



STADTRECHNUNGSHOF WIEN

Landesgerichtsstraße 10
A-1082 Wien

Tel.: 01 4000 82829 FAX: 01 4000 99 82810

E-Mail: post@stadtrechnungshof.wien.at

www.stadtrechnungshof.wien.at

StRH II - 3/20

Fonds Soziales Wien, Prüfung des
Compliance-Managementsystems bei Stiftungen,
Fonds und Anstalten
Prüfungersuchen gemäß § 73 Abs. 6 WStV
vom 28. Dezember 2018

KURZFASSUNG

Aus Anlass eines Prüfungsersuchens des Herrn Bürgermeisters der Stadt Wien unterzog der Stadtrechnungshof Wien den Umsetzungsstand des im Fonds Soziales Wien etablierten Compliance-Managementsystems zusätzlich zu einer den Bereich der gesamten Geschäftsgruppe Soziales, Gesundheit und Sport betreffenden Querschnittsprüfung einer vertieften Prüfung.

Die Einschau umfasste die 7 wesentlichen Elemente eines Compliance-Managementsystems nach der ÖNORM ISO 19600 und zeigte, dass bisher der Fonds Soziales Wien diese in die bestehenden Regelwerke und eingesetzten Managementinstrumente noch nicht im ausreichenden Ausmaß integriert hatte. Die Führungsgrundsätze sowie die Unternehmenskultur gingen aus dem auf seinem Qualitätsverständnis beruhenden Managementmodell hervor. Ebenso war aus der Haltung der Führungskräfte das Verständnis, Compliance zu leben, sichtbar. Die Festlegung eines auf Compliance-Risiken ausgerichteten umfassenden Compliance-Managementsystems war allerdings bis zur Beendigung der gegenständlichen Einschau im Jänner 2021 noch ausständig.

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl daher einen Ausbau des Compliance-Managementsystems im Fonds Soziales Wien, wie etwa eine Bündelung bislang bereits vorhandener Compliance-relevanter Regelungen und deren systematische Integration in die Geschäftsprozesse. Die Erstellung eines Compliance-Handbuches und die Festlegung von messbaren Compliance-Zielen und Indikatoren zur Überwachung der Angemessenheit und Wirksamkeit könnten das System vervollständigen. Darüber hinaus sollte nach dessen vollständiger Umsetzung eine Durchdringungsanalyse vorgenommen werden, um durch das Feedback der Mitarbeitenden Einblick in das tatsächlich im Fonds Soziales Wien gelebte Compliance-Verhalten sowie dessen Praxistauglichkeit zu erhalten.

Die Prüfung zielte darauf ab, das Compliance Managementsystem des Fonds Soziales Wien zu analysieren, den Reifegrad zu bewerten und darauf aufbauend Empfehlungen zu dessen Verbesserung und Weiterentwicklung auszusprechen.

Der Stadtrechnungshof Wien unterzog den Umsetzungsstand des Compliance-Managementsystems des Fonds Soziales Wien einer stichprobenweisen Prüfung und teilte das Ergebnis seiner Wahrnehmungen nach Abhaltung einer diesbezüglichen Schlussbesprechung der geprüften Stelle mit. Die von der geprüften Stelle abgegebene Stellungnahme wurde berücksichtigt. Allfällige Rundungsdifferenzen bei der Darstellung von Berechnungen wurden nicht ausgeglichen.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Prüfungsgrundlagen des Stadtrechnungshofes Wien	9
1.1 Prüfungsgegenstand	9
1.2 Prüfungszeitraum	10
1.3 Prüfungshandlungen	10
1.4 Prüfungsbefugnis	11
1.5 Vorberichte	11
2. Allgemeines	13
2.1 Leistungsspektrum und Kenndaten des Fonds Soziales Wien	13
2.2 Definition Compliance-Managementsystem	18
2.3 Nationale Anti-Korruptionsstrategie	21
2.4 Antikorruptionsprogramm des Magistrats der Stadt Wien	21
2.5 Amtsträgerschaft für Mitarbeitende des Fonds	23
2.6 Ausgangssituation und bisherige Maßnahmen	24
3. Compliance-Kultur und Compliance-Ziele	26
3.1 Empfehlungen gemäß der ÖNORM ISO 19600	26
3.2 Managementmodell des Fonds Soziales Wien	27
3.3 Feststellungen und Empfehlungen	31
4. Identifikation des rechtlichen Umfeldes als Basis für die Einführung	31
4.1 Empfehlungen gemäß der ÖNORM ISO 19600	31
4.2 Rechtliche Grundlagen	32
4.3 Risikoanalyse	34

4.4 Feststellungen und Empfehlungen	38
5. Compliance-Organisation und Compliance-Programm.....	38
5.1 Empfehlungen gemäß der ÖNORM ISO 19600	38
5.2 Aufbau einer Compliance-Organisation.....	40
5.3 Lenkung von Dokumenten und Regelkommunikation	41
5.4 Verhaltenskodex und Richtlinien	43
5.5 Datenschutz und Informationssicherheit.....	45
5.6 Rollen und Verantwortlichkeiten	47
5.7 Ressourceneinsatz	48
5.8 Internes Kontrollsystem	48
5.9 Interne Revision.....	50
5.10 Feststellungen und Empfehlungen.....	52
6. Compliance-Kommunikation	55
6.1 Empfehlungen gemäß der ÖNORM ISO 19600	55
6.2 Schulungen und Dokumentation	55
6.3 Unternehmensinternes Hinweisgebersystem und Beschwerdemanagement.....	56
6.4 Feststellungen und Empfehlungen	59
7. Überwachung der Angemessenheit des Compliance-Managements.....	60
7.1 Empfehlungen gemäß der ÖNORM ISO 19600	60
7.2 Systemische Steuerungs- und Kontrollmaßnahmen	62
7.3 Feststellungen und Empfehlungen.....	63
8. Abschließende Beantwortung der Fragen des Prüfungsersuchens und Bewertung durch den Stadtrechnungshof Wien	63
9. Zusammenfassung der Empfehlungen.....	65

TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Organigramm des Fonds Soziales Wien.....	15
Tabelle 1: Kenndaten des Fonds Soziales Wien	17
Abbildung 2: Grundelemente eines Compliance-Managementsystems	20

Abbildung 3: Managementmodell des Fonds Soziales Wien	28
Abbildung 4: Risikolandkarte des Fonds Soziales Wien	36
Abbildung 5: Dokumentenpyramide des Fonds Soziales Wien	42

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abs.....	Absatz
BKA.....	Bundeskanzleramt
BMB	Bundesministerium für Bildung
BMI.....	Bundesministerium für Inneres
BMLFUW	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
CMS	Compliance-Managementsystem
DSGVO.....	Datenschutz-Grundverordnung
E-Learning.....	elektronisches Lernen
E-Mail	Elektronische Datenverarbeitung
etc.	et cetera
EU.....	Europäische Union
FSW	Fonds Soziales Wien
GmbH.....	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Hrsg.....	Herausgeber
IKS.....	Internes Kontrollsystem bzw. Interne Kontrollsys- teme
ISO	Internationale Organisation für Normung
IT	Informationstechnologie
KFA.....	Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien

lt.	laut
MA	Magistratsabteilung
MD-OS.....	Magistratsdirektion - Geschäftsbereich Organisa- tion und Sicherheit
Mio. EUR	Millionen Euro
Nr.	Nummer
o.a.	oben angeführt
ÖNORM.....	Österreichische Norm
PC.....	Personal Computer
PDCA.....	Plan Do Check Act
rd.....	rund
s.	siehe
s.a.....	siehe auch
StRH	Stadtrechnungshof
u.a.	unter anderem
u.dgl.....	und dergleichen
WStV	Wiener Stadtverfassung
z.B.	zum Beispiel
z.T.....	zum Teil

LITERATURVERZEICHNIS

Petsche/Mair (Hrsg.), Handbuch Compliance, 3. neu bearbeitete Auflage (2019), LexisNexis Verlag, Wien

Sator (Hrsg.), Praxisleitfaden Compliance, 2. neu bearbeitete Auflage (2019), LexisNexis Verlag, Wien

Barbist/Ahammer/Fabian/Löffler, Compliance in der Unternehmenspraxis, 2. Auflage (2015), LexisNexis Verlag, Wien

GLOSSAR

Compliance

Einhaltung aller bindenden Verpflichtungen einer Organisation.

Compliance-Kultur

Ethische Werte und Überzeugungen, die im Zusammenspiel mit den Strukturen und Kontrollmechanismen einer Organisation einen Verhaltensstandard schaffen, der Compliance fördert.

Compliance-Risiko

Auswirkung von Ungewissheit auf die Compliance-Ziele.

Corporate Governance

Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung von Unternehmen.

Diversität

Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Menschen, wobei historisch gewachsene gesellschaftliche Differenzsetzungen, die soziale Ungleichheiten hervorgebracht haben, im Mittelpunkt stehen.

Due Diligence

Sorgfältige Prüfung und Analyse eines Unternehmens, insbesondere im Hinblick auf seine wirtschaftlichen, rechtlichen, steuerlichen und finanziellen Verhältnisse.

Gender Mainstreaming

Strategie zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter unter Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Lebensbedingungen und Interessen.

Good Governance

Gute Regierungsführung als effiziente Gestaltung der öffentlichen Verwaltung unter Einbeziehung ethischer Aspekte wie beispielsweise die Eindämmung von Korruption und Vetternwirtschaft.

Managementbewertung

In regelmäßigen Abständen stattfindende formelle Bewertung des Standes und der Angemessenheit des Qualitätsmanagementsystems durch die oberste Leitung.

Non-Compliance

Nichteinhalten einer bindenden Verpflichtung.

ÖNORM ISO 9001 - „Qualitätsmanagementsysteme - Anforderungen“

Diese Norm legt unabhängig von Typ oder Größe einer Organisation die Grundsätze des Qualitätsmanagements einschließlich der Verfahren zur Verbesserung des Systems fest.

ÖNORM ISO 19600 - „Compliance-Managementsysteme - Leitlinien“

Diese Norm enthält Leitlinien für den Aufbau, die Entwicklung, die Umsetzung, die Bewertung, die Erhaltung und die Verbesserung eines Compliance-Managementsystems innerhalb einer Organisation.

ÖNORM ISO 31000 - „Risikomanagement - Leitlinien“

Diese Norm enthält Richtlinien für die Verwaltung jeder Art von Risiko in Organisationen.

Die Geschäftsgruppe Finanzen, Wirtschaft, Digitalisierung und Internationales wurde im November 2020 in Geschäftsgruppe Finanzen, Wirtschaft, Arbeit, Internationales und Wiener Stadtwerke umbenannt.

PRÜFUNGSERGEBNIS

1. Prüfungsgrundlagen des Stadtrechnungshofes Wien

1.1 Prüfungsgegenstand

Der Herr Bürgermeister der Stadt Wien stellte am 28. Dezember 2018 ein Ersuchen gemäß § 73 Abs. 6 der Wiener Stadtverfassung an den Stadtrechnungshof Wien. Dieses Prüfungsersuchen hatte eine Perlustrierung des Compliance-Managements in von Organen der Gemeinde Wien verwalteten, mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Fonds, Stiftungen und Anstalten sowie Vereinen, die als wirtschaftliche Unternehmen gemäß § 73b Abs. 2 der Wiener Stadtverfassung anzusehen waren, zum Inhalt. Ebenso waren jene Vereine, die aufgrund einer Subventionsvereinbarung von der Prüfungskompetenz des Stadtrechnungshofes Wien erfasst waren und eine qualifizierte Rechnungslegung im Sinn des Vereinsgesetzes vorzunehmen hatten, Gegenstand des Prüfungsersuchens. Insbesondere wurden an den Stadtrechnungshof Wien folgende Fragestellungen herangetragen:

- Wurde ein Compliance-Managementsystem eingeführt, ist dieses dokumentiert, wurde es verwirklicht und aufrechterhalten?
- Wurden die Inhalte der Compliance-Kultur in Richtlinien festgehalten und veröffentlicht?
- Sofern ein Compliance-Managementsystem besteht, wie wird dieses vom Stadtrechnungshof Wien bewertet?
- Sofern kein Compliance-Managementsystem besteht, wird eine entsprechende Schaffung empfohlen?

Die gegenständliche Prüfung des Umsetzungsstandes des im Fonds Soziales Wien etablierten Compliance-Managements wurde von der Abteilung Gesundheit und Soziales vom Stadtrechnungshof Wien als ein Teilbereich zur Beantwortung des Prüfungsersuchens des Herrn Bürgermeisters der Stadt Wien vorgenommen.

Die Abteilung Gesundheit und Soziales des Stadtrechnungshofes Wien hatte bereits ab Sommer 2019 bis Februar 2020 eine Querschnittsprüfung in der Geschäftsgruppe Soziales, Gesundheit und Sport und ab der 2. Jahreshälfte 2019 bis August 2020 eine derartige Prüfung in der Geschäftsgruppe Wohnen, Wohnbau, Stadterneuerung und Frauen, der ehemaligen Geschäftsgruppe Finanzen, Wirtschaft, Digitalisierung und Internationales sowie der Geschäftsgruppe Kultur und Wissenschaft ebenfalls als Teil des in diesem Prüfungsbericht behandelten Prüfungsersuchens durchgeführt. Überdies war der Umsetzungsstand der Compliance-Managementsysteme unmittelbar bei der KFA und im Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser jeweils eigenständig Gegenstand von Prüfungen. Darüber hinaus hat die Abteilung Kultur und Bildung des Stadtrechnungshofes Wien einen Prüfungsbericht über die Compliance-Managementsysteme in allen jenen Vereinen erstellt, die auch von dem gegenständlichen Prüfungsersuchen umfasst waren.

Die Veröffentlichungen der diesbezüglichen Einschauergebnisse als weitere Teilbereiche zur Beantwortung des Ersuchens gemäß § 73 Abs. 6 der Wiener Stadtverfassung des Herrn Bürgermeisters der Stadt Wien erfolgten bereits gesondert.

1.2 Prüfungszeitraum

Die gegenständliche Prüfung erfolgte ab Februar 2020 bis Jänner 2021. Das Eröffnungsgespräch fand am 24. Februar 2020 statt. Die Schlussbesprechung wurde am 25. Juni 2021 durchgeführt. Der Betrachtungszeitraum gemäß dem Prüfungsersuchen umfasste die Jahre 2016 bis 2018, wobei gegebenenfalls auch spätere Entwicklungen in die Einschau einbezogen wurden.

1.3 Prüfungshandlungen

1.3.1 Zur Beantwortung der Fragestellungen des Prüfungsersuchens des Herrn Bürgermeisters der Stadt Wien zum Compliance-Management in den im Punkt 1.1 angeführten Anstalten, Stiftungen, Fonds und Vereinen hatte der Stadtrechnungshof Wien im Frühjahr des Jahres 2019 an sämtliche betroffenen Einrichtungen gleichlautende Fragebögen versandt. Diese umfassten insgesamt 29 Fragen zu den 4 Themenstellungen - Einführung,

- Dokumentation,
 - Verwirklichung sowie
 - Aufrechterhaltung
- des Compliance-Managementsystems in den jeweiligen Organisationen.

Weitere Prüfungshandlungen hatten neben zahlreichen Literatur- und Internetrecherchen eine Untersuchung der vom Fonds Soziales Wien abgegebenen Antworten auf den o.a. Fragebogen bzw. der dazu vorgelegten Unterlagen umfasst. Dazu überprüfte der Stadtrechnungshof Wien die Angaben des Fonds vertieft auf deren Plausibilität und holte bei Unklarheiten oder ungenügenden Erklärungen ergänzende Erkundigungen ein.

Aufgrund der im Jahr 2020 herrschenden Pandemie und der damit verbundenen erheblichen Einschränkungen im Dienstbetrieb bezogen sich die Recherchen des Stadtrechnungshofes Wien primär auf die systematischen Maßnahmen zum Compliance-Managementsystem. Prüfungsschritte vor Ort durch Einsicht in physische Belege konnten infolge der Maßnahmen des Fonds zur Pandemiebekämpfung nicht durchgeführt werden, während elektronische Dokumentationen und die Möglichkeit zu Gesprächen in Form von Videokonferenzen unbeschränkt zur Verfügung standen. So führte der Stadtrechnungshof Wien Interviews mit den Führungskräften verschiedener Ebenen des Fonds durch.

1.3.2 Die geprüfte Stelle legte die geforderten Unterlagen zeitgerecht vor, sodass sich keine Verzögerungen im Prüfungsablauf ergaben.

1.4 Prüfungsbefugnis

Die Prüfungsbefugnis für diese Gebarungsprüfung ist in § 73b Abs. 1 der Wiener Stadtverfassung festgeschrieben.

1.5 Vorberichte

Der Rechnungshof behandelte dieses Thema in den im Jahr 2017 beim Bund durchgeführten Querschnittsprüfungen „Compliance im Vergabe- und Personalbereich in der

Sozialversicherung“ und „Korruptionspräventionssysteme in ausgewählten Bundesministerien (BKA, BMB, BMI, BMLFUW)“.

Wie bereits im Punkt 1.1 erwähnt, behandelte der Stadtrechnungshof Wien das gegenständliche Thema bereits in den nachfolgend angeführten Berichten:

- „MA 15, MA 24 und MA 40, Prüfung des Compliance-Managementsystems bei Stiftungen, Fonds und Anstalten, Prüfungsersuchen des Bürgermeisters gemäß § 73 Abs. 6 der WStV vom 28. Dezember 2018, Teil 1, StRH II - 1/19“,
- „MA 5, MA 7, MA 10, MA 11, MA 13, MA 17, MA 22, MA 27, MA 34, MA 49, MA 51, MA 57, Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund und MD-OS, Prüfung des Compliance-Managementsystems bei Vereinen, Prüfungsersuchen des Bürgermeisters gemäß § 73 Abs. 6 der WStV vom 28. Dezember 2018, StRH I - 2/19“,
- „Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser, Prüfung des Compliance-Managementsystems bei Stiftungen, Fonds und Anstalten, Prüfungsersuchen des Bürgermeisters gemäß § 73 Abs. 6 der WStV vom 28. Dezember 2018, StRH II - 19/19“,
- „Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien, Prüfung des Compliance-Managementsystems bei Stiftungen, Fonds und Anstalten, Prüfungsersuchen gemäß § 73 Abs. 6 WStV vom 28. Dezember 2018, StRH II - 4/20“ sowie
- „MA 5, MA 7, MA 62 und MA 69, Prüfung des Compliance-Managementsystems bei Stiftungen, Fonds und Anstalten, Prüfungsersuchen des Bürgermeisters gemäß § 73 Abs. 6 der WStV vom 28. Dezember 2018, Teil 2, StRH II - 8/20“.

Nicht unerwähnt soll bleiben, dass der Stadtrechnungshof Wien auf regelkonformes Verhalten durch die Befolgung von Gesetzen und Normen, wie auch die Umsetzung und Einhaltung interner Festlegungen wie Richtlinien, Verhaltenskodizes und vertraglicher Bestimmungen, regelmäßig in seinen sonstigen Organisationsprüfungen einging. Beispielsweise hatte der Prüfungsbericht „FSW - Wiener Pflege- und Betreuungsdienste GmbH, Prüfung von Teilbereichen des IKS, StRH II - FSW-WPB-1/15“, Compliance-relevante Themenstellungen behandelt. Ebenso unterzog der Stadtrechnungshof Wien das regelkonforme Verhalten beim Einkauf bzw. im Beschaffungswesen bei verschiedenen Prüfungen immer wieder einer Einschau.

2. Allgemeines

2.1 Leistungsspektrum und Kenndaten des Fonds Soziales Wien

2.1.1 Der nach dem Wiener Landes-Stiftungs- und Fondsgesetz von der Stadt Wien gegründete gemeinnützige Fonds Soziales Wien erfuhr ab dem Jahr 2004 mit der Übertragung von Aufgaben aus den Bereichen der Sozial- und Behindertenhilfe eine wesentliche Erweiterung seines ursprünglichen Geschäftsfeldes Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe. Seitdem entwickelte der Fonds sein Leistungsangebot für die zu versorgenden hilfsbedürftigen Menschen in Wien immer weiter. Zuletzt weitete der Fonds seine Leistungen insbesondere im Bereich der Grundversorgung infolge der Flüchtlingsbewegung des Jahres 2015 beträchtlich aus.

Um seine Aufgaben erfüllen zu können, standen dem Fonds Soziales Wien von der Fondsgründerin Stadt Wien jährlich gewidmete Dotationen zur Verfügung. Weitere Finanzmittel brachte der Fonds Soziales Wien in erster Linie durch Förderungen oder sonstige Zuwendungen anderer öffentlicher bzw. privater Körperschaften und durch Beiträge von Einzelpersonen (im Besonderen einkommensabhängige Kostenbeiträge der Klientinnen bzw. Klienten) auf.

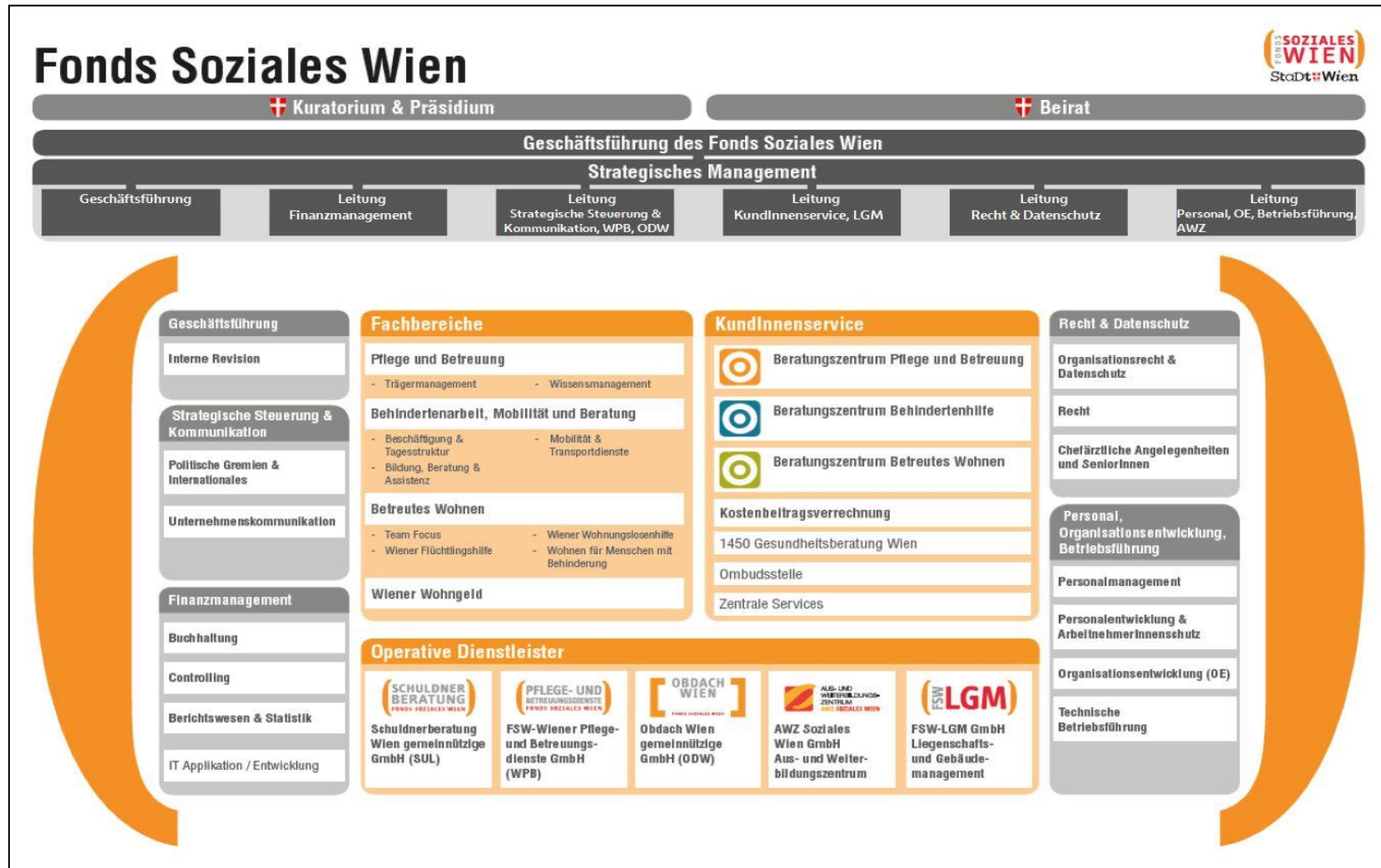
Der Fonds Soziales Wien fungierte in Wien als Finanzierungsdrehscheibe für die von der Stadt Wien angebotenen Leistungen aus den Bereichen der Sozial- und Behindertenhilfe. Dafür konnten verschiedene Förderungsarten - nämlich die Subjekt-, Objekt- und Projektförderung - gewährt werden, deren Inanspruchnahme in Förderungsrichtlinien geregelt war. Neben den „Allgemeinen Förderungsrichtlinien“ für die Gewährung von Förderungsmitteln kamen auch „Spezifische Förderungsrichtlinien“ für die Anerkennung von Einrichtungen zur Erbringung der angebotenen Leistungen und für die damit einhergehenden Tarifikalkulationen zur Anwendung.

Die operative Leistungserbringung erfolgte durch rd. 170 Partnerorganisationen, unter denen sich auch Tochtergesellschaften des Fonds befanden. Diese Tochtergesellschaften boten u.a. Hauskrankenpflege, Betreuung in Tageszentren für Seniorinnen bzw. Senioren, Betreuung und Unterstützung für wohnungslose sowie geflüchtete

Menschen, Aus- und Weiterbildung für Sozial- und Gesundheitsberufe oder auch Schuldnerberatung an.

2.1.2 Zum Zeitpunkt der Prüfung des Stadtrechnungshofes Wien stellte sich die Aufbauorganisation des Fonds Soziales Wien wie folgt dar:

Abbildung 1: Organigramm des Fonds Soziales Wien



Quelle und Darstellung: Fonds Soziales Wien

Als Aufsichtsorgane waren im Fonds Soziales Wien ein Kuratorium und ein Präsidium eingerichtet, deren Aufgaben und Zusammensetzung in der Satzung festgelegt waren. Das Kuratorium setzte sich aus vom Stadtsenat entsandten Mitarbeitenden aus dem Bereich Sozial- und Gesundheitswesen sowie aus den Bereichen Jugendwohlfahrt, Frauenangelegenheiten, Wohnen und Finanzverwaltung der Stadt Wien zusammen. Das Präsidium bestand gemäß der Satzung des Fonds aus der bzw. dem Vorsitzenden des Kuratoriums und deren Stellvertretungen. Neben den aus der Satzung hervorgehenden Rechten und Pflichten des Kuratoriums und Präsidiums waren weitere Befugnisse in deren Geschäftsordnungen festgelegt.

Für die direkte Information der Mitglieder des Wiener Gemeinderates war ein Beirat eingerichtet.

Die Rechte und Pflichten der Geschäftsführung zur Umsetzung der laufenden Aufgaben des Fonds Soziales Wien und dessen Vertretung nach außen waren ebenfalls in einer Geschäftsordnung geregelt. Zur Beratung und Unterstützung der Geschäftsführung in ihren Entscheidungen insbesondere bei Fragen von grundlegender strategischer und inhaltlicher Bedeutung für die gesamte Unternehmensgruppe war das sogenannte „*Strategische Management*“ aus dem Kreis der Führungskräfte eingerichtet. Eine nähere Aufgabenbeschreibung für das „*Strategische Management*“ lag zum Zeitpunkt der gegenständlichen Prüfung nicht vor.

2.1.3 Die nachstehende, auf der Grundlage von Geschäftsberichten, Auswertungen und Angaben des Fonds Soziales Wien erstellte Tabelle zeigt dessen wichtigste Kenn-
daten.

Tabelle 1: Kenndaten des Fonds Soziales Wien

	2016	2017	2018	2019	Abweichung 2016 bis 2019 in %
Anzahl der Kundinnen bzw. Kunden	128.300	126.600	120.800	112.300	-12,5
Finanzmittel (in Mio. EUR)	1.661	1.669	1.787	1.900	14,4
davon Dotationen der Stadt Wien (in Mio. EUR)	1.022	1.002	1.099	1.208	18,2
Förderungen Pflege und Betreuung (in Mio. EUR)	1.028	1.060	1.116	1.215	18,2
Förderungen Leben mit Behinderung (in Mio. EUR)	276	292	293	315	14,1
Förderungen Wohnungslosenhilfe (in Mio. EUR)	66	75	90	88	33,3
Förderungen Grundversorgung (in Mio. EUR)	166	183	138	108	-34,9
Anzahl der Mitarbeitenden	819	929	1.037	1.066	30,2

Quelle: Fonds Soziales Wien, Darstellung: Stadtrechnungshof Wien

Obwohl die Anzahl der zu versorgenden Kundinnen bzw. Kunden im Betrachtungszeitraum um 12,5 % zurückging, erhöhte die Stadt Wien ihre Dotationen an den Fonds Soziales Wien um 18,2 %. Diese Entwicklung war nach Angaben des Fonds auf mehrere Umstände zurückzuführen.

Die Erhöhungen der Aufwendungen bei den Förderungen für Pflege und Betreuung begründeten sich auf neu geschaffene Leistungsangebote wie etwa die Alltagsbegleitung oder auch auf den Ausbau von Hospiz- und Palliativleistungen. Im Bereich Leben mit Behinderung maximierte der Fonds Soziales Wien bei den Leistungen für Tagesstruktur und Wohnen die Auslastungen der Kontingentplätze und damit einhergehend das Ausmaß der Förderungen an die Partnerorganisationen. Den nicht unbedeutlichen Zuwachs bei den Aufwendungen im Bereich der Wohnungslosenhilfe begründete der Fonds Soziales Wien mit Tarifvalorisierungen aufgrund von Steigerungen der Personal-, Sach- und Investitionskosten der Partnerorganisationen.

Im Bereich der Grundversorgung spiegelte sich die Flüchtlingsbewegung wider, wobei die Anzahl der zu versorgenden Personen und die Förderungen ab dem Jahr 2018 kontinuierlich zurückgingen.

Der deutliche Anstieg bei der Anzahl der Mitarbeitenden war nach Angaben des Fonds Soziales Wien primär auf Leistungsausweitungen zurückzuführen. So waren beispielsweise der Aufbau der Gesundheitshotline 1450, die Übernahme der Leistungen der Sozialplanung von der MA 24 - Strategische Gesundheitsversorgung oder auch die Erhöhung der Personalressourcen im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung der IT-Systeme im eigenen Bereich dafür verantwortlich. Darüber hinaus hätten verlängerte Bearbeitungsdauern durch höheren Beratungsbedarf von Kundinnen bzw. Kunden und verstärktes Monitoring zu dieser Entwicklung beigetragen.

2.2 Definition Compliance-Managementsystem

2.2.1 Für die im Folgenden angeführte Beschreibung eines Compliance-Managementsystems zog der Stadtrechnungshof Wien sowohl die Bestimmungen der ÖNORM ISO 19600 - „*Compliance-Managementsysteme-Leitlinien*“ als auch die im Literaturverzeichnis genannte Fachliteratur heran.

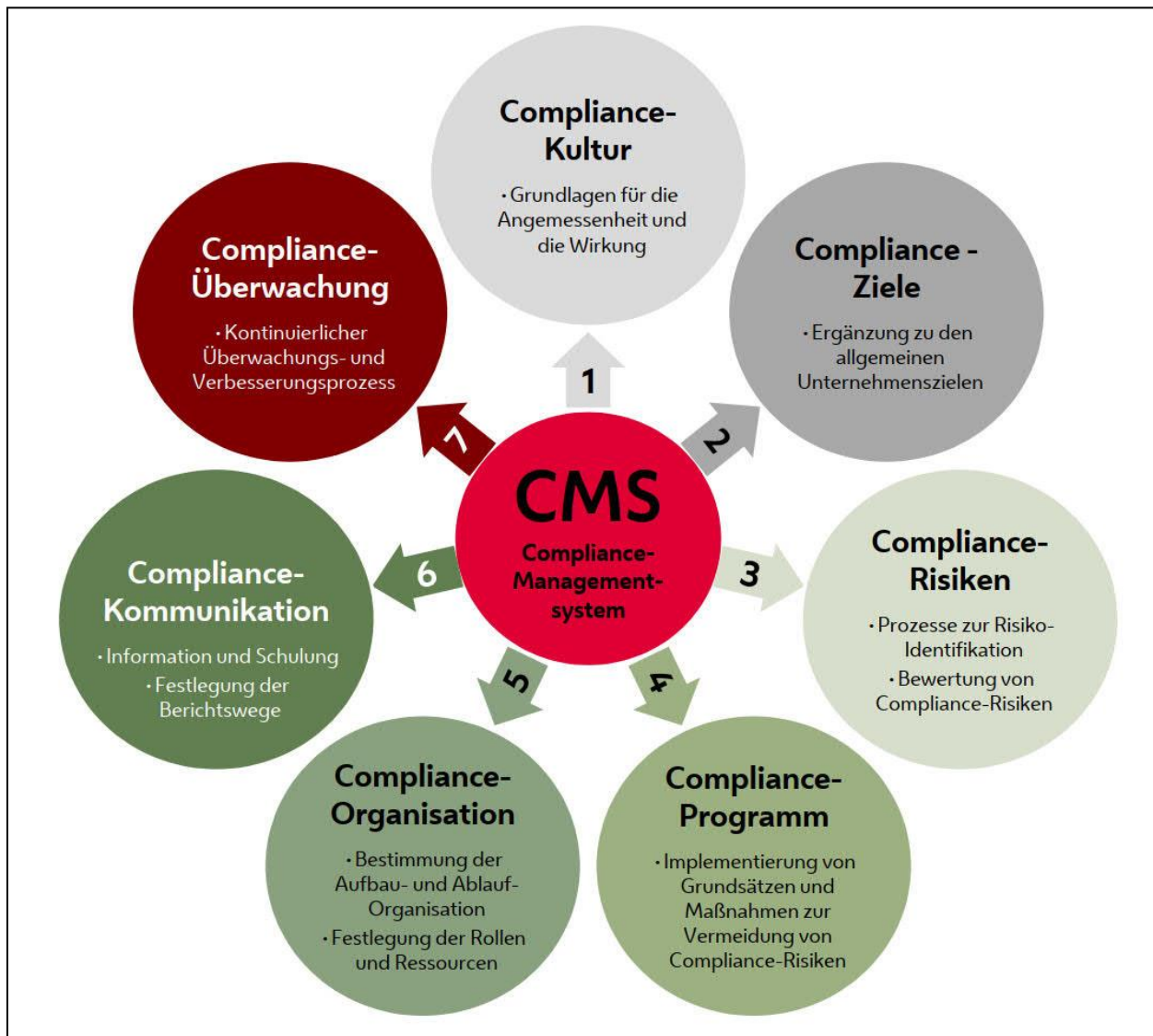
Unter einem Compliance-Managementsystem in einer Organisation wurden alle Instrumente, Mechanismen und Prozesse verstanden, die ein regelkonformes Verhalten unter Berücksichtigung ethischer und moralischer Grundsätze gewährleisten sollten. In Organisationen umgesetzte Compliance-Managementsysteme umfassten die unterschiedlichsten Themen- bzw. Regelungsbereiche, wie beispielsweise Kartell- und Kapitalmarktrecht, Arbeits- und Sozialrecht, Informationstechnologie oder auch Datenschutz. Compliance sollte dabei aber nicht nur die Befolgung von externen Regeln (Gesetze und Normen) unterstützen, sondern auch die Umsetzung und Einhaltung interner Festlegungen (Richtlinien, Verhaltenskodizes und vertragliche Bestimmungen mit Geschäftspartnerinnen bzw. Geschäftspartnern) fördern. Regelungen und Richtlinien hinsichtlich Korruptionsprävention sowie Korruptionsbekämpfung stellten lediglich einen Teilaspekt des Compliance-Managements dar.

Ein Compliance-Managementsystem unterstützte das rechts- und regelkonforme Verhalten der Geschäftsführung, der Führungskräfte und der Mitarbeitenden. Sofern eine Organisation ihren Verpflichtungen nachkam und rechts- und regelkonformes Verhalten durch die Unternehmenskultur sichergestellt war, wurde von einem nachhaltig etablierten Compliance-Managementsystem gesprochen.

Die Bedeutung von Compliance nahm in den vergangenen Jahren aus mehreren Gründen stark zu. So stieg die Anzahl der strafbewehrten Rechtsvorschriften und der entsprechenden Verfolgungen an, das mediale Interesse wurde größer und ebenso gewannen Reputationsrisiken an Bedeutung.

Im folgenden Schaubild wurde ein Überblick der wesentlichen Grundelemente eines Compliance-Managementsystems dargestellt.

Abbildung 2: Grundelemente eines Compliance-Managementsystems



Quelle: Prüfungsstandards des Institutes der Wirtschaftsprüfer in Deutschland, Darstellung: Stadtrechnungshof Wien

2.2.2 Die Internationale Organisation für Normung gab Normen für alle Bereiche mit Ausnahme der Elektrik und Elektronik vor. Zum gegenständlichen Prüfungsthema übernahm das Österreichische Normungsinstitut die Internationale Norm ISO 19600, die Empfehlungen für den Aufbau, die Entwicklung, die Umsetzung, die Bewertung, die Aufrechterhaltung und die Verbesserung eines adäquaten und wirksamen Compliance-Managementsystems enthielt. Die internationale Norm basierte auf den Grundsätzen der Good Governance, der Verhältnismäßigkeit, der Transparenz und der

Nachhaltigkeit. Sie legte keine Anforderungen fest, sondern enthielt Empfehlungen zum Compliance-Managementsystem und zu bewährten Praktiken. Die Empfehlungen sollten flexibel umgesetzt werden können, sodass der Umfang der Anwendung je nach Größe und Reifegrad des Compliance-Managementsystems einer Organisation variieren konnte.

2.3 Nationale Anti-Korruptionsstrategie

Im 1. Quartal 2018 verabschiedete die Bundesregierung im Ministerrat die Nationale Anti-Korruptionsstrategie und schuf damit erstmals eine politische bundesweit einheitliche Strategie zur Korruptionsbekämpfung. Die Inhalte dieser Strategie reichten von Compliance-Managementsystemen über die Rolle des Rechnungshofes bei der Korruptionsbekämpfung bis hin zu transparentem Verhalten im Umgang mit Verwaltungs-Sponsoring. Durch Anwendung von Compliance-Systemen und verstärkte Kooperation sollten Korruptionsrisiken verringert und integriertes Verhalten gefördert werden. Im Jahr 2017 wurden die Korruptionspräventionsberatungen des Bundeskanzleramtes um das Angebot der Compliance-Beratung erweitert, da Korruptionsprävention und Compliance im Grunde das gleiche Ziel, nämlich die Vorbeugung und die Verhinderung von Korruption, verfolgten. Während jedoch der Fokus der Korruptionsprävention auf der Verhinderung von Korruption und Amtsmissbrauch lag, gingen die Compliance-Bemühungen über Korruptionsdelikte im engeren Sinn hinaus und umfassten die allgemeine Prävention von unerwünschtem Verhalten der Mitarbeitenden.

2.4 Antikorruptionsprogramm des Magistrats der Stadt Wien

Die Stadt Wien bekannte sich als Mitglied des Österreichischen Städtebundes zu einer umfassenden und nachhaltigen Strategie zur Vorbeugung gegen Korruption. Die Maßnahmen des Österreichischen Städtebundes umfassten dazu neben dem elektronischen Ausbildungsprogramm (s. dazu Punkt 6.2.1) auch verschiedene Veranstaltungen zur Korruptionsprävention. Überdies verpflichtete sich die Stadt Wien durch ihren Beitritt in die Nichtregierungsorganisation „*Transparency International Austria*“ - einem Verein zur Korruptionsbekämpfung - zur aktiven Korruptionsprävention und zu einer ethischen Verwaltung. Der Gemeinderat beschloss die diesbezügliche Selbstverpflichtungserklärung einstimmig im Jahr 2011.

Die Umsetzung der damit verbundenen Aufgaben oblag der im Geschäftsbereich Personal und Revision der Magistratsdirektion der Stadt Wien angesiedelten Gruppe Interne Revision und Compliance. Diese Gruppe war zwar hauptsächlich mit internen Revisionsagenden beschäftigt, erbrachte jedoch auch Beratungsdienstleistungen für die Bekämpfung der Korruption im Rahmen des Wiener Antikorruptionsprogrammes.

Über dieses bereits in den Jahren 2003 bis 2004 entwickelte Programm, das auch ein Antikorruptionstelefon umfasste, konnten sich Mitarbeitende und Führungskräfte der Stadt Wien im Intranet informieren. Zudem bot der öffentliche Internetauftritt der Stadt Wien allen Interessierten einen Überblick über das Wiener Antikorruptionsprogramm und verwies auch auf das Antikorruptionstelefon als mögliche anonyme Meldestelle. Mit diesem Programm wurden primär dienstrechtliche Tatbestände wie etwa Geschenkkannahmeverbot, unvereinbare Nebenbeschäftigungen, Befangenheit und dienstliche Verschwiegenheit mit Fallbeispielen und Checklisten verständlich gemacht. Auch auf strafrechtliche Korruptionstatbestände und strafbare Handlungen unter Ausnützung einer Amtsstellung wurde eingegangen.

Seit dem Jahr 2005 verfügte die Stadt Wien auch über einen Leitfaden für ethisches Management. In diesem wurde beschrieben, wie die Organisation ihre Kundinnen bzw. Kunden sowie ihre Mitarbeitenden vor Korruption schützen kann. Neben einem entsprechenden Ausbildungsprogramm sollten die Handlungsfelder des Antikorruptionsprogrammes insbesondere durch Leitbilder, Verhaltensregeln, die Einhaltung des Vieraugenprinzips und der Funktionstrennung eine korruptionsfreie Organisation sichern.

Im März 2020 wurde die Implementierung von Compliance-Management in den Dienststellen des Magistrats der Stadt Wien als Verwaltungsziel definiert. Ausgangsbasis war die bereits erwähnte, von der Bundesregierung im Ministerrat verabschiedete Nationale Anti-Korruptionsstrategie. In diesem Zusammenhang sollten im Magistrat der Stadt Wien bestehende Maßnahmen und Bausteine der Korruptionsprä-

vention zu einem Compliance-Managementsystem weiterentwickelt werden. Zur Optimierung der Aufgabenerfüllung und Erhöhung der Transparenz wurden folgende 8 Teilziele definiert, die bis zum 30. November 2021 umzusetzen waren:

- Sicherstellung eines wienweiten Compliance-Netzwerkes,
- Forcierung von Compliance-Schulungen für Führungskräfte,
- Festlegung von messbaren Compliance-Zielen durch die Dienststellenleitungen,
- verpflichtende, periodische Evaluierung von E-Learning-Programmen,
- Ergänzung der IKS-Darstellungen (IKS-Fragebögen) um Compliance-Elemente,
- Einführung von Ethikerklärungen,
- Berücksichtigung von Compliance in Mitarbeiterinnengesprächen bzw. Mitarbeitergesprächen und
- Compliance-Checks bei der Auswahl von Führungskräften.

2.5 Amtsträgerschaft für Mitarbeitende des Fonds

Seit Inkrafttreten des Korruptionsstrafrechtsänderungsgesetzes im Jahr 2012 fielen auch die Mitarbeitenden des Fonds Soziales Wien unter den Begriff der Amtsträgerinnen bzw. der Amtsträger. Dieser Begriff umfasste u.a. alle Personen, die für den Bund, ein Bundesland, einen Gemeindeverband, eine Gemeinde oder für eine andere Person des öffentlichen Rechts Aufgaben der Gesetzgebung, Verwaltung oder Justiz als deren Organe oder Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer wahrnehmen. Weiters fielen auch jene Personen unter diesen Begriff, die in Unternehmen tätig waren, an denen eine oder mehrere Gebietskörperschaften unmittelbar oder mittelbar zu mindestens 50 % beteiligt waren, die durch sie beherrscht wurden oder die der Kontrolle durch den Rechnungshof unterlagen. Somit galten für die Mitarbeitenden des Fonds Soziales Wien vergleichbar zum öffentlichen Sektor strafrechtliche Bestimmungen in Bezug auf Bestechlichkeit oder Vorteilsannahme.

2.6 Ausgangssituation und bisherige Maßnahmen

2.6.1 Der Fonds Soziales Wien hatte bereits vor Jahren ein Qualitätsmanagementsystem als Instrument zur Planung, Lenkung, Überwachung und kontinuierlichen Verbesserung der Organisation eingerichtet. Das dazu erstellte Qualitätsmanagement-Handbuch war in kompakter Form auf der Homepage des Fonds veröffentlicht.

In diesem Handbuch wurden neben der im Punkt 3. dieses Berichtes näher betrachteten Mission und Vision u.a. auch die Aufbau- bzw. Ablauforganisation sowie die gezielte Dokumentenlenkung des Fonds behandelt. Die Zuständigkeiten und Verantwortungen waren ebenso wie die Aufgaben der Gremien und der diversen Organisationseinheiten (z.B. Fachbereiche, „KundInnenservice“ oder verschiedene Stabsstellen) sowie die Funktionsweise der Prozesse des Fonds thematisiert worden. Die Prozesskategorien waren in Managementprozesse, Kernprozesse, unterstützende Prozesse sowie Mess-, Analyse- und Verbesserungsprozesse unterteilt. Eine Prozesslandkarte gab einen Überblick über die wesentlichen Arbeitsvorgänge, mit denen der Fonds sein Kerngeschäft abwickelte.

Schließlich bot das Qualitätsmanagement-Handbuch u.a. auch einen Überblick zur Internen Revision, zum Risikomanagement, zur Bearbeitung von Beschwerden, zum Umgang mit Fehlern bzw. Abweichungen und auch den diesbezüglichen Vorbeugungsmaßnahmen. Auf diese Themenstellungen wird in späteren Punkten dieses Berichtes noch näher eingegangen.

2.6.2 Bei der Beantwortung des im Frühjahr 2019 an sämtliche vom gegenständlichen Prüfungsersuchen betroffenen Einrichtungen übermittelten Fragebogens bejahte der Fonds Soziales Wien die einleitende Frage nach dem Vorhandensein eines Compliance-Managementsystems. Einschränkend wurde allerdings angemerkt, dass ein Compliance-Managementsystem entsprechend der ÖNORM ISO 19600 nicht in vollem Umfang eingerichtet war. Der Fonds verfügte jedoch lt. dessen Geschäftsführung seit Jahren über Teilaspekte eines Compliance-Managements. Dazu zähle etwa das IKS, die Interne Revision, das Strategische Risikomanagement oder das umfangreiche Bildungsprogramm für die Mitarbeitenden. Auch die vor etlichen Jahren eingerichtete

„Anerkennungskommission“ und die „Richtlinienkommission“ betrachtete die Geschäftsführung als Teil des Compliance-Managements.

Ein im April 2019 stattgefundenes Jour fixe des „Strategischen Managements“ hatte u.a. die Compliance im Fonds Soziales Wien, die Managementbewertung und die Maßnahmen zum Risikomanagement zum Inhalt. In dieser Besprechung wurden Compliance-Risiken - auf die in den Ausführungen zum Risikomanagement (s. Punkt 4.) noch näher eingegangen wird - aufgezeigt. Im Zusammenhang mit den Verhaltensregeln als ein Teil von Compliance merkte die Leitung der „Strategischen Steuerung & Kommunikation“ an, dass die Vermittlung der Werte und die Haltung des Fonds Soziales Wien von den Führungskräften anzustoßen wäre.

Im Mai 2019 präsentierte ein externes Beratungsunternehmen in einem weiteren Jour fixe des „Strategischen Managements“ ein Konzept zur Einführung eines Compliance-Managements. Diesem war neben der Notwendigkeit der Erhebung von Compliance-Risiken auch eine Einschätzung der bereits im Fonds Soziales Wien bestehenden Strukturen und Elemente zu entnehmen. Das Beratungsunternehmen attestierte dem Fonds das Vorhandensein eines guten Überblickes über die zur Aufgabenerfüllung relevanten Vorschriften, unter Hinweis auf die Vielzahl an Vergabedokumenten sowie die Schnittstellen zum Risikomanagement, Qualitäts- und Prozessmanagement und der Internen Revision.

Obwohl zahlreiche Handlungsanleitungen oder Dienstanordnungen für Compliance-relevante Aktivitäten bereits existierten, regte das Beratungsunternehmen eine eigene Compliance-Richtlinie an. Eine Verbindung des Compliance-Managements mit dem IKS, die Einrichtung einer Whistleblowing-Plattform, die Entwicklung von Trainings zur Bewusstmachung und die Klassifizierung von besonders Compliance-relevanten Bereichen waren ebenfalls als mögliche Ausbaubereiche erkannt worden.

3. Compliance-Kultur und Compliance-Ziele

3.1 Empfehlungen gemäß der ÖNORM ISO 19600

3.1.1 Um die Erreichung der angestrebten Ergebnisse ihres Compliance-Managementsystems sicherzustellen, hatte eine Organisation entsprechend der Norm die für sie relevanten internen und externen Themenstellungen zu definieren. Unter Berücksichtigung dieser Themen sollten entsprechende Anforderungen und die jeweiligen Anwendungsbereiche festgelegt werden. Dabei wären unterschiedlichste Aspekte zu berücksichtigen, wie beispielsweise gesetzliche, soziale und kulturelle Zusammenhänge, die wirtschaftliche Situation der Organisation oder auch deren interne Richtlinien, Verfahren, Prozesse und Ressourcen.

3.1.2 Die oberste Managementebene einer Organisation sollte eine für ihren Zweck angemessene Compliance-Politik vorgeben, um einen adäquaten Rahmen für ihre Compliance-Ziele zu bieten. Diese sollten ebenso eine Verpflichtung zur Erfüllung zutreffender Anforderungen und zur fortlaufenden Verbesserung umfassen. Der Anwendungsbereich (und damit auch der Kontext) des Compliance-Managementsystems wären im Verhältnis zu Größe, Art und Komplexität der Organisation und deren Tätigkeitsgebieten eindeutig zu formulieren. Ebenso sollte der Grad, mit dem Compliance in betrieblichen Richtlinien, Verfahren und Prozessen eingebettet sein soll, festgelegt werden. Die Compliance-Politik sollte als dokumentierte Information verfügbar und innerhalb der Organisation allen Beschäftigten zugänglich sein. Im Ergebnis hatte die Compliance-Politik also die übergeordneten Grundsätze und das Bekenntnis einer Organisation zu einem Handeln, mit dem Compliance zu erreichen war, zu umfassen.

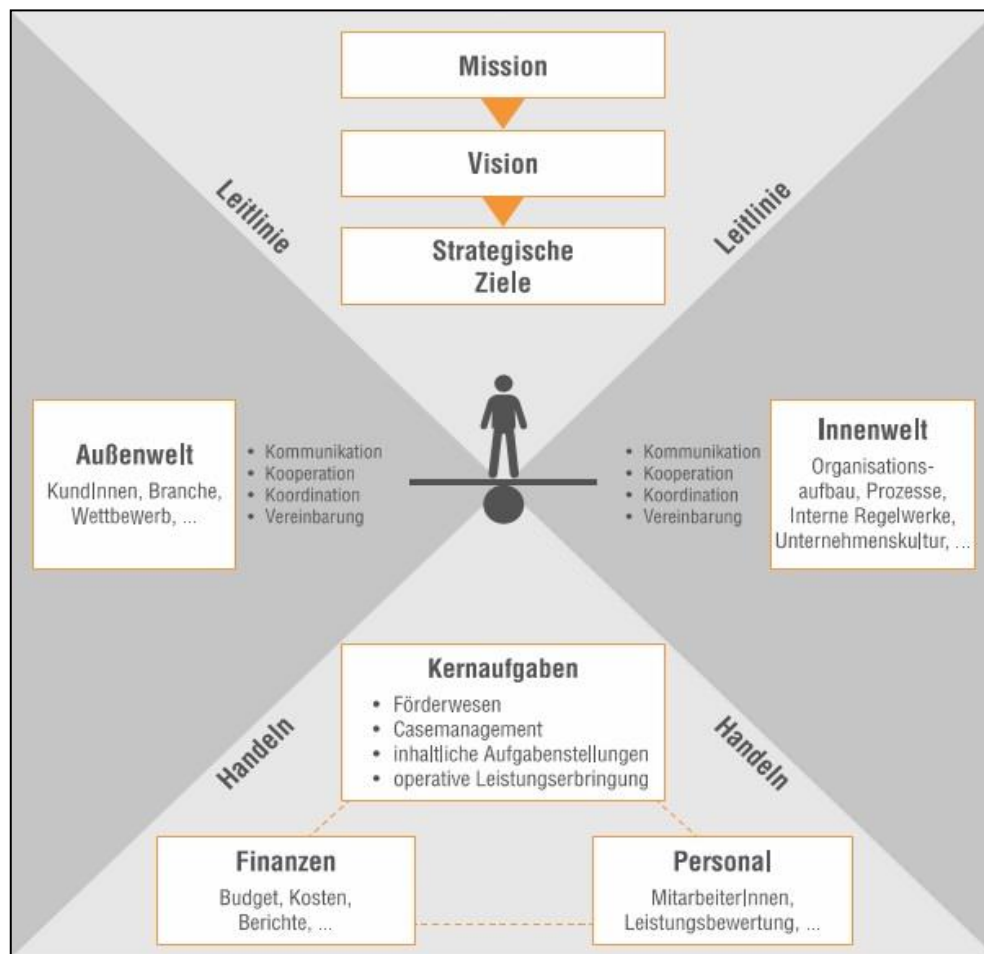
3.1.3 Die Entwicklung einer Compliance-Kultur erforderte ein Bekenntnis des obersten Organs der Organisation und der jeweiligen Führungskräfte zu einem gemeinsamen bekannt gegebenen Verhaltensstandard. Ein Einführungsprogramm, das Compliance und die Wertvorstellungen betonte, stellte neben der Auswahl geeigneter Beschäftigter einen bedeutenden Faktor der Compliance-Kultur der Organisation dar.

3.2 Managementmodell des Fonds Soziales Wien

3.2.1 Wie bereits in der einleitenden Beschreibung der Empfehlungen der gegenständlichen Norm dargestellt, wurde die Compliance-Kultur als Grundlage für die Angemessenheit und Wirksamkeit des Compliance-Managementsystems angesehen. Sie wurde durch die Grundeinstellung und Haltung des Managements geprägt und beeinflusste die Bedeutung, welche die Mitarbeitenden der Beachtung von Regeln beimaßen. Weiters sollte die Unternehmenskultur von Werten wie etwa Integrität, Fairness, Ehrlichkeit, Verantwortungsbewusstsein, Loyalität oder auch Teamgeist geprägt sein. Daneben spielten auch Werte wie Kompetenz, Leistungsbereitschaft sowie Achtung, Offenheit und Transparenz eine wesentliche Rolle. Diese Werte sollten den Mitarbeitenden - aber auch externen Stakeholdern gegenüber - glaubhaft kommuniziert werden.

In diesem Zusammenhang verwies der Fonds auf eine Selbstverpflichtung der ersten Führungsebene, die im Rahmen einer Strategieklausur im Jänner 2016 besprochen, jedoch nicht in das Protokoll aufgenommen wurde. Weiters war zur gegenständlichen Fragestellung das Managementmodell des Fonds Soziales Wien von besonderer Bedeutung, das im Qualitätsmanagement-Handbuch beschrieben war.

Abbildung 3: Managementmodell des Fonds Soziales Wien



Quelle und Darstellung: Qualitätsmanagement-Handbuch des Fonds Soziales Wien

In diesem Modell beschrieb der Fonds Soziales Wien sein Führungsverständnis, das auch von seinen Tochterunternehmen anzuwenden war. Die Führungskräfte hatten sich an den Leitlinien des Unternehmens zu orientieren, die in der Mission, der Vision und den strategischen Zielen ihren Ausdruck fanden. Sie sollten den Konsens zwischen den Erwartungen und Anforderungen der Außenwelt und den innerorganisatorischen Rahmenbedingungen herstellen sowie die Erfüllung der jeweiligen Kernaufgaben, den finanziellen Mitteleinsatz und die Kompetenzen der Mitarbeitenden steuern und verantworten.

Im Mission-Statement des Fonds Soziales Wien war der zu erreichende Zweck schriftlich zum Ausdruck gebracht worden. Demnach war sein Leitgedanke, „für die

Menschen in Wien mit Leidenschaft und Engagement Soziale Sicherheit erlebbar“ zu machen, um damit zu einer hohen Lebensqualität beizutragen. Menschlichkeit, Professionalität und Innovationskraft sollten bei Denken und Handeln im Vordergrund stehen.

Die Werthaltung bzw. Unternehmenskultur hatte der Fonds Soziales Wien in seiner Vision verschriftlicht. Darin waren beispielsweise die Übernahme der Verantwortung zur Erreichung der maximalen Wirkung für Kundinnen bzw. Kunden und deren Begleitung zu einem selbstbestimmten Leben in der Gesellschaft durch zielgerichteten Ressourceneinsatz sowie hohe Fachlichkeit und Engagement der Mitarbeitenden, angeführt. Der Fonds strebte auch eine enge Zusammenarbeit mit der Stadtverwaltung und den Partnerorganisationen ebenso wie eine Kooperation mit Wissenschaft und Forschung sowie Unternehmen der Wirtschaft zwecks Weiterentwicklung der Dienstleistungen an.

3.2.2 Die Anforderungen an das Compliance-Managementsystem und die zu definierenden Compliance-Ziele waren gemäß der Fachliteratur durch die Geschäftstätigkeit und das Unternehmensumfeld geprägt. Diese sollten verständlich und praktikabel sowie in Übereinstimmung mit den allgemeinen Unternehmenszielen festgelegt werden. Eine weitere Anforderung betraf das personalpolitische Instrumentarium der Zielvereinbarung, die neben betriebswirtschaftlichen Zielen auch Compliance-Ziele beinhalten sollte. Durch Sicherstellung der Messbarkeit der Zielerreichung könnten abhängig vom Zielerreichungsgrad auch Anreize in Aussicht gestellt werden.

Zur Fragestellung bzgl. der Compliance-Ziele verwies die Leitung der „*Strategischen Steuerung & Kommunikation*“ des Fonds Soziales Wien auf die Einhaltung von gesetzlichen und unternehmensspezifischen Richtlinien als oberste Priorität. So hätte der Fonds - neben dem Ansinnen der Vermeidung von Strafen, Schadenersatz und Imageverlust - vor allem seinen Kernaufgaben, nämlich der Gewährung und Sicherstellung von Leistungen für bedürftige Menschen im Rahmen des politischen und gesetzlichen Auftrages, nachzukommen. Dies wäre in seinem Qualitätsverständnis zum Ausdruck gebracht worden. Auch auf die in der Mission und Vision beschriebene Werthaltung

und Unternehmenskultur - wobei die Einhaltung von Richtlinien als unabdingbare Voraussetzung für alle formulierten Werte angesehen wurde - wäre in diesem Zusammenhang zu achten.

Weiters waren das Qualitätsmanagement-Handbuch und die darin angeführte Unterscheidung in Unternehmens- und Prozessziele sowie die mit der Mission und Vision verbundenen strategischen Ziele anzuführen. Demnach wären durch die Führungskräfte der ersten Ebene in regelmäßigen Abständen in Strategieklausuren auf Basis strategischer Analysen und den daraus abgeleiteten Trends strategische Ziele für die jeweils nächsten Jahre entwickelt worden. Diese neu definierten strategischen Ziele hätten jeweils die inhaltlichen Schwerpunkte der Ausrichtung des Fonds Soziales Wien festgelegt. Auch die Unternehmensziele wären auf Basis von neuesten Trends und Inputs aus der Managementbewertung durch die Führungskräfte der ersten Ebene im Rahmen der Strategieklausuren geprüft und für die Folgejahre gegebenenfalls adaptiert worden. Weiters wäre die Zielerreichung mittels Indikatoren oder Maßnahmen eruiert worden, wobei deren Ergebnisse entweder in die jeweils folgende Strategieklausur oder im Fall der Unternehmensziele in die regelmäßigen Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräche eingeflossen seien. Eigene auf Compliance ausgerichtete Ziele wären von der Zielsteuerung des Fonds jedoch nicht umfasst gewesen.

3.2.3 Eine - in der Fachliteratur als zentrales Element zu Compliance empfohlene - schriftliche Erklärung der Unternehmensleitung, in der klar zum Ausdruck kommt, dass die Beachtung der Grundwerte und des Compliance-Programmes ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur ist, lag nicht vor. Allerdings stellte der Fonds Soziales Wien zum Zeitpunkt der ersten Erhebungsschritte des Stadtrechnungshofes Wien zur gegenständlichen Thematik im Frühjahr 2019 die Aufnahme von Compliance-relevanten Zielen in einen Verhaltenskodex in Aussicht. Demgegenüber war zum Zeitpunkt der Durchführung der nunmehrigen Prüfung im Herbst 2020 die Erstellung eines Verhaltenskodex weiterhin Gegenstand von internen Diskussionen.

3.3 Feststellungen und Empfehlungen

3.3.1 Aus der Mission und Vision des Fonds Soziales Wien war eine Wertehaltung erkennbar, bei der Verantwortung, zielgerichteter Ressourceneinsatz, hohe Fachlichkeit und Engagement sowie auch die gute Zusammenarbeit mit Kundinnen bzw. Kunden sowie Stakeholdern im Vordergrund standen. Wenngleich eine diesbezügliche schriftliche Erklärung der Unternehmensleitung im Sinn der Fachliteratur nicht vorlag, war die Unternehmenskultur als wichtiges Element eines auf Integrität und Redlichkeit ausgerichteten Compliance-Managements beim Fonds durch sein Managementmodell durchaus gegeben.

Um einen gemeinsamen Verhaltensstandard sicherzustellen, regte der Stadtrechnungshof Wien an, das Qualitätsverständnis des Fonds Soziales Wien um eine Ethikerklärung zu ergänzen.

3.3.2 Das Qualitätsverständnis des Fonds Soziales Wien beinhaltete seit jeher eine Unternehmenssteuerung durch Ziele. Wie die Einschau zeigte, orientierte sich das Zielvereinbarungssystem des Fonds bislang in erster Linie an betriebswirtschaftlichen Zielen, ohne dass bislang messbare Compliance-Ziele in die Unternehmenssteuerung aufgenommen wurden.

4. Identifikation des rechtlichen Umfeldes als Basis für die Einführung

4.1 Empfehlungen gemäß der ÖNORM ISO 19600

Die Compliance-Risikobeurteilung bildete die Grundlage für die Verwirklichung eines Compliance-Managementsystems und die Zuweisung von angemessenen Ressourcen zur Bewältigung der identifizierten Risiken. Zur Durchführung der Compliance-Risikobeurteilung enthielt die ÖNORM ISO 31000 - „*Risikomanagement - Leitlinie*“ ausführliche Bestimmungen.

Alle bindenden Verpflichtungen und deren Auswirkungen auf die Tätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen einer Organisation sollten systematisch identifiziert werden. Weiters wären diese Verpflichtungen in einer Art und Weise zu dokumentieren, die der Größe, Komplexität und Struktur der Organisation sowie deren Tätigkeiten

entsprach. Die Identifizierung dieser Risiken hatte durch eine Gegenüberstellung der Betriebsabläufe und der verbindlichen Verpflichtungen zu erfolgen, um jene Situationen aufzuzeigen, in denen Non-Compliance auftreten konnte. Die Compliance-Risiken sollten zusätzlich zur Identifizierung der Ursachen hinsichtlich des Schweregrades der Folgen sowie der jeweiligen Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet werden.

Im Zuge der Risikobewertung war die Höhe des tragbaren Compliance-Risikos festzustellen. Auf dieser Grundlage konnten Prioritäten für die Verwirklichung und das Ausmaß von Kontrollmaßnahmen gesetzt werden. Die Compliance-Risiken sollten regelmäßig und immer dann neu beurteilt werden, wenn sich die Tätigkeitsfelder, die Struktur oder die Strategie einer Organisation änderte oder signifikante externe Entwicklungen vorlagen, wie beispielsweise bei Veränderungen von volkswirtschaftlichen Rahmenbedingungen, Haftungsregelungen oder Kundinnen- bzw. Kundenbeziehungen. Änderungen von verbindlichen Verpflichtungen oder das Vorliegen von Non-Compliance sollten ebenso zu einer Neubeurteilung der in einem Unternehmen bestehenden Compliance-Risiken führen. Für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Compliance-Managementsystems waren Prozesse zur Identifizierung neuer und geänderter Gesetze, Verordnungen, Kodizes und anderer bindender Verpflichtungen und deren Auswirkungen zu etablieren.

4.2 Rechtliche Grundlagen

4.2.1 National betrachtet waren bei der Identifikation des rechtlichen Umfeldes beispielsweise das Datenschutzgesetz oder das Arbeitszeitgesetz relevant. Weiters waren organisationsinterne Regelungen sowie Verpflichtungen aus Verträgen mit Dritten (z.B. Auftraggeberinnen bzw. Auftraggeber, Kundinnen bzw. Kunden, Lieferantinnen bzw. Lieferanten) zu erfassen. Am Ende des Identifizierungsprozesses sollte entsprechend der Fachliteratur ein Regelkatalog erstellt werden, in welchem sämtliche Vorschriften, Vertragsbedingungen, Normen etc. einzutragen waren, denen die Organisation unterworfen war.

4.2.2 Der Fonds Soziales Wien gab zu der Fragestellung der Identifikation des rechtlichen Umfeldes im Zuge der ersten Erhebungen des Stadtrechnungshofes Wien folgende Dokumente an, die er als seine rechtlichen Grundlagen ansah:

- Wiener Landes-Stiftungs- und Fondsgesetz,
- Grundlegende Gemeinderatsbeschlüsse,
- Satzung,
- Geschäftsordnung der Geschäftsführung,
- Geschäftsordnung des Kuratoriums,
- Geschäftsordnung des Präsidiums sowie die
- „Allgemeinen und Spezifischen und Ergänzenden Förderrichtlinien“.

Diese wesentlichen Regelungen veröffentlichte der Fonds Soziales Wien in der jeweils geltenden Fassung im Intranet.

4.2.3 Darüber hinaus führte der Fonds Soziales Wien sein im Punkt 5.4 näher beschriebenes Verfahren „Lenkung von Dokumenten und Aufzeichnungen“ an, welches mittels einer Dienstanordnung mit mehreren Beilagen in Kraft gesetzt worden war. Gemäß dieser Dienstanordnung sollten alle Mitarbeitenden die für ihren Aufgabenbereich geltenden Regelungen (Gesetze, Verordnungen, Förderungsrichtlinien, ergänzende Richtlinien, interne Richtlinien etc.) kennen. Deren Nichtbeachtung oder die Nichtbefolgung von Weisungen könnten dienstrechtliche Konsequenzen oder strafrechtliche Folgen nach sich ziehen. Die Stabsstelle für rechtliche Angelegenheiten hatte daher allen Organisationseinheiten die für sie relevanten rechtlichen Grundlagen und deren Änderungen zur Verfügung zu stellen.

4.2.4 Zum gegenständlichen Thema gab der Fonds Soziales Wien auch bekannt, dass die physische Archivierung von Verträgen in einem Zentralarchiv ab Mitte des Jahres 2019 durch die elektronische Erfassung in einer zentralen Vertragsdatenbank abgelöst worden war.

Der Stadtrechnungshof Wien nahm Einsicht in diese Datenbank, wobei sich zeigte, dass diese nicht dazu genutzt wurde, die aus Verträgen resultierenden Verpflichtungen und das enthaltene Compliance-Risikopotenzial aufzuzeigen.

Wenngleich der Fonds Soziales Wien ein Verfahren zur Dokumentenlenkung und eine zentrale Vertragsdatenbank implementiert hatte, verfügte er aufgrund der Fülle an Normen über keinen umfassenden Regelkatalog, wie er am Ende eines alle maßgeblichen Vorschriften, Normen etc. berücksichtigenden Identifizierungsprozesses vorhanden sein sollte.

4.3 Risikoanalyse

4.3.1 In einem nächsten Schritt war zu ermitteln, welche Risiken sich aus der Nichteinhaltung der einzelnen Regeln ergaben. Beispielsweise konnten Gesetzesverstöße sowie Verletzungen von vertraglichen Regelungen Schadenersatzforderungen auslösen bzw. Fristversäumnisse konnten Verwaltungsstrafen nach sich ziehen. Andere Regelverstöße führten zwar zu keinen Haftungsrisiken oder Geldstrafen, konnten jedoch die Reputation der Organisation schädigen.

Zusätzlich zu den Empfehlungen der ÖNORM ISO 19600 wurden nachfolgend praxisnahe Anregungen aus der Fachliteratur zur Risikoermittlung angeführt. Compliance-relevante Risiken waren vor allem Haftungs- und Reputationsrisiken, welche eine Organisation, ihre Organe und die Mitarbeitenden bei Nichteinhaltung rechtlicher Vorgaben treffen konnten.

Die Qualität der Erhebung der einzuhaltenden Normen und der damit zusammenhängenden Risiken hing davon ab, ob jene Personen bzw. Abteilungen in den Identifizierungsprozess eingebunden wurden, die täglich auch mit diesen Risiken konfrontiert waren. Bei der erstmaligen Erhebung konnten entweder alle für die Organisation geltenden Regeln erfasst oder aber Eingrenzungen auf jene Bereiche, in denen Compliance-Verstöße häufig vorkamen, vorgenommen werden.

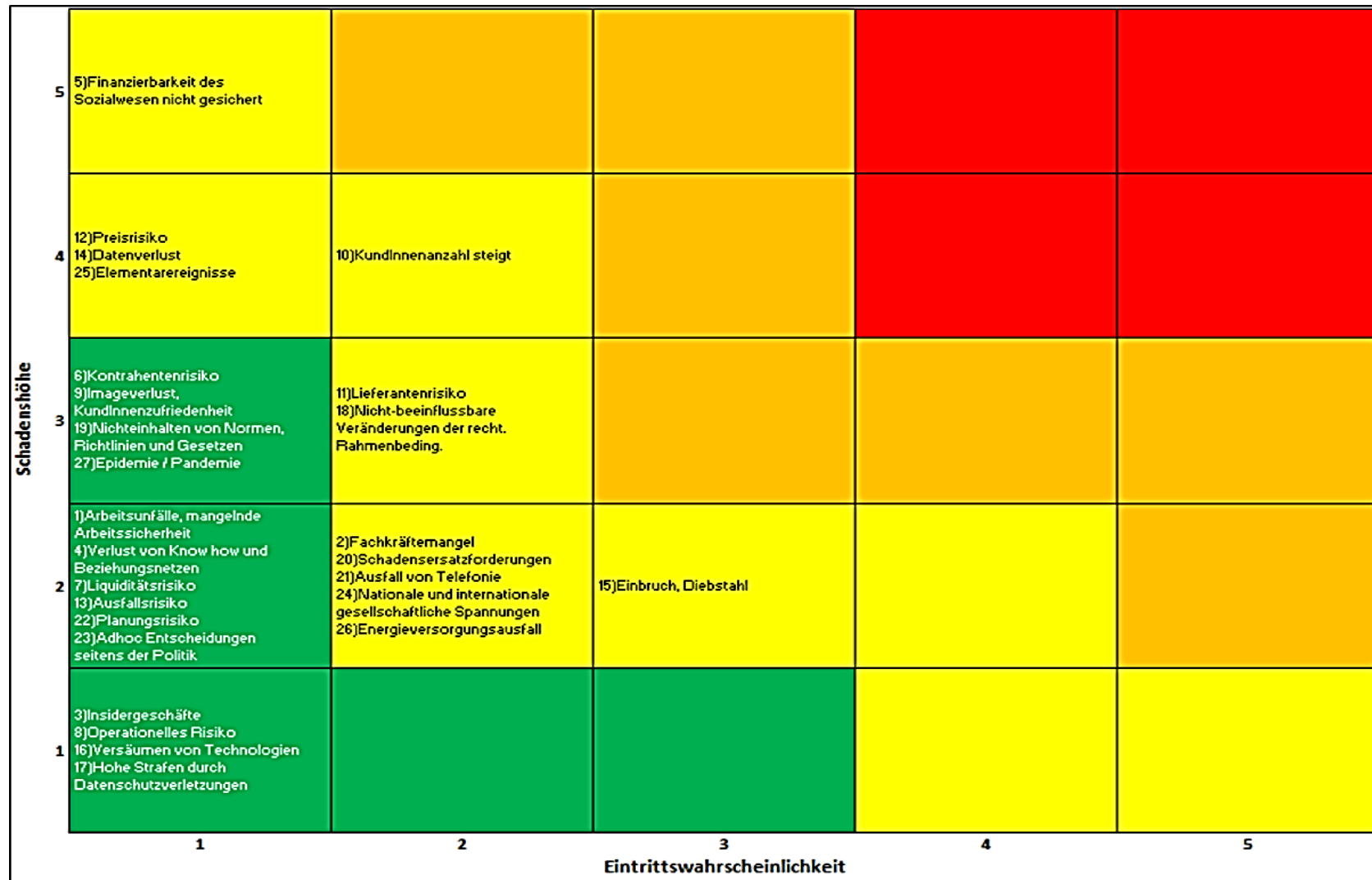
4.3.2 Der Fonds Soziales Wien gab bereits im Frühjahr 2019 bei der Beantwortung des vom Stadtrechnungshof Wien ausgesendeten Fragebogens bekannt, über ein Risikomanagementsystem zu verfügen, welches sich systematisch mit seinen Unternehmensrisiken auseinandersetze.

Seit dem Jahr 2016 trug das aus mehreren Führungskräften bestehende „Strategische Management“ die Gesamtverantwortung für das Risikomanagement, die operative Umsetzung oblag der Leitung „Strategische Steuerung & Kommunikation“ (s. Abbildung 1). Zu dessen Abwicklung war ein zyklischer Vorgang mit den 4 Phasen „Identifizierung“, „Bewertung“, „Steuerung“ sowie „Überwachung und Berichterstattung“ jährlich zu durchlaufen. Zum Zeitpunkt der gegenständlichen Prüfung lag zu der nachstehend geschilderten Vorgehensweise bzgl. des Risikomanagements eine schriftliche Handlungsanweisung im Entwurf vor.

Erkenntnisse aus in Vorjahren durchgeführten, bereichsübergreifenden strategischen und organisatorischen Analysen bildeten die Basis für die Identifizierung der Unternehmensrisiken. In der Folge hielt der Fonds Soziales Wien diese in einem Risikokatalog fest, welcher laufend weitergeführt wurde. Auf Grundlage dieses Kataloges fand als fixer Bestandteil in der jährlichen Klausur des „Strategischen Managements“ eine Risikobewertung statt.

4.3.3 Im Ergebnis erstellte der Fonds Soziales Wien eine Risikolandkarte, welche die Wahrscheinlichkeit des Auftretens eines unerwünschten Ereignisses (dem Risiko) gegenüber dessen Auswirkungen (Schadenshöhe) in Bezug setzte und damit einen grafischen Überblick bzgl. kritischer Unternehmensrisiken gab. Beispielhaft wurde nachstehend die Risikolandkarte aus dem Jahr 2016 dargestellt, wobei die Bewertung nach dem Ampelsystem erfolgte.

Abbildung 4: Risikolandkarte des Fonds Soziales Wien



Quelle und Darstellung: Fonds Soziales Wien

Wie aus der Abbildung 4 ersichtlich, identifizierte der Fonds Soziales Wien vor der Erstellung seiner Risikolandkarte Risiken wie etwa Fachkräftemangel, Schadenersatzforderungen, Finanzierbarkeit des Sozialwesens oder auch Elementarereignisse.

4.3.4 Darauf aufbauend erstellte der Fonds Soziales Wien jährlich eine Risikomatrix, in welcher sämtliche erkannten Unternehmensrisiken in verschiedene Risikokategorien (wie etwa Personalrisiken, Finanzrisiken, Marktrisiken, Betriebsrisiken oder rechtliche Risiken) eingeordnet wurden. Weitere Risikokategorien betrafen beispielsweise die Themen Gesellschaft und Politik, Naturgewalten oder IT und Sicherheit.

Für jedes identifizierte Unternehmensrisiko legte der Fonds Soziales Wien eine Risikostrategie fest und leitete mögliche Maßnahmen zur Risikohandhabung ab, welche er jährlich evaluierte.

Um die erfassten Unternehmensrisiken den Entscheidungsträgerinnen bzw. Entscheidungsträgern greifbar zu machen, war auch ein internes Risikoberichtswesen vorgesehen. Während zum Status und Arbeitsfortschritt der eingeleiteten Maßnahmen quartalsweise zu berichten war, fand eine Evaluierung der Wirksamkeit der Maßnahmen einmal jährlich in einer Klausur statt. Im Rahmen dieser Managementbewertung durch das „*Strategische Management*“ wurden eventuell neu identifizierte Unternehmensrisiken ergänzt, Strategien festgelegt oder auch neue Maßnahmen definiert.

Eine eigene Compliance-Risikokategorie war nicht Teil der Risikomatrix, jedoch waren bereits vereinzelt Risiken mit Bezug auf Compliance bei schwerwiegenden Fehlverhalten (z.B. Insidergeschäfte, Korruption, Spionage, Geheimnisverrat und Sabotage) oder bei Nichteinhaltung von Normen, Richtlinien und Gesetzen erkannt worden. Dazu war gemäß dem Protokoll des im April 2019 stattgefundenen Jour fixe noch vom „*Strategischen Management*“ abzuklären, ob und in welcher Dimension ein Veruntreuungspotenzial durch Mitarbeitende gegeben war. Weiters entschied damals das „*Strategische Management*“, hiezu auch eine externe Beratung in Anspruch zu nehmen. Mitte des

Jahres 2020 nahm die oberste Leitung hiervon wieder Abstand, da sich die Führungskräfte des Fonds im Rahmen ihrer Linientätigkeit ohnedies mit der Thematik zu befassen hätten.

4.4 Feststellungen und Empfehlungen

Nach Ansicht des Stadtrechnungshofes Wien lag beim Fonds Soziales Wien eine schriftliche Auflistung der einzuhaltenden Rechtsnormen und bindenden Verpflichtungen in Form eines Regelkataloges nicht vor. Dessen ungeachtet war eine gezielte Dokumentenlenkung etabliert, womit sich die Mitarbeitenden im Intranet einen guten Überblick über alle für sie geltenden Vorgaben und Regelungen verschaffen konnten.

Der Stadtrechnungshof Wien stellte weiters fest, dass der Fonds Soziales Wien seine Risiken regelmäßig in umfangreicher Art und Weise als Mess-, Analyse- und Verbesserungsprozess im Sinn seines Qualitätsverständnisses managte. Wenngleich der Fonds dabei auch vereinzelt Compliance-relevante Themenstellungen erkannte, definierte er bislang jedoch weder eine eigene Kategorie für Compliance-Risiken noch das Ausmaß des tragbaren Compliance-Risikos.

Es sollte daher vom Fonds Soziales Wien ein Prozess eingerichtet werden, der neue und geänderte Gesetze, Verordnungen, Kodizes sowie andere bindende Verpflichtungen systematisch identifiziert, sodass deren Auswirkungen in das Compliance-Managementsystem einfließen können.

5. Compliance-Organisation und Compliance-Programm

5.1 Empfehlungen gemäß der ÖNORM ISO 19600

5.1.1 Gemäß der Norm sollte eine Organisation ein Compliance-Managementsystem aufbauen, in dem sich ihre Werte, Ziele, Strategien und Compliance-Risiken widerspiegeln. Die Unabhängigkeit der Compliance-Funktion und deren direkter Zugang zur obersten Managementebene sowie die Gewährleistung der erforderlichen Ressourcen waren als Grundsätze zu berücksichtigen.

5.1.2 Die oberste Managementebene einer Organisation sollte - wie bereits erwähnt - ihr Bekenntnis zum Compliance-Managementsystem durch die Festlegung der Grundwerte zeigen. Zur Erreichung der Compliance-Ziele waren entsprechende Richtlinien, Verfahren und Prozesse zu entwickeln sowie die erforderlichen Mittel bereitzustellen. Zu diesen zählten finanzielle und personelle Ressourcen ebenso wie der Zugang zu externer Beratung und fachlichen Fortbildungen oder auch zu zeitgemäßem Referenzmaterial und zu den gesetzlichen Grundlagen. Weiters war die oberste Managementebene für die Integration der Anforderungen des Compliance-Managementsystems in die Geschäftsprozesse verantwortlich.

Damit ein Compliance-Managementsystem wirksam werden konnte, musste die oberste Managementebene als Vorbild fungieren. Da die Compliance-Verantwortlichkeit der Führungskräfte je nach Rang, Befugnissen und Faktoren wie etwa Art und Größe einer Organisation variierte, sollten deren Compliance-Pflichten in die jeweiligen Stellenbeschreibungen aufgenommen werden.

5.1.3 Die Erfüllung der Empfehlungen der ÖNORM und die Berichterstattung über die Wirksamkeit des Compliance-Managementsystems an die oberste Managementebene lag im Verantwortungsbereich der Compliance-Funktion. Im Rahmen der Compliance-Funktion war der Zugang zu allen Bereichen und Hierarchieebenen der Organisation sowie zu allen dokumentierten Informationen und Daten Voraussetzung, um eine fachkundige Beratung über die maßgeblichen Gesetze, Verordnungen und Organisationsstandards sicherzustellen. Auch sollte die Compliance-Funktion innerhalb ihres Verantwortungsbereiches unabhängig handeln können und in Zusammenarbeit mit dem Management u.a. folgende Aufgabenstellungen übernehmen:

- die Identifizierung und Integration der bindenden Verpflichtungen und das Umsetzen in Richtlinien, Verfahren und Prozessen,
- die Organisation fortlaufender Schulungen,
- die Integration von Compliance-Pflichten in die Stellenbeschreibungen oder in die Prozesse zur Leistungsbewertung der Beschäftigten,
- die Errichtung eines Systems zur Berichterstattung und Dokumentation,

- die Entwicklung von Prozessen zur Bearbeitung von Informationen, wie etwa Beschwerden oder Meldungen, die durch Hotlines, Hinweisgebersysteme und andere Meldemechanismen eingehen,
- die Festlegung von Compliance-Kennzahlen sowie die Überwachung und Messung der Compliance-Leistung,
- die Sicherstellung der in planmäßigen Abständen durchzuführenden Überprüfung des Compliance-Managementsystems und
- die Sicherstellung des Zuganges zu adäquater Fachberatung beim Aufbau, bei der Umsetzung und bei der Aufrechterhaltung des Compliance-Managementsystems.

5.2 Aufbau einer Compliance-Organisation

5.2.1 Für nachhaltige Compliance in einer Organisation war vor der Implementierung eines diesbezüglichen Systems dessen Konzeptionierung zu bedenken, also eine Festlegung, welche Themenaspekte als Ergebnis der Risikobeurteilung darin aufzunehmen waren. Als Schwerpunkte kamen etwa der Umgang mit Einladungen und Geschenken, das Erkennen von Interessenkonflikten oder der Einsatz eines Whistleblowingsystems infrage.

Nach der Festlegung des Geltungs- und Anwendungsbereiches sollten die wesentlichen Kernelemente des Systems in einem Compliance-Handbuch beschrieben werden. Neben der Risikobetrachtung zählten beispielsweise die Compliance-Organisation mit der Festlegung der Funktionen und Verantwortlichkeiten, das Compliance-Programm, die Kommunikation im Allgemeinen, die Meldewege oder auch das Berichtswesen im Speziellen (s. hierzu Punkt 8.) zu den Kernelementen.

Wenngleich die Verantwortlichkeit für gelebte Compliance alle Mitarbeitenden einer Einrichtung betraf, bedurfte es zum tatsächlichen Aufbau eines diesbezüglichen Systems Personen, die eine größere Verantwortung zu übernehmen hatten. Die Compliance-Funktion erforderte Wissen und Fähigkeiten in verschiedensten Bereichen und sollte unabhängig ausgeübt werden können. Die Hauptaufgaben dieser Funktion wurden bereits im Punkt 5.1.3 beschrieben.

5.2.2 Auf die Fragestellung des Stadtrechnungshofes Wien nach dem Vorhandensein eines Compliance-Managementsystems führte der Fonds Soziales Wien - wie bereits erwähnt - an, ein solches etabliert zu haben, jedoch nicht im Sinn der Empfehlungen der ÖNORM ISO 19600. Seinen Ausführungen zufolge wären bereits Teilaspekte der Grundelemente eines Compliance-Managementsystems seit längerem umgesetzt und auch in Prozesse, Richtlinien, Dienststanordnungen und Handlungsanweisungen integriert worden.

Wie im Punkt 4.3 bereits ausgeführt, erkannte der Fonds Soziales Wien im Rahmen seines Risikomanagements in den letzten Jahren zwar Risiken mit Compliance-Bezug, nahm diese Themenaspekte jedoch nicht in sein Compliance-Management als Maßnahme zur Risikoreduzierung auf. Zu der inhaltlichen Konzeptionierung seines Compliance-Managementsystems gab der Fonds im Rahmen der gegenständlichen Prüfung keine weiterführenden Erklärungen ab.

5.2.3 Anfang des Jahres 2020 beschloss der Fonds Soziales Wien, die Notwendigkeit der Weiterentwicklung der bestehenden Compliance-Strukturen und der Implementierung einer Compliance-Funktion einer Prüfung zu unterziehen. In einer Strategieklausur im Herbst 2020 fiel die Entscheidung zugunsten der Implementierung einer Compliance-Funktion, wobei diese Funktion zum Zeitpunkt der Erstellung des gegenständlichen Berichtes noch unbesetzt war.

Ob ein Handbuch mit der Beschreibung der wesentlichen Kernelemente eines Compliance-Managementsystems erstellt werden soll, war zum Zeitpunkt der Prüfung des Stadtrechnungshofes Wien noch Gegenstand von internen Diskussionen. Der Fonds merkte dazu an, dass die Entscheidung jedenfalls unter Berücksichtigung der Aspekte Effektivität, Effizienz und Wirtschaftlichkeit zu treffen sei.

5.3 Lenkung von Dokumenten und Regelkommunikation

5.3.1 Der Fonds Soziales Wien sah sein Verfahren „*Lenkung von Dokumenten und Aufzeichnungen*“, welches auf die ÖNORM ISO 9001 - „*Qualitätsmanagementsysteme - An-*

forderungen“ ausgerichtet war, als einen zentralen Teil seines Compliance-Managements an. Nähere Ausführungen hiezu waren Beilagen wie z.B. dem „Merkblatt für die Erstellung, Prüfung, Freigabe, Information und Veröffentlichungsort von Dokumenten“ oder dem „Merkblatt zur Inkraftsetzung von Dokumenten“ zu entnehmen. Weiters waren auch die Aufbewahrungsfristen oder die Art und Weise der Archivierung von Dokumenten geregelt.

Mit dem Verfahren „Lenkung von Dokumenten und Aufzeichnungen“ sollte Transparenz für alle Mitarbeitenden bzgl. der Bedeutung der unterschiedlichen internen Regelwerke hergestellt und eine Abgrenzung zwischen den einzelnen Dokumententypen geschaffen werden. Dazu war im Qualitätsmanagement-Handbuch durch die folgende Abbildung eine Rangordnung dargestellt:

Abbildung 5: Dokumentenpyramide des Fonds Soziales Wien



Quelle und Darstellung: Qualitätsmanagement-Handbuch des Fonds Soziales Wien

5.3.2 Im Fonds Soziales Wien war die bereits erwähnte „*Richtlinienkommission*“ eingerichtet, in welcher Mitglieder der obersten Führungsebene vertreten waren. Dieses Gremium hatte interne Richtlinien oder auch Dienstanordnungen vor deren Inkraftsetzung auf Plausibilität, Angemessenheit, Eindeutigkeit, Lesbarkeit und Aktualität sowie Entsprechung zu den rechtlichen Grundlagen bzw. auf Widersprüchlichkeit zu anderen Regelwerken zu prüfen.

5.3.3 Die oberste Leitung gab den Führungskräften in Jours fixes vor, welche Informationen zu den Dokumenten an die Mitarbeitenden weiterzugeben waren. Eine geregelte Informationsweitergabe konnte sich auch innerhalb der Aufbauorganisation aus den jeweiligen Weisungszusammenhängen oder aus einzelnen Managementprozessen, Dienstanordnungen oder Handlungsanweisungen ergeben. Die für die Tätigkeitsausübung notwendigen Dokumente (z.B. Dienstanordnungen, interne Richtlinien, Organisationshandbücher der einzelnen Organisationseinheiten, Prozessbeschreibungen etc.) konnten alle Mitarbeitenden im Intranet abrufen.

Kritisch merkte der Stadtrechnungshof Wien an, dass die Thematik Compliance in den Dokumenten des Fonds Soziales Wien bislang nicht explizit Eingang gefunden hatte.

5.4 Verhaltenskodex und Richtlinien

5.4.1 Der im Jahr 2012 veröffentlichte Verhaltenskodex des Bundeskanzleramtes gab darüber Auskunft, wo potenzielle Interessenkonflikte und korruptionsgefährdete Situationen für Mitarbeitende im öffentlichen Dienst auftreten konnten. Dieser Kodex gab Hilfestellungen in Form von Richtlinien und Anhaltspunkten zur Bewältigung derartiger Angelegenheiten. Die gegenständlichen Verhaltensstandards sollten mit den beschriebenen Wohlverhaltensregeln nicht nur als praktische Handlungshilfe, sondern auch zur Sensibilisierung dienen. Überdies wurden Führungskräfte und Organisationsverantwortliche damit auf ihre spezielle Verantwortung im Bereich der Korruptionsprävention aufmerksam gemacht. Schließlich sollten auch Bürgerinnen bzw. Bürger informiert werden, welche Standards von den Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst zu erwarten waren.

5.4.2 In der Fachliteratur gab es zwar keine exakte Definition zum Inhalt eines Verhaltenskodex und zu den Anforderungen an einen solchen, jedoch waren die folgenden Punkte als wesentliche Elemente anzusehen:

- Bekenntnis zum Stellenwert von Compliance und den Werten im Unternehmen,
- Definition der angesprochenen Zielgruppe,
- Themengebiete (wesentliche Bereiche im Unternehmen),
- Bekenntnis zur Einhaltung der maßgeblichen Normen,
- Verhaltensmaßstäbe für das unternehmerische Handeln,
- Konsequenzen der Nichteinhaltung und Erklärung der Nulltoleranz sowie
- Ansprechpersonen in Compliance-Angelegenheiten und Meldewege.

Der Fonds Soziales Wien verfügte bis zum Zeitpunkt der Prüfung durch den Stadtrechnungshof Wien über keinen klassischen Verhaltenskodex im Sinn der Fachliteratur. Vielmehr war - wie bereits erwähnt - die Erstellung einer solchen Grundsatzerklärung Gegenstand interner Diskussionen. Dessen ungeachtet verwies der Fonds sowohl auf seine Vision und Mission (s. Punkt 3.2) und die darin verschriftlichten Werte als auch auf alle im Intranet veröffentlichten Regelungen, die von den Mitarbeitenden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit zu beachten waren.

5.4.3 Während der Verhaltenskodex die Grundsatzerklärung darstellte, war in Richtlinien konkretisierend zu regeln, welche spezifischen Verhaltensweisen von den Mitarbeitenden erwartet wurden. In Abhängigkeit von der Ausgestaltung des Compliance-Managementsystems war eine Festlegung von Richtlinien beispielsweise zu folgenden Themenbereichen erforderlich:

- Antikorruption,
- Interessenkonflikte,
- Geschenke, Einladungen und Kostenübernahmen,
- Sponsoring, Spenden und Werbung,
- Datenschutz und Informationssicherheit,

- Verhalten beim Einkauf,
- Beratungsverträge und Lobbying,
- Due Diligence der Geschäftspartnerinnen bzw. Geschäftspartner oder
- Unterschriftenregelungen.

Der Fonds Soziales Wien wies im Zusammenhang mit der Fragestellung nach dem Vorhandensein von Richtlinien auf seine Satzung und erneut auf seine Vision und Mission hin. Auch im geltenden Kollektivvertrag wären Selbstverpflichtungen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen wie beispielsweise zur Diversität, zu Gender Mainstreaming und zur Antidiskriminierung normiert. Verschiedene Themen wie etwa die Führung der Handkasse, Auftragsvergaben, Vertragsabschlüsse, Belegerfassung und deren Prüfung oder auch der Umgang mit Geschenken und Fehlverhalten etc. wären in Dienstordnungen oder Handlungsanweisungen geregelt.

Anzumerken war hiezu vom Stadtrechnungshof Wien, dass diese Dokumente nicht explizit als Teil des Compliance-Managementsystems bezeichnet waren.

5.5 Datenschutz und Informationssicherheit

5.5.1 Der Fonds Soziales Wien erließ anlässlich der ab 25. Mai 2018 anzuwendenden DSGVO eine Dienstordnung, welche sämtliche diesbezüglich relevanten Regelwerke und Abläufe umfasste. Zu diesem Zeitpunkt bereits bestehende Regelungen betrafen die Erteilung von Auskünften, den Umgang mit IT-Betriebsmitteln oder die Aufbewahrungsfristen für Dokumente. Die infolge der DSGVO neu eingeführten Abläufe bezogen sich auf den Umgang mit Datenpannen und der Geltendmachung von Betroffenenrechten sowie auf Anforderungen bei der Entwicklung von Informationstechnologien.

5.5.2 Die Verwendung von IT-Betriebsmitteln war seit dem Jahr 2008 in der „*PC-Betriebsordnung*“ festgelegt. In der seit dem Jahr 2019 geltenden Neufassung dieser Richtlinie waren u.a. die Nutzung von Hard- und Software, die Internetnutzung oder die Verwendung von Speichermedien und Cloudlösungen zur Ablage von Daten geregelt. Darüber hinaus waren auch Vorgaben für die Nutzung von IT-Betriebsmitteln für

den privaten Gebrauch bzw. die Nutzung privater Geräte für dienstliche Zwecke erstellt worden.

5.5.3 Die Dienstanordnung „*Erteilung von Auskünften*“ sollte das Spannungsfeld zwischen dem Auskunftsrecht der Kundinnen bzw. Kunden und der Verschwiegenheitspflicht der Mitarbeitenden im Zuge der Auskunftserteilung regeln und war zuletzt im Oktober 2019 aktualisiert worden. Zur Unterstützung der Mitarbeitenden stellte der Fonds klar, welche Informationen anfragenden Personen oder Institutionen weitergegeben werden konnten. Als Hilfestellung waren für die Mitarbeitenden allgemeine Informationen zur Erteilung von Auskünften und Gewährung von Akteneinsicht in der Dienstanordnung beschrieben worden. Auch ein Abfrageschema und Beispiele für verschiedene Anfragefälle hielt diese Dienstanordnung für die Mitarbeitenden bereit.

Angesichts der zum Zeitpunkt der Prüfung herrschenden Pandemie und den damit verbundenen Einschränkungen im Dienstbetrieb des Fonds Soziales Wien nahm der Stadtrechnungshof Wien von weiteren Prüfungsschritten zu der in der Praxis gelebten Vorgehensweise bei der Auskunftserteilung Abstand.

5.5.4 Im Hinblick auf neue Verpflichtungen infolge der DSGVO erstellte der Fonds Soziales Wien auch das Merkblatt „*Umgang mit Datenpannen*“. Eine Datenpanne lag demnach vor, wenn ein unbefugter Zugriff auf personenbezogene Daten von Dritten oder durch nicht berechnigte Mitarbeitende erfolgte. Auch der Diebstahl bzw. der Verlust von IT-Komponenten oder Papierakten sowie die versehentliche Übermittlung von E-Mails oder Briefen an falsche Empfängerinnen bzw. Empfänger zählten zu den Datenpannen.

Im Fall des Verdachtes einer Datenpanne waren Mitarbeitende verpflichtet, diese der dafür zuständigen Stabsstelle zu melden, die gegebenenfalls in der Folge die Datenschutzbeauftragte bzw. den Datenschutzbeauftragten zu informieren hatte. Wegen der beträchtlichen Auswirkungen einer Datenpanne wie u.a. Identitätsdiebstahl oder

Identitätsbetrug, finanzielle Verluste oder Diskriminierung konnten den Fonds Soziales Wien bei Eintritt eines solchen Ereignisses einerseits eine Meldepflicht an die Aufsichtsbehörde und andererseits eine Benachrichtigungspflicht gegenüber den betroffenen Personen treffen.

5.5.5 Ein weiteres Merkblatt widmete sich dem Umgang mit der Geltendmachung von Betroffenenrechten, um beim Fonds Soziales Wien die ordnungsgemäße Abwicklung derartiger Anfragen entsprechend der DSGVO durch die Datenschutzbeauftragte bzw. den Datenschutzbeauftragten sicherzustellen. Die von einer Datenanwendung betroffenen Personen konnten sich gemäß dem Merkblatt gegen unrichtige oder unvollständige Datensätze zur Wehr setzen oder verlangen, dass u.a. deren Daten gelöscht wurden. Weiters hatten sie das Recht auf Information, Auskunft, Berichtigung, Widerspruch, Einschränkung der Verarbeitung, Datenübertragbarkeit sowie im Einzelfall auf das Unterbleiben ausschließlich automatisierter Entscheidungsfindungen.

Betroffene Personen konnten im Fonds Soziales Wien entweder persönlich oder mittels einer schriftlichen Anfrage postalisch oder elektronisch (Kontaktformular oder E-Mail) von ihrem Recht Gebrauch machen. Im Fall der Geltendmachung eines Betroffenenrechtes musste diesem innerhalb eines Monats nach Einlangen des Begehrens entsprochen werden.

5.6 Rollen und Verantwortlichkeiten

5.6.1 In einer Organisation musste Compliance als Managementaufgabe wahrgenommen und vom Vorstand und von der Geschäftsführung vorgelebt werden. Auch die darunterliegenden Managementebenen hatten Compliance als Führungsaufgabe zu betrachten. Neben den Schlüsselkräften sollte für das Gelingen eines Compliance-Managements auch ein allfällig vorhandener Betriebsrat eingebunden werden.

5.6.2 Bei der Durchsicht der Stellenbeschreibungen der Führungskräfte des Fonds Soziales Wien zeigte sich, dass Compliance als Managementaufgabe noch nicht explizit angeführt war. Führungskräfte gaben bei mit ihnen geführten Interviews jedoch an,

innerhalb der vorgesehenen Informationswege, etwa bei Teamsitzungen, Bewusstsein für Compliance bei ihren Mitarbeitenden zu schaffen.

5.7 Ressourceneinsatz

5.7.1 Der Aufbau eines der Fachliteratur gerecht werdenden Compliance-Managementsystems bedingte einen entsprechenden Ressourceneinsatz, vor allem einen in Abhängigkeit von Organisationsgröße, Branche und jeweiliger Gefährdungssituation unterschiedlich hohen Einsatz an Personalressourcen. Insofern bewegte sich jede Organisation im Spannungsfeld zwischen den zu erwartenden Mehrkosten, den bestehenden Budgetrestriktionen und dem erwarteten Nutzen des Systems und hatte daher eine für sich adäquate Lösung zu finden.

5.7.2 Der Fonds Soziales Wien gab dazu an, dass sich seine im Punkt 2.6.1 angeführten Managementinstrumente bereits seit der Ausweitung des Aufgabenbereiches des Fonds im Jahr 2004 im Einsatz befanden und daher im Betrachtungszeitraum keine zusätzlichen Kosten verursachten. Auch das vom Fonds Soziales Wien als Teil seines Compliance-Managements angeführte - in den nachstehenden Berichtspunkten noch näher beschriebene - IKS führte ebenso wie die Tätigkeit der Internen Revision als weiteres Element der Corporate Governance zu keinen zusätzlichen Aufwendungen. Lediglich für die im Punkt 2.6.2 angeführte Inanspruchnahme von Leistungen eines externen Beratungsunternehmens waren geringfügige zusätzliche Aufwendungen entstanden.

Die Höhe der künftig durch den Aufbau eines Compliance-Managementsystems entstehenden Kosten konnte der Fonds Soziales Wien, mit Ausnahme jener für die geplante Compliance-Funktion, zum Zeitpunkt der Prüfung nicht einschätzen.

5.8 Internes Kontrollsystem

5.8.1 IKS konnten der Fachliteratur zufolge der Einhaltung gesetzlicher und unternehmensinterner Vorgaben sowie der Abwehr von Schäden dienen. Weisungen (beispielsweise zur Sicherheit oder zur Geheimhaltung von Betriebsgeheimnissen) oder

auch Aktivitäten wie etwa Zutrittskontrollen sowie Maßnahmen zum Schutz der materiellen und immateriellen Vermögenswerte fielen unter das IKS. Weiters hatte es auch Maßnahmen zur Abwehr von illegalen Vorgängen im Unternehmen zu umfassen. Zusammenfassend betrachtet stellten u.a. die Gewährleistung der Sicherstellung von Transparenz und von Funktionstrennung sowie das Vieraugenprinzip die Grundlagen von IKS dar.

5.8.2 Zu seinem IKS gab der Fonds Soziales Wien im Frühjahr 2019 bei der Beantwortung des vom Stadtrechnungshof Wien ausgesendeten Fragebogens an, über mehrere Vorbeugungsmaßnahmen zu verfügen. Diesbezüglich waren im Qualitätsmanagement-Handbuch etwa das Vieraugenprinzip bei Förderungszusagen von Objekt- oder Projektförderungen oder der Ausstellung von Förderungsbewilligungen bzw. Förderungsmittelfreigaben sowie die Prüfung von Rechnungen und Zahlungen im Funktionstrennungsprinzip angeführt. Weiters betrachtete der Fonds sein Berechtigungssystem für die elektronische Bearbeitung der Daten von Kundinnen bzw. Kunden oder auch die regelmäßige Durchführung von Datensicherungen als Maßnahmen des IKS. Anzumerken war, dass der Fonds Soziales Wien über kein eigenes Handbuch für das IKS verfügte.

Einen weiteren wesentlichen Faktor im Handlungsfeld des IKS bildete - auch im Hinblick auf Korruptionsprävention - die Vorgehensweise bzgl. der Ansuchen auf die Anerkennung von Einrichtungen und Leistungen von potenziellen Partnerorganisationen durch mehrere Gremien des Fonds. So entschieden das Kuratorium und das Präsidium über Aufnahmen in das Förderungssystem nach einem mehrstufigen Prüfungsverfahren durch eine sogenannte „*Anerkennungskommission*“, die sich aus Mitarbeitenden aus den Fachbereichen sowie bestimmten Führungskräften des Fonds zusammensetzte. Die Abwicklung derartiger Prüfungsverfahren stellte der Fonds in einem seiner Kernprozesse dar.

5.8.3 Schließlich war im Zusammenhang mit dem IKS im Qualitätsmanagement-Handbuch der Umgang mit Abweichungen bzw. Fehlern beschrieben. Entsprechende Vorgehensweisen würde der Fonds bereits bei der Planung der Prozesse berücksichtigen.

Nach der allenfalls notwendigen Einleitung von Sofortmaßnahmen sollten mit der Ermittlung von Ursachen und deren Dokumentation künftige Abweichungen vermieden werden können. Auch die Wirksamkeit der ergriffenen Korrekturmaßnahmen wäre in der Folge zu evaluieren und regelmäßig in den betroffenen Organisationseinheiten zu besprechen. Ebenso war der Status zum Umgang mit Abweichungen in die bereits erwähnte Managementbewertung aufzunehmen.

5.9 Interne Revision

5.9.1 Neben dem Risikomanagement galt auch die Interne Revision als weiteres Element der Corporate Governance.

Während sich das zuvor beschriebene IKS gemäß der Fachliteratur primär mit der prozessabhängigen Kontrolle befasste und die Aufbau- und Ablauforganisation betraf, war die Interne Revision insbesondere für die prozessunabhängige Prüfung und Beurteilung der Angemessenheit des IKS verantwortlich.

Die Interne Revision sollte in erster Linie die oberste Managementebene in ihrer Kontrollfunktion bei den Steuerungsaufgaben unterstützen und folgende Funktionen erfüllen:

- Vertrauensfunktion (organisatorischen Entscheidungsträgerinnen bzw. Entscheidungsträgern wird versichert, dass Unternehmensprozesse gemäß den Gesetzen und Richtlinien verlaufen),
- Präventivfunktion (Erhöhung des Entdeckungsrisikos für Personen, die sich entgegen der gesetzlichen und regulativen Vorgaben verhalten wollen) und
- Informationsfunktion (Schaffung von Transparenz über Unternehmensprozesse und Organisationseinheiten).

Allgemein formuliert, kam der Internen Revision die Aufgabe zu, Unternehmensvorgänge auf ihre Ordnungsmäßigkeit zu prüfen und Unwirtschaftlichkeiten, Unregelmäßigkeiten oder Manipulationen aufzudecken. Um dies zu gewährleisten, musste die Interne Revision einerseits weitestgehend unabhängig von der Unternehmensführung

sowie von anderen Organisationseinheiten agieren können und andererseits uneingeschränktes Informationsrecht besitzen.

5.9.2 Der Fonds Soziales Wien hatte eine unmittelbar der Geschäftsführung untergeordnete Stelle für Interne Revision eingerichtet (s. Abbildung 1). Deren organisatorische Stellung, der Umfang der Aufgaben und Tätigkeiten sowie die Rechte und Pflichten von sämtlichen Beteiligten im Rahmen der Prüfungen waren in der „*Geschäftsordnung der Internen Revision*“ und in einem Organisationshandbuch festgelegt. Die Jahresprüfungspläne umfassten neben den vorab mit der Geschäftsführung in einem Jahresprüfungsplan abgestimmten Routine- und Follow-up-Prüfungen auch Sonderprüfungen.

Da Letztgenannte auch die Prüfung von Missständen betreffen konnten, ließ sich der Stadtrechnungshof Wien 9 derartige Berichte aus den Jahren 2006 bis 2020 vorlegen.

Wie die Einschau ergab, waren diese Berichte in den jeweiligen Organisationseinheiten Auslöser für eine Reihe von Maßnahmen, welche etwa eine Bewusstseinsbildung und Vermittlung einer entsprechenden Organisationsethik bei Mitarbeitenden oder auch die Erstellung neuer spezieller Richtlinien vorsahen. Weitere diesbezügliche Aktivitäten betrafen Schulungen zum Thema Compliance oder eine Anpassung des Verhaltens der Mitarbeitenden gegenüber Auftragnehmerinnen bzw. Auftragnehmern des Fonds Soziales Wien.

Gemäß einer dem Stadtrechnungshof Wien vorgelegten Auflistung war insgesamt 1/3 aller in den Jahren 2005 bis 2020 durchgeführten Sonderprüfungen aufgrund interner Hinweise erfolgt.

Kritisch war allerdings anzumerken, dass im Fonds Soziales Wien keine Regelungen zur Abgabe von Meldungen über Compliance-Verstöße als Hilfestellung für Mitarbeitende vorlagen (s.a. Punkt 6.3 und 6.4.3).

5.10 Feststellungen und Empfehlungen

5.10.1 Eingangs soll nicht unerwähnt bleiben, dass infolge des im Dezember 2018 ergangenen Prüfungsersuchens des Herrn Bürgermeisters im Frühjahr 2019 der Fonds Soziales Wien die im Punkt 2.6.2 bereits beschriebene Iststandserhebung seiner vorhandenen Compliance-Strukturen vorgenommen hatte. Ungeachtet dessen, dass der Fonds Soziales Wien bis zur nunmehrigen Prüfung des Stadtrechnungshofes Wien seine Bestrebungen zu einer Weiterentwicklung des Compliance-Managements nicht intensiv weiterverfolgt hatte, waren dessen Bemühungen, Compliance zu leben, positiv anzuerkennen. Auch wurde eine diesbezügliche Haltung von der obersten Managementebene als selbstverständlich erachtet.

5.10.2 Im Qualitätsmanagement-Handbuch fanden - wie bereits erwähnt - die Grundwerte des Fonds in der Mission und Vision sowie dem Führungsverständnis ihren Niederschlag.

Um seine Aufgabe als Finanzierungsdrehscheibe für die von der Stadt Wien angebotenen Leistungen aus den Bereichen der Sozial- und Behindertenhilfe erfüllen zu können, setzt der Fonds Soziales Wien ein umfangreiches, auf die Anforderungen eines zertifizierten Qualitätsmanagements ausgerichtetes Dokumentenlenkungssystem ein.

Hinsichtlich der Fragestellung im Prüfungsersuchen nach dem Vorhandensein von Richtlinien stellte der Stadtrechnungshof Wien fest, dass neben zahlreichen Unterschriftenregelungen auch eine beträchtliche Anzahl an Dokumenten zur Betriebsführung vorhanden war. In Dienstanordnungen wie etwa jenen zum Umgang mit Geschenken, zu Fehlverhalten oder auch zum Datenschutz und der Informationssicherheit erkannte der Stadtrechnungshof Wien von der Fachliteratur zu den Compliance-Richtlinien zählende Dokumente. Allerdings vermisste er konkrete Vorgaben zu anderen Compliance-relevanten Themen wie etwa Interessenkonflikte und Befangenheit oder auch zur Antikorrruption.

Da auch das Wiener Antikorruptionsprogramm eine Präzisierung von Handlungsfeldern, wie etwa die Herausgabe von Richtlinien für Interessenkonflikte oder das Verhalten beim Einkauf als Beitrag zur Korruptionsprävention vorsah, empfahl der Stadtrechnungshof Wien dem Fonds Soziales Wien eine Bündelung seiner bisher vorhandenen Compliance-relevanten Regelungen. Ebenso wären im Hinblick auf die Amtsträgerschaft der Mitarbeitenden und die damit einhergehenden strafrechtlichen Bestimmungen zur Bestechlichkeit und Vorteilsannahme entsprechende Ergänzungen in diesen Regelwerken vorzunehmen.

5.10.3 Der Stadtrechnungshof Wien würdigte im Zusammenhang mit der datenschutzrechtlichen Compliance im Fonds Soziales Wien die Etablierung von Datenschutzmechanismen und die damit verbundene Organisationsweiterentwicklung.

5.10.4 Die Konzeptionierung eines gesamthaften Compliance-Managementsystems bzw. die Weiterentwicklung der bestehenden Compliance-Management-Strukturen war bis zur Erstellung des gegenständlichen Berichtes noch nicht erfolgt.

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl dem Fonds Soziales Wien daher, die für sein Compliance-Managementsystem relevanten Anwendungsbereiche festzulegen und für eine systematische Integration in seine Geschäftsprozesse zu sorgen. Darin sollten sich nicht nur die Werte und Ziele, sondern auch die auf seine Größe sowie seine Tätigkeitsgebiete ausgerichteten Compliance-Risiken widerspiegeln.

Um die konkrete Ausgestaltung seines Compliance-Managementsystems für alle Mitarbeitenden und auch die Stakeholder sichtbar zu machen, sollte der Fonds Soziales Wien die wesentlichen Kernelemente in ein Compliance-Handbuch aufnehmen. Dazu sollten unabhängig von den Empfehlungen der ÖNORM ISO 19600 zumindest die Standards der Stadt Wien herangezogen werden.

5.10.5 Schließlich sollten alle Bestimmungen des Compliance-Managementsystems den Mitarbeitenden des Fonds Soziales Wien nicht nur durch die vorgesehene Regelkommunikation, sondern auch durch eine Veröffentlichung im Intranet zur Kenntnis gebracht werden.

5.10.6 Da konkrete Compliance-Verantwortlichkeiten und die damit verbundenen Pflichten der Führungskräfte des Fonds Soziales Wien aus den Stellenbeschreibungen nicht ersichtlich waren, empfahl der Stadtrechnungshof Wien, eine Erweiterung um diese Managementaufgabe vorzunehmen.

5.10.7 Zur organisatorischen Verankerung eines Compliance-Managements beim Fonds Soziales Wien könnten die im IKS gelebten Maßnahmen ebenso wie die Interne Revision ihren Beitrag leisten. Auch die in Aussicht gestellte Etablierung einer Compliance-Funktion sollte einen weiteren Ausbau des Compliance-relevanten Rahmenwerkes unterstützen.

Zur Abschätzung des erforderlichen Ressourceneinsatzes für ein dem Geschäftsumfang des Fonds Soziales Wien gerecht werdendes Compliance-Managementsystem sollte der Fonds Soziales Wien eine Kalkulation der zu erwartenden monetären Kosten als Beitrag zum betriebswirtschaftlichen Planungsprozess vornehmen.

Sobald eine Entscheidung über die Notwendigkeit der Weiterentwicklung der bestehenden Compliance-Strukturen bzw. über das Compliance-Programm vorliegt, wäre zur Vermeidung von Doppelgleisigkeiten nicht nur eine Aufnahme von messbaren Compliance-Zielen in die Unternehmenssteuerung, sondern auch eine Integration des Compliance-Managementsystems samt der Definition des tragbaren Compliance-Risikos in die bereits bestehenden Managementsysteme vorzunehmen.

6. Compliance-Kommunikation

6.1 Empfehlungen gemäß der ÖNORM ISO 19600

6.1.1 Laut ÖNORM ISO 19600 sollten die bereits beschriebene Compliance-Politik, die Compliance-Ziele, die Vorgaben und die Inhalte des Compliance-Managementsystems sowie die Zuweisung klarer Rollen und Verantwortlichkeiten dokumentiert werden. Auch das Verzeichnis aller verbindlichen Verpflichtungen sowie ein Verzeichnis mit Compliance-Risiken und die Priorisierung ihrer Bewältigung sollten von der Dokumentation umfasst sein. Angemerkt wird dazu, dass der Umfang dokumentierter Information aufgrund der Größe und der Art der Tätigkeiten oder auch des Reifegrades des Compliance-Managementsystems in den Organisationen unterschiedlich ausgestaltet sein konnte.

6.1.2 Zur Wahrnehmung der Compliance-Pflichten durch alle Mitarbeitenden sollten Kompetenzen durch Ausbildung, Schulung und Berufserfahrung erworben werden. Ziel eines derartigen Schulungsprogrammes war es, allen Beschäftigten ausreichendes Wissen zu vermitteln, damit diese ihre Tätigkeiten in Übereinstimmung mit der Compliance-Kultur der Organisation und der Verpflichtung zu Compliance erfüllen konnten.

6.2 Schulungen und Dokumentation

6.2.1 Zur Thematik der Wissensvermittlung war einleitend festzuhalten, dass der Österreichische Städtebund u.a. gemeinsam mit der Stadt Wien ein eigenes multimediales E-Learning Programm „*Eine Frage der Ethik - Wohlverhaltensregeln für den österreichischen Gemeindedienst*“ für kommunale Mitarbeitende entwickelt hatte. Dieses diente der Zielsetzung, Korruption im öffentlichen Dienst vorzubeugen. Durch Nutzung des gegenständlichen Programmes konnten Mitarbeitende modulartig theoretisches Wissen über die Rechtslage und Korruptionstatbestände sowie ethische Standards für eine unabhängige Verwaltung erlangen. Darin beinhaltete Tests ermöglichten den Mitarbeitenden eine Wissensüberprüfung und konnten bei Auftreten eines Korruptionsfalles auch dazu beitragen, einen etwaigen Verdacht eines möglichen Mitverschuldens durch Verantwortungsträgerinnen bzw. Verantwortungsträger hintanzuhalten.

Der Fonds Soziales Wien verwies bei der Fragestellung nach der Vermittlung von Compliance-Bewusstsein auf die diesbezügliche Verantwortung und Vorbildfunktion der Führungskräfte in deren jeweiligen Bereichen. Als Beitrag zur Stärkung des Compliance-Bewusstseins der Mitarbeitenden führte der Fonds zudem den Besuch verpflichtender Fortbildungsveranstaltungen wie etwa die Schulungen für Zeichnungsberechtigte, Vergaberecht oder Datenschutz an, die auch Compliance-Aspekte behandelten. Weiters würden Ergebnisse aus der geplanten Weiterentwicklung des Compliance-Managements - wie etwa spezielle Compliance-Richtlinien - in die von allen neuen Mitarbeitenden verpflichtend zu absolvierenden Willkommenschulungen einfließen.

Ungeachtet dieser Maßnahmen zeigte die nunmehrige Prüfung allerdings auch, dass der Fonds seinen Mitarbeitenden keine eigenen, auf Compliance ausgerichteten und mit dem E-Learning Programm „*Eine Frage der Ethik - Wohlverhaltensregeln für den österreichischen Gemeindedienst*“ vergleichbaren Schulungen anbot.

6.2.2 Der Fonds Soziales Wien bejahte die Fragen des Stadtrechnungshofes Wien nach der Sicherstellung der jederzeitigen Verfügbarkeit sämtlicher Compliance-relevanter Informationen durch den Zugang der Mitarbeitenden zu unterschiedlichen Dokumenten. So waren im Intranet verschiedenste Unterlagen, wie beispielsweise das Handbuch zum Qualitätsmanagement, aber auch Prozessdarstellungen, Handlungsanleitungen und verpflichtende Dienstanordnungen jederzeit abrufbar. Ebenso trug die bereits beschriebene Dokumentenlenkung zur Information der Mitarbeitenden mit den für sie relevanten Dokumenten bei.

6.3 Unternehmensinternes Hinweisgebersystem und Beschwerdemanagement

6.3.1 Der ÖNORM ISO 19600 zufolge war auch die Einrichtung von Hinweisgebersystemen Aufgabe der Compliance-Verantwortlichen. Nach der einschlägigen Literatur waren dabei sowohl interne als auch externe Einrichtungen, z.B. eine von der Organisation beauftragte Rechtsanwältin bzw. ein Rechtsanwalt, möglich.

Derartige Hinweisgebersysteme waren ein wesentlicher, wenn auch sensibler Bestandteil eines Compliance-Managementsystems. Derlei Hinweise, insbesondere von Mitarbeitenden, bewegten sich in der Praxis auf einem sehr schmalen Grat zwischen Loyalität gegenüber der eigenen Organisation und Denunziantentum. Notwendig war daher ein System, welches einerseits den Hinweisgebenden das Vertrauen in die Anonymität, andererseits aber auch eine rasche Aufklärung von Hinweisen gewährleisten konnte.

Nach der ÖNORM ISO 19600 gehörte es zu den Verantwortlichkeiten der Beschäftigten, u.a. Compliance-Verfehlungen zu berichten. Überlegenswert war daher eine Arbeitsanweisung oder die Aufnahme einer schriftlichen Verpflichtung für die Mitarbeitenden, relevantes festgestelltes Fehlverhalten gegenüber der Organisation anzeigen zu müssen.

Ergänzend war anzumerken, dass das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union mit der Richtlinie (EU) 2019/1937 vom 23. Oktober 2019 die Verpflichtung zur Einführung von Hinweisgebersystemen zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das EU-Recht melden, beschloss. Mit dieser von den Nationalstaaten binnen 2 Jahren (bzw. 4 Jahren bei juristischen Personen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden) umzusetzenden Richtlinie waren neben Gemeinden mit über 10.000 Einwohnern u.a. auch juristische Personen im Privatsektor mit mindestens 50 Mitarbeitenden oder einem Jahresumsatz oder einer Jahresbilanzsumme von über 10 Mio. EUR verpflichtet, derartige Systeme einzurichten. Die Hinweise mussten schriftlich (Papierform, elektronisch), mündlich (telefonisch) oder auch persönlich möglich sein, wobei Rückmeldungen innerhalb vorgegebener Fristen an die Hinweisgebenden zu erfolgen hatten.

6.3.2 Der Fonds Soziales Wien wies - ohne Vorliegen eines Whistleblowingsystems - auf die jederzeitige Möglichkeit der Eingabe einer anonymen Beschwerde hin. So könnten sich die Mitarbeitenden an ihre Führungskräfte und die Geschäftspartnerinnen bzw. Geschäftspartner an die Geschäftsführung wenden. Aufgrund der o.a. Richt-

linie zur Einführung von Hinweisgebersystemen befasste sich der Fonds zum Zeitpunkt der gegenständlichen Prüfung mit der Ausgestaltung eines Whistleblowingsystems.

6.3.3 Bei Auftreten von Fehlverhalten durch Mitarbeitende waren die Führungskräfte auf Grundlage einer Handlungsanweisung zu bestimmten Maßnahmen angehalten, welche auch mit dienstrechtlichen Konsequenzen verbunden sein konnten. Derartiges Fehlverhalten lag beispielsweise bei missbräuchlicher Nutzung von Betriebsmitteln, bei Missachtung von Weisungen, bei unentschuldigtem Dienstabwesenheiten, bei unpassendem Verhalten gegenüber Kundinnen bzw. Kunden, Vorgesetzten oder Kolleginnen bzw. Kollegen, bei Verweigerung von notwendigen Fort- und Weiterbildungen oder bei Dienstantritt trotz eingeschränkter Arbeitsfähigkeit vor.

6.3.4 Für das Beschwerdemanagement war beim Fonds Soziales Wien eine Ombudsstelle eingerichtet, welche die Anfragen und die Beschwerden von Kundinnen bzw. Kunden bearbeitete. Diese Beschwerden konnten auf Wunsch anonymisiert behandelt werden. Die Ombudsstelle diente u.a. auch externen Institutionen wie etwa der Volksanwaltschaft, der Wiener Pflege-, Patientinnen- und Patienten-anwaltschaft oder auch der Geschäftsgruppe für Gesundheit und Soziales für deren Anfragen im Zusammenhang mit Anliegen von Kundinnen bzw. Kunden.

Alle an die Ombudsstelle herangetragenen Anliegen sollten nach einem durch Handlungsanleitungen, Merkblätter und Checklisten vorgegebenem System bearbeitet werden. Um die flächendeckende Darstellung aller Beschwerden zu ermöglichen, waren nicht nur die im eigenen Bereich eingebrachten Anliegen, sondern auch jene Anfragen und Beschwerden, die von anderen Organisationseinheiten des Fonds direkt bearbeitet wurden, im elektronischen Erhebungstool der Ombudsstelle zu protokollieren. Aus der Beschwerdebearbeitung resultierende Erkenntnisse waren zur Optimierung der Prozesse an die betroffenen Organisationseinheiten weiterzuleiten.

In Anbetracht der pandemiebestimmten Umstände zum Zeitpunkt der Durchführung dieser Prüfung verzichtete der Stadtrechnungshof Wien auf die Einsicht in Akten der

Ombudsstelle. Allerdings wären gemäß der Auskunft der Leitung der Ombudsstelle im elektronischen Erhebungstool keine Non-Compliance-Vorfälle protokolliert worden.

6.4 Feststellungen und Empfehlungen

6.4.1 Vor dem Hintergrund der zum Zeitpunkt der Prüfung des Stadtrechnungshofes Wien stattgefundenen Weiterentwicklung des Compliance-Managementsystems blieb abzuwarten, in welcher Weise die gewonnenen Ergebnisse Eingang in die vorhandene Dokumentation finden werden. Da im Fonds Soziales Wien mit seiner gezielten Dokumentenlenkung die laufend vorgenommenen Änderungen im Intranet an die Mitarbeitenden kommuniziert wurden, erkannte der Stadtrechnungshof Wien darin ein passendes Instrument zum Teilaspekt der Compliance-Kommunikation, zumal die vorgenommenen Änderungen damit in den betrieblichen Alltag Eingang fanden.

6.4.2 Der Fonds Soziales Wien bot seinen Mitarbeitenden trotz eines umfangreichen Fortbildungsangebotes noch keine eigenen auf die Stärkung des Compliance-Bewusstseins konzipierten Schulungen an.

Im Hinblick auf die für die Mitarbeitenden des Fonds Soziales Wien geltende Amtsträgerschaft und die damit einhergehenden strafrechtlichen Bestimmungen zu Bestechlichkeit und Vorteilsannahme regte der Stadtrechnungshof Wien an, das Fortbildungsprogramm um Schulungen zum Compliance-Bewusstsein - vor allem mit den Schwerpunkten Korruptionsprävention und Rechtssicherheit in Förderungsverfahren und beim Einkauf - zu ergänzen. Diese Fortbildungsveranstaltungen sollten möglichst zeitnah implementiert werden.

6.4.3 Beim Fonds Soziales Wien bestand die formlose Möglichkeit zur Abgabe von anonymen Meldungen über Missstände, für Führungskräfte lag eine Handlungsanleitung zum Umgang mit Fehlverhalten vor. Demgegenüber vermisste der Stadtrechnungshof Wien zur Unterstützung von Mitarbeitenden Ausführungen zu der erwünschten Vorgehensweise bei vermuteten Compliance-Verstößen. Nicht Compliance-konformes Verhalten aufzuzeigen ist in der Regel für Betroffene keine leichte

Entscheidung. Durch die Erstellung eines diesbezüglichen Prozesses sollten Befürchtungen hintangehalten werden, dass es bei der Aufklärung eines gemeldeten Missstandes zu Nachteilen für die Hinweisgebenden kommen kann. Beschäftigte sollten so ermutigt werden, auf die Nichteinhaltung von Gesetzen und auf andere Non-Compliance-Vorfälle zu reagieren, diese zu melden und eine derartige Möglichkeit als eine positive, die Organisation unterstützende - und nicht bedrohliche - Maßnahme anzusehen.

Dem Fonds Soziales Wien wurde daher empfohlen, sein bisheriges Regelwerk zur Unterstützung der Mitarbeitenden bei wahrgenommenen Compliance-Verstößen oder Missständen um die gewünschte Vorgehensweise zu ergänzen. Um die Meldung von Fehlverhalten, Missständen, bedenklichen Geschäftspraktiken und dergleichen auch außerhalb der Organisationshierarchie zu ermöglichen, sollten die Mitarbeitenden des Fonds Soziales Wien auf die Meldestelle für Korruption und Amtsdelikte des Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung, auf das Antikorruptionstelefon der Stadt Wien sowie auf das „*Wiener Hinweisgeberinnen- und Hinweisgebersystem*“ hingewiesen werden.

Ergänzend dazu sollte eine unternehmenseigene Antikorruptionshotline mit einem höchsten Maß an Vertrauensschutz für Mitarbeitende eingerichtet werden, um auch der genannten Richtlinie (EU) 2019/1937 zu entsprechen.

7. Überwachung der Angemessenheit des Compliance-Managements

7.1 Empfehlungen gemäß der ÖNORM ISO 19600

7.1.1 Bei der Compliance-Überwachung handelte es sich um den Prozess der Informationssammlung, um die Leistung und Wirksamkeit des Compliance-Managementsystems einer Organisation beurteilen zu können. Dazu sollte ein Plan erstellt werden, der die Überwachungsprozesse, die Zeitpläne, die Ressourcen und die zu sammelnden Informationen bestimmt. Die Überwachung konnte beispielsweise die Wirksamkeit von Schulungen und Steuerungsmaßnahmen sowie die effektive Zuweisung von Verantwortlichkeiten für die Erfüllung von bindenden Verpflichtungen und deren Aktualität umfassen.

Die Organisation sollte Prozesse zur Einholung von Rückmeldungen zur Compliance-Leistung aus verschiedenen Quellen etablieren. Dazu zählten etwa das Hinweisgeberverfahren, anonyme Briefkästen für Vorschläge und Kritik oder auch ein Beschwerdemanagement für Kundinnen bzw. Kunden. Zur Informationssammlung standen auch Methoden wie etwa Rückmeldungen aus Hotlines und Schulungen, Ergebnisse aus Meinungsumfragen, direkte Beobachtungen, Audits und Überprüfungen etc. zur Verfügung.

Um die Leistung und Wirksamkeit des Compliance-Managementsystems sowie die Zielerreichung zu quantifizieren, sollten von der Organisation messbare Indikatoren entwickelt werden. Bei der Suche nach geeigneten Indikatoren wären die Ergebnisse der Beurteilung der Compliance-Risiken heranzuziehen. Weiters sollten sie auf den Reifegrad des Compliance-Managementsystems der Organisation sowie die zeitliche Planung und den Umfang allfälliger neuer Compliance-Programme abzielen.

7.1.2 Über die Compliance-Tätigkeiten wären Aufzeichnungen zu führen, um die Überwachungs- und Überprüfungsprozesse zu unterstützen. Aus diesen Aufzeichnungen sollten die Erfassung und die Einstufung von Beschwerden und mutmaßlichen Non-Compliance-Vorfällen sowie die bereits unternommenen Schritte zu deren Beseitigung zu entnehmen sein.

Die Durchführung periodischer Audits sollte die Überwachung des Erfüllungsgrades eines Compliance-Managementsystems sicherstellen. Weiters sollte die oberste Managementebene einer Organisation das Compliance-Managementsystem in geplanten Abständen bewerten, um dessen Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit fort-dauernd sicherzustellen.

Die Berichterstattung über die Eignung des Compliance-Managements wäre in die Standardberichte der Organisation zu integrieren, sodass außertourliche Berichte nur bei wesentlichen Non-Compliance-Vorfällen sowie sich abzeichnenden Problemen erforderlich sind. Im Zuge der Berichterstattung wären den zuständigen Funktionen und

Bereichen zuverlässige und vollständige Informationen zur Umsetzung von Präventiv-, Korrektur- und Wiederherstellungsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen.

7.1.3 Sowohl für Beschäftigte einer Organisation als auch für andere Personen sollte die Möglichkeit zur vertraulichen Meldung eines vermuteten oder tatsächlich regelwidrigen Verhaltens vorhanden sein. Bei Auftreten von Non-Compliance sollten Korrekturmaßnahmen eingeleitet werden. Zu deren Sicherstellung wäre ein sämtliche Non-Compliance-Vorfälle aufgreifender Eskalationsprozess, welcher auch die Information der Compliance-Funktion beinhaltet, einzurichten.

7.2 Systemische Steuerungs- und Kontrollmaßnahmen

7.2.1 Über das Rahmenwerk der ÖNORM ISO 19600 hinausgehend könnte zur Beurteilung des Compliance-Managementsystems gemäß der Fachliteratur eine sogenannte Durchdringungsanalyse Auskunft geben. Dabei wäre zu erheben, was von den einzelnen Mitarbeitenden tatsächlich angenommen wurde, ob die Compliance und die verankerten Maßnahmen als sinnvoll betrachtet bzw. wie die vermittelten und gelebten Werte wahrgenommen wurden. Durch eine zielgerichtete Befragung der Mitarbeitenden könnten Einblicke in die im Unternehmen gelebte Compliance gewonnen werden. Damit könnten auch einerseits Aussagen über die Wirksamkeit der bestehenden Maßnahmen und andererseits über die Arbeit der Compliance-Beauftragten sowie über die gesamte Compliance-Organisation getroffen werden. Aus den Ergebnissen ließen sich erforderliche Verbesserungsmaßnahmen zielgerichtet identifizieren. Schließlich hätte die Auseinandersetzung mit der Thematik auch einen Schulungseffekt und würde eine verstärkte Bewusstseinsbildung bewirken.

7.2.2 Der Fonds Soziales Wien gab zum Teilaspekt der Überwachung des Compliance-Managementsystems an, dessen Funktionalität regelmäßig zu prüfen und mittels festgelegter Kennzahlen und Indikatoren die Zielerreichung zu untersuchen. So würde bei den Prozessen der Grad der Zielerreichung durch regelmäßige Messungen festgestellt. Überdies würde der Status der Zielerreichung u.a. in Strategieklausuren und Maßnahmen der Internen Revision oder des Risikomanagements im Rahmen des Monitorings evaluiert.

7.2.3 Eine Beurteilung, ob diese im Rahmen seines Qualitätsverständnisses in der laufenden Betriebsführung vorgenommenen Evaluierungen auch als Steuerungs- und Kontrollschritte zur Überwachung des Compliance-Managementsystems geeignet waren, nahm der Stadtrechnungshof Wien im Rahmen der gegenständlichen Prüfung nicht vor, zumal der Fonds Soziales Wien eine Weiterentwicklung der bestehenden Strukturen in Aussicht stellte.

7.3 Feststellungen und Empfehlungen

Um das Qualitätsverständnis des Fonds Soziales Wien zu ergänzen, empfahl der Stadtrechnungshof Wien, im Zuge der angekündigten Weiterentwicklung seines Systems eigene auf Compliance ausgerichtete Indikatoren bzw. Kennzahlen zur Überwachung der Angemessenheit, der Wirkung sowie der Zielerreichung heranzuziehen.

Darüber hinaus sollte der Fonds als abschließenden Schritt auch die im Punkt 7.2.1 beschriebene Durchdringungsanalyse in Erwägung ziehen. Durch das Feedback der Mitarbeitenden könnte nämlich nicht nur Einblick in das tatsächlich im Unternehmen gelebte Compliance-Verhalten gewonnen, sondern auch die Praxistauglichkeit des eingeführten Systems evaluiert werden.

8. Abschließende Beantwortung der Fragen des Prüfungsersuchens und Bewertung durch den Stadtrechnungshof Wien

Zur Bewertung des Compliance-Managementsystems wies der Stadtrechnungshof Wien auf den Umstand hin, dass die Empfehlungen der ÖNORM ISO 19600 je nach Größe einer Organisation und Reifegrad eines vorhandenen Compliance-Managementsystems flexibel umgesetzt werden konnten. Da die Mitarbeitenden des Fonds Soziales Wien unter den Amtsträgerbegriff fielen und eine Finanzierung durch die öffentliche Hand vorlag, waren nach Ansicht des Stadtrechnungshofes Wien im Fonds zumindest die diesbezüglichen Standards der Stadt Wien heranzuziehen.

Die Unternehmensleitung des Fonds Soziales Wien legte bereits vor Jahren eine für ihren Zweck angemessene Unternehmens-Politik fest, ohne diese bislang um einen

adäquaten Rahmen zur Festlegung eigener Compliance-Ziele zu ergänzen. Anzumerken war jedoch, dass der Fonds Soziales Wien bereits vor dem gegenständlichen Prüfungsersuchen z.T. Maßnahmen zur Erhöhung von Compliance getroffen hat. Allerdings waren vom Stadtrechnungshof Wien die bisher vom Fonds gesetzten Schritte noch nicht als ein systematisches Compliance-Managementinstrument einzustufen. Zum Zeitpunkt der Prüfung des Stadtrechnungshofes Wien stand jedoch seitens des Fonds Soziales Wien eine Weiterentwicklung der bestehenden Strukturen im Raum.

Auch das Grundelement Compliance-Programm, also der Kontext des neuen Compliance-Managementsystems, stand in Ermangelung einer auf Compliance ausgerichteten Risikoanalyse noch nicht fest. Die Konzeptionierung des Compliance-Programmes war zum Zeitpunkt der Prüfung ebenso wie die Erstellung der im Prüfungsersuchen des Herrn Bürgermeisters angesprochenen Richtlinien noch ausständig.

Eine endgültige Beurteilung der Konzeptionierung des Compliance-Programmes und die Beurteilung, inwiefern sich darin die Werte, Ziele, Strategien und Compliance-Risiken widerspiegeln, konnte der Stadtrechnungshof Wien im Zuge dieser Prüfung daher noch nicht vornehmen. Dies gilt auch für die abschließende Bewertung der Grundelemente zur Überwachung der Angemessenheit und Wirkung des Compliance-Programmes des Fonds.

Insgesamt betrachtet, stellte der Stadtrechnungshof Wien bei den verschiedenen Grundelementen des Compliance-Managements (s. Abbildung 2) eine von Teilaspekt zu Teilaspekt sinkende systematische Umsetzung fest. Davon unabhängig wies er jedoch auf den Umstand hin, dass im Fonds Soziales Wien Bemühungen, Compliance zu leben, erkennbar waren und eine diesbezügliche Haltung von der obersten Leitung und den Führungskräften als selbstverständlich angesehen wurde. Abgesehen von den bereits bestehenden Regelwerken und eingesetzten Managementinstrumenten zur laufenden Betriebsführung konnte vom Stadtrechnungshof Wien allerdings aufgrund der Umstände infolge der Pandemie nicht beurteilt werden, ob allen Mitarbeitenden im Unternehmen ihre Verantwortlichkeit in Bezug auf Compliance in vollem Umfang bewusst war und sie diese auch entsprechend wahrnahmen.

9. Zusammenfassung der Empfehlungen

Empfehlung Nr. 1:

Das Qualitätsverständnis des Fonds Soziales Wien wäre um eine Ethikerklärung zu ergänzen (s. Punkt 3.3.1).

Stellungnahme des Fonds Soziales Wien:

Im Sinn eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses hat die Geschäftsführung des Fonds Soziales Wien die Implementierung einer weiteren Compliance-Funktion beschlossen. So wird eine Compliance-Stelle im Fonds Soziales Wien eingerichtet und mit deren personeller Besetzung die Umsetzung der gegenständlichen Empfehlungen unter Berücksichtigung der bereits bestehenden Strukturen und damit eine konkretere Ausgestaltung des Compliance-Managementsystems erfolgen.

Empfehlung Nr. 2:

Es sollte ein Prozess eingerichtet werden, der neue und geänderte Gesetze, Verordnungen, Kodizes sowie andere bindende Verpflichtungen systematisch identifiziert, sodass deren Auswirkungen in das Compliance-Managementsystem einfließen können (s. Punkt 4.4).

Stellungnahme des Fonds Soziales Wien:

Wie bereits im Zuge der Prüfung festgehalten, identifiziert der Fonds Soziales Wien selbstverständlich sämtliche relevanten neuen und geänderten Gesetze u.dgl. Bezüglich der Ausarbeitung allfälliger Verbesserungsmöglichkeiten und eines entsprechenden Umsetzungsvorschlages im Sinn der gegenständlichen Empfehlung darf ebenso auf die einzurichtende Compliance-Stelle verwiesen werden.

Empfehlung Nr.3:

Der Fonds Soziales Wien sollte in Anlehnung an das Wiener Antikorruptionsprogramm eine Bündelung seiner vorhandenen Compliance-relevanten Regelungen vornehmen und diese Regelwerke im Hinblick auf die mit der Amtsträgerschaft der Mitarbeitenden verbundenen strafrechtlichen Bestimmungen zur Bestechlichkeit und Vorteilsannahme ergänzen (s. Punkt 5.10.2).

Stellungnahme des Fonds Soziales Wien:

Im Sinn eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses hat die Geschäftsführung des Fonds Soziales Wien die Implementierung einer weiteren Compliance-Funktion beschlossen. So wird eine Compliance-Stelle im Fonds Soziales Wien eingerichtet und mit deren personeller Besetzung die Umsetzung der gegenständlichen Empfehlungen unter Berücksichtigung der bereits bestehenden Strukturen und damit eine konkretere Ausgestaltung des Compliance-Managementsystems erfolgen.

Empfehlung Nr. 4:

Es wären die für ein Compliance-Mangementsystem relevanten Anwendungsbereiche festzulegen und für eine systematische Integration in die Geschäftsprozesse des Fonds Soziales Wien zu sorgen, wobei sich darin nicht nur die Werte und Ziele, sondern auch die auf seine Größe und Tätigkeitsbereiche ausgerichteten Compliance-Risiken widerspiegeln sollten (s. Punkt 5.10.4).

Stellungnahme des Fonds Soziales Wien:

Im Sinn eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses hat die Geschäftsführung des Fonds Soziales Wien die Implementierung einer weiteren Compliance-Funktion beschlossen. So wird eine Compliance-Stelle im Fonds Soziales Wien eingerichtet und mit deren personeller Besetzung die Umsetzung der gegenständli-

chen Empfehlungen unter Berücksichtigung der bereits bestehenden Strukturen und damit eine konkretere Ausgestaltung des Compliance-Managementsystems erfolgen.

Empfehlung Nr. 5:

Der Fonds Soziales Wien sollte die wesentlichen Kernelemente seines Compliance-Managementsystems in ein Compliance-Handbuch aufnehmen, bei dessen Konzeptionierung unabhängig von den Empfehlungen der ÖNORM ISO 19600 zumindest die Standards der Stadt Wien herangezogen werden sollten (s. Punkt 5.10.4).

Stellungnahme des Fonds Soziales Wien:

Im Sinn eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses hat die Geschäftsführung des Fonds Soziales Wien die Implementierung einer weiteren Compliance-Funktion beschlossen. So wird eine Compliance-Stelle im Fonds Soziales Wien eingerichtet und mit deren personeller Besetzung die Umsetzung der gegenständlichen Empfehlungen unter Berücksichtigung der bereits bestehenden Strukturen und damit eine konkretere Ausgestaltung des Compliance-Managementsystems erfolgen.

Empfehlung Nr. 6:

Alle Bestimmungen des Compliance-Managementsystems sollten den Mitarbeitenden des Fonds Soziales Wien nicht nur durch die vorgesehene Regelkommunikation, sondern auch im Intranet als Beitrag zur Bewusstseinsbildung zur Kenntnis gebracht werden (s. Punkt 5.10.5).

Stellungnahme des Fonds Soziales Wien:

Im Sinn eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses hat die Geschäftsführung des Fonds Soziales Wien die Implementierung einer weiteren Compliance-Funktion beschlossen. So wird eine Compliance-Stelle im Fonds Soziales Wien eingerichtet und mit

deren personeller Besetzung die Umsetzung der gegenständlichen Empfehlungen unter Berücksichtigung der bereits bestehenden Strukturen und damit eine konkretere Ausgestaltung des Compliance-Managementsystems erfolgen.

Empfehlung Nr. 7:

Die Stellenbeschreibungen der Führungskräfte des Fonds Soziales Wien wären um deren konkrete Compliance-Verantwortlichkeiten und die damit verbundenen Pflichten zu erweitern (s. Punkt 5.10.6).

Stellungnahme des Fonds Soziales Wien:

Diese Empfehlung ist bereits umgesetzt.

Empfehlung Nr. 8

Zur Abschätzung des erforderlichen Ressourceneinsatzes für ein dem Geschäftsumfang des Fonds Soziales Wien gerecht werdendes Compliance-Managementsystem sollte eine Kalkulation der zu erwartenden monetären Kosten als Beitrag zum betriebswirtschaftlichen Planungsprozess vorgenommen werden (s. Punkt 5.10.7).

Stellungnahme des Fonds Soziales Wien:

Gemäß den bestehenden Budgetierungsprozessen im Fonds Soziales Wien und der Implementierung einer Compliance-Stelle, die von der Geschäftsführung des Fonds Soziales Wien beschlossen wurde, werden die kalkulierten Kosten berücksichtigt.

Empfehlung Nr. 9:

Um Doppelgleisigkeiten zu vermeiden, wäre nicht nur eine Aufnahme von messbaren Compliance-Zielen in die Unternehmenssteuerung, sondern auch eine Integration des Compliance-Managementsystems des Fonds Soziales Wien in die bereits bestehenden Managementsysteme samt der Definition des tragbaren Compliance-Risikos vorzunehmen (s. Punkt 5.10.7).

Stellungnahme des Fonds Soziales Wien:

Die Integration eines Compliance-Managementsystems in bestehende Prüfungs- und Steuerungselemente des Fonds Soziales Wien wird natürlich verfolgt. Ein zusätzlicher Aufwand wird jedoch dauerhaft erwartet.

Empfehlung Nr. 10:

Das Fortbildungsprogramm wäre um Schulungen zum Compliance-Bewusstsein - vor allem mit den Schwerpunkten Korruptionsprävention und Rechtssicherheit in Förderungsverfahren und beim Einkauf - zu ergänzen, wobei diese Fortbildungsveranstaltungen vom Fonds Soziales Wien möglichst zeitnah implementiert werden sollten (s. Punkt 6.4.2).

Stellungnahme des Fonds Soziales Wien:

Im Sinn eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses hat die Geschäftsführung des Fonds Soziales Wien die Implementierung einer weiteren Compliance-Funktion beschlossen. So wird eine Compliance-Stelle im Fonds Soziales Wien eingerichtet und mit deren personeller Besetzung die Umsetzung der gegenständlichen Empfehlungen unter Berücksichtigung der bereits bestehenden Strukturen und damit eine konkretere Ausgestaltung des Compliance-Managementsystems erfolgen.

Zusätzlich werden diesbezügliche Schulungen für das nächste Jahr in das Fortbildungsprogramm aufgenommen.

Empfehlung Nr. 11:

Das Regelwerk des Fonds Soziales Wien zur Unterstützung der Mitarbeitenden bei wahrgenommenen Compliance-Verstößen sollte um Ausführungen zu der vom Fonds für derartige Fälle gewünschten Vorgehensweise ergänzt werden (s. Punkt 6.4.3).

Stellungnahme des Fonds Soziales Wien:

Die Empfehlung wird umgesetzt. Gelenkte Dokumente werden auf einen entsprechenden Ergänzungsbedarf geprüft.

Empfehlung Nr. 12:

Meldungen von Compliance-Verstößen sollten auch außerhalb der Organisationshierarchie ermöglicht werden, weshalb die Mitarbeitenden des Fonds Soziales Wien auf die Meldestelle für Korruption und Amtsdelikte des Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung, auf das Antikorruptionstelefon der Stadt Wien sowie auf das „*Wiener Hinweisgeberinnen- und Hinweisgebersystem*“ hinzuweisen wären (s. Punkt 6.4.3).

Stellungnahme des Fonds Soziales Wien:

Die Empfehlung wird umgesetzt. Gelenkte Dokumente werden auf einen entsprechenden Ergänzungsbedarf geprüft.

Empfehlung Nr. 13:

Im Fonds Soziales Wien wäre eine eigene Antikorruptionshotline mit einem höchsten Maß an Vertrauensschutz für Mitarbeitende einzurichten, um auch der künftigen Richtlinie mit den Vorgaben zur Einführung von Hinweisgebersystemen für Verstöße gegen das EU-Recht zu entsprechen (s. Punkt 6.4.3).

Stellungnahme des Fonds Soziales Wien:

Auch die Umsetzung dieser Empfehlung wird mit Einrichtung der künftigen Compliance-Funktion unter Berücksichtigung bereits bestehender Instrumente geprüft. Ein Hinweisgebersystem im Sinn der EU-Richtlinie 2019/1937 wird eingerichtet.

Empfehlung Nr. 14:

Bei der Weiterentwicklung des Compliance-Managementsystems im Fonds Soziales Wien wären eigene auf Compliance ausgerichtete Indikatoren bzw. Kennzahlen zur

Überwachung von dessen Angemessenheit, Wirkung und Zielerreichung heranzuziehen (s. Punkt 7.3).

Stellungnahme des Fonds Soziales Wien:

Diese Empfehlung kann als Teilmenge der Empfehlung Nr. 9 angesehen werden. Da sich der Fonds Soziales Wien auf höchster Ebene dem PDCA-Kreislauf unterwirft, und somit die Setzung von Maßnahmen auf deren Wirksamkeit prüft, wird dementsprechend das gleiche Prinzip für ein Compliance-Managementsystem angewendet werden.

Empfehlung Nr. 15:

Als abschließender Schritt sollte die Vornahme einer Durchdringungsanalyse in Bezug auf das Compliance-Managementsystem erwogen werden, da durch das Feedback der Mitarbeitenden nicht nur ein Einblick in das tatsächlich im Fonds Soziales Wien gelebte Compliance-Verhalten gewonnen, sondern auch die Praxistauglichkeit des eingeführten Systems beurteilt werden könnte (s. Punkt 7.3).

Stellungnahme des Fonds Soziales Wien:

Auch diese Empfehlung wird der Fonds Soziales Wien im Rahmen der angestrebten Integration der Compliance-Management-Aufgaben in bestehenden Abläufen und Strukturen berücksichtigen. Weiterführende Analysen können potenziell mit bereits regelmäßig stattfindenden Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterbefragungen kombiniert werden.

Der Stadtrechnungshofdirektor:

Mag. Werner Sedlak, MA

Wien, im September 2021