponsoring im Olympiapark festgelegt und letztmalig in der Sitzung vom 29.06.2017 bestätigt. Der AR wird mindestens jährlich mit dem Thema befasst.

2.3.

Jährlich vor Weihnachten wird in einem Rundschreiben auf die Verfahrensweise bei Annahme von Geschenken hingewiesen. Die BV Antikorruption wird den Mitarbeitern einmal jährlich gegen Unterschrift zur Kenntnis gegeben.

2.4.

Nebentätigkeiten müssen gem. TVöD vom Arbeitgeber nicht genehmigt, sondern dürfen vielmehr nur mit Auflagen versehen werden. Bei „Erteilung“ einer Nebentätigkeitsgenehmigung werden mögliche Interessenskonflikte geprüft.

2.5.

Es besteht ein Risikomanagementsystem, das 2x jährlich aktualisiert und 1x jährlich dem Aufsichtsrat vorgelegt wird. Der AR hat dies als ausreichend betrachtet.

Die OMG wird vom Revisionsamt der Landeshauptstadt München geprüft.

Des Weiteren beauftragt die OMG i.d.R. jährlich ein Wirtschaftsprüfungsunternehmen mit Prüfungen in ausgewählten Bereichen.

a) Prüfung des Revisionsamtes „Aspekte der Kosten- und Leistungsrechnung sowie Abrechnung ausgewählter Verträge“:

Ab November 2015 bis Mitte 2016 wurden durch das Revisionsamt der Landeshauptstadt München „Aspekte der Kosten-/Leistungsrechnung“ sowie die „Abrechnung ausgewählter Verträge“ in 2014 und 2015 geprüft.

Es lagen keine gravierenden Feststellungen vor; die Empfehlungen des Revisionsamtes wurden umgesetzt.

b) von der OMG beauftragte Revisionsprüfung:

In den Jahren 2015 und 2016 wurden durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft München die Verträge zur Bewirtschaftung der Kioske bei Veranstaltungen im Olympiastadion und die Abrechnung des Kioskbetriebs mit der neuen Kassensoftware ab 2016 und nach alter Variante bis einschließlich 2015 geprüft.

Es lagen keine gravierenden Feststellungen vor; die Empfehlungen der KPMG AG werden umgesetzt.

In 2017 wurde die Prüfung von „Unternehmenskommunikation und Social Media“ beauftragt.

c) Über die Stabsstelle Controlling veranlasste interne Prüfungen:

In 2016 wurde das Kassenwesen im Hinblick auf Richtigkeit der Höhe der Kassenbestände und die Angemessenheit der kasseninternen Kontrollabläufe einer Prüfung unterzogen. Hierzu gab es keine Feststellungen.

2.6.

- Mehr-Augen-Prinzip (vertikal/horizontal)
- EDV-gestütztes Kontrollsystem
- Regelungen zur Vergabe, Einkauf, Beschaffungswesen etc.

Vergleichbare Regelungen wurden auch in den Leitfaden FRAUD und die Betriebsvereinbarung Antikorruption aufgenommen.

2.7.

Die OMG hat in 2015 und 2016 die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft München mit der Durchführung interner Revisionen beauftragt (vgl. Ziff. 2.5.).

21. P+R Park & Ride GmbH

Die Park & Ride GmbH knüpft an ihre Ausführungen zur Beschlussvorlage für den Korruptionsbericht 2015 an. Die darin zu den einheitlichen Mindeststandards enthaltenen Aussagen treffen unverändert zu. Ergänzend wird Folgendes berichtet:

Zu Punkt 1: Darlegung der weiteren Entwicklung der Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption

- Seit der letzten Berichterstattung ist eine weitere Mitarbeiterin im Bereich Compliance tätig.
- Im Berichtszeitraum wurden von den Compliance-Beauftragten sämtliche Vergabevorgänge nach den Vorgaben der Dienstanweisung zur Vergabe erfasst und stichprobenartig überprüft. Dabei und auch bei gezielten Skontoprüfungen gab es keine Beanstandungen.
- Wie in den Vorjahren wurden unvorhergesehene Überprüfungen aller Handkassen durchgeführt.
- Compliance-Schulungen finden im regelmäßigen Turnus, meist im Herbst, statt. „Sonderschulungen“ für neue Mitarbeiter/innen oder nach Einführung neuer Regularien werden jeweils nach Bedarf auch kurzfristig durchgeführt.
- Das „self-assessment“ zur Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen in Bezug auf mögliche Korruptionsrisiken wurde nunmehr ausgewertet. Ferner wurde als Grundlage einer Befragung der Führungskräfte bezüglich der eigenen Vergaberichtlinien eine Checkliste für Self-Audits zur Korruptionsbekämpfung in Unternehmen, die von Transparency International Deutschland e.V. herausgegeben wurde, herangezogen. Das Ergebnis beider Untersuchungen wurde von den Compliance-Beauftragten positiv bewertet.
- Ein anstehendes Prüfungsthema ist die Untersuchung einzelner Wartungsverträge, die seit 2009, also seit Einführung der Compliance-Richtlinien abgeschlossen wurden.

Zu Punkt 2: Umsetzung einheitlicher Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

- Die einheitlichen Mindeststandards werden unverändert eingehalten.

22. Pasinger Fabrik Kultur- und Bürgerzentrum GmbH

Zu Punkt 1 und Punkt 2: Maßnahmen zur Korruptionsprävention und -bekämpfung und einheitliche Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

Standards der Landeshauptstadt München	Pasinger Fabrik Kultur- und Bürgerzentrum GmbH
Bestellung eines Antikorruptionsbeauftragten	unverändert
Schriftliche Regelung zum Umgang mit Zuwendungen und Sponsoring	unverändert
Aufklärung und Sensibilisierung der Beschäftigten	unverändert
Überprüfung von Nebentätigkeiten der Beschäftigten auf evtl. Interessenkonflikte mit der dienstlichen Tätigkeit	unverändert
Durchführen von Schwachstellen- und Risikoanalysen	unverändert
Installierung eines prozessbegleitenden Kontrollwesens z.B. <ul style="list-style-type: none"> • Mehr-Augen-Prinzip • EDV-gstütztes Kontrollsystem • Regelungen zur Vergabe, Einkauf, Beschaffungswesen etc. 	unverändert
Einrichtung einer Innenrevision (oder vergleichbare Funktion)	unverändert

23. Portal München Betriebs-GmbH & Co KG und Portal München Verwaltungs GmbH

Zu Punkt 1: Darlegung der weiteren Entwicklung der Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption

Die Portal München Betriebs GmbH & Co. KG arbeitet in Sachen Compliance und Antikorruption weiterhin eng und regelmäßig mit SKW Schwarz, einer führenden Münchner Rechtsanwaltskanzlei, zusammen. Diese Kooperation hat sich in der Festlegung schriftlicher Ziele und Standards niedergeschlagen, gestützt von einer Sensibilisierung der Angestellten und freien Mitarbeiter in Form von Informationsschreiben und Workshops.

Fragestellungen im Alltag der Geschäftsführung und der Mitarbeiter von Portal München Betriebs GmbH & Co. KG werden im engen Dialog mit SKW Schwarz geklärt.

Dabei wurden insbesondere auch Möglichkeiten der Vorteilsnahme im Rahmen von Gegengeschäften sowie bei der Verwendung von Freikarten untersucht und geregelt. Die Portalgesellschaft arbeitet derzeit an der Einführung einer Arbeitsanweisung „Verwendung von Freikarten“ mit dem Ziel, die Sensibilität dieses Themas organisatorisch zu verankern.

Zu Punkt 2: Umsetzung einheitlicher Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

2.1 Bestellung eines Antikorruptionsbeauftragten

Die Portal München Betriebs GmbH & Co. KG hat seit dem Jahr 2013 einen Compliance-Beauftragten und einen externen Ombudsmann. Interner Beauftragter ist weiterhin der Geschäftsführer, Herr Dr. Lajos Csery. Auch die Bestellung des externen Ombudsmanns, Herrn Rechtsanwalt Dr. Matthias Nordmann (Seniorpartner der Kanzlei SKW Schwarz Rechtsanwälte München und Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht) besteht weiterhin.

Durch die beiden vorgenannten Beauftragten sind den Mitarbeitern und Geschäftspartnern der beiden Portal München Gesellschaften ausreichend interne und externe Ansprechpartner für Verdachtsfälle zur Verfügung gestellt.

2.2 Schriftliche Regelungen zum Umgang mit Zuwendungen sowie Sponsoring

Bei der Erstellung und Weiterentwicklung von schriftlichen Regelungen besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Management der Portal München Betriebs GmbH & Co. KG und der Kanzlei SKW Schwarz, so z.B. bei der Festlegung von Regelungen für die Annahme oder Gewährung von Geschenken und Einladungen sowie Spenden und anderen Vorteilen.

Der „Leitfaden Compliance, Anti-Sexismus und Social Media“ der Portal München Betriebs GmbH & Co. KG, der auch Themen wie Korruptionsvermeidung und Sponsoring behandelt, findet weiterhin Anwendung. Er liegt gedruckt in Form einer Broschüre vor, die neuen Mitarbeitern und Interessierten ausgehändigt werden kann.

Derzeit wird mithilfe der Kanzlei SKW Schwarz an der Erstellung eines noch weitergehenden Ethik-Codexes gearbeitet, der in der Folge auch zu Ergänzungen des vorgenannten Leitfadens führen könnte. Ziel ist die Erarbeitung und Fixierung bestimmter Ethik-Standards, die unter anderem auch Auswirkung auf die Vermeidung von Korruption haben werden.

2.3 Aufklärung und Sensibilisierung der Beschäftigten

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung von Compliance sowie den steigenden rechtlichen Risiken haben wir unsere Mitarbeiter durch ein Informationsschreiben über die Aufgaben und Kompetenzen der Fachstellen für Compliance-Angelegenheiten unterrichtet und sie über ihr Recht aufgeklärt, sich bei Bedarf an diese Fachstellen zu wenden.

Die Geschäftsführung hat sich vorgenommen, die Mitarbeiterinformationen und Workshops in regelmäßigen Abständen zu wiederholen und zu vertiefen; zudem werden neue Mitarbeiter speziell in die Thematik eingeführt. Aufgrund einiger struktureller Änderungen in der Organisationsstruktur und den damit einhergehenden personellen Neueinstellungen wird eine erneute Aufklärung und Sensibilisierung der Mitarbeiter zu diesen Themen bis Q1 2018 stattfinden.

Im Rahmen von Neueinstellungen, wird der Leitfaden Compliance, Anti-Sexismus und Social Media den Kollegen ausgehändigt und die Kollegen werden in begleitenden Gesprächen für die darin definierten Themen sensibilisiert.

2.4 Überprüfung von Nebentätigkeiten der Beschäftigten

Um eine klare Trennlinie zwischen der dienstlichen Tätigkeit und etwaigen Nebentätigkeiten ziehen zu können, haben wir die Klauseln in den Arbeitsverträgen unserer Mitarbeiter von der Kanzlei SKW Schwarz überprüfen lassen. Zur Minimierung von Interessenkonflikten und Korruptionsgefahren wurden entsprechende Anzeige- und Zustimmungspflichten in die Compliance-Richtlinie und alle neu abgeschlossenen Arbeitsverträge eingearbeitet.

23. Städtisches Klinikum München GmbH (StKM)

Zu Punkt 1: Umfassende Darlegung der weiteren Entwicklungen der Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption, ggf. Bericht über die derzeit noch in Bearbeitung befindlichen Maßnahmen:

a) Dienstanweisung (DA) Lieferantenkontakte:

Im Dezember 2015 hat die Geschäftsführung der StKM die DA Lieferantenkontakte in Kraft gesetzt. Ziel war es, die Vertriebskontakte mit Firmenvertretern in einem strukturierten Verfahren zu praktizieren und zu den Beschaffungsstellen zu lenken.

Direkte Marketing-/ Vertriebstätigkeiten von Firmenvertretern, d.h. „Vertreterbesuche“, sind in den Kliniken und Betrieben der StKM ohne Abstimmung mit den Beschaffungsstellen (Apotheke, Einkauf) nicht mehr gestattet.

Mit diesem Verfahren werden Marketingaktivitäten der Industrie über die Einbeziehung von Apotheke und Einkauf in effektive Bahnen gelenkt, d.h. Produktvorstellungen erfolgen nach Rücksprache mit den Beschaffungsstellen und in den vorgesehenen Gremien.

b) Gesetz zur Bekämpfung von Korruption im Gesundheitswesen:

Anlass zu Maßnahmen der Antikorruption ergab sich mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Bekämpfung von Korruption im Gesundheitswesen am 04.06.2016. Der Gesetzgeber hat im Strafgesetzbuch zwei neue Straftatbestände geschaffen, die sowohl die Bestechung (§ 299 b StGB) als auch die Bestechlichkeit (§ 299 a) Angehöriger eines Heilberufes unter Strafe stellen.

Zu den bis dahin geltenden Strafvorschriften der Korruptionsstrafbarkeit kommen neue Aspekte hinzu. Nach neuem Recht werden nun auch Fälle von der Korruptionsstrafbarkeit erfasst, in denen Klinikvertreter in der Rolle des Vorteilsgebers gegenüber Angehörigen von Heilberufen auftreten.

Tathandlungen können das Fordern, Sich versprechen lassen oder die Annahme oder Gewährung von Vorteilen als Gegenleistung für eine Verordnungs-, Bezugs- oder Zuweisungsentscheidung sein, sofern hierbei gegen Wettbewerbsrecht verstoßen wird. Damit wird u.a. das bisher nur berufs- und vertragsärztlich bestehende Verbot der Zuweisung gegen Entgelt strafbewährt.

Für die StKM ist das nun auch strafrechtlich normierte Verbot von Zuweisungen gegen Entgelt im Hinblick auf Kooperationen mit Angehörigen der Heilberufe von Bedeutung.

Aufgrund der neuen Rechtslage erfolgte die Überprüfung der Verträge der StKM mit niedergelassenen Ärzten. Im Fokus dieser Überprüfung standen die Honorararzt- und Konsiliararztverträge, d.h. Verträge mit externen Fachärzten, die in stationären oder ambulanten Bereichen eines Krankenhauses ärztliche Leistungen für den Krankenhausträger erbringen (= honorarärztliche Tätigkeit). Als konsiliarärztliche Tätigkeit gilt eine ärztliche Tätigkeit, die lediglich auf eine ergänzende Untersuchung, Diagnose oder Beratung ausgerichtet ist. Das

heißt die konsiliarärztliche Tätigkeit erstreckt sich nicht auf die ärztliche Hauptleistung.

Aus korruptionsrechtlicher Sicht müssen bestehende Verträge dem Grundsatz der Angemessenheit von Entgelten entsprechen. Desweiteren kommen Kooperationen mit niedergelassenen Ärzten nur in Frage, wenn ein Bedarf besteht. Dieser ist beispielsweise gegeben, wenn Personalengpässe vermieden werden müssen oder das Leistungsspektrum einer Klinik durch eine nichtvorhandene Expertise ergänzt wird.

Bereits unabhängig von der korruptionsrechtlichen Thematik definierte die StKM in 2015 die Vorgehensweise, dass externe Ärzte, die im Rahmen der stationären Patientenversorgung tätig sind, in der Regel angestellt werden. Diese Vorgehensweise ergab sich aufgrund der Bescheidungspraxis der Deutschen Rentenversicherung Bund und den Ergebnissen der durchgeführten Statusfeststellungsverfahren zu den in der StKM beschäftigten Honorarärzten. Gemäß Entscheidung der Geschäftsführung erfolgt die Anstellung tarifkonform und mitbestimmt nach TV-Ärzte/VKA.

Maßstab für die Ermittlung der Vergütung ist die persönliche fachliche Expertise des anzustellenden Arztes, damit die Entgeltgruppe zugeordnet werden kann. Die Kriterien werden entsprechend der Eingruppierungsregelungen des §§ 18 ff. TV-Ärzte/VKA vorgenommen. Das korruptionsvermeidende Ziel der angemessenen Vergütung wird durch die Anstellung an sich und in Verbindung mit der Vergütungsbemessung nach den genannten Kriterien umgesetzt.

Soweit ein Honorararztvertrag in Betracht kommt, ist jeweils die Angemessenheit der Vergütung darzulegen und zu dokumentieren. Desweiteren erfolgt eine wirtschaftliche Angemessenheitsbetrachtung durch die Klinikleitung im Hinblick auf das geplante und vorgegebene wirtschaftliche Ergebnis der Fachabteilung bzw. des Standortes bspw. in der Deckungsbeitragsbetrachtung. Die StKM stellt generell die Anforderung, dass in der StKM beschäftigte niedergelassene Ärzte jegliche Patienten der StKM behandeln.

Nach umfassender Überprüfung der bestehenden Honorar- und Konsiliararztverträge erfolgten in Einzelfällen Anpassungen der vertraglichen Regelungen. Das beschriebene Vorgehen gilt ebenso für zukünftige Verträge.

c) Verträge mit Hilfsmittelleistungserbringern

Der Fachbereich Compliance prüft in Zusammenarbeit mit den Klinikleitungen vor dem Hintergrund der Vorschriften zum Entlassmanagement und dem Gesetz zur Bekämpfung von Korruption im Gesundheitswesen die Rechtmäßigkeit bestehender Kooperationen mit Hilfsmittellieferanten. Die Kliniken der StKM haben in unterschiedlicher Weise und in unterschiedlichem Umfang das fachlich gute Knowhow von Hilfsmittelleistungserbringern in die pflegerische Versorgung eingebunden. Notwendiger Anpassungsbedarf der vertraglichen Vereinbarungen ergab sich, soweit Hilfsmittellieferanten in die stationäre Versorgung eingebunden waren. In diesen Fällen wurden die Tätigkeiten konkreter beschrieben, Verantwortungsbereiche abgegrenzt sowie Vergütungsregelungen angepasst. Die Verträge mit Hilfsmittelleistungserbringern, die Leistungen der stomatherapeutischen und atemtherapeutischen Versorgung erbringen, wurden geändert bzw. befinden sich derzeit in der abschließenden Abstimmung.

d) Schulung / Information der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in den Kliniken zu Sponsoring

Der Fachbereich Compliance führte in den Kliniken zum Thema Sponsoring und Korruptionsprävention Informationsveranstaltungen durch. Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren in erster Linie die für die Sponsoringdokumentation zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Mitarbeiterinnen und die Leitung Customer Relationship Management (CRM). Inhalte waren die wichtigen Complianceaspekte der Einhaltung der Prinzipien der Korruptionsprävention auf der Grundlage der Verfahrensanweisung Sponsoring in der StKM. Dabei wurde wiederholt auf wesentliche Aspekte der ordnungsgemäßen Durchführung von Sponsoringmaßnahmen hingewiesen.

Des Weiteren wurde eine einheitliche Vorgehensweise zur Auswertung buchhalterischer Daten mit den Kliniken abgestimmt. Die Maßnahme dient der Sicherstellung der Datenrichtigkeit über die tatsächlichen Sponsoringeinnahmen und die zweckmäßige Verwendung für das einzelne Vorhaben. Sponsoringmittel werden insbesondere für Fachveranstaltungen der StKM für Fachkreise oder Patienten eingeworben.

Compliance überarbeitet regelmäßig den StKM-Mustervertrag – Veranstaltungssponsoring. Der Vertrag wurde wie folgt aktualisiert:

- der Passus über Gegenleistungen wurden neu formuliert,
- die Möglichkeit zur Vereinbarung von Sachleistungen wurde entfernt,
- eine Vereinbarung über die Verwendung eventueller Überschüsse wurde hinzugefügt.

Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption , die derzeit noch bearbeitet werden:

- Die StKM überprüft derzeit die Regelungen der Annahme von Zuwendungen der Industrie zum Zwecke der Fortbildungsunterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nach einem neuen Verfahren sollen zukünftig Angebote zur Fortbildungsunterstützung nur noch personenunabhängig an die StKM, d.h. die Geschäftsführung bzw. die Klinik-, Betriebsleitung zulässig sein. Im Unterschied zu dem bisherigen Verfahren erfolgen durch die Industrie keine Zuwendungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter persönlich; ein direkter Kontakt zwischen Vorteilsgeber und Vorteilsbegünstigten in Bezug auf die Zuwendung soll vermieden werden. Ein solches Vorgehen verstärkt die Prinzipien der Korruptionsprävention, insbesondere den Grundsatz des Trennungsprinzips. Das heißt ärztliches Handeln - insbesondere gegenüber Patienten - muss von versprochenen oder erhaltenen geldwerten Leistungen oder Vorteilen unabhängig sein. Entsprechende Vorgänge und Abläufe sind klar voneinander zu trennen.
- Sponsoring von Fachveranstaltungen: Es ist beabsichtigt, dass die Organisation von Fachveranstaltungen der Kliniken zentral durch den Bereich CRM in Abstimmung mit den Kliniken erfolgt. Die Zentralisierung verspricht zum Einen Effizienzeffekte, eine Professionalisierung in der Durchführung sowie eine Entlastung bei den Klinikleitungen. Daneben werden ein einheitliches Vorgehen und die Transparenz verbessert.

Zu Punkt 2: Umsetzung einheitlicher Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

Wesentliche Änderungen haben sich nicht ergeben.

24. Stadtwerke München GmbH

Zu Punkt 1: Darlegung der weiteren Entwicklung der Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption

Zur Prävention und Bekämpfung von Korruption haben die SWM die im Bericht von 2015 genannten Maßnahmen weiterentwickelt und darüber hinaus neue Maßnahmen ergriffen:

- Inkrafttreten eines überarbeiteten Verhaltenskodexes am 18.04.2016:
 - Veröffentlichung des Verhaltenskodexes als illustrierte Broschüre und Verteilung an alle Mitarbeiter
 - Veröffentlichung sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache im Internet
 - Durchführung zahlreicher Workshops und Schulungen zum neuen Verhaltenskodex in den einzelnen Bereichen
- Inkrafttreten einer überarbeiteten "Richtlinie über den Umgang mit Zuwendungen" am 19.09.2016:
 - Anpassung der bestehenden Richtlinie an die Gesetzesänderungen im Strafgesetzbuch vom 26.11.2015
 - Inhaltliche und redaktionelle Überarbeitung für eine bessere Verständlichkeit und Steigerung der Anwenderfreundlichkeit
- Inkrafttreten der "Richtlinie über das Compliance Management bei den SWM" am 19.09.2016 (gemäß Anforderungen nach IDW-PS-980).
- Durchführung einer Vielzahl von Präsenzs Schulungen zum Thema "Korruptionsvermeidung" mittels neu aufgesetzter Schulungsmaterialien.
- Erarbeitung von E-Learning-Schulungen in Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister
 - Fertigstellung von zwei Modulen zum Thema Korruptionsvermeidung: Grundlagenmodul "Korruptionsvermeidung" und Aufbaumodul "Umgang mit Zuwendungen"
 - Geplanter Start des E-Learning Mitte 2017
 - Verpflichtende Durchführung der Schulungen am PC durch die in Abstimmung mit den Bereichsleitern ausgewählten Bereiche/Mitarbeiter
- Veröffentlichung einer Online-Broschüre "Compliance-Orientierungshilfe". Diese gibt einen Überblick über das Thema Compliance bei den SWM und enthält Informationen zu den geltenden Regelungen, der Organisation und den Ansprechpartnern.

- Herausgabe eines Merkblatts "Umgang mit Lieferanten der SWM". In Ergänzung zum geltenden Verhaltenskodex dient dieses dazu, den Mitarbeitern, die mit Beschaffungsvorgängen befasst sind, eine Hilfestellung im täglichen Umgang mit Lieferanten zu geben.
- Regelmäßige Herausgabe von Compliance Newslettern mit aktuellen Compliance-Themen.
- Durchführung einer konzernweiten Datenanalyse durch die Konzernrevision gemeinsam mit KPMG zur Identifizierung möglicherweise auffälliger Sachverhalte im Hinblick auf dolose Handlungen bei Beschaffungs- und Buchungsvorgängen.
- Prüfungen der Konzernrevision im Umfeld von Beschaffungsvorgängen.

Zu Punkt 2: Umsetzung einheitlicher Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung

Die für die städtischen Beteiligungsgesellschaften festgelegten einheitlichen Mindeststandards zur Korruptionsprävention und -bekämpfung werden in der Stadtwerke München GmbH als Muttergesellschaft sowie in der SWM Services GmbH, der SWM Infrastruktur GmbH & Co. KG, der SWM Infrastruktur Verwaltungs GmbH, der SWM Infrastruktur Region GmbH, der SWM Versorgungs GmbH, der SWM Kundenservice GmbH und der Münchner Verkehrsgesellschaft mbH (MVG) als Tochtergesellschaften umfassend erfüllt. Seit dem letzten Bericht in 2015 haben sich die nachfolgenden Änderungen ergeben:

2.1.

Ein Compliance Beauftragter, ein Compliance Officer und ein Korruptionsbeauftragter sind installiert. Die Aufgaben, Zuständigkeiten und Befugnisse sind in der Richtlinie über das Compliance Management der SWM geregelt. Zum 01.06.2017 wurde der Leitung der Stabsstelle Konzernordnung und Compliance zusätzlich die Leitung der Konzernrevision übertragen.

2.2.

Die SWM verfügen über eine aktuelle Richtlinie über den Umgang mit Zuwendungen.

Über die Gewährung von Spenden entscheidet gemäß der Kompetenzordnung (Fassung vom 19.09.2016) in der Regel die Gesamtgeschäftsführung. Ziffer 5.4. des Verhaltenskodexes enthält darüber hinaus verbindliche Vorgaben für die Gewährung von Spenden und Sponsoring. Die Vergabe einer Spende muss transparent sein und dokumentiert werden. Spenden dürfen ausschließlich auf freiwilliger Basis und ohne Erwartung einer Gegenleistung für als förderwürdig anerkannte Zwecke vergeben werden. Sponsoring basiert auf dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung und setzt ein durch Verantwortung, Angemessenheit und Transparenz geprägtes Handeln voraus. Sponsoringaktivitäten dürfen nur für einen seriösen geschäftlichen Zweck erfolgen, müssen in einem angemessenen Verhältnis zu der vom Sponsoringnehmer gewährten Gegenleistung stehen und in einem schriftlichen Vertrag niedergelegt werden.

2.3.

Zur Aufklärung und Sensibilisierung der Beschäftigten zum Thema Korruptionsvermeidung hat die Stabsstelle Konzernordnung und Compliance über die im Bericht von 2015 genannten Maßnahmen hinaus eine "Compliance-Orientierungshilfe" sowie das Merkblatt zum "Umgang mit

Lieferanten der SWM" als PDF-Broschüren im Intranet veröffentlicht (siehe oben). Ziel ist es, die Mitarbeiter über die für sie geltenden Regelungen aufzuklären und sie mit den geltenden Compliance-Vorgaben zum Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten vertraut zu machen.

Des Weiteren wurde der neue Verhaltenskodex an alle Mitarbeiter verteilt. Die überarbeitete Richtlinie über den Umgang mit Zuwendungen wurde jedem Mitarbeiter zur Unterschrift vorgelegt. In 2017 ist des Weiteren eine Filmserie im Intranet geplant. Anhand von einzelnen Filmen sollen die Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen über einen Zeitraum von einem Jahr auf Compliance relevante Themen im Arbeitsalltag aufmerksam gemacht werden.

2.4.

Ziffer 4 des aktuellen Verhaltenskodexes enthält Regelungen zu der Thematik Interessenkonflikte. Im Grundsatz sind hiernach private Interessen der Mitarbeiter und die Interessen des Unternehmens voneinander zu trennen, um mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden. Nebentätigkeiten müssen gemäß einem festgelegten Prozess schriftlich angezeigt und von dem jeweiligen Vorgesetzten auf Interessenskonflikte hin beurteilt werden. Die Nebentätigkeit darf nicht dazu geeignet sein, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder berechnigte Interessen der SWM zu beeinträchtigen.

Die Formulare zur Anzeige einer entgeltlichen Nebentätigkeit wurden inhaltlich an die Regelungen des aktuellen Verhaltenskodexes angepasst. Hinsichtlich des Genehmigungsprozesses haben sich keine Änderungen zum Bericht aus 2015 ergeben.

2.5.

Unter Berücksichtigung der Compliance Ziele werden bei den SWM in regelmäßigen Abständen die Compliance Risiken festgestellt, die Verstöße gegen einzuhaltende Regeln und damit eine Verfehlung der Compliance Ziele zur Folge haben können. Im Jahr 2016 wurde eine Datenanalyse zu möglichen Auffälligkeiten bei Buchungs- und Beschaffungsvorgängen durchgeführt (siehe oben). Im Übrigen wird auf den Korruptionsbericht 2015 verwiesen.

2.6.

An zahlreichen Stellen kommen organisatorische Sicherungsmaßnahmen wie beispielsweise Funktionstrennungen, Sphärentrennungen (bei Interessenkonflikten), Formulierung konkreter Sorgfaltsanforderungen sowie Vier-Augen-Prinzip zum Einsatz. Es besteht ein umfassendes Regelwerk zum Beschaffungswesen, das auch die Korruptionsabwehr umfasst.

2.7.

Eine Konzernrevision ist eingerichtet.