

## **Betriebsvereinbarung zur Compliance bei terre des hommes**

Zwischen

terre des hommes Deutschland e.V.

und

dem Betriebsrat des terre des hommes Deutschland e.V.

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

### **Präambel**

Die Einhaltung geltender Gesetze, terre des hommes interner Richtlinien (Regelungen, Arbeitsanweisungen und Betriebsvereinbarungen) und gesellschaftlicher Normen, insbesondere der arbeitsrechtlichen Nebenpflichten ist wesentlicher Bestandteil der Organisationsphilosophie von terre des hommes. Alle Arbeitnehmer/innen müssen sich an den relevanten Gesetzen, den internen Richtlinien und den gesellschaftlichen Normen orientieren. Ein Verstoß dagegen schadet dem Ansehen von terre des hommes und muss verhindert werden.

Der Betriebsrat und der Vorstand von terre des hommes sind sich einig, dass ein gutes Betriebsklima und eine hohe Identifikation der Arbeitnehmer/innen mit den Zielen von terre des hommes eine wesentliche Grundlage für die Rechtstreue der Arbeitnehmer/innen darstellt. Beides sichert im hohen Maße rechtstreues Handeln und Loyalität für terre des hommes. Diese Betriebsvereinbarung soll dabei das verantwortungsvolle Handeln aller Beteiligten stützen und Sicherheit für eigenverantwortliches Handeln schaffen.

Diese Betriebsvereinbarung ist diesem Ziel verpflichtet, wobei das Leitbild von terre des hommes dabei von besonderer Bedeutung ist.

Zwischen Betriebsrat und terre des hommes besteht Einigkeit, dass diese Betriebsvereinbarung kein statisches Regelwerk sein soll, sondern in Abständen an veränderte Bedingungen angepasst werden muss. Gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG wirkt die Betriebsvereinbarung in ihrer jeweils gültigen Fassung unmittelbar und zwingend auf das Arbeitsverhältnis jedes/jeder einzelnen Arbeitnehmers/in ein.

### **1. Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG. Sie gilt nicht, soweit ihr zwingende gesetzliche oder tarifvertragliche Bestimmungen entgegenstehen. Gegenüber für Arbeitnehmer/innen günstigeren vertraglichen Vereinbarungen tritt sie zurück.

Die Inhalte dieser Vereinbarung werden sowohl vom Vorstand, von den leitenden Angestellten, wie auch von den Arbeitnehmern/innen gleichermaßen eingehalten. Das Präsidium von terre des hommes wird eine entsprechende Vereinbarung mit dem Vorstand und leitenden Angestellten einzelvertraglich abschließen.

Vorstandsmitglieder und leitende Angestellte üben eine Vorbildfunktion für alle Beschäftigten aus. Die Einhaltung der in der Betriebsvereinbarung aufgeführten Grundsätze durch diesen Personenkreis ist von besonderer Bedeutung.

Für die Arbeitnehmer/innen in den Regionalbüros wird in den jeweiligen Büros eine gesonderte vergleichbare Vereinbarung abgeschlossen.

## **2. Zweck der Betriebsvereinbarung „Compliance“**

Mit Compliance-Management werden in dieser Vereinbarung alle Maßnahmen bezeichnet, die das rechtmäßige Verhalten von terre des hommes, seinen Leitungsorganen und Arbeitnehmer/innen im Hinblick auf gesetzliche Ge- und Verbote sowie Vereinbarungen und Anweisungen sicherstellen sollen. Die Gesamtheit der hier formulierten Grundsätze und Maßnahmen sollen dazu dienen, Regelverstöße, die der Organisation und dem Ansehen von terre des hommes schaden können, abzuwenden.

## **3. Maßnahmen zur Erreichung des Zwecks**

Zur Verwirklichung des verfolgten Zwecks werden u.a. folgende Maßnahmen durchgeführt:

### **3.1 Fortbildungen**

Gezielte Fortbildungen zu Gesetzen und internen Richtlinien. Diese werden in den jährlichen Fortbildungsplan der Mitarbeitenden aufgenommen und vom Vorstand Finanzen, Verwaltung und Personal in Abstimmung mit dem Betriebsrat definiert.

### **3.2 Information der Geschäftspartner**

Die Geschäftspartner werden vom Vorstand mit einem Schreiben auf das Compliance Management und die Maßnahmen zur Stärkung der Rechtstreue hingewiesen.

### **3.3 Ombudsperson**

Die terre des hommes-Ombudsperson (externer neutraler Ansprechpartner) kann bei Verdacht auf Verstöße gegen die in der Betriebsvereinbarung genannten Grundsätze angerufen werden.

### **3.4 Interne Kontrollen**

Durch etablierte interne Kontrollen und geeignete interne Kontrollsysteme (z.B. Richtlinien, Unterschriftenregelung, Revision und Vier-Augen-Prinzip) ist sichergestellt, dass Arbeitsabläufe ordnungsgemäß ablaufen, Gesetze und Verordnungen eingehalten werden, korrumpierendes und korruptes Verhalten vorgebeugt wird. Dazu gehört eine prozessunabhängige Überwachung, die bei

terre des hommes von der internen Revision wahrgenommen wird, genauso wie die Überwachung des Vorstands durch das Präsidium.

### **3.5 Externe Prüfung**

Das Handeln und Wirtschaften von terre des hommes, seiner Partner sowie der geförderten Träger und Projekte wird regelmäßig von unabhängigen Stellen überprüft: Diese setzt eine ordnungsgemäße Buchführung und Rechnungslegung, eine umfassende finanzielle Berichterstattung sowie die Aufstellung eines Jahresabschlusses, der von unabhängigen Wirtschafts-/Buchprüfern geprüft und testiert wird, voraus. Bestandteil dieser Prüfungen sind auch die internen Kontrollmechanismen. Zu jeder Zeit kann darüber hinaus auch eine Kontrolle der Mittelverwendung auf Partner-, Träger- und Projektebene durch eine hierzu von terre des hommes bevollmächtigte Person durchgeführt werden.

## **4. Regeln**

Alle Führungskräfte von terre des hommes haben die Pflicht, die Beschäftigten über die Inhalte aufzuklären und zu ermöglichen, dass diese eingehalten werden. Der Vorstand stellt sicher, dass allen Mitarbeitenden die geltenden Compliance-Vereinbarungen zugänglich gemacht werden.

### **4.1 Aktive und passive Bestechung**

Es ist nicht gestattet, direkt oder indirekt Bestechungsgelder oder Geschenke bzw. Vorteile anzunehmen oder zu geben. Zulässig sind geringwertige Aufmerksamkeiten (bis 5 €) und Gastgeschenke z.B. im Rahmen von Projektbesuchen und wenn die Annahme dem Gebot der Höflichkeit entspricht. Über erhaltene Gastgeschenke ist der jeweilige Vorgesetzte zu informieren. Zulässig sind in diesem Zusammenhang gelegentliche Einladungen zum Essen, sofern diese sich im geschäftsüblichen Rahmen halten (kein Luxus-Restaurant, keine übermäßigen alkoholischen Getränke, etc.).

### **4.2 Interessenskonflikte, persönliche und finanzielle Verbindungen**

Dienstliche bzw. Geschäftsbeziehungen sind nicht zur Erlangung privater Vorteile zu nutzen. Kommt es dennoch zu einem solchen Interessenskonflikt, sind die jeweiligen Vorgesetzten umgehend zu informieren.

### **4.3 Einstellung von nahestehenden/verwandten Personen**

Die Einstellung von nahestehenden/verwandten Personen durch Entscheidungsträger ist nur zulässig, wenn diese ein transparent durchgeführtes Bewerbungs- und Auswahlverfahren durchlaufen haben, dessen Ergebnisse zweifelsfrei nachvollziehbar sind. Mit begründeten Ausnahmen bei Praktika und Aushilfen sind Dienstverhältnisse ausgeschlossen, bei denen nahestehende/verwandte Personen in direktem Weisungsverhältnis zueinander stehen.

#### **4.4 Wirtschaftlichkeit und Zielerreichung**

Alle verfügbaren Ressourcen (finanzielle Mittel, Personal, Aktiva) sind zielorientiert und nach dem Gebot der Wirtschaftlichkeit (angemessenes Kosten/Nutzenverhältnis) einzusetzen. Sofern dies nicht der Fall ist und gegen Effizienz und Effektivität verstoßen wird, sind übergeordnete Stellen zu informieren und um Behebung zu bitten.

#### **4.5 Anzeigepflicht bei Schadens-, Risiko- und Gefährdungsereignissen**

Grundsätzlich sind alle Ereignisse, die den Betriebsablauf von terre des hommes stören und so zur Einschränkung der Geschäftstätigkeit (im Sinne der Satzungsziele von terre des hommes) führen könnten, zu melden. Alle Arbeitnehmer/innen von terre des hommes sind verpflichtet, das Eigentum und Vermögen des Arbeitgebers zu schützen und drohende Schäden im eigenen Interesse anzuzeigen (Schadenabwendungspflicht). Dazu zählen Schadensereignisse wie zum Beispiele Wasserrohrbruch, Ausfall der EDV-Anlage, Verdacht von Virenbefall der Computer, Technische Schwierigkeiten mit Geräten etc.

Alle Arbeitnehmer/innen sind aufgefordert, der/dem Vorgesetzten Vorschläge und Hinweise zu geben, um zu klaren und transparenten Arbeitsabläufen und Organisationsstrukturen beizutragen.

Arbeitnehmer/innen sollen korruptes Verhalten von Kollegen oder Kooperationspartnern der/dem Vorgesetzten mitteilen. Alle eingehenden Hinweise werden vertraulich behandelt. Kein/e Arbeitnehmer/in, die/der in redlicher Absicht Mitteilung von einem Korruptionsverdacht oder von sonstigen Sachverhalten gegenüber der/dem Vorgesetzten macht, muss Nachteile befürchten, auch dann nicht, wenn sich der Verdacht als unbegründet erweist.

### **5. Konsequenzen**

#### **5.1 Untersuchung**

Im Falle von festgestellten Unregelmäßigkeiten oder bei begründetem Anfangsverdacht ist eine eingehende Untersuchung von den jeweils dienstaufsichtsmäßig Verantwortlichen umgehend einzuleiten. Sofern terre des hommes Gelder betroffen sind bzw. sein könnten, hat terre des hommes das Recht, eine solche Untersuchung zu veranlassen.

#### **5.2 Schadenerstattung, Rechtliche/Arbeitsrechtliche Konsequenzen**

Schadenersatz kann – ggf. im Rahmen von zivilrechtlichen Maßnahmen – von dem jeweiligen Regelverletzer gefordert werden. Darüber hinaus können abhängig vom Ergebnis der Untersuchung arbeitsrechtliche Konsequenzen gezogen und/oder eine strafrechtliche Verfolgung eingeleitet werden. Ursachen und Fehler, die zu den festgestellten Unregelmäßigkeiten geführt haben, sind umgehend zu analysieren und abzustellen.

#### **5.3 Auflösung der Kooperationsbeziehung**

Beteiligen sich Partner, Träger und Projekte nicht an der Aufklärung von Korruptionsvorwürfen, der Behebung und Beseitigung festgestellter Missstände und an der Einleitung von zivilrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder ggf.

strafrechtlichen Konsequenzen, so behält sich terre des hommes vor, die Geschäftsbeziehung umgehend zu beenden und die Förderung einzustellen. Das gleiche Recht haben Partner, Träger und Projekte, sofern terre des hommes sich nicht entsprechend verhält.

## 6. Schlussbestimmungen

Sollten einzelne Punkte dieser Vereinbarung durch Regelungen eines Gesetzes oder eines Tarifvertrages an Gültigkeit verlieren, nehmen beide Vertragsparteien Verhandlungen mit dem Ziel auf, diese Betriebsvereinbarung ggfs. anzupassen. Die Betriebsvereinbarung verliert ihre Wirksamkeit nicht. In einem solchen Fall werden der Vorstand und der Betriebsrat eine annähernde rechtswirksame Ersatzvereinbarung treffen.

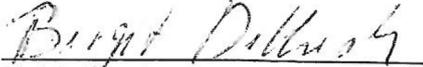
Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Die Betriebsvereinbarung kann von beiden Vertragsparteien ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von 3 Monaten, frühestens ein Jahr nach dem Inkrafttreten gekündigt werden. Die Kündigung kann nur in schriftlicher Form erfolgen.

Osnabrück, 30.01.2015

Osnabrück, 30.01.2015

  
Vorstand

  
Betriebsrat