



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

**Compliancemanagementsystem
der
AWO Neubrandenburg**

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

**Compliancemanagementsystem
AWO Stadtverband e.V.
nebst Tochtergesellschaften***

- im Folgenden AWO Neubrandenburg genannt -

** Im Hinblick auf eine bessere Lesbarkeit wird nachfolgend auf die Verwendung beider Geschlechtsformen verzichtet. Die verwendete männliche Form impliziert jedoch keine Benachteiligung des weiblichen Geschlechts, sondern ist im Sinne der sprachlichen Vereinfachung als geschlechtsneutral zu verstehen.*



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

Inhalt

1 Compliance bei der AWO Neubrandenburg	5
2 Die Compliance-Risikobereiche	6
2.1 Arbeitsrecht	6
2.1.1 Tägliche bzw. wöchentliche Höchstarbeitszeiten.....	6
2.1.2 Ruhepausen/Mindestruhezeiten	7
2.1.3 Sonntag, Feiertag/Nachtarbeit.....	7
2.1.4 Schwangerschaft	7
2.1.5 Schwerbehinderte.....	8
2.1.6 Urlaubsregelung der AWO Neubrandenburg.....	8
2.1.8 Jugendliche	8
2.1.9 Arbeitnehmerdatenschutz.....	9
2.2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	9
2.2.1 Einhaltung des AGG bei der Personalauswahl und -einstellung.....	9
2.2.2 Diskriminierungsverbot	10
Kündigungsschutz	10
Mindestlohn.....	11
Befristung	11
Elternzeit	12
Pflegezeit.....	12
Erholungsurlaub/Mindesturlaub.....	12
Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall	12
Kündigungsschutz von Auszubildenden	13
Einstellung schwerbehinderter Menschen	13
Arbeitnehmerüberlassung	14



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

**Compliancemanagementsystem
der
AWO Neubrandenburg**

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

Arbeitnehmerentsendung	14
Vertragsgestaltung und Vertragsinhalte	14
2.2.3 Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	14
2.3 Sozialversicherungsrecht.....	15
2.4 Strafrecht.....	15
2.4.1 Schenkungen.....	15
2.4.2 Urkundenfälschung.....	16
2.4.3 Sachbeschädigung	16
2.5 Steuerrecht.....	16
2.5.1 Steuererklärung.....	16
2.5.2 Körperschaftssteuer	17
2.5.3 Umsatzsteuer	17
2.5.4 Lohnsteuer.....	17
2.5.5 Spenden	17
2.6 Datenschutz.....	18
2.7 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....	18
2.7.1 Arbeitsschutzgesetz	18
2.7.2 Gefährdungsbeurteilung	19
2.7.3 Kommunikations- und Informationspflicht.....	19
2.7.4 Arbeitsmedizinische Untersuchungen	19
2.7.5 Betriebliches Gesundheitsmanagement	19
2.7.6 Partizipations- und Beschwerdemanagement	20
2.8 Umweltschutz	20
2.9 Internes und externes Anregungs- und Beschwerdemanagement	21
2.10 Einhaltung der Satzung bzw. Gesellschaftervertrages	22



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

**Compliancemanagementsystem
der
AWO Neubrandenburg**

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

2.11 Öffentliches Recht, Organisationsprozesse und Allgemeine Betriebsführung ..	24
3. Überführung des CMS in den Regelbetrieb.....	26
4. Kennzahlen	27
5. Richtlinien bei einem Complianceverstoß.....	29



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

1 Compliance bei der AWO Neubrandenburg

Compliance ist ein grundlegender Bestandteil der Unternehmenskultur der AWO Neubrandenburg. Für uns bedeutet Compliance die Übereinstimmung unserer geschäftlichen Aktivitäten mit allen hierfür maßgeblichen Gesetzen und Regelungen. Compliance dient somit der Sicherstellung normgerechten Verhaltens in der AWO Neubrandenburg. Der Schwerpunkt unserer Compliance-Arbeit liegt auf der Prävention von Korruption und sonstiger Wirtschaftskriminalität sowie deren konsequenter Bekämpfung. Verbindliche Richtlinien hierzu dienen dem Schutz der Mitarbeiter, der Führungskräfte und der verantwortlichen Gremien. Sie schaffen einen sicheren Handlungsrahmen für richtige Entscheidungen bei schwierigen Fragen im Geschäftsalltag. Von großer Bedeutung bleibt weiterhin die Sensibilisierung unserer Mitarbeiter und Führungskräfte. Denn nur risikobewusste Beschäftigte können Risiken erkennen und diese auch erfolgreich vermeiden oder zumindest reduzieren. Vor allem geht es um die Aufdeckung und Sanktionierung bereits begangener Complianceverstöße. Als zukunftsgewandtes Unternehmen geht es jedoch vorrangig darum, drohenden Schaden für das Unternehmen abzuwenden. Zu den wichtigsten Kriterien gehören klare Organisationsstrukturen, eindeutige Abgrenzung von Zuständig- und Verantwortlichkeiten. Des Weiteren gehören die Aufgaben und Funktionen der Gremien und Organe, geregelte und verbindliche Kommunikationsstrukturen und -wege zwischen den Gremien und Organen sowie Berichtspflichten gegenüber den Aufsichtsgremien und aussagefähige Frühwarnsysteme zur Erkennung und Minimierung wirtschaftlicher Risiken dazu. Der Compliancebeauftragte ist ein ehrenamtliches Vorstandsmitglied. Er kontrolliert den jährlichen Compliancebericht der Geschäftsführung und wird halbjährlich über den Aufbau eines standardisierten Kontrollsystems informiert.



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

2 Die Compliance-Risikobereiche

Die Risikofelder im Unternehmen sind vielfältig. Diese sind unter anderem von Faktoren wie Branche, Absatzmarkt, Organisationskultur und Größe abhängig. Durch das vielfältige Auftreten der AWO Neubrandenburg in unserer Region ist eine Vertretung in mehreren Absatzmärkten und unterschiedlichen Branchen gegeben. Die Aufstellung der Risikobereiche muss entsprechend als Prozess verstanden werden, der einer ständigen Anpassung und Veränderung unterliegt.

2.1 Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht in seiner Gesamtheit und seiner Vielfältigkeit abzubilden, einzuhalten sowie Fehler zu entdecken und zu vermeiden ist unser täglicher Anspruch. Um dem gerecht zu werden, sind regelmäßige Prüfmechanismen nötig, die für einen reibungslosen Ablauf garantieren. Die entsprechenden Verfahren müssen jährlich besprochen und geprüft werden. Durch den Weg in den Tarif sind viele Punkte im Sinne des Compliancemanagements an diesen Stellen weitergehend erläutert.

2.1.1 Tägliche bzw. wöchentliche Höchstarbeitszeiten

Innerhalb der AWO Neubrandenburg wurde festgelegt, dass die Arbeitszeit 8 Stunden täglich und nicht mehr als 10 Stunden pro Tag betragen darf. Die Überstunden werden innerhalb von 6 Monaten wieder auf durchschnittlich 8 Stunden ausgeglichen. Im Gesetz ist geregelt, dass wenn an mehr als 48 Kalendertagen im Jahr zwischen 23 Uhr und 6 Uhr gearbeitet wird und diese Nacharbeit länger als 8 Stunden dauert, innerhalb von 4 Wochen ein Ausgleich geschaffen werden muss damit die durchschnittliche, tägliche Arbeitszeit wieder 8 Stunden beträgt. Die AWO Neubrandenburg erkennt die Nacharbeit bereits ab 22:00 Uhr an. Die genaue Regelung ist im Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt in Mecklenburg-Vorpommern geregelt, dem die AWO Neubrandenburg zum 01.01.2019 beigetreten ist.



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

2.1.2 Ruhepausen/Mindestruhezeiten

Das Gesetz fordert ab einer Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden eine 30 minütige Pause. Bei einer Arbeitszeit, die länger als 9 Stunden beträgt, eine 45 Minuten Pause. Wenn die Arbeitszeit durchgehend 6 Stunden umfasst, muss danach, laut § 4 des Arbeitszeitgesetzes, eine Ruhepause von mindestens 15 Minuten erfolgen. Bei Schichtarbeit müssen mindestens 11 Stunden Ruhepause zwischen den einzelnen Schichten, laut § 5 (1) Arbeitszeitgesetz (Mindestruhezeit), liegen. In der Pflege kann die Ruhepause auf 10 Stunden verkürzt werden, muss aber innerhalb von 4 Wochen durch eine andere Ruhezeit, von 12 Stunden, ausgeglichen werden (s. § 5 (2) ArbZG). Dies ist im Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt in Mecklenburg-Vorpommern geregelt, dem die AWO Neubrandenburg zum 01.01.2019 beigetreten ist.

2.1.3 Sonntag, Feiertag/Nachtarbeit

Dies ist im Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt in Mecklenburg-Vorpommern geregelt, dem die AWO Neubrandenburg zum 01.01.2019 beigetreten ist.

2.1.4 Schwangerschaft

Nach geltendem Recht, setzen Schwangere bei Beschäftigungsverbot durch den Arzt sofort aus. Der Arbeitgeber trägt die Verantwortung für Schutz und Sicherheit des Arbeitnehmers. Er kann unabhängig vom Arzt ein Beschäftigungsverbot erteilen, wenn das Wohl des Kindes und/oder der Mutter in Gefahr ist. Betriebsinterne Vereinbarung, z. B. welche Arbeit die Mutter nach Meldung noch ausführen bzw. nicht mehr ausführen darf (u.a. schweres Heben, infektiöse Klienten), zwischen Arbeitgeber und Schwangeren, sind laut Gesetz möglich. Bei der AWO Neubrandenburg ist es nicht notwendig ein pauschales Beschäftigungsverbot für Schwangere zu erheben.

Nach einer, gemäß Gesetz, getätigten Risikoanalyse wird dem Arbeitnehmer eine Tätigkeit angeboten, durch die er entsprechend seiner Fachlichkeit weitere Leistungen gemäß Arbeitsvertrag erbringen kann. Durch das Qualitätsmanagement wurde ein entsprechendes Formular entwickelt (angelehnt an die Vorgaben des



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

LAGuS). Dieses ist in RoXtra hinterlegt ([FO II-2.5/F03 Meldung gem. § 5 Abs. 1 und § 19 MuSchG](#)).

2.1.5 Schwerbehinderte

Laut Gesetz tritt eine Schwerbehinderung mit einem Behinderungsgrad ab 50% ein. Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung haben einen erhöhten Urlaubsanspruch von 5 Tage pro Jahr neben den vertraglich festgelegten Urlaubstagen. Des Weiteren gilt ein Kündigungsschutz. Die Kündigung ist beim Integrationsamt anzufragen. Außerdem haben schwerbehinderte Mitarbeiter Anspruch auf einen Arbeitsplatz, der dem Grad der Behinderung gerecht wird und zumutbar ist.

2.1.6 Urlaubsregelung der AWO Neubrandenburg

Die Einrichtungsleiter erhalten zum 01.10. eines Jahres den aktuellen Urlaubsanspruch von der Personalabteilung zugearbeitet. Diese Regelung beginnt zum 01.10.2019. Der Urlaub aller Mitarbeiter wird bis zum 30.11. via Jahresurlaubsplan erstellt. Dieser ist vor Antritt, spätestens 1 Woche vorher, gemäß Planung mit dem Formular [FO II-2.3/F01 Urlaubsantrag](#) beim direkten Vorgesetzten bestätigen zu lassen. Die genaue Regelung ist im Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt in Mecklenburg-Vorpommern geregelt, dem die AWO Neubrandenburg zum 01.01.2019 beigetreten ist.

2.1.8 Jugendliche

Gemäß dem Gesetz haben Praktikanten prinzipiell Anspruch auf Mindestlohn. Unter besonderen Umständen, wie z. B. begleitend durch Schule/Umschulung oder eine andere Einrichtung, besteht kein Anspruch auf Mindestlohn. Auszubildende und unter 18-Jährige müssen keine Nachtarbeit und keine Überstunden leisten. Hinzu kommt, dass sie mehr Urlaubstage haben.



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

2.1.9 Arbeitnehmerdatenschutz

Gesetzlich gefordert und von der AWO Neubrandenburg umgesetzt, wird, dass alle eingegangenen Bewerbungsunterlagen mit einem Eingangsdatum versehen und der Personalabteilung zur Verfügung gestellt werden. Während der Bewerbungsverfahren werden die Daten nur an die Stellen, die sie betreffen, weitergeben. Alle Bewerbungsdaten und Unterlagen der abgelehnten Bewerber werden nach einem halben Jahr gelöscht bzw. die Papierunterlagen werden vernichtet. Im laufenden Arbeitsverhältnis dient die Aufbewahrung der Personalakten nur der Datenverarbeitung und erfolgt in abschließbaren Schränken bzw. hinter verschlossenen Türen der Personalabteilung. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beträgt die Aufbewahrungspflicht der Unterlagen mindestens 10 Jahre. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet ein wohlwollendes Arbeitszeugnis auszustellen. Darüber hinaus hat die AWO Neubrandenburg einen Datenschutzbeauftragten bestellt. Für die Tätigkeit des Beauftragten ist dieser nicht weisungsgebunden und ausdrücklich nur den Gesetzmäßigkeiten verpflichtet. Alle Mitarbeiter haben jederzeit die Möglichkeit sich dieser Expertise zu bedienen.

2.2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Die Regelungen zum AAG haben für die Arbeiterwohlfahrt Neubrandenburg eine besondere Bedeutung. Die Arbeiterwohlfahrt kämpft mit ehrenamtlichem Engagement und professionellen Dienstleistungen für eine sozial gerechte Gesellschaft.

2.2.1 Einhaltung des AGG bei der Personalauswahl und -einstellung

In Zusammenarbeit mit dem AWO Landesverband Mecklenburg-Vorpommern hat das Qualitätsmanagement eine Übersicht mit allen relevanten Paragraphen des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) erarbeitet. Diese sind im Unternehmen zwingend einzuhalten. Ein diskriminierungsfreies Bewerbungsverfahren wird in der AWO Neubrandenburg durch eine diskriminierungsfreie Stellenausschreibung durch die Personalabteilung und durch ein diskriminierungsfreies Vorstellungsgespräch



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

gewährleistet. Dieses Gespräch wird vom Einrichtungsleiter mit Hilfe eines Leitfadens geführt. Die diskriminierungsfreie Auswahl von Bewerbern erfolgt durch den Einrichtungsleiter, den Bereichsleiter und/oder den Geschäftsführer und ggf. den Betriebsrat. Die Prozesse sind im Qualitätsmanagement bereits verankert. Ein Prozessablauf für die Mitarbeiter der Geschäftsstelle wurde beschrieben. Verfahrensanweisungen: [FO II-2.3.1](#) für den Personalbedarf und Formular: [FO II-2.3.2](#) für die Personaleinstellung.

Eine diskriminierungsfreie Ablehnung von Bewerbern wird bei der AWO Neubrandenburg durch Leitfäden für ein Bewerbungs-/Vorstellungsgespräch und den [FO II-2.3/F10 Leitfaden Bewerbungsgespräch](#) abgesichert. Außerdem wird das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) durch die Verpflichtung zum Datenschutz in den Einrichtungen bei Neueinstellung und durch jährliche Belehrung eingehalten.

2.2.2 Diskriminierungsverbot

Bei der AWO Neubrandenburg sind die gesetzlichen Vorgaben des Diskriminierungsverbotes bezüglich des Kündigungsschutz, dem Mindestlohn, der wirksamen Befristungen, der Elternzeit, der Pflegezeit, dem Erholungsurlaub, der Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall umgesetzt. Auch bei dem besonderen Kündigungsschutz von Auszubildenden, bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen, der Arbeitnehmerüberlassung, der Arbeitnehmerentsendung, dem Einhalten der Betriebsvereinbarung, der Vertragsgestaltung und bei den Vertragsinhalten sind alle gesetzlichen Anforderungen erfüllt. Im Folgenden werden auf die einzelnen Komponenten genauer eingegangen.

Kündigungsschutz

Bei der AWO Neubrandenburg besteht der Kündigungsschutz. Allgemein kann die Diskriminierung eines Mitarbeiters durch den Arbeitgeber dazu führen, dass eine Kündigung rechtswidrig und unwirksam ist. Derartige Kündigungen können unabhängig davon unwirksam sein, ob die Kündigung in einem Kleinbetrieb oder in



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

einem größeren Betrieb ausgesprochen wurde. Die genaue Regelung ist im Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt in Mecklenburg-Vorpommern geregelt, dem die AWO Neubrandenburg zum 01.01.2019 beigetreten ist.

Mindestlohn

Der Grundsatz der Vertragsfreiheit hat im Bereich der Vergütung nur dann Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn es sich um individuell vereinbarte Löhne und Gehälter handelt. Mit nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber eine untertarifliche Vergütung vereinbaren, sofern die Arbeitsmarktlage dies zulässt und die Bestimmungen über gesetzliche Lohnuntergrenzen (Mindestlohn) beachtet werden. Die Bestimmungen der gesetzlichen Lohngrenzen werden bei der AWO Neubrandenburg eingehalten und umgesetzt. Dies ist unter anderem im Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt in Mecklenburg-Vorpommern geregelt, dem die AWO Neubrandenburg zum 01.01.2019 beigetreten ist.

Befristung

Eine Befristung von Arbeitsverträgen ist immer zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Als sachliche Gründe nennt das Gesetz u.a. einen nur vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung, die Vertretung anderer Arbeitnehmer, Erprobung oder einen gerichtlichen Vergleich. Zum Schutz der befristet Beschäftigten gilt ein Diskriminierungsverbot. Sie dürfen nicht schlechter gestellt oder behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer. Sie haben also Anspruch auf den gleichen Lohn, den gleichen Urlaub und die gleichen sonstigen Arbeitsbedingungen. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist nur dann zu machen, wenn sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Auch diese Punkte werden bei der AWO Neubrandenburg berücksichtigt und umgesetzt. Die genaue Regelung ist im Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt in Mecklenburg-Vorpommern geregelt, dem die AWO Neubrandenburg zum 01.01.2019 beigetreten ist.



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

Elternzeit

Die Elternzeit kann laut Gesetz sowohl von den Müttern als auch von den Vätern in Anspruch genommen werden. Das ist bei der AWO Neubrandenburg ohne Einschränkung möglich. Des Weiteren gibt es für die Mitarbeiter keinerlei Benachteiligungen nachdem sie aus der Elternzeit zurückkehren, durch z. B. eine Zuweisung eines nicht gleichwertigen Arbeitsplatzes.

Pflegezeit

Unterschieden wird zwischen drei Modellen mit unterschiedlicher Pflege-Höchstdauer: bis zu 10 Tage, bis zu 6 Monate und bis zu 24 Monate. Allen drei Modellen gemein ist, dass es sich bei der pflegebedürftigen Person um einen nahen Angehörigen handeln muss, etwa die Eltern oder die Schwiegereltern, und die Pflege in häuslicher Umgebung erfolgt. Außerdem besteht in jedem Modell Kündigungsschutz. Grundsätzlich unwirksam ist daher eine Arbeitgeberkündigung, die zwischen der Ankündigung und dem Ende der Pflege ausgesprochen wird.

Erholungsurlaub/Mindesturlaub

Bei der AWO Neubrandenburg ist der Erholungsurlaub gemäß dem Gesetz umgesetzt. Soweit deren Höhe jedoch nach dem Lebensalter gestaffelt ist, verstößt dies grundsätzlich gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Höhere Urlaubsansprüche aufgrund eines höheren Lebensalters sind aber nicht immer unzulässig. Vielmehr liegt keine unzulässige Diskriminierung vor, wenn ein hinreichender, sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung gegeben ist. Die genaue Regelung ist im Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt in Mecklenburg-Vorpommern geregelt, dem die AWO Neubrandenburg zum 01.01.2019 beigetreten ist.

Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall

Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, zahlt die AWO Neubrandenburg dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt, welches er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Des Weiteren erhält jeder Arbeitnehmer eine



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für sechs Wochen obgleich seiner ethnischen Herkunft, seines Geschlechts, seiner Religion oder Weltanschauung, seiner Behinderung, seines Alters oder seiner sexuellen Identität. Die genaue Regelung ist im Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt in Mecklenburg-Vorpommern geregelt, dem die AWO Neubrandenburg zum 01.01.2019 beigetreten ist.

Kündigungsschutz von Auszubildenden

Bei der AWO Neubrandenburg endet das Ausbildungsverhältnis automatisch mit dem Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit. Die vereinbarte Ausbildungszeit verlängert sich nicht automatisch, wenn die Bekanntgabe der Ergebnisse der Abschlussprüfung erst zu einem späteren Zeitpunkt stattfindet. Bei Nichtbestehen der Prüfung kann sich das Ausbildungsverhältnis verlängern. Auszubildende sind, nach Ablauf der Probezeit, nur eingeschränkt kündbar. Das Ausbildungsverhältnis kann nur aus einem „wichtigen Grund“ ohne Einhalten einer Kündigungsfrist beendet werden. Rasse, ethnischen Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität dürfen laut Gesetz keine Gründe für eine Kündigung sein. Die AWO Neubrandenburg handelt nach diesen gesetzlichen Bestimmungen.

Einstellung schwerbehinderter Menschen

Das ausdrückliche Diskriminierungsverbot für behinderte und schwerbehinderte Menschen ist bei der AWO Neubrandenburg fest verankert. In Bezug auf das Fragerecht des Arbeitgebers gilt, dass die Frage nach einer Schwerbehinderung grundsätzlich unzulässig ist. Ist eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit eine entscheidende Voraussetzung für einen konkreten Arbeitsplatz, so darf der Arbeitgeber fragen, ob der Bewerber an gesundheitlichen, seelischen oder anderen Beeinträchtigungen leidet, durch die er für die Erfüllung der von ihm erwarteten arbeitsvertraglichen Pflichten ungeeignet ist.



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

Arbeitnehmerüberlassung

Eine Arbeitnehmerüberlassung findet bei der AWO Neubrandenburg nur in Ausnahmefällen statt. Die entsprechenden Genehmigungen werden durch die Personalabteilung eingeholt.

Arbeitnehmerentsendung

Eine Arbeitnehmerentsendung findet bei der AWO Neubrandenburg nur in Ausnahmefällen statt. Die entsprechenden Genehmigungen werden durch die Personalabteilung eingeholt.

Vertragsgestaltung und Vertragsinhalte

In der AWO Neubrandenburg wurden sowohl bei der Vertragsgestaltung als auch bei den Vertragsinhalten die gesetzlichen Vorgaben des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) umgesetzt. Die genaue Regelung ist im Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt in Mecklenburg-Vorpommern geregelt, dem die AWO Neubrandenburg zum 01.01.2019 beigetreten ist.

2.2.3 Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Bei der AWO Neubrandenburg ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates u.a. beim Bewerbungsverfahren gegeben ([FO II-2.3.2 Personaleinstellung](#)). Kündigungen erfolgen unter Anhörung des Betriebsrates. Mitarbeitergespräche/ Zielvereinbarungsgespräche sind ebenso ein fester Bestandteil in denen der Betriebsrat hinzugezogen werden kann. Zudem nimmt der Vorsitzende des Betriebsrates an Vorstandssitzungen sowie an der Compliancesteuerungsgruppe teil. Darüber hinaus gewährleistet die AWO Neubrandenburg dem Betriebsrat Mitbestimmung bei einer behinderungsfreien Gründung und Tätigkeit des Betriebsrates. Die Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung auf Augenhöhe ist bei der AWO Neubrandenburg gelebte Praxis.



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

2.3 Sozialversicherungsrecht

Das Gesetz fordert eine Vermeidung von Scheinselbstständigkeit. Die AWO Neubrandenburg tätigt regelmäßige Anfragen beim Rentenversicherungsträger nach Art der Tätigkeit. Die Honorarverträge werden der Personalabteilung vorgelegt. Die Personalabteilung fordert dann automatisch folgende Unterlagen an: Auflistung weiterer Auftraggeber und Bescheid der Rentenversicherung bzgl. der Prüfung von Scheinselbstständigkeit. Darüber hinaus ist eine Meldepflicht für Mitarbeiter, eine Anmeldung bei der Sozialversicherung sowie eine Sofortmeldung beim Zoll gesetzlich vorgeschrieben. Letzteres gilt bei der AWO Neubrandenburg nur für die Mitarbeiter der Reinigung. Mitarbeiter müssen in der Regel innerhalb von 4 Wochen nach Beschäftigungsaufnahme bei einer Krankenversicherung und beim Finanzamt gemeldet werden. Dies wird bei der AWO Neubrandenburg durch das Programm DATEV (LODAS) gewährleistet. Um Schwarzarbeit zu vermeiden, erhalten die Einrichtungsleiter quartalsweise entsprechende Listen durch die Personalabteilung. Diese erfassen die Mitarbeiter die in der Einrichtung beschäftigt sind. Die Listen müssen mit einer Unterschrift durch den Einrichtungsleiter bestätigt werden.

2.4 Strafrecht

Die Arbeiterwohlfahrt Neubrandenburg hält sich an alle gesetzlichen Normen. Die Unternehmenskultur stellt Ansprüche, die weit über den gesetzlichen Ansprüchen liegen. Die relevantesten Punkte werden im Folgenden kurz beleuchtet.

2.4.1 Schenkungen

Grundsätzlich sind Schenkungen, laut der gesetzlichen Vorschrift, von fremden Dritten im Wert von bis zu 20.000 €, in einem Zeitraum von 10 Jahren, ohne steuerliche Abzüge zugelassen. Dies wird u.a. eingeschränkt durch § 14 des Heimgesetzes. Schenkungen im geringen Wert dürfen 100 € im Jahr (pro Klient und Mitarbeiter) nicht übersteigen. Darüber hinaus dürfen Schenkungen keine Gegenleistung einer Tätigkeit sein. Die Inhalte des § 14 des Heimgesetzes und das Steuerrecht werden für den AWO Stadtverband e. V. Neubrandenburg nebst



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

Tochtergesellschaften festgelegt und umgesetzt. Der Umgang mit Schenkungen etc. wurde im Tarifvertrag der Arbeiterwohlfahrt festgelegt.

2.4.2 Urkundenfälschung

Eine Urkundenfälschung soll unter anderem durch ein professionelles und gelenktes Dokumentenmanagement vermieden werden. Die AWO Neubrandenburg nutzt dafür das Dokumentenmanagementprogramm DMS.

Als Rechnungsadresse ist grundsätzlich die Anschrift der Geschäftsstelle Feldmark 1, 17034 Neubrandenburg zu verwenden. Werden dennoch Rechnungen in die Einrichtungen geschickt, sind diese im Original in der Geschäftsstelle einzureichen.

2.4.3 Sachbeschädigung

In dem Punkt Sachbeschädigung ist i.d.R. der Betrieb selbst betroffen. Die AWO Neubrandenburg ist durch eine entsprechende Versicherung geschützt.

2.5 Steuerrecht

Die steuerlichen Anforderungen gestalten sich als sehr vielfältig. Durch die unterschiedlichen Gesellschaftsformen steht die AWO nicht nur unternehmerischen und vereinsrechtlichen Kompetenzansprüchen sondern auch moralischen Ansprüchen gegenüber. Die folgende Aufstellung zeigt die Verfahrensweise zu den wichtigsten Punkten.

2.5.1 Steuererklärung

Das Gesetz fordert eine fristgerechte Abgabe aller Steuererklärungen.

Die Frist ist grundsätzlich der 31.05. des Folgejahres. In Zusammenarbeit mit einem Steuerberater verlängert sich diese bis zum 31.12. des Folgejahres. Verantwortlich dafür ist die kaufmännische Leitung der AWO Neubrandenburg.

Zum Steuerrecht zählen die Körperschaftssteuern, die Umsatzsteuer, die Lohnsteuer und Spenden.



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

2.5.2 Körperschaftssteuer

Bei den Körperschaftssteuern erfolgt eine Befreiung auf Grund der Gemeinnützigkeit. Diese wird nach der Abrechnung des Jahresabschlusses durch den Wirtschaftsprüfer bestätigt. Die jährlichen Tätigkeitsberichte/Sachberichte ([FO II-5.5.1/F01 Vorlage Sachbericht](#)) aus den Einrichtungen weisen ein satzungskonformes Handeln der AWO Neubrandenburg nach.

2.5.3 Umsatzsteuer

Im Falle einer Vermietung von Räumlichkeiten der AWO Neubrandenburg zur Ausübung einer gemeinnützigen Tätigkeit an Dritte fallen keine Umsatzsteuern an. In diesem Fall ist die Gemeinnützigkeit/Umsatzsteuerbefreiung durch den Dritten nachzuweisen. Bei der AWO Neubrandenburg wurde dies in der Pflege der gGmbH, Kinder und Jugendhilfe der gGmbH und in den Kitas der gGmbH umgesetzt.

Als Nebenumsatz gilt alles bis zu einer Grenze von 17.500 € pro Wirtschaftsjahr. Alles was keine gemeinnützige Tätigkeit ist, wird durch die Geschäftsstelle der AWO Neubrandenburg gesteuert und geprüft. Diese Grenze gilt für alle Umsätze, alle Gesellschaften und eingetragene Vereine der AWO Neubrandenburg als Gesamtheit.

2.5.4 Lohnsteuer

Die Anmeldungen der Lohnsteuer laufen automatisch über das Programm DATEV (LODAS) zum Finanzamt. Sämtliche Vorhaben werden steuerlich durch die kaufmännische Leitung und den Steuerberater geprüft.

2.5.5 Spenden

Zu den Spenden zählen z. B. Spendenbescheinigungen und Zweckbindungen. Spendenbescheinigungen dürfen nur ausgestellt werden, wenn der Schenkende eine tatsächliche Belastung erfahren hat. Spendenbescheinigungen werden durch die Geschäftsführung der AWO Neubrandenburg unterschrieben. Eigene Spenden sind



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

nur mit Vorstandsbeschluss zulässig. Die Höhe der Spende darf 50% des Jahresüberschusses nicht übersteigen.

2.6 Datenschutz

Die AWO Neubrandenburg hat ein eigenes [Datenschutzkonzept](#). Dieses wird im Unternehmen umgesetzt und ist in roXtra hinterlegt.

2.7 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz sind ausgelagert an die DEKRA Neubrandenburg. Gesetzlich festgelegt, ist eine Fachkraft für Arbeitssicherheit. Diese kontrolliert u. A. die Spielplätze der Kindertagesstätten und führt Arbeitskreise zum Thema Arbeitsschutz durch. Sie ist zudem für Begehungen, Schulungen der Mitarbeiter und den Brandschutz zuständig. Außerdem für die Einhaltung des Arbeitssicherheitsgesetzes, der Arbeitsstättenverordnung und der Betriebssicherheitsverordnung. Die AWO Neubrandenburg gewährleistet zudem den Kinder- und Jugendarbeitsschutz durch die Umsetzung trägerinterner sowie landesweiter Konzepte. Zur Arbeitssicherheit zählt auch die Räum- und Streupflicht. Diese wurde an eine externe Firma vergeben. Somit ist die Einhaltung des Arbeitsschutzes gewährleistet. Zusätzlich verwendet die AWO Neubrandenburg Hinweisschilder bei Gefahren und die Absicherung von einrichtungsinternen Baustellen.

2.7.1 Arbeitsschutzgesetz

Das aktuelle [Arbeitsschutzgesetz](#) der AWO Neubrandenburg ist in roXtra hinterlegt und so für alle Mitarbeiter einsehbar. Bei Änderung bzw. Aktualisierung werden die Mitarbeiter durch das Qualitätsmanagement über die monatliche Dokumenterklärung informiert.



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

2.7.2 Gefährdungsbeurteilung

Jede Einrichtung der AWO Neubrandenburg muss 1x jährlich eine Gefährdungsbeurteilung schreiben. Darin müssen die bestehenden und/oder potentiellen Gefährdungen beurteilt und dokumentiert sowie die erforderlichen Maßnahmen und deren Umsetzung festgelegt werden.

2.7.3 Kommunikations- und Informationspflicht

Bei der AWO Neubrandenburg besteht eine Kommunikations- und Informationspflicht gegenüber dem Qualitätsmanagements sowie bezüglich des Infektionsschutzgesetzes und der Lebensmittelhygieneverordnung. Die Kommunikations- und Informationspflicht schließt ebenfalls die Bereiche Aufklärung und Beratung ein.

2.7.4 Arbeitsmedizinische Untersuchungen

Die arbeitsmedizinischen Untersuchungen der AWO Neubrandenburg werden durch einen externen Partner durchgeführt. Dazu wurde ein Rahmenvertrag mit der TECOM Consult geschlossen. Die Anlagen im Rahmenvertrag geben Auskunft über Verträge mit einzelnen Firmen. Die Mitarbeiter müssen alle 3 Jahre eine arbeitsmedizinische Untersuchung durchführen lassen.

2.7.5 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Zum betrieblichen Gesundheitsmanagement der AWO Neubrandenburg gehören unter anderem der Betriebssport und Gesundheitskurse sowie kostenfreies Obst und Wasser am Arbeitsplatz. Die Gesundheitskurse werden bereits regelmäßig in einzelnen Einrichtungen sowie in der Physiotherapie der AWO Neubrandenburg angeboten und umgesetzt.

In Zusammenarbeit mit der Firma „Outness“ plant die AWO Neubrandenburg ein wirksames und nachhaltiges BGM-Konzept in das Unternehmen zu implementieren. Zur finanziellen und fachlichen Unterstützung fanden bereits ersten Gespräche mit der AOK statt.



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

2.7.6 Partizipations- und Beschwerdemanagement

Mit Hilfe von festen Strukturen hat die AWO Neubrandenburg ein internes und externes Partizipations- und Beschwerdemanagement entwickelt und begonnen dieses umzusetzen.

Intern ist es zwingend erforderlich, dass sich der Betriebsrat regelmäßige in den Einrichtungen vorstellt. Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen werden bereits in einem 2-jährigen Rhythmus durchgeführt. Auch über Feedbackbögen für unter anderem stattgefundene Fort- und Weiterbildungen können sich die Mitarbeiter in das Unternehmen einbringen und mitbestimmen.

Extern stehen für die Mitarbeiter Ansprechpartner sowie Kanäle zur Verfügung an die sie sich wenden können. Des Weiteren setzt die AWO Neubrandenburg bereits ein internes und externes Beschwerdemanagement um ([FO II-7.2/F01 Beschwerdeprotokoll](#) und [FO II-7.2/F02 Beschwerdeformular](#)).

2.8 Umweltschutz

Es ist laut Gesetz erforderlich, dass das Umweltschutzgesetz ein fester Bestandteil des Qualitätsmanagements in einem Betrieb ist. Die AWO Neubrandenburg hat sich zur Einhaltung der Klimaziele bekannt. Im Rahmen der Möglichkeiten wird die AWO Neubrandenburg entsprechende Beiträge leisten. Auch ein Umweltschutzbeauftragter ist gesetzlich vorgeschrieben. Diese Forderung erfüllt die AWO Neubrandenburg aktuell noch nicht. Dennoch wurden bereits erste Schritte eingeleitet, um nachhaltig die Umwelt zu schützen. Perspektivisch ist geplant, die Fahrzeugflotte für die Bereiche in denen es handhabbar und sinnvoll ist auf Elektrofahrzeuge umzurüsten. Des Weiteren werden langfristig die Büros in papierlose Arbeitsplätze umstrukturiert. Bei der AWO Neubrandenburg sind Lohnabrechnungen bereits papierlos und durch einen personalisierten Online-Zugang in DATEV für jeden Mitarbeiter einsehbar. Auch das Qualitätsmanagementhandbuch wird von allen Mitarbeitern digital über das Programm roXtra aktiv genutzt. Generell gilt, dass bei Neuanschaffungen, Organisationsanpassungen sowie Einführung neuer Dienstleistungen und Verfahren



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

geprüft wird, ob es möglich ist wirtschaftlich und ökologisch/nachhaltig zu agieren. Auch bereits bestehende Prozesse werden perspektivisch dahingehend überprüfen.

Die E-Mobilität ist eine Möglichkeit, den Schadstoffausstoß in Innstädten zu verringern. Die aktuelle Diskussion um die Schadstoffe in den Diesel-Abgasen (Stickoxide) und die drohenden Fahrverbote für Dieselfahrzeuge legen den Einsatz von E-Mobilität in Ballungsräumen nahe. Überwiegend werden diese Fahrzeuge in der ambulanten Pflege eingesetzt. Aber auch für die Geschäftsstelle und die Beratungsdienste kann diese Technik unter Umständen eingesetzt werden. Vorteile wären z. B. eine positive Umweltbilanz bei der Verwendung von vorwiegend regenerativer Energie, die Elektroautos sind sehr leise und das Unternehmen hat steuerliche Vorteile. Des Weiteren dürften die Elektroautos innerorts die Busspuren nutzen was gerade für die Tourenplanung und -einhaltung des Ambulanten Pflegedienstes von hoher wirtschaftlicher Bedeutung ist. Zudem wird durch die Nutzung von E-Mobilität ein Beitrag zur Erreichung der Klimaziele geleistet.

Die Nachteile sind z. B. eine eingeschränkte Reichweite je nach Wetter und Fahrweise, Klimaschädigung bei geringem Stromanteil aus regenerativen Quellen und zusätzliche Kosten für Ladestationen (welche bei öffentlicher Freigabe ggf. wieder erwirtschaftet werden).

Die Fahrzeugflotte kann sicherlich nicht komplett auf Elektrofahrzeuge umgestellt werden. Gerade bei langen Strecken über Land ist reine Elektromobilität nicht sicher einsetzbar. Hier bietet sich ggf. die Nutzung von Hybridfahrzeugen an. In der Stadt kann auch der Einsatz von Elektrofahrrädern und Elektromofas eine Alternative sein.

2.9 Internes und externes Anregungs- und Beschwerdemanagement

Im Sinne der gesetzlichen Regelung muss ein internes und externes Anregungs- und Beschwerdemanagement vorhanden sein. Die AWO Neubrandenburg versucht dies durch regelmäßige Vorstellungen des Betriebsrats in den Einrichtungen zu realisieren. Des Weiteren bewährt sich das seit 2018 eingeführte Konzept „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Anonymisierung



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

bei Beschwerden und/oder Verbesserungsvorschlägen. Ein [anonymes Beschwerdeformular](#) gibt es seit November 2018 für Klienten/Kunden, Eltern, Angehörige als auch für Mitarbeiter. Dafür wird in der Geschäftsstelle ein „Kummerkasten“ eingerichtet, der durch den Betriebsrat oder eine vergleichbare unabhängige Person der AWO Neubrandenburg 1x monatlich geleert und in Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement und dem Controlling ausgewertet wird. Die anonymen Beschwerdeformulare liegen für jedermann im Eingangsbereich der Einrichtungen frei zugänglich aus. Außerdem sollen Beschwerdeformulare in den Einstellungsmappen zu den festen Bestandteilen gehören.

Das externe Beschwerdemanagement kann beispielsweise durch Ansprechpartner/Kanäle entstehen. Jährlich finden z. B. bereits sowohl Befragungen der Pflegebedürftigen bzw. der Angehörigen als auch Befragung von Eltern unserer Kindertagesstätten statt. Aber auch Feedbackbögen zu Seminaren oder Veranstaltungen sind ein fester Bestandteil im Beschwerdemanagement der AWO Neubrandenburg.

2.10 Einhaltung der Satzung bzw. Gesellschaftervertrages

Es wird vom Gesetz gefordert, dass die Einhaltung des Zwecks des Gesellschaftsvertrages gegeben ist. Dieser sollte immer aktuell sein. Im September 2018 wurde bei der AWO Neubrandenburg ein neuer Vorstand gewählt und die aktualisierte Satzung verabschiedet. Wichtig ist in diesem Zusammenhang zu dem die Vertretungsbefugnis, der Sitz, die Mittelverwendungsnachweise, die Haushalte, die Gemeinnützigkeit, das Kapital und die Befreiung von § 181 BGB. Letzteres enthält Vorschriften zur Vermeidung von „In-Sich-Geschäften“. Dieses wurde in der AWO Neubrandenburg bereits umgesetzt.

Darüber hinaus soll ein Verlust der Gemeinnützigkeit durch das Finanzamt vermieden werden. Das Qualitätsmanagement erarbeitete dazu in Zusammenarbeit mit der kaufmännischen Leitung ein Vorgabedokument zum Schreiben des jährlichen Sachberichtes und eine dazugehörige Verfahrensanweisung mit dem Ziel einheitliche



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

**Compliancemanagementsystem
der
AWO Neubrandenburg**

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

Strukturen für jeden Bereich zu gewährleisten. Die Vorlage für den jährlichen Sachbericht ist in roXtra hinterlegt und wird von dem Einrichtungsleiter ausgefüllt (siehe [FO II-5.5.1 Verfassen eines Sachberichtes](#) sowie [FO II-5.5.1/F01 Vorlage Sachbericht](#)).

Für den Fall, dass Überschüsse entstehen, ist es wichtig eine zeitnahe Mittelverwendung durchzuführen. Hierzu werden dem Vorstand nach jedem Geschäftsjahr Vorschläge zum Mitteleinsatz gemacht. Diese werden im Vorstand diskutiert. Nach der Beratungsfolge und der Einarbeitung eventueller Änderungswünsche wird die Mittelverwendung letztlich beschlossen. Für jede Gesellschaft wird ein gesonderter Beschluss gefasst, extra verschriftlicht und vom geschäftsführenden Vorstand gezeichnet.

Für den Fall eingetretener Verluste werden durch die Geschäftsführung Vorschläge zum Ausgleich beziehungsweise zur Weiteren Vorgehensweise gemacht. Diese werden im Vorstand diskutiert. Nach der Beratungsfolge und der Einarbeitung eventueller Änderungswünsche wird die Verfahrensweise letztlich beschlossen. Für jede Gesellschaft wird ein gesonderter Beschluss gefasst, extra verschriftlicht und vom geschäftsführenden Vorstand gezeichnet.

Die Satzung des Vereins stellt die Regeln für das gesamte Verbandshandeln auf. Alle geschlossenen Gesellschafterverträge ordnen sich dem Verbandszweck unter. Dieser ordnet sich wiederum dem Gesamtzweck der Arbeiterwohlfahrt unter. Die Arbeiterwohlfahrt kämpft mit ehrenamtlichen Engagement und professionellen Dienstleistungen für eine sozial gerechte Gesellschaft:

- Wir bestimmen – vor unserem geschichtlichen Hintergrund als Teil der Arbeiterbewegung – unser Handeln durch die Werte des freiheitlich demokratischen Sozialismus: Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit.



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

- Wir sind ein Mitgliederverband, der für eine sozial gerechte Gesellschaft kämpft und politisch Einfluss nimmt. Dieses Ziel verfolgen wir mit ehrenamtlichen Engagement und professionellen Dienstleistungen.
- Wir fördern demokratisches und soziales Denken und Handeln. Wir haben gesellschaftliche Visionen.
- Wir unterstützen Menschen, ihr Leben eigenständig und verantwortlich zu gestalten und fördern alternative Lebenskonzepte.
- Wir praktizieren Solidarität und stärken die Verantwortung der Menschen für die Gemeinschaft.
- Wir bieten soziale Dienstleistungen mit hoher Qualität für alle an.
- Wir handeln in sozialer, wirtschaftlicher, ökologischer und internationaler Verantwortung und setzen uns nachhaltig für einen sorgsamem Umgang mit vorhandenen Ressourcen ein.
- Wir wahren die Unabhängigkeit und Eigenständigkeit unseres Verbandes; wir gewährleisten Transparenz und Kontrolle unserer Arbeit.
- Wir sind fachlich kompetent, innovativ, verlässlich und sichern dies durch unsere ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das Gesamte Verbandshandeln ist diesen Leitsätzen unterzuordnen. Der ehrenamtliche Vorstand trifft Entscheidungen, die mittels Beschlüsse oder Anweisungen an die Geschäftsführung in das Verbandsleben zu integrieren sind. Jegliches Handeln welches diesen Leitsätzen, der Satzung oder der Gesellschafterverträge nicht entspricht, ist verbandsschädigend und somit als Complianceverstoß zu ahnden.

2.11 Öffentliches Recht, Organisationsprozesse und Allgemeine Betriebsführung

Betriebsgenehmigungen sind gesetzlich vorgeschrieben. Nach einer eindringlichen Prüfung hält sich die AWO Neubrandenburg an die gesetzlichen Bestimmungen. Alle



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

**Compliancemanagementsystem
der
AWO Neubrandenburg**

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

Einrichtungen verfügen über eine gültige Betriebserlaubnis. Zusätzlich werden im Sinne des Gesetzes Genehmigungen für öffentliche Veranstaltungen benötigt.

Organigramme des Unternehmens sind gesetzliche Vorschrift. Alle Organigramme der AWO Neubrandenburg sind stets aktuell in roXtra hinterlegt.

Des Weiteren fordert das Gesetz aktuelle Stellenbeschreibungen. Erste Stellenbeschreibungen wurden in roXtra eingepflegt. Ziel ist es, dass das Qualitätsmanagement in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung bis zum 01.01.2019 alle fehlenden Stellenbeschreibungen überarbeitet und in roXtra hinterlegt.

Laut gesetzlicher Vorschrift muss außerdem ein Qualitätsmanagementhandbuch inklusive Verfahrensanweisungen und Prozessbeschreibungen vorliegen. Diese Vorgabe wird mit dem EDV gestützten Programm roXtra erfüllt und kann innerhalb der AWO Neubrandenburg von allen Mitarbeitern genutzt werden.

Mit der Darstellung der Außenkommunikation beschäftigt sich der Geschäftsführer in Abstimmung mit dem Qualitätsmanagement. Zu den wichtigsten Punkten gehören die Pflichtangaben auf Geschäftsbriefen und in den E-Mails, das Melden am Telefon, das Rauchen u.v.m.

Zudem sind Unterschriftenregelungen, allgemeine Verhaltensrichtlinien des Unternehmens und vertraglich vorgeschriebene Wartungen der Geschäftsbeziehungen gesetzlich gefordert. Letzteres zählt zu den Aufgaben vom Geschäftsführer.



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

**Compliancemanagementsystem
der
AWO Neubrandenburg**

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

3. Überführung des CMS in den Regelbetrieb

Der wichtigste Punkt bei der Überführung des Compliancesystems in die Prozesse der AWO Neubrandenburg ist die Kommunikation des Themas und die Durchführung von Schulungen, z. B. durch das Qualitätsmanagement. Als Compliance-Verantwortlicher wurde Herr Peter Schwartz (Vorstandsmitglied) benannt. Dieser begleitet die einzelnen Fachbereiche bei der Einführung des Managements. Zu den Aufgaben des Compliance-Verantwortlichen zählen u. A. die Überprüfung, die Überwachung und die Wirksamkeitskontrolle des Compliancesystems, die Prüfung der Mitarbeiterbefragungen und der externen Befragungen sowie einen kontinuierlichen Informationsfluss über den Verlauf des Compliancesystems der AWO Neubrandenburg. Außerdem sind die gesetzlich geforderten arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen. Dieses wird mit Hilfe eines Berichtssystems aus dem Controlling umgesetzt. Zusätzlich sollen Ermahnung, Abmahnung, Kündigung und Anzeigen im Qualitätsmanagement erfasst werden.

Kontakt Daten Compliance-Verantwortlicher: Peter Schwartz
E-Mail: waltraudschwartz@gmx.de



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

4. Kennzahlen

Um ein funktionierendes System zu gewährleisten, bedarf es einen entsprechenden Nachweis. Hierfür gibt es ein Kennzahlensystem was Aufschluss über die Regeltreue im Verband geben kann. Das Berichtswesen umfasst den Gesamtverband und stellt auf alle Bereiche ab. Die Kennzahlen sammeln sich bei der Geschäftsführung und werden nach folgenden Zuständigkeitsbereichen bearbeitet:

Qualitätsmanagement: In allen Einrichtungen der Arbeiterwohlfahrt wird mindestens alle 2 Jahre ein internes Audit durchgeführt. Dieses richtet sich nach den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2015 und den Normen der Arbeiterwohlfahrt. Es wird dabei geprüft, ob die umfassend im Qualitätsmanagement beschriebenen Verfahren auch in der Praxis Anwendung finden. Im Ergebnis erhalten die Einrichtungen ein Zertifikat, welches den Erfüllungsgrad in Prozent ausdrückt. Dieses ist sichtbar in den Einrichtungen auszuhängen. Ziel der Einrichtungen muss es sein, einen Erfüllungsgrad von 80% nicht zu unterschreiten. Einmal jährlich werden alle Audits zusammengefasst und ein Durchschnittswert gebildet. Zudem wird mittels Liste mitgeteilt, welche Einrichtungen auditiert wurden, sowie ein Jahresplan für das Folgejahr erarbeitet und besprochen.

Einmal jährlich wird dem Geschäftsführer zudem eine Auswertung über die Befragung von Kunden der Arbeiterwohlfahrt vorgestellt. Diese wird nach Einrichtungen geschlüsselt.

Personalabteilung: Ab dem Jahr 2019 wird durch die Personalabteilung ein monatliches Berichtswesen über Mehr- und Überstunden geführt, welches der Geschäftsführung vorgelegt wird. Zudem werden die Fehlzeiten monatlich dargestellt, nach Beschäftigungsgruppen aufgearbeitet sowie nach Einrichtungen gefiltert. Zudem wird monatlich die Zahl der Beschäftigten pro Gesellschaft in VBE mitgeteilt. Die entsprechende Auswertung erfolgt immer zum Ende des Folgemonats



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

um die Validität zu gewährleisten. Neben den monatlichen Kennzahlen fragt die Personalabteilung quartalsweise alle Einrichtungen ab, ob die Beschäftigten denen Lohn ausgezahlt wird auch tatsächlich tätig sind, um Missbrauch und Fehler zu vermeiden. Jährlich arbeitet die Personalabteilung der Geschäftsführung eine Übersicht von Urlaub, Eintritten und Austritten, Anzahl von Bewerbungen, der Anzahl von Schwerbehinderten, Schwangeren und geförderten Mitarbeitern zu.

Organisation und Controlling: Das Controlling fasst 1x jährlich alle Kennzahlen in einem Bericht zusammen und übergibt einen Controlling/Compliancebericht an die Geschäftsführung. In diesem Bericht nimmt das Controlling eine Strukturbewertung der Arbeiterwohlfahrt vor und unterbreitet Verbesserungsvorschläge. Es wird auch aufgenommen, welche Kredite im Folgejahr auslaufen und ein Vorschlag (Weiterführung oder Ablösung) unterbreitet. Zudem wird einmal jährlich geprüft, welche aktuellen, rechtskräftigen Verträge in jeder Gesellschaft bestehen. Diese werden bewertet und gegebenenfalls einem Fremdvergleich unterzogen. Die Revision des Vorstandes und der Compliancebeauftragte wird in die Erstellung des Berichtes einbezogen. Quartalsweise arbeitet das Controlling Pflegevisiten auf und zieht Stichproben aus den Kassenbüchern. Zudem führt das Controlling eine Umsatzbewertung pro Firma durch und setzt diese ins Verhältnis zu den Kosten. Es wird ermittelt, wie viele Beschwerden eingegangen sind. Letztlich wird durch das Controlling geprüft, wie die Höher der kurzfristigen und langfristigen Forderungen steht und dazu die Anzahl der rausgeschickten Mahnungen erfasst. Diese Daten werden der Geschäftsführung bis Ende des Folgemonats eines jeden Quartals vorgelegt. Das Controlling ist außerdem für die monatliche Meldung der Wirtschaftsdaten an die Banken zuständig und arbeitet der Geschäftsführung eine monatliche Cash Flow Rechnung zu.

Die gesamte Ermittlung von Kennzahlen in der Organisation soll dem Zweck dienen, die wirtschaftliche, rechtsichere und ökonomische Führung des Verbandes mit all seinen Gesellschaften zu sichern. Die Geschäftsführung stimmt sich über alle Daten mit der kaufmännischen Leitung ab.



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

Compliancemanagementsystem der AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

5. Richtlinien bei einem Complianceverstoß

Aus der Arbeitsgruppe „Compliance“ heraus wird die Schlichtungsgruppe Compliance gegründet. Die Gruppe besteht aus einem Mitglied des Vorstandes (Compliancebeauftragter), der/den Betriebsratsvorsitzenden, dem Qualitätsmanagement, der Geschäftsführung und einem Vertreter des Landesverbandes. Die eingerichtete Organisation ist verantwortlich gemeldete Complianceverstöße aufzugreifen und zu prüfen. Sie ist kein beschließendes Organ. Sie arbeitet den gemeldeten Verstoß auf und erstellt entsprechende Empfehlungen für den Vorstand. Die Schlichtungsgruppe tagt halbjährlich und überprüft das erstellte Compliancesystem auf Schwachstellen. Regelungen können nur in der Gruppe ergänzt oder verändert werden. Entscheidungen sowie Entwicklungen sind transparent zu formulieren und nachweislich zu dokumentieren.



Feldmark 1
17034 Neubrandenburg

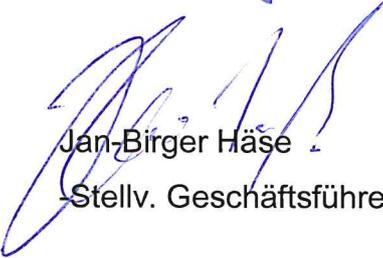
Compliancemanagementsystem
der
AWO Neubrandenburg

AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH
AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH
AWO Blankensee gGmbH
AWO Ostvorpommern gGmbH
sowie
Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen

Neubrandenburg, den 17.12.2018


Martin Jennerjahn

-Geschäftsführer-


Jan-Birger Häse

-Stellv. Geschäftsführer-


Matthias Gierich

AWO Landesverband
Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Susan Lücke

-Assistentin der Geschäftsführung-

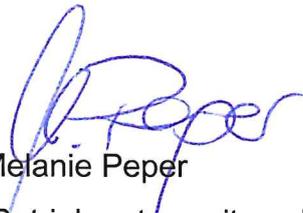

Christine Zuch-Schuldt

-Qualitätsmanagement-



Peter Schwartz

-Compliancebeauftragter-


Melanie Peper

-Betriebsratsvorsitzende-


Anja Reinstein

-Kaufmännische Leitung-


Claudia Klose

-Personalabteilung-