

Schriftliche Kleine Anfrage

der Abgeordneten Baris Önes, Martina Koeppen und Markus Schreiber (SPD)
vom 11.03.21

und Antwort des Senats

Betr.: Umsetzung der Compliance-Richtlinie durch die SAGA

Einleitung für die Fragen:

Im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses der Unternehmenssteuerung und -überwachung hat die Freie und Hansestadt Hamburg die Compliance-Rahmenrichtlinie als konsequente Weiterentwicklung des bereits verpflichtenden Hamburger Corporate Governance Kodex (HCGK) eingeführt. Damit soll insgesamt das Vertrauen der Öffentlichkeit in Entscheidungen der öffentlichen Unternehmen, in die Beteiligungsverwaltung und in den Senat gesteigert werden.

Die öffentlichen Unternehmen sollen entsprechend der Rahmenrichtlinie ihr bestehendes Compliance Management System (CMS) weiterentwickeln beziehungsweise erstmalig ein umfassendes CMS aufbauen. Die Rahmenrichtlinie legt dabei die Compliance-Ziele, -Prinzipien und Mindeststandards fest, die durch die Unternehmen in ihren CMS individuell umzusetzen sind.

Unter Compliance ist regeltreues und pflichtgemäßes Verhalten im Sinne der Legalitätspflicht zu verstehen. Dies umfasst externe Regeln, das heißt allgemein verbindliche Regeln, wie Gesetze, Verwaltungsvorschriften und Rechtsprechung, aber auch interne Regeln, wie beispielsweise selbstauferlegte Vorgaben oder unternehmensspezifische Verhaltensregelungen. Compliance soll zum einen helfen, durch Prävention den Eintritt von Pflichtverletzungen, Schadens- und Haftungsfällen zu vermeiden. Zum anderen sollen eingetretene Pflichtverstöße frühzeitig erkannt und bewertet werden, damit angemessen auf diese reagiert werden kann.

Im CMS sollen insbesondere die folgenden Bereiche geregelt werden: Geschenke, Zuwendungen beziehungsweise Einladungen zu Veranstaltungen oder sonstige Vorteile, rechtskonforme Vergabe von Leistungen und das Neutralitätsgebot (Ziffer 4.1.1., Compliance-Rahmenrichtlinie für die öffentlichen Unternehmen der Freien und Hansestadt Hamburg).

Um sicherzustellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Anforderungen kennen und verstehen, weisen die Unternehmen regelmäßig auf das CMS hin und führen obligatorische Compliance-Schulungen durch die/den Compliance-Beauftragte/-n oder externe Dienstleister durch. Die Schulungen sollen wiederholt erfolgen und dabei einen Turnus von drei Jahren nicht überschreiten (Ziffer 9.1).

Hamburg ist eine attraktive und wachsende Metropole. Aus diesem Grund gibt es eine große Nachfrage nach bezahlbarem Wohnraum. Die SAGA Unternehmensgruppe erfüllt in diesem Kontext als städtischer Konzern eine wichtige Aufgabe: Sie steht für eine sichere und sozial verantwortliche Versorgung breiter Schichten der Bevölkerung mit Wohnraum. Die SAGA vermietet 135.000 Wohnungen und engagiert sich verstärkt im Wohnungsneubau.

Wir fragen daher den Senat:

Einleitung für die Antworten:

Der Senat beantwortet die Fragen größtenteils auf der Grundlage von Auskünften der SAGA wie folgt:

Frage 1: *Wie stellt die SAGA sicher, dass die Ziele der Compliance-Richtlinie der Freien und Hansestadt Hamburg sichergestellt sind? Bitte detailliert das Verfahren innerhalb des Unternehmens darstellen.*

Antwort zu Frage 1:

Das Compliance-System der SAGA wurde durch eine systematische Erhebung der Compliance-relevanten Anforderungen und Vorgänge in allen Geschäftsbereichen erstellt. Es umfasst dabei nicht nur die Kerngeschäftsprozesse des Unternehmens, sondern auch Grundsatzbereiche wie die ordnungsgemäße Delegation, Zuständigkeitsregelungen, Vier-Augen-Prinzip, Vollmachten, Transparenz sowie Informations- und Wissensorganisation des Unternehmens.

Die geschaffene Compliance-Organisation wurde mit Blick auf die Unternehmensorganisation, deren Abläufe sowie die internen Kontrollsysteme als Gewähr für die Einhaltung der rechtlichen und unternehmensnormierten Rahmenbedingungen aufgestellt und kann somit Verstößen wirksam entgegensteuern. Aufbauend auf dieser Struktur wird ein ganzheitlich orientiertes Berichtswesen ermöglicht, welches den Aufsichtsgremien die Kontrolle erleichtert.

Wesentliche Bausteine des Berichtswesens sind hierbei eine jährliche Compliance-Inventur in allen Geschäftsbereichen, Sitzung(en) des Compliance-Komitees, ein jährlicher Compliance-Bericht und – nach Bedarf – Ad-hoc-Berichterstattung. Das Compliance Management System (CMS) verfügt über ein internes ebenso wie ein externes Compliance-Hinweisgebersystem (sogenannte Whistleblower-Hotline).

Das CMS der SAGA entspricht den Anforderungen sowohl des Hamburger Corporate Governance Kodex (HCGK) als auch der Compliance-Rahmenrichtlinie für die öffentlichen Unternehmen der Freien und Hansestadt Hamburg.

Frage 2: *Erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig Compliance-Schulungen und -Fortbildungen?*

Wenn ja, wie und in welcher Form?

Wenn nein, warum nicht? Bitte detailliert darstellen.

Antwort zu Frage 2:

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, je nach ihrer Funktion drei bis vier Schulungen jährlich zu absolvieren. Hierbei handelt es sich um die gesetzlich vorgeschriebenen Themen Datenschutz, Compliance, Arbeitsschutz und Verkehrssicherung. Die verpflichtenden Schulungen werden ergänzt um eine ebenfalls verpflichtende jährliche Unterweisung durch die Vorgesetzte beziehungsweise den Vorgesetzten. Die Dauer beträgt pro Schulung beziehungsweise Unterweisung zwischen einer halben Stunde und drei Stunden.

Frage 3: *Welche Maßnahmen führt die SAGA innerhalb ihrer Strukturen durch, um eine diskriminierungsfreie Wohnungsvergabe sicherzustellen? Welche Maßnahmen sind gegebenenfalls zusätzlich diesbezüglich in Planung? Bitte detailliert darstellen.*

Antwort zu Frage 3:

Jede der 17 Geschäftsstellen der SAGA hat ein Vergabegremium für Wohnungen, das bei der SAGA „Vermietungskonferenz“ genannt wird.

Das Gremium setzt sich trotz der coronabedingten Einschränkungen aus mindestens drei Personen wie folgt zusammen: Die zuständige Vermietungssachbearbeiterin oder der zuständige Vermietungssachbearbeiter, die Leitung Kundenbetreuung und/oder die

Geschäftsstellenleitung. Wenn nur eine Führungskraft anwesend sein kann, ist mindestens eine weitere Vermietungssachbearbeiterin oder ein weiterer Vermietungssachbearbeiter einbezogen.

Außerhalb der coronabedingten Einschränkungen sind neben mindestens einer Führungskraft alle Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter anwesend, die einen aktuellen Vermietungsvorgang bearbeiten.

Über jede Sitzung wird Protokoll geführt. Grundlage des Handelns dieser Vermietungskonferenzen ist eine betriebsinterne Arbeitsanweisung.

Frage 4: *Wie trägt der Senat dafür Sorge, dass in Hamburg eine diskriminierungsfreie Wohnungsvergabe und damit die Förderung guter Nachbarschaft sichergestellt wird? Bitte detailliert darstellen.*

Antwort zu Frage 4:

Soweit es die SAGA betrifft, unterzeichnet jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter eine Grundwerteerklärung, in der sie oder er sich verpflichtet, die Tätigkeit diskriminierungsfrei durchzuführen. Diese Grundwerteerklärung lautet:

„Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen.

Wir sind verlässliche Partner, stehen zu unserer Verantwortung und machen nur Zusagen, die wir einhalten können.

Wir tolerieren keinerlei Diskriminierung, Belästigung oder Beleidigung im Arbeitsumfeld, sei es aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.“

Diese Grundsätze gelten sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber Kundinnen beziehungsweise Kunden und externen Partnerinnen und Partnern.

Darüber hinaus setzt der Senat auf die kooperative Zusammenarbeit aller staatlichen Institutionen und zivilgesellschaftlichen Akteure für eine gemeinsame, inklusive und gerechte Stadtentwicklungs- und Wohnungspolitik, die eine Stadt für alle schafft. Denn eine auf sozialen Wohnungsbau und Diversität von Wohngebieten ausgerichtete Wohnungsbaupolitik und der Zugang zu preisgünstigem Wohnraum stellen wichtige Beiträge zur Integration und chancengerechten Teilhabe dar. Integration und chancengerechte Teilhabe sind wesentliche Bausteine, um Diskriminierungen frühzeitig entgegenwirken zu können. Gleichzeitig sind die Verankerung dieser wohnungsbaupolitischen Leitlinien im institutionellen Handeln sowie eine kontinuierliche Sensibilisierung aller Akteure zentrale Stellschrauben, um im Sinne der Antidiskriminierungsstrategie des Senats vorbeugend und aufklärend gegen Diskriminierungstendenzen vorzugehen.