

Compliance Richtlinie

1 Zielsetzung

Für die Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft e. V. (DLRG) hat die Sicherstellung von Compliance und die Vermeidung von Regelverstößen mit den damit verbundenen Risiken besondere Bedeutung. Compliance bedeutet die Einhaltung des geltenden Rechts (z.B. alle zu beachtenden Gesetze und Verordnungen) sowie der internen Vorgaben (z.B. Leitlinien, Richtlinien, Arbeitsanweisungen) und aller Selbstverpflichtungen mit Außenwirkung sowie der ethischen Standards.

Der Präsidialrat erlässt auf Vorlage des Präsidiums diese Compliance Richtlinie nach § 49 der Satzung der DLRG, beachtet dabei den Beschluss der Bundestagung vom 23. Oktober 2021 zu den allgemeinen Compliance-Grundsätzen in Dresden. Er folgt dabei dem Leitbild der DLRG, das auf der Bundestagung am 21. Oktober 2017 verabschiedet worden ist.

Diese Compliance-Richtlinie hat Richtliniencharakter und enthält die wichtigsten Regeln und Grundsätze für ein verantwortungsbewusstes und integeres Verhalten von Präsidiums-Mitgliedern sowie ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitern der Bundesebene¹. Er ist für die ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiter verbindlich.

Die Compliance-Richtlinie als Verhaltenskodex kann nicht für alle Situationen Handlungsanweisungen geben, bildet aber den Rahmen für weitere ergänzende Regelungen und gibt Orientierungshilfe. Die Einhaltung der Compliance-Richtlinie soll Präsidiumsmitglieder und die übrigen ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter vor Compliance-Verstößen bewahren und die DLRG insbesondere vor finanziellen Verlusten, Haftungsrisiken und Reputationsschäden schützen. Die Compliance-Richtlinie ist eine wichtige Grundlage für die Zusammenarbeit und Teil der Vereinskultur. Er dient der Klarstellung und Präzisierung gesetzlicher und sonstiger Vorschriften sowie interner Regelungen.

Das Präsidium und der Präsidialrat üben eine Vorbildfunktion bei der Einhaltung dieser Compliance-Richtlinie aus.

2 Gültigkeitsbereich

Die Compliance-Richtlinie gilt für alle Präsidiums- und Präsidialratsmitglieder sowie für alle ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiter der DLRG auf Bundesebene sowie in den Untergliederungen, sofern vorhanden. Soweit Landesverbände und sonstige Gliederungen keine eigene Compliance-Richtlinie (Verhaltenskodex) erlassen haben, gilt diese Richtlinie auch für nachgelagerte Gliederungen.

3 Verhaltensgrundsätze

Auf der Basis der von der Bundestagung verabschiedeten Compliance Grundsätze ergeben sich nachfolgende Verpflichtungen

3.1 Befolgung von Vorschriften

Wir beachten und befolgen alle einschlägigen gültigen Gesetze und sonstigen verbindlich Vorschriften sowie internen Vorgaben, z.B. Satzung, Leitlinien, Richtlinien und Arbeitsanweisungen.

¹ Die Compliance-Richtlinie meint mit dem generischen Maskulinum jedwedem Geschlecht gleich welcher Art.

3.2 Nichtdiskriminierung

Wir dulden keine Form der Diskriminierung oder Belästigung, sei es aufgrund von Alter, Behinderung, Herkunft, Rasse, Geschlecht, sexueller Identität, Religion oder Weltanschauung, politischer Haltung oder gewerkschaftlicher Betätigung. Wir achten die persönliche Würde und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen.

3.3 Umgang mit Vereinsvermögen

Die Vermögenswerte, Vereinseinrichtungen und Arbeitsmittel sowie Geschäftsunterlagen und sonstiges materielles und intellektuelles Eigentum der DLRG setzen wir verantwortungsbewusst, ressourcenschonend und ausschließlich zu Vereinszwecken ein. Darüber hinaus ist uns der Schutz des Eigentums der DLRG vor Verlust und Beeinträchtigung ein besonderes Anliegen.

3.4 Interessenkonflikte

Ein (wesentlicher) Interessenkonflikt liegt vor, wenn aufgrund privater oder vereinsbedingter Gegebenheiten ein Risiko besteht, dass das Urteilsvermögen oder das Handeln eines Präsidiumsmitglieds oder einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters in Bezug auf seine Aufgaben und Pflichten in der DLRG unangemessen beeinflusst wird. Grundsätzlich gilt es, drohende und bestehende Interessenkonflikte zu identifizieren und nach Möglichkeit zu vermeiden. Die Interessen des Vereins und die privaten Interessen sind strikt voneinander zu trennen. Handelt es sich um einen unvermeidbaren Interessenkonflikt, so ist dieser unverzüglich gegenüber dem Präsidium offen zu legen und durch geeignete Maßnahmen (z. B. Objektivierung und nachvollziehbare Dokumentation von Entscheidungsprozessen) zu lösen. Das Präsidium soll keine Beauftragten einsetzen, die beruflich und/oder ehrenamtlich in einen Interessenkonflikt oder in den Verdacht eines Interessenkonfliktes geraten.

3.5 Zuwendungen

Die gelegentliche Gewährung von Zuwendungen (in der Regel Geschenke oder Einladungen) zählt im Umgang mit Geschäftspartnern bis zu einem gewissen Umfang zu den üblichen Gepflogenheiten. Sie kann jedoch zu möglichen Interessenkonflikten führen. Daher dürfen persönliche Vorteile nicht angenommen werden. Ausgenommen sind sozialadäquate Einladungen.

Folgende Zuwendungen dürfen auf keinen Fall angenommen werden:

- Persönliche und/oder private Einladungen, auch mit Begleitung
- Geschenke die weit über übliche Werbegeschenke hinausgehen
- Bargeld zur persönlichen Verwendung, auch nicht geliehen mit unüblich niedriger Verzinsung
- Gutscheine in unüblicher Höhe
- Unübliche Rabatte für persönliche Zwecke

3.6 Vertraulichkeit und Sicherheit der Daten und Informationen

Der Schutz personenbezogener Daten und die strikte Beachtung und Einhaltung der maßgeblichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen (insbesondere die Datenschutz-Grundverordnung und das Bundesdatenschutzgesetz) zählen zu den wesentlichen Grundlagen für unsere Tätigkeiten. Wir treffen alle Vorkehrungen, um vertrauliche Informationen und Vereinsunterlagen vor unberechtigten Zugriffen und vor vorsätzlichen oder versehentlichen Veränderungen zu schützen sowie deren Verfügbarkeit und die Integrität zu gewährleisten. Personenbezogene Daten dürfen nur für satzungsmäßige Zwecke erhoben,

gespeichert, genutzt oder in sonstiger Weise verarbeitet werden. Die Einzelheiten des Datenschutzes in der Datenschutzordnung der DLRG festgelegt. Zudem wird der Datenschutz durch den benannten Datenschutzbeauftragten gewährleistet. Kenntnisse über vereinsinterne Vorhaben oder Vorgänge dürfen von den Präsidiumsmitgliedern und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausschließlich für Vereinszwecke genutzt und nicht an Dritte weitergegeben oder diesen zugänglich gemacht werden. Dritte in diesem Sinne sind neben Außenstehenden auch Familienangehörige sowie Mitarbeiter, die von dem betreffenden Vorhaben oder Vorgang keine Kenntnis haben müssen.

3.7 Mitarbeiterschutz

Der Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Bundesgeschäftsstelle sowie in den Untergliederungen ist für uns ein wesentlicher Grundsatz, der sich gleichermaßen aus juristischen und ethischen Prinzipien ergibt. Wir garantieren ein Arbeitsumfeld entsprechend den geltenden Vorschriften zu Sicherheit und Gesundheit durch die Überwachung, das Management und die Verhütung der mit der Vereinstätigkeit verbundenen Risiken. Arbeitsaufträge für private Belange dürfen nicht erteilt werden.

3.8 Bekämpfung korrupten Verhaltens

Korruptes Verhalten wird nicht toleriert. Wir bekämpfen jede Art von Korruption (Bestechung und Bestechlichkeit, Vorteilsgewährung und Vorteilsannahme, Bestechung und Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr) sowie verwandte Delikte wie Betrug, Untreue, Unterschlagung, Falschbilanzierung, Steuerhinterziehung usw. im besonderen Maße.

Das gilt insbesondere für den Umgang mit und Geschäftsbeziehungen zu:

- Partnerverbänden
- Lieferanten
- Behörden und Verwaltungen
- Politikerinnen und Politiker
- Schwimmbadbetreiber

3.9 Sexualisierte Gewalt

Die gegenseitige Wahrung der Persönlichkeitsrechte und der Respekt der individuellen Persönlichkeitsgrenzen sind tragende Säulen der ehren- und hauptamtlichen Arbeit der DLRG e.V. Die Achtung des Rechts von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen auf körperliche Unversehrtheit hat oberste Priorität in der DLRG e.V. Keine Form der Gewalt, sei sie physischer, psychischer oder sexualisierter Art ist akzeptabel und wird grundsätzlich nicht toleriert.

Deshalb sind alle DLRG-Mitglieder und hauptamtliche Mitarbeiter aufgefordert, daran mitzuwirken, dass sexuelle Diskriminierung und Gewaltanwendung unterbleiben.

Als Diskriminierung wird jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen, aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen, gruppenspezifischen Merkmalen bezeichnet.

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder als Wirkung hervorruft, dass die betreffende Person belästigt, erniedrigt, bedroht oder/und eingeschüchtert wird.

Sexuelle Gewalt ist jede Form der körperlichen Beeinträchtigung einer anderen Person in sexueller Hinsicht, sei es als ausgeführte Handlung oder als Androhung. Kennzeichen

sexueller Gewalt sind Zwang und/oder fehlende Zustimmung oder die Missachtung einer ausdrücklich erklärten oder erkennbar geäußerten Ablehnung eines Beteiligten.

Die Besonderheiten der ehren- und hauptamtlichen Arbeit bei der DLRG erfordern einen besonders sensiblen Umgang mit als grenzüberschreitend empfundenem Verhalten, mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Die DLRG e.V. verpflichtet sich zu einer Kultur des Hinsehens und der Hinwendung zu möglichen Opfern.

Grenzen sind dann überschritten, wenn dies von einem der Beteiligten subjektiv so empfunden wird. Werden persönliche Grenzen wiederholt überschritten, kann dies bei den Betroffenen zu Verunsicherung, Angst und Selbstzweifeln und psychosomatischen Beschwerden führen.

Übergriffe zu ignorieren, ist keine angemessene Umgangsweise, um sexueller Diskriminierung und Gewalt zu begegnen. Betroffene sowie auch Zeuginnen und Zeugen sollen ermutigt werden, gegen die in der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt liegende Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte aktiv vorzugehen.

Wir vermeiden jedwede Form von sexualisierter Gewalt und bekämpfen diese nachhaltig. Für sexualisierte Gewalt gibt es keine Toleranz.

4 Interne Ansprechpartner und Hinweisgebersystem

Jedes Präsidiumsmitglied, jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter wird gebeten, sich in Zweifelsfragen oder bei Kenntnis von Zuwiderhandlungen gegen rechtliche oder interne Vorgaben (einschließlich dieser Verhaltenskodex) an den **Compliancebeauftragten** zu wenden.

Wer eine Mitteilung zu Compliance-Verstößen macht, muss keine Nachteile befürchten, auch wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellt, wenn er die Mitteilung nach bestem Gewissen und in redlicher Absicht erstattet hat. Alle Angaben sowie die Identität des Mitteilenden werden strikt vertraulich behandelt.

Für die besondere Vertraulichkeit von Hinweisen in der DLRG wird durch den Präsidialrat eine **Ombudsperson** bestellt, die aufgenommene Hinweise anonymisiert an den Compliancebeauftragten übermittelt.

Verstöße Compliance-Verstöße werden in der DLRG nicht toleriert. Jegliche Zuwiderhandlung gegen die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex kann zu rechtlichen Konsequenzen führen (z. B. Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Schadenersatz).

Für das Hauptamt gelten weiterhin die Dokumente gemäß **Anlage**.

- Code of Conduct
- Compliance Regeln

Diese Compliance Richtlinie geht vor.

Compliancebeauftragte: Carsten Brust compliance@dlrg.de

Ombudsperson: n.n. ombudsstelle@dlrg.de