Abgeordnetenhaus BERLIN

Drucksache 18 / 20 861
Schriftliche Anfrage

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Maik Penn (CDU)

vom 28. August 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 30. August 2019)

zum Thema:

Korruption in landeseigenen Betrieben - Erkenntnisse, Prävention und Folgen

und **Antwort** vom 16. September 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 18. Sep. 2019)

Die Drucksachen des Abgeordnetenhauses sind bei der Kulturbuch-Verlag GmbH zu beziehen.
Hausanschrift: Sprosserweg 3, 12351 Berlin-Buckow · Postanschrift: Postfach 47 04 49, 12313 Berlin, Telefon: 6 61 84 84; Telefax: 6 61 78 28.

Senatsverwaltung für Finanzen

Herrn Abgeordneten Maik Penn (CDU)
über
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/20861
vom 28. August 2019
über Korruption in landeseigenen Betrieben - Erkenntnisse, Prävention und Folgen

---

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Wann zuletzt und in welchen Abständen erfolgte durch wen und mit welchen Instrumenten eine Betrachtung sämtlicher landeseigener Betriebe, ihrer einzelnen Aufgabengebiete und Arbeitsabläufe (präventiv) auf mögliche Korruptionsanfälligkeit und (aufklärend) auf Korruptionsfälle?

Zu 1.:
Gemäß dem Berliner Corporate Governance Kodex (BCGK) haben die Geschäftsleitungen für die konzernweite und kontinuierliche Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien (Compliance) zu sorgen. Dies schließt Regelungen ein, die die Reduzierung der Korruptionsanfälligkeit und die Vermeidung von Korruptionsfällen zum Ziel haben.

Hierfür stehen den Geschäftsleitungen der Landesunternehmen verschiedene Instrumente zur Verfügung. Regelmäßig wiederkehrende sowie stichprobenartige interne Kontrollen durchgeführt von der Internen Revision oder Auditoren gehören hierbei ebenso zum Repertoire wie die Implementierung eines Internen Kontrollsystems (IKS), welches wiederum die konsequente Umsetzung grundlegender Kontrollprinzipien wie des 4-Augen-Prinzips und der Funktionstrennung sowie die Anwendung von Berechtigungskonzepten gewährleistet. Ziele des IKS sind daher u. a. die Liquiditäts- und Vermögenssicherung sowie die Vermeidung bzw. Erschwerung unternehmensschädigender Handlungen. Darüber hinaus sollte ein Compliance-Management-System (CMS) etabliert sein, um alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Organmitglieder dabei zu unterstützen, alle relevanten Gesetze und Regelungen zu kennen und damit einhalten zu können.

Neben der Geschäftsleitung kommt dem Aufsichtsrat als Überwachungs-, Beratungs- und Kontrollorgan eine zentrale Rolle bei der Korruptionsbekämpfung zu. Laut BCGK hat die Geschäftsleitung den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Compliance zu unterrichten. Der Aufsichtsrat größerer Landesunternehmen soll zusätzlich einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich u.a. mit der Überwachung der Wirksamkeit des internen

Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, des inneren Revisionssystems sowie der Compliance befasst.

Der vom Aufsichtsrat beauftragte unabhängige Abschlussprüfer bestätigt in der jährlichen Jahresabschlussprüfung u. a. die Konformität der Unternehmensführung mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften und den ergänzenden Bestimmungen des Gesellschaftsvertrags und der Satzung. Im Rahmen der für die Landesunternehmen verbindlichen zusätzlichen Prüfung nach § 53 Haushaltsgrundsätzegesetz (HGrG) als Erweitung der Jahresabschlussprüfung wird über einen Fragenkatalog die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung festgestellt. Dies schließt im Detail die Wirksamkeit der Informationssysteme, des Controllings, der Risikofrüherkennungssysteme, der Internen Revision sowie die Prüfung auf Übereinstimmung der Rechtsgeschäfte und Maßnahmen mit dem Gesetz, der Satzung bzw. dem Gesellschaftsvertrag und der Geschäftsordnung ein und umfasst zudem die Bestätigung der angemessenen Berichterstattung an das Überwachungsorgan.

2. Welche landeseigenen Betriebe verfügen seit wann über ein eigenes Konzept zur Korruptionsbekämpfung? Wie ist der Umsetzungsstand und wie der Planungsstand in allen landeseigenen Betrieben Berlins?
3. Welche Bereiche von landeseigenen Betrieben gelten aufgrund ihrer Aufgaben als besonders korruptionsanfällig, welche allgemeinen Schutzmechanismen und -regeln gibt es?
4. Wie viele Fälle von Korruption wurden jährlich in landeseigenen Betrieben seit dem Jahr 2001 festgestellt? Von welchem Schaden ist jeweils auszugehen (bitte um jeweilige Angabe der Betriebe und Aufgabenbereiche)?
5. Welche Maßnahmen wurden seit dem Jahr 2001 zur Korruptionsbekämpfung in landeseigenen Betrieben neu ergriffen?
6. In welchem Umfang gibt es in den landeseigenen Betrieben Kontrollmechanismen sowie Personal zur Erkennung, Aufklärung und Bekämpfung von Korruption?
7. Welche Präventionsmaßnahmen – einschließlich Beschulungen – werden in den und für die landeseigenen Betriebe durchgeführt, um Korruptionsfälle im Vorfeld zu vermeiden (bitte die Maßnahmen benennen, wie oft, in welchen Abständen, für welche Zielgruppen und für wie viele Beschäftigte insgesamt, diese an welcher Stelle seit 2016 durchgeführt wurden und aktuell geplant sind)?

Zu 2. bis 7.:
Die Teilfragen 2. bis 7. betreffen Sachverhalte, die der Senat nicht in eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Um Ihnen ungeachtet dessen eine Antwort zukommen zu lassen, hat er die bedeutenden Anstalten des öffentlichen Rechts und großen Unternehmen des privaten Rechts um Stellungnahmen gebeten, die von dort in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat übermittelt wurden. Die im Rahmen der Abfrage zum aktuellen Stand übermittelten Angaben werden in der als Anlage beiliegenden Tabelle wiedergegeben.

Berlin, den 16.09.2019

In Vertretung

Vera Junker
Senatsverwaltung für Finanzen

Anlage zu den Fragen 2 - 7 der Schriftliche Anfrage Nr. S 18/20861 – Korruption in landeseigenen Betrieben - Erkenntnisse, Prävention und Folgen

	2. Welche landeseigenen Betriebe verfügen seit wann über ein eigenes Konzept zur Korruptionsbekämpfung? Wie ist der Umsetzungsstand und wie der Planungsstand in allen landeseigenen Betrieben Berlins?	**3. Welche Bereiche von landeseigenen Betrieben gelten aufgrund ihrer Aufgaben als besonders korruptionsanfällig, welche allgemeinen Schutzmechanismen und -regeln gibt es?**	**4. Wie viele Fälle von Korruption wurden jährlich in landeseigenen Betrieben seit dem Jahr 2001 festgestellt? Von welchem Schaden ist jeweils auszugehen (bitte um jeweilige Angabe der Betriebe und Aufgabenbereiche)?**	**5. Welche Maßnahmen wurden seit dem Jahr 2001 zur Korruptionsbekämpfung in landeseigenen Betrieben neu ergriffen?**	**6. In welchem Umfang gibt es in den landeseigenen Betrieben Kontrollmechanismen sowie Personal zur Erkennung, Aufklärung und Bekämpfung von Korruption?**	**7. Welche Präventionsmaßnahmen – einschließlich Beschulungen – werden in den und für die landeseigenen Betriebe durchgeführt, um Korruptionsfälle im Vorfeld zu vermeiden (bitte die Maßnahmen benennen, wie oft, in welchen Abständen, für welche Zielgruppen und für wie viele Beschäftigte insgesamt, diese an welcher Stelle seit 2016 durchgeführt wurden und aktuell geplant sind)?**
BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH	Die BEHALA verfügt nicht über ein gesondertes Konzept zur Korruptionsbekämpfung. Es werden die Grundsätze des „Vier-Augen-Prinzips“ und der „Transparenz“ im betrieblichen Alltag in konkreten Sachzusammenhängen situationsadäquat aufgegriffen. Erfahrungsgemäß erreichen regelmäßigen Hinweise und Appelle die Beschäftigten besonders nachhaltig. Das Vier-Augen-Prinzip sowie die Anforderungen an Transparenz und Dokumentation sind im Organisationshandbuch verankert; durch die Wirtschaftsprüfer wurden keine Abweichungen festgestellt.	Bereich Einkauf, operative Bereiche Umschlag und Vermietung Allgemeiner Schutzmechanismus: Vier-Augen-Prinzip bei der Anlage von Systemdaten und in der Abwicklung sämtlicher darauf basierender Geschäfte Festlegungen und Appelle zur Einhaltung der Anforderungen an Dokumentation insbesondere von Einkaufsvorgängen	keine Feststellungen	Überprüfung Vier-Augen-Prinzip über Bereiche Einkauf sowie operative Bereiche hinaus Transparenz durch Dokumentation von Beschaffungsabläufen, insbesondere bei EU-weiten Ausschreibungen regelmäßig unter Beteiligung von Fachanwälten für Vergaberecht Wiederkehrende externe Zusatzprüfungen durch Wirtschaftsprüfer Bei Neueinstellung Übergabe des Merkblatts über das Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen durch Dienstkräfte des Landes Berlin sowie mündliche Belehrung	Durchgehende mündliche Sensibilisierung der jeweiligen Beschäftigten durch Vorgesetzte Besondere Reflexionen bei den Beschäftigten in den Bereichen Einkauf und Recht	bei Befassung mit einzelnen Vorgängen explizite Nachfrage und Hinweise durch Vorgesetzte zur Bewusstmachung von Gefährdungspotenzial stetige Hinweise durch Bereich Recht und Leitung Einkauf an die Beschäftigten aller Bereiche zur Einhaltung der geltenden Verfahrensregeln mit ausführlicher Begründung
	2. Konzept	**3. Bereiche und Schutzmechanismen**	**4. Fälle**	**5. Maßnahmen**	**6. Kontrollmechanismen**	**7. Präventionsmaßnahmen**

Berliner Bäder-Betriebe (BBB) AöR	Die Führungskräfte der BBB sind verpflichtet, im Rahmen eines installierten Regelprozesses jährlich eine Erklärung über das Bestehen persönlicher oder geschäftlicher Beziehungen zu Vertragspartnern der BBB abzugeben und diese offenzulegen. Nebentätigkeiten sind anzuzeigen. Bei Interessenskonflikten können diese untersagt werden. Die Mitarbeiter der Vergabestellen (Abteilung Bau-FM, Abteilung Einkauf) sind verpflichtet, ab einem Auftragsvolumen von 15.000,00 EUR im Rahmen von Vergabeverfahren zu potentiellen Vertragspartnern nachweislich Abfragen im Berliner Korruptionsregister vorzunehmen.	Bei den BBB gelten die Geschäftsprozesse bzgl. der Vergabe von Dienst- und Bauleistungen als potentiell besonders korruptionsanfällig. Als Schutzmaßnahme ist in den Organisationsrichtlinien der BBB folgendes geregelt: Die Leitung Revision und Compliance ist in die Entscheidung über die Vergabe von Lieferungen und Leistungen ab netto 25.000,00 EUR sowie von Bauleistungen ab netto 50.000,00 EUR einzubeziehen. Dies schließt grundsätzlich auch die Wahl des Vergabeverfahrens ein.	In dem genannten Zeitraum gab es einen Fall (der in 2012 auch zu einer Kündigung des Betroffenen führte). Es handelte sich um einen Beschäftigten des Einkaufs. Der Schaden war für das Unternehmen finanziell geringfügig (1 T€).	Im Rahmen der Neustrukturierung der Verwaltung wurde die Stabsstelle „Revision und Compliance" eingerichtet, die direkt dem Vorstand unterstellt und berichtspflichtig ist. Der Vorstand der BBB hat eine Vertrauensperson für interne und externe Hinweisgeber*innen ernannt. Unter Zusicherung der Anonymität und Vertraulichkeit können der Vertrauensperson Hinweise zu möglichen Gesetzes- oder Regelverstößen mitgeteilt werden. Als Handlungsleitfaden für die Beschäftigten der BBB wurde eine Verfahrensanweisung zum Umgang mit Zuwendungen und Geschenken erstellt.	Die Stabsstelle „Revision und Compliance" ist für die Überwachung der bestehenden Regelungen zuständig.	Die Mitzeichnung von Vergabevermerken erfolgt durch die Stabsstelle Revision laufend im Rahmen der bekannten Wertgrenzen. Die Verfahrensanweisung zum Umgang mit Zuwendungen und Geschenken wird allen Beschäftigten jährlich zur Kenntnis gegeben.
Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) AöR	Die BSR verfügte schon vor dem Jahr 2001 über eine Interne Revision, welche sich mit dem Thema Korruptionsbekämpfung beschäftigte.	Korruptionsmöglichkeiten gibt es in allen Prozessen, bei denen Mitarbeiter über Vermögen des Unternehmens verfügen können. Zur Prävention werden nachfolgende Maßnahmen ergriffen: • Einrichtung eines angemessenen IKS • Schulung von Mitarbeitern	Seit dem Jahr 2001 gab es im Schnitt ca. 2 Fälle pro Jahr im Regelfall auf den RC Höfen und im Vergabeprozess. Der nachgewiesene Schaden ist hierbei marginal. Es muss jedoch davon ausgegangen werden, dass es ein Dunkelfeld gibt, welches nicht beziffert werden kann.	Seit dem Jahre 2001 wurde bei den BSR verstärkt Wert auf die Prävention gelegt. Im Jahre 2009 wurde begonnen ein CMS einzuführen. Im Rahmen des CMS • wurden Mitarbeiter in korruptionssensiblen Bereichen geschult • eine Whistleblowing – Hotline eingerichtet • Korruptionsrisiken im Risikomanagement erfasst und bewertet	Diese Frage kann für die BSR nicht mit einer Zahl beantwortet werden, da es keine Organisationseinheit gibt, welche sich ausschließlich mit dem Thema Korruption. Ressourcen die für die Korruptionsbekämpfung herangezogen werden befinden sich im Wesentlichen in den Organisationseinheiten Revision/Compliance,	Hinsichtlich der Maßnahmen sei auf die Fragen 2 und 4 verwiesen. Bei den Schulungen können 2 Arten unterschieden werden. Das eine sind Schulungen, die dazu dienen den vorgegeben Arbeitsablauf einzuhalten. Diese Schulungen werden nach Bedarf durchgeführt.
	2. <u>Konzept</u>	**3. <u>Bereiche und Schutzmechanismen</u>**	**4. <u>Fälle</u>**	**5. <u>Maßnahmen</u>**	**6. <u>Kontrollmechanismen</u>**	**7. <u>Präventionsmaßnahmen</u>**

		• Benennung von Ansprechpartner bei Auffälligkeiten		• bei der Gestaltung von Prozessen wird auf ein funktionsfähiges IKS geachtet.	Personal, Recht, Risikomanagement. Darüber hinaus werden aber auch Ressourcen der Fachbereiche genutzt. Des Weiteren gibt es ein Budget um im Einzelfall externe Unterstützung einzuholen.	Das zweite sind Informationen/Schulungen von Sonderthemen wie z. B. Umgang mit Bewirtungen, Einladungen und Geschenken. Diese Themen werden im Rahmen der regelmäßigen Unterweisungen behandelt.
Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) AöR	Die BVG hat seit 2010 ein in der Konzernrichtlinie „Korruptionsprävention und -bekämpfung“ niedergelegtes Konzept. Auf dieser Grundlage ist unter anderem der Leiter der Konzernrevision als interne Ansprechperson für Korruptionsprävention und -bekämpfung benannt und eine externe Ombudsperson beauftragt, Hinweise entgegenzunehmen. Die Inhalte der Konzernrichtlinie werden in Schulungsmaßnahmen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermittelt. Das bestehende Konzept wird bei Bedarf angepasst.	Die Bereiche „Einkauf“ und „Bauplanung / Bauleitung“ wurden als besonders korruptionsgefährdet identifiziert. Schutzmechanismen: • Meldewege für Hinweise auf Verstöße • Analyse der Korruptionsrisiken • Transparenz und Dokumentation von Entscheidungen • Mehr-Augen-Prinzip • Funktionstrennung • Zeichnungsbefugnisse • Berechtigungskonzepte • Schulung der Mitarbeiter*innen • Verfahrensbeschreibung für Vergaben • Regelungen zur Annahme und Gewährung von Belohnungen und Geschenken • Grds. Verbot von Spenden, Sponsoring • Anzeigepflicht bei Nebentätigkeiten und bei Interessenkonflikten	In der BVG wird sämtlichen – auch anonymen – Hinweisen auf einen Korruptionsverdacht nachgegangen. Seit 2001 gab es keinen nachgewiesenen und von den Ermittlungsbehörden geahndeten Fall von Korruption.	Die BVG hat 2010 erstmals explizit eine Konzernrichtlinie zur Korruptionsprävention und -bekämpfung als zentrales Regelungswerk in Kraft gesetzt, in der teilweise auf bereits bestehende Regelungen verwiesen wurde bzw. wird. Auf dieser Basis wird seit 2011 eine regelmäßige Risikoanalyse durchgeführt.	Die Ansprechperson für Korruptionsprävention und -bekämpfung wird anlassbezogen von Mitarbeitern der Konzernrevision unterstützt. Die rechtliche Beurteilung und der ggf. erforderliche Kontakt zu Ermittlungsbehörden erfolgt durch die Rechtsabteilung.	In Umsetzung des Schulungskonzepts werden die Angehörigen der 1. bis 3. Führungsebene als Multiplikatoren und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders korruptionsgefährdeter Bereiche über die Risiken und Gegenmaßnahmen informiert. In diesem Zusammenhang werden jährlich mehrere Schulungstermine angeboten und die verpflichtende Teilnahme der dafür vorgesehenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachgehalten.
	2. <u>Konzept</u>	**3. <u>Bereiche und Schutzmechanismen</u>**	**4. <u>Fälle</u>**	**5. <u>Maßnahmen</u>**	**6. <u>Kontrollmechanismen</u>**	**7. <u>Präventionsmaßnahmen</u>**
Berliner Wasserbetriebe AöR	Ein erstes Konzept zur Korruptionsbekämpfung wurde bereits im Jahr 2007 erstellt und mit	Bei den BWB ist der Bereich Einkauf der besonders korruptionsgefährdete Bereich. Es gibt	In einem Korruptionsverdachtsfall laufen seit 2014 staatsanwaltliche	Ein Konzept zur Korruptionsbekämpfung wurde 2007 erstellt und mit Maßnahmen umgesetzt.	Es werden interne Audits durchgeführt, in de-	Jährlich werden alle Beschäftigten der BWB zum Verhaltenskodex und zu den Regelungen

	Maßnahmen umgesetzt. Seit 2011 gibt es ein eingeführtes Compliance Managementsystem, das seitdem aufrecht gehalten wird. Das Thema Korruptionsprävention ist dabei ein zentrales Thema.	Regelungen zur Korruptionsprävention, die für das ganze Unternehmen gelten, diese werden jährlich allen Beschäftigten nachweislich unterwiesen. Im Bereich Einkauf werden zusätzliche Schulungen durchgeführt.	Ermittlungen. Arbeitsrechtliche Maßnahmen sind entsprechend ergriffen worden.	Es wurden Anweisungen zur Korruptionsprävention erstellt, die Einhaltung wird regelmäßig überprüft. Die Anweisung zum Umgang mit Geschenken und Einladungen bezieht sich auf die Senatsrichtlinie. Ein Verhaltenskodex wurde implementiert und wird jährlich unterwiesen. Es gibt einen Bereich für das Compliance Managementsystem. Es werden Schulungen durchgeführt. Informationen und Ansprechpartner sind im Internet veröffentlicht.	nen das Thema Korruptionsprävention auch geprüft wird. Es gibt einen eigenen Fachbereich für das Compliance Managementsystem. Es ist ein Hinweisgebersystem mit externer Ombudsstelle eingerichtet, an die sich interne und externe Personen wenden können. Ein interner Integritätsausschuss zur Koordination aktueller Themen tagt quartalsweise.	zur Korruptionsprävention unterwiesen, dies wird nachweislich dokumentiert. Das Compliance Managementsystem einschließlich der Korruptionsprävention ist eine Pflichtschulung für alle Führungskräfte. Seit 2014 haben 232 Führungskräfte daran teilgenommen, für 86 weitere Führungskräfte sind die Schulungen geplant. Jede neue Führungskraft wird im Rahmen des Onboardingprozesses darin geschult.
Berlinovo Immobilien GmbH	2010 Installation Compliance Committee 2013 Implementierung Vertrauensanwalt 2014 Bestellung Compliance Officer 2016 Schaffung Stabsstelle Compliance / Risikomanagement mit Compliance Officer Diverse interne Regelungen, insbesondere: Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung 3.1 vom 06.2017 / Erstveröffentlichung 12.2012	Immobilienunternehmen: Auftragsvergabe – Einkaufsrichtlinie Vermietung – Diverse Regelungen und Arbeitsanweisungen Verkauf – Bieterverfahren, Sorgfaltspflichten GWG Allg. IKS: z. B. Vier-Augen-Prinzip, Kompetenzabstufungen, Prozessmanagement, Interne Revision etc.	seit 2014: keine (lediglich 3 Bestechungsversuche je ca. 100 € im Rahmen der Anmietung – Ablehnung bereits direkt durch Mitarbeiter erfolgt)	Aufbau und Verbesserung: Compliance, IKS Aufbau Hinweisgebersystem, Benennung externer Vertrauensanwalt Schulungsmaßnahmen und Infos an Belegschaft regelmäßiger Jour fixe der Compliance Beauftragten der Berliner Wohnungsbaugesellschaften und berlinovo Treffen der Compliance-Beauftragten aller Berliner Landesbetriebe	Stabsstelle Compliance / Risikomanagement Stabsstelle Interne Revision (insgesamt ca. 1 MAK)	Antikorruptionsrichtlinie an alle Mitarbeiter Schulung von Führungskräften als Multiplikator und ethisches Vorbild (künftig ca. alle 4 Jahre; zuletzt 2019, 2018 und 2016) Schulung von Mitarbeitern der gefährdeten Bereiche (ca. alle 3 Jahre, zuletzt 2018) Präsentationen zu korrekten Verhaltensweisen, Wertgrenzen von Geschenken etc. fortlaufend
	2. <u>Konzept</u>	**3. <u>Bereiche und Schutzmechanismen</u>**	**4. <u>Fälle</u>**	**5. <u>Maßnahmen</u>**	**6. <u>Kontrollmechanismen</u>**	**7. <u>Präventionsmaßnahmen</u>**
Berlinwasser Holding GmbH	keine eigenen Mitarbeiter, daher Fehlanzeige					
degewo AG	Das Thema Korruptionsbekämpfung ist bei degewo Bestandteil des	Die Möglichkeit zur Korruption besteht grundsätzlich in verschiede-	Im angefragten Zeitraum wurden bei degewo keine Fälle von Korruption nachgewiesen.	Es existiert ein Compliance Management System, das weiterentwickelt wird. Neben einem	Als Kontrollmechanismen dienen das Risikomanagementsystem,	Als Präventionsmaßnahmen dienen die vorgenannten Verhaltensrege-

	Compliance Management Systems. degewo verfügt seit mehreren Jahren über „Verhaltensregeln zur Korruptionsprävention und zur Vermeidung von Interessenkonflikten“. Das Compliance Management System umfasst alle Bereiche der degewo AG und ihrer Tochtergesellschaften.	nen Fachbereichen. Daher beziehen sich die Schutzmechanismen und die vorgenannten Regelungen auf das gesamte Unternehmen.		Compliance-Beauftragten wurde eine externe Vertrauensanwältin ernannt. Zum Erfahrungsaustausch kommen die Compliance-Beauftragten der Städtischen Wohnungsunternehmen zusammen. Zudem existiert auf der Ebene der Compliance-Beauftragten aller Landesunternehmen ein Erfahrungsaustausch.	das Compliance Management System und die Revision. Im Rahmen des Compliance Management Systems wurde ein Qualitätssicherungskomitee in Form eines Leitungskreises Compliance installiert, der unter anderem die kontinuierliche und risikoorientierte Kontrolle aller relevanten Compliance-Vorgänge sicherstellen soll.	lungen sowie die genannten organisatorischen Vorkehrungen. Darüber hinaus dienen als Präventionsmaßnahmen insbesondere Mitarbeiterschulungen. Diese werden zum einen als Online-Schulung durchgeführt. Zum anderen finden Präsenzschulungen und sonstige Informationsveranstaltungen statt.
GESOBAU AG	Bei der GESOBAU AG existiert seit 2008 ein Compliance-Management-System (CMS), es ist nach dem Rahmenkonzept der Initiative Corporate Governance der deutschen Immobilienwirtschaft (ICG) und nach dem Berliner Corporate Governance Kodex ausgerichtet. Die GESOBAU AG hat sich den Grundsätzen des ICG-Wertemanagements verpflichtet und wurde zertifiziert. Durch den Fachbereich Revision und Compliance erfolgt eine ständige Evaluierung des CMS. Hierbei werden in einem wiederkehrenden Prozess die	Überdurchschnittlich hohes Korruptionsrisiko in den vermietenden Bereichen. Die GESOBAU AG hat einen mehrstufigen Wohnungsvergabeprozess. Damit erfolgen die potentielle Interessentenauswahl und die tatsächliche Wohnungsvergabe durch zwei unterschiedliche Abteilungen. Der Ablauf des Vermietungsprozesses verfügt über klare Zuständigkeiten, eine nachvollziehbare Dokumentation der einzelnen Verfahrensschritte und das Mehraugenprinzip. Zusätzlich werden im Verhaltenskodex der	Keine	Siehe erste Spalte (Frage 2)	Die Stabsstelle „Revision & Compliance“ ist mit 2 Personen besetzt. Die GESOBAU AG hat verschiedene Institutionen und Instrumente zur Korruptionsbekämpfung installiert, die ein funktionierendes Kontrollsystem (u.a. Transparenz, Vier-Augen, Funktionstrennung) gewährleisten sollen: • Compliance-Handbuch • Compliance-Komitee • Unabhängige, externe Ombudsperson • Erfahrungsaustausch mit Compliance-Experten • Arbeitskreis der Compliance-Verantwortlichen der städtischen	Alle 2 Jahre werden alle Mitarbeiter*innen der GESOBAU AG über eine webbasierte Schulung zum Thema Compliance geschult. Im Jahr 2017 wurde von den sechs städtischen Wohnungsunternehmen in Zusammenarbeit mit der Firma CompCor das Simulationsspiel „Integrity Now!“ erarbeitet und auf wohnungswirtschaftliche Situationen zugeschnitten. Hier werden unterschiedliche, praxisnahe Fallbeispiele unter dem Aspekt betrachtet, ob sie regelkonform sind oder der Compliance des Unternehmens widersprechen.
	2. <u>Konzept</u>	**3. <u>Bereiche und Schutzmechanismen</u>**	**4. <u>Fälle</u>**	**5. <u>Maßnahmen</u>**	**6. <u>Kontrollmechanismen</u>**	**7. <u>Präventionsmaßnahmen</u>**
	Compliance-Risiken des Unternehmens systematisch erfasst, analysiert und fortlaufend überwacht.	GESOBAU AG, dem Compliance-Handbuch, alle Compliance-relevanten Festlegungen in einem Regelwerk zusammengefasst und sind für alle Beschäftig-			Wohnungsunternehmen in Berlin	Insbesondere der Lösungsaustausch zwischen den Teilnehmern aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen hilft, die Fälle zu lösen und das Problembe-

		ten zugänglich (Intranet). Das Compliance-Handbuch wird regelmäßig geprüft und angepasst.				wusstsein zu Compliance-relevanten Ereignissen zu vertiefen. Seit 2019 ist die Schulung Pflichtveranstaltung für Mitarbeiter*innen.
Gewobag Wohnungsbau-AG Berlin	Die Unternehmen des Gewobag-Konzerns treten jeder Form von Korruption, Betrug sowie allen sonstigen Erscheinungsformen der Wirtschaftskriminalität entschieden entgegen. Um Rechts- und Regelverstöße im Konzern vermeiden, identifizieren und sanktionieren zu können, ist ein integratives Compliance-Management System (CMS) installiert. Speziell im Bereich Korruptionsprävention wurden seit 2010 zahlreiche Maßnahmen implementiert. Das CMS wird laufend weiterentwickelt. Derzeit ist eine Zertifizierung in Vorbereitung.	Alle Bereiche im Gewobag-Konzern haben klar definierte Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortungen und Prozesse. Diese sind zentral im Organisationshandbuch (OHB) dokumentiert. Zu besonders korruptionsanfälligen Bereichen, wie Einkauf/Vergabe, Umgang mit Geldanlagen/Finanzierung und Wohnungsvergabe, wurden Geschäftsanweisungen erlassen, die Kompetenzen und Prozesse festlegen, um möglicher Einflussnahme entgegenzuwirken.	Fälle von strafbarer Korruption i.S.d. § 299 ff. StGB wurden im genannten Zeitraum nicht festgestellt. Eine Erfassung erfolgt seit 2012. Im genannten Zeitraum wurde ein Fall von Beeinflussungsversuch im Rahmen der Wohnungsvergabe festgestellt und entsprechend mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen sanktioniert. Ein finanzieller Schaden ist für das Unternehmen nicht entstanden.	-Hinweisgebersystem mit Ombudsperson (extern, seit 2010), Chief Risk & Compliance Officer (intern, seit 2015) -Compliance Ausschuss (seit 2015) -Konzernbetriebsvereinbarung Korruptionsprävention (seit 2010) -Integriertes Risiko- & Compliance Managementsystem (seit 2015) -E-Learning für alle Mitarbeiter (seit 2012) - Schulungen für alle Mitarbeiter (seit 2016) -Reise-, Bewirtungs- und Erstattungsverordnung (seit 2005) -Compliance-Erklärung der Vorstände (seit 2015) -Richtlinie Spenden- & Sponsoring (in Arbeit)	Gewobag: Interne Revision, Risiko- & Compliance Management, Compliance-Ausschuss, konzernweites Organisationshandbuch zur Stützung des internen Kontrollsystems (IKS) sowie rechnungslegungsbezogenes IKS, Arbeitskreis der Compliance Beauftragten der landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften	Die im Vorfeld aufgeführten Präventionsmaßnahmen gelten konzernweit. Die rollierende Schulungsplanung erfasst alle Mitarbeiter und Führungskräfte in regelmäßigem Turnus.
	2. <u>Konzept</u>	**3. <u>Bereiche und Schutzmechanismen</u>**	**4. <u>Fälle</u>**	**5. <u>Maßnahmen</u>**	**6. <u>Kontrollmechanismen</u>**	**7. <u>Präventionsmaßnahmen</u>**
Grün Berlin GmbH	Die Grün Berlin GmbH befolgt die Vorgaben des Berliner Corporate Governance Kodex. Die Einhaltung wird durch die Revision, die Aufsichtsorgane und eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft überwacht. Ferner sind entsprechende Hinweise gem.	Beantwortung durch Senat	Für die Grün Berlin GmbH liegen keine Erkenntnisse über Korruptionsfälle vor.	Grundsätzlich sind Zuständigkeiten sowie Budget- und Wertgrenzen festgelegt, in dem Rahmen Mitarbeiter*innen Vorgänge zeichnen dürfen. Es existiert ein Freigabeprozess mit Unterschriftenregelung und Vier-Augen-Prinzip.	Siehe Antwort zu 1. und 4.	Entsprechende Hinweise werden mit Aufnahme der Tätigkeit gem. des § 3 Abs. 3 TV-L Berlin den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen beigefügt. Überdies sind diese den allgemeinen, gültigen Arbeitsanweisungen für

	des § 3 Abs. 3 TV-L Berlin den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen beigefügt. Vergabeverfahren werden durch ein internes Contractmanagement und beauftragte Rechtsberatungen begleitet.			Die Mittelbewirtschaftung und -verwendung unterliegt einem umfänglichen Controlling. Überdies erfolgen Verwendungsnachweisprüfungen durch die zuständige Zuwendungsstelle.		alle Mitarbeiter*innen angefügt.
HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH	Die HOWOGE verfügt seit November 2013 über ein zertifiziertes Compliance-Managementsystems (CMS), das Regelungen zur Korruptionsbekämpfung enthält.	- Vermietung - Neubau - Spenden, Kooperationen, Sponsoring	Statistische Erfassung der Korruptionsversuche durch Mietinteressenten bei der HOWOGE seit 2016 2016: 3 Korruptionsversuche 2017: keine gemeldeten Korruptionsversuche 2018: 9 Korruptionsversuche 2019: bisher 3 Korruptionsversuche	Errichtung einer Stabsstelle Compliance- und Wertemanagement, besetzt mit der Beauftragten und einer Referentin	- jährliche Schulungen für alle Beschäftigten - Compliance-Schulung für alle neuen MA - jährliche Risikoworkshops zur Risikoerfassung/-bewertung - Compliance-Simulations für Führungskräfte - Abfrage zu Geschenken und Einladungen mit Auswertungsgespräch - jährliche Compliance-Management-Erklärungen der Führungskräfte - Abfrage §6 VgV bei Einstellungsbeginn & im Zweijahres-Zyklus zu potenziellen Interessenkonflikten - CMS-Erklärungen aller neuen Mitarbeiter*innen	- (siehe vorherige Spalte) 2018: 43 Präsenzschulungen mit 575 TN 2019: 19 Schulungen durchgeführt, weitere Schulungen geplant Seit 2019 Hinweis auf grundsätzlich provisionsfreie Vermietung und die Zurückweisung von Geschenken auf HOWOGE-Website Geplant: Flyer in verschiedenen Sprachen zur Aufklärung von Mietinteressenten, auch zum Thema „Schwarzmakler“
	2. <u>Konzept</u>	**3. <u>Bereiche und Schutzmechanismen</u>**	**4. <u>Fälle</u>**	**5. <u>Maßnahmen</u>**	**6. <u>Kontrollmechanismen</u>**	**7. <u>Präventionsmaßnahmen</u>**
Investitionsbank Berlin AöR	Die IBB verfügt über eine sog. "Zentrale Stelle" gemäß KWG. Diese Funktion, die grundsätzlich in Personalunion mit dem Geldwäschebeauftragten wahrgenommen wird, hat die Aufgabe, strafbare Handlungen, also auch Korruption, zu Lasten und durch Beschäftigte der IBB zu verhindern.	In der Bereichen Vergabe von Förderungen und Einkauf. Schutzmechanismen: • eine Sensibilisierung der Beschäftigten • 4-Augen-Prinzip bei allen Förderungsvergaben sowie im Einkauf • Vergabekriterien, inkl. Arbeitsanweisungen und Verhaltenskodex • Schulungen • Merkblätter	keine	Seit 2011 wurden die genannten Maßnahmen durchgeführt. Die Priorität wurde in den letzten 5 Jahren durch Hinzunahme weiterer Personalkapazitäten nochmals erhöht.	Den Bereich Korruption verantwortet die Stabstelle Unternehmens-Compliance.	• regelmäßige Schulungen für alle Beschäftigten • Arbeitsanweisung zu Geschenken und Einladungen

		• externe Ombudsstelle				
IT-Dienstleistungszentrum Berlin AöR	Das ITDZ Berlin hat 2004 damit begonnen eine Innenrevision zu implementieren und ein eigenes Konzept zur Korruptionsbekämpfung erarbeitet. Dieses wird laufend analysiert und ggf. angepasst.	Antikorruptionsatlas, der die Tätigkeiten darstellt und nach Gefährdungsstufen bezüglich Antikorruption bewertet. Schutzmaßnahmen: • Innenrevision mit dem Antikorruptionsbeauftragten • Interne Kontrollsystem • Hinweisschreiben betreffend die Annahme von Belohnungen und Geschenken • Informationsveranstaltungen	kein Fall bekannt geworden	Siehe Beantwortung der Fragen 2.- 4.	Siehe Beantwortung der Fragen 2.- 4. Die Innenrevision ist mit einem Mitarbeitenden ausgestattet, er ist zugleich Antikorruptionsbeauftragter und kann von den Mitarbeitenden zwecks Beratung in Einzelfällen jederzeit kontaktiert werden.	Präventionsmaßnahmen werden vom Antikorruptionsbeauftragten des ITDZ Berlin laufend durchgeführt und durch ein internes Informationsportal im ITDZ Berlin ergänzt. Schulungsmaßnahmen werden seit 2008 auf Anforderung der Fachbereichsleiter durchgeführt.
Messe Berlin GmbH	Die Messe Berlin verfügt seit 2010 über ein Konzept zur Korruptionsbekämpfung. Das Konzept wurde als ganzheitlichen Compliance Management Systems am 01.11.2011 implementiert und wird seitdem kontinuierlich weiterentwickelt.	Es sind keine wesentlichen Risiken aus der Geschäftstätigkeit der Messe Berlin ersichtlich, die negative Auswirkungen auf die Einstufung einer Korruptionsanfälligkeit haben könnten.	Seit dem Jahr 2001 wurden keine Fälle von Korruption bei der Messe Berlin GmbH oder Ihren Tochtergesellschaften festgestellt.	Neben der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen trägt die Messe Berlin im Rahmen ihres Compliance Management Systems mit dem Code of Conduct (Verhaltenskodex) und dem Code of Conduct für Geschäftspartner sowie u.a. der Richtlinie zur Korruptionsprävention dazu bei, Mitarbeiter und	Das zentrale Element des Internen Kontrollsystems (IKS) ist das Three-Lines-of-Defence-Modell: - Die erste Verteidigungslinie bilden die Risikomanagement- und Internen Kontrollsysteme der Konzernbereiche, gesteuert durch das Management.	Neben der Richtlinie zur Korruptionsprävention sind im Code of Conduct (Verhaltenskodex) neben den formulierten Verhaltensregeln auch die Unternehmenswerte der Messe Berlin und das Verbot von Korruption und Bestechung verankert. Der Code of Conduct gilt für alle Beschäftigten.
	2. <u>Konzept</u>	**3. <u>Bereiche und Schutzmechanismen</u>**	**4. <u>Fälle</u>**	**5. <u>Maßnahmen</u>**	**6. <u>Kontrollmechanismen</u>**	**7. <u>Präventionsmaßnahmen</u>**
				Geschäftspartner vor strafbaren Handlungen zu schützen. Im Code of Conduct (Verhaltenskodex) sind neben den formulierten Verhaltensregeln auch die Unternehmenswerte sowie das Verbot von Korruption und Bestechung verankert. Der Code of Conduct gilt für alle Beschäftigten.	- Die zweite Verteidigungslinie bilden das Controlling, Compliance, Sicherheitsmanagement sowie Konzern-Risikomanagement. - Die dritte Ebene bildet die Konzernrevision. Die Messe Berlin hat eine/n interne/n Compliance-Beauftragte/n, ein Hinweisgebersystem	Sämtliche Beschäftigte (ca. 950) erhalten regelmäßig eine Compliance-Schulung. 2019 wurde die Compliance-Führungskräfteschulung aktualisiert. Ab 2020 sollen zudem neben den Präsenz- auch webbasierte Compliance-Schulungen für sämtliche Mitarbeiter der

					und eine externe Ombudsperson.	Unternehmensgruppe angeboten werden.
STADT UND LAND Wohnbauten-GmbH	Die STADT UND LAND hatte 2009 begonnen, ein Compliance-Managementsystem zu implementieren, in dem die Korruptionsbekämpfung integriert ist. Das CMS wurde in den Jahren 2016 und 2017 nach den ICG-Grundsätzen (Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft) geprüft und das erteilte Zertifikat ist bis Ende 2020 gültig.	2012 wurden mit den Führungskräften Risiko-Workshops durchgeführt und gemeinsam Regelungen für die Korruptionsprävention erarbeitet. In den Richtlinien zur Korruptionsprävention ist die Entgegennahme von Bargeld generell verboten, und es gibt Regelungen zur Annahme von geringwertigen Sachzuwenden sowie von Einladungen Dritter. Die Annahme von Sachzuwendungen wird ausgeschlossen. Es gibt die Richtlinien zum Umgang mit Interessenkonflikten.	Bei der STADT UND LAND wurde im angefragten Zeitraum kein Fall im eigentlichen Sinn von Korruption bekannt.	• Bestellung eines internen und eines externen Compliance-Beauftragten • Richtlinien zur Korruptionsprävention • Verhaltenskodex • Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter/innen • regelmäßige Kommunikation zu Compliance-relevanten Themen im Unternehmen • Erfahrungsaustausch der Compliance-Beauftragten der landeseigenen Wohnungsunternehmen • Informationsveranstaltung aller Compliance-Beauftragten der landeseigenen Unternehmen	Neben dem operativen Management und internen Kontrollen, gibt es ein Risikomanagement, in dem auch Compliance-relevante Themen wie die Korruptionsprävention berücksichtigt sind. Die risikoorientierten Prüfungen durch die Interne Revision stellen einen weitere Kontrollebene dar. Die Compliance-Beauftragten sind nicht nur Ansprechpartner bei allen Fragen und Hinweisen von Mitarbeiter/innen und Dritten, sondern führen bei Verdachtsfällen auch interne Ermittlungen durch. Gleichzeitig werden auch Mitarbeiterschulungen durchgeführt.	Schulungen und Workshops sowie Onlineschulungen (e-Learning) für alle Mitarbeiter Neue Mitarbeiter/innen absolvieren zeitnah nach Arbeitsaufnahme die online-Schulung „Compliance“.
	2. <u>Konzept</u>	**3. <u>Bereiche und Schutzmechanismen</u>**	**4. <u>Fälle</u>**	**5. <u>Maßnahmen</u>**	**6. <u>Kontrollmechanismen</u>**	**7. <u>Präventionsmaßnahmen</u>**
Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	Vivantes verfügt seit 2012 über ein Konzept zur Korruptionsprävention, hat ein Compliance-Management-System nach den Anforderungen des IDW PS 980 implementiert und entwickelt dieses fortlaufend weiter.	Vivantes misst den Bereichen, die mit Beschaffungen betraut sind, besondere Korruptionsrisiken bei. Neben Schulungen zur Sensibilisierung, ist eine zentrale Vergabestelle implementiert, die teilweise Kontrollen vornimmt. Darüber hinaus sind die Beschaffungsprozesse turnusmäßig von der internen Revision zu prüfen.	Mit der Schaffung einer internen Compliance-Organisation werden die eingehenden Hinweise untersucht und mindestens jährlich im Umfang je nach Risikobewertung an das Aufsichtsorgan berichtet. Ein Korruptionsfall von wesentlicher Bedeutung war 2014 das Vergehen eines damaligen Konzerngeschäftsführers.	Vivantes hat erstmals 2012 u.a. werteorientierte Führungs- und Unternehmensgrundsätze sowie einen Verhaltenskodex erlassen. Vivantes präzisiert und stärkt ein angemessenes Internes Kontrollsystem in risikobehafteten Prozessen. Seit 2016 hat Vivantes mit dem neu geschaffenen Ressort Corporate Governance eine unab-	Die Erkennung von möglichen Korruptionstatbeständen ist Aufgabe aller Führungskräfte, die dafür Schulungen erhalten. Die internen Unternehmensrichtlinien, die Einrichtung des Ressorts Corporate Governance, in der die Compliance-Beauftragte, ein Compliance-Komitee sowie eine interne Revision zusammengefasst sind so-	Turnusmäßig werden die Mitarbeiter über alle Berufsgruppen hinsichtl. der Richtlinie zur Korruptionsprävention sensibilisiert. Die Interne Revision prüft risikoorientiert u.a. die Anwendung der internen Regelungen zur Korruptionsprävention, die Ergebnisse werden mit den Verantwortlichen fortlaufend besprochen.

				hängige Stelle zur Bündelung der Instrumente eines angemessenen CMS geschaffen (vgl. Ausführungen Spalte 5).	wie eine externe Ombudsperson haben das Ziel, Korruptionstatbestände zu verhindern.	
WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH	Die WBM verfügt seit 1990 über ein Internes Kontrollsystem sowie eine interne Revision und seit 2014 über ein durch das Institut für Corporate Governance der deutschen Immobilienwirtschaft e.V. (ICG) geprüftes und zertifiziertes Compliance- und Wertemanagementsystem. Korruptionsbekämpfung ist Teil dieses Compliance- und Wertemanagementsystems.	In einer Compliance-Risiko-Matrix werden mögliche Compliance-Risiken erfasst, ihre potentiellen Auswirkungen und Eintrittswahrscheinlichkeiten betrachtet sowie Regelungen und Vorgehensweisen zur Gegensteuerung getroffen. Die Compliance-Risiko-Matrix ist Bestandteil des Compliance- und Wertemanagementsystems der WBM.	keine	Aufbau eines geprüften und zertifizierten Compliance- und Wertemanagementsystems u. a. inkl. Berufung eines Compliance Managers, Berufung eines Compliance Committee, Verhaltenskodizes für Mitarbeiter*innen und Geschäftsführung, Compliance-Risiko-Matrix, Lieferanten-Compliance und Integritätsvereinbarung, regelmäßige Compliance Schulungen für alle Mitarbeiter*innen	- Geprüftes und zertifiziertes Compliance- und Wertemanagementsystem - Interne Revision und Compliance-Managerin in Personalunion - Compliance Committee - Rechtsanwalt als externer Ombudsmann	- Prüfung des Compliance- und Wertemanagementsystems durch den ICG - Überprüfung und Update der Compliance-Risiko-Matrix - Compliance-Schulungsplan für sämtliche Mitarbeiter*innen - Austausch der Compliance-Verantwortlichen der städtischen Wohnungsbaugesellschaften - Sitzungen Compliance Committee