

COMPLIANCE RICHTLINIE

für Mitglieder und FunktionärInnen des Berufsverbandes Österreichischer Psychologinnen und Psychologen

beschlossen in der Generalversammlung am 17.10.2024

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	2
2. Definition Compliance	3
3. Begriffsbestimmungen	3
4. Geltungsbereich und AdressatInnen der Compliance Richtlinie	3
5. Die Werte und Prinzipien des BÖP	3
6. Integrität und Sachlichkeit	5
7. Transparenz, Qualitätssicherung und Verantwortlichkeit	5
8. Verschwiegenheit und Vertraulichkeit	5
9. Integrität, Unabhängigkeit und frei sein von Interessenkonflikten	6
9.1. Potenzielle Interessenkonflikte erkennen und offenlegen	6
a. Die Vergabe von Aufträgen	6
b. Geschenke und Einladungen	7
c. Sonstige potenzielle Interessenskonflikte	7
9.2. Leitlinie bei Vorliegen eines potenziellen Interessenskonflikts	7
10. Nutzung von sozialen Netzwerken und Auftritt in der Öffentlichkeit	8
11. Rechtsfolgen bei Verstoß gegen die Compliance Richtlinie	8
12. Evaluation der Compliance Richtlinie	9
13. In Kraft treten der Compliance Richtlinie	9
14. Sonstige Bestimmungen	9

1. Vorwort

Der Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen (in Folge „BÖP“) ist ein gemeinnütziger Verein, der die Förderung einer optimalen psychosozialen Versorgung der Bevölkerung Österreichs mit Hilfe wissenschaftlich-psychologischer Mittel und Methoden bezweckt. Die Mitglieder des BÖP sind insbesondere Psychologinnen und Psychologen gemäß § 4 Bundesgesetz über die Führung der Bezeichnung „Psychologin“ oder „Psychologe“ und über die Ausübung der Gesundheitspsychologie und der Klinischen Psychologie (Psychologengesetz 2013). Der BÖP ist eine freiwillige Interessenvertretung seiner Mitglieder und berät und unterstützt diese in allen Berufsangelegenheiten. Der BÖP befasst sich unter anderem auch mit dem Ausbau der psychosozialen Versorgung in Österreich; der Qualitätssicherung psychologischer Leistungen, der Förderung der Umsetzung psychologischer Erfahrungen und Erkenntnisse; der Entwicklung und Erschließung psychologischer Arbeitsfelder sowie der Förderung nationaler und internationaler Kooperationen in psychologischen Angelegenheiten. Weiters informiert der BÖP die Öffentlichkeit über die Bedeutung der Psychologie sowie die Arbeit von PsychologInnen für die Gesellschaft; fördert und unterstützt die wissenschaftliche Forschung im Bereich der Psychologie; übernimmt die Organisation und Durchführung von Projekten, die der Gesundheit der Bevölkerung in Österreich dienen; wirkt in Kommissionen und Kooperationen mit anderen Berufsgruppen und wissenschaftlichen Einrichtungen mit; hält und entwickelt Aus-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sowie sonstige Veranstaltungen; schließt Verträge, insbesondere mit Sozialversicherungsträgern; betreibt eine Plattform zur Einbeziehung von StudentInnen der Studienrichtung Psychologie; übernimmt die gerichtliche und außergerichtliche Verfolgung von Wettbewerbsverstößen; tätigt Publikationen und gibt Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen ab. Zur Abwicklung von Verträgen, die der psychologischen Versorgung dienen, kann der BÖP zudem Organisationen in allen Rechtsformen gründen und betreiben bzw. entsprechende Beteiligungen halten.

Die Tätigkeit des BÖP wird durch verantwortungsvolles, integres und transparentes Handeln und die Orientierung an ethischen Standards geprägt. Die Einhaltung von national und international geltendem Recht hat für den BÖP oberste Priorität. Darüber hinaus bindet sich der BÖP freiwillig an die gegenständliche Compliance Richtlinie und an die darin enthaltenen Wertvorstellungen und Prinzipien. Die Compliance Richtlinie ist einerseits Leitlinie für das Verhalten und Handeln der Mitglieder und FunktionärInnen und dient andererseits als ethischer und rechtlicher Kompass bei der Erfüllung der Vereinszwecke und der Verwendung der Mittel des BÖP gemäß den Statuten.

Die Compliance Richtlinie schafft eine Grundlage für transparentes Handeln seitens des BÖP und trägt dazu bei, die Vertrauenswürdigkeit und die Glaubwürdigkeit des BÖP weiter zu stärken.

2. Definition Compliance

Compliance bedeutet ganz allgemein die Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften sowie sonstigen Bestimmungen, wie bspw. interne Satzungen, Geschäftsordnungen und Ethik- Richtlinien. Darunter fällt auch die Vermeidung von Haftungsfällen durch die Organisation oder die Geschäftsführung. Weiters versteht man unter Compliance ein Organisationsmodell mit Prozessen und Systemen, das die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen und internen Standards sicherstellt.

3. Begriffsbestimmungen

Im Sinne der gegenständlichen Compliance Richtlinie sind folgende Begriffsbestimmungen maßgebend:

1. Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen (BÖP) ist der BÖP selbst sowie all seine Beteiligungen in jeder erdenklichen Rechtsform, wie z. B. die Akademie für Psychologie (BÖP) GmbH.

2. Mitglieder sind alle ordentlichen Mitglieder, außerordentlichen Mitglieder, Ehrenmitglieder und assoziierte Mitglieder gemäß den Statuten des BÖP.

3. FunktionärInnen sind alle Personen die gemäß geltenden Statuten in ein Organ oder eine Einrichtung des BÖP oder all seiner Beteiligungen gewählt, bestellt oder kooptiert wurden.

4. PsychologInnen sind Psychologinnen und Psychologen gemäß § 4 Bundesgesetz über die Führung der Bezeichnung „Psychologin“ oder „Psychologe“ und über die Ausübung der Gesundheitspsychologie und der Klinischen Psychologie (Psychologengesetz 2013).

4. Geltungsbereich und AdressatInnen der Compliance Richtlinie

Der Anwendungsbereich der Compliance Richtlinie bezieht sich auf die Erfüllung der Vereinszwecke sowie auf die gesamte Tätigkeit des Vereins und bezieht sich auf das Verhalten bzw. Handeln der Mitglieder und FunktionärInnen untereinander aber auch gegenüber Dritten bzw. der Öffentlichkeit.

AdressatInnen der Compliance Richtlinie sind

1. Mitglieder des BÖP
2. FunktionärInnen des BÖP

Sofern bestimmte Bestimmungen nur für einen eingeschränkten AdressatInnenkreis gelten, wird dies in der Bestimmung angeführt.

Geltende nationale Rechtsvorschriften bleiben von der gegenständlichen Compliance Richtlinie unberührt.

5. Die Werte und Prinzipien des BÖP

Die Werte und Prinzipien des BÖP orientieren sich unter anderem an der Ethikrichtlinie der Klinischen Psychologie und der Gesundheitspsychologie des Bundesministe-

riums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz in der jeweils geltenden Fassung. Die im Folgenden genannten Werte und Prinzipien sollen nur einen Überblick über die ethischen Standards verschaffen, denen sich der BÖP verpflichtet und stellen keine abschließende Aufzählung dar.

Zu den zentralen Werten und Prinzipien des BÖP zählen:

- Transparenz und Qualitätssicherung
- Sachlichkeit
- Verschwiegenheit und Vertraulichkeit
- Verantwortlichkeit
- Integrität
- Unabhängigkeit
- Verhältnismäßigkeit
- Wirtschaftlichkeit
- Nachhaltigkeit
- Gleichberechtigung
-

Mitglieder und FunktionärInnen sind verpflichtet sich im Rahmen ihrer Tätigkeit an sämtliche für sie national und international geltenden Rechtsvorschriften sowie für sie geltenden berufsethischen Standards zu halten. Die Mitglieder und FunktionärInnen achten auf einen respektvollen und höflichen Umgang sowohl untereinander als auch im Kontakt mit Dritten. Die Zusammenarbeit ist geprägt von Hilfsbereitschaft und Wertschätzung. Die FunktionärInnen verpflichten sich sowohl untereinander als auch gegenüber Dritten zur fairen Zusammenarbeit und zur Unterlassung jeglicher Diskriminierung oder unangemessener Verhaltensweisen (wie z. B. Mobbing). Konflikte sollen angesprochen und durch von Respekt getragene Umgangsformen innerhalb des BÖP gelöst werden.

Integrität, Unabhängigkeit, Transparenz sowie die Übernahme von Verantwortung sind unabdingbare Voraussetzungen, um den gemeinsamen Auftrag der zielgerichteten Interessenvertretung der Mitglieder des BÖP bestmöglich zu erfüllen. Die Mitglieder und FunktionärInnen sind zur unparteilichen und loyalen Erfüllung der Beschlüsse der Generalversammlung und des Vorstandes verpflichtet. Zur Erreichung der Vereinszwecke ist darüber hinaus die Solidarität mit den gemeinsamen (berufspolitischen) Interessen von größter Bedeutung.

Die genannten Werte dienen zur Orientierung für das erwünschte Verhalten der Mitglieder und FunktionärInnen im konkreten Einzelfall.

FunktionärInnen haben, im Rahmen der ihnen aufgrund der Statuten, Geschäftsordnungen oder Verträge übertragenen Aufgaben und Pflichten, auf die Einhaltung der Compliance Richtlinie zu achten. Aufgrund ihrer Vorbildfunktion sind FunktionärInnen zudem angehalten, die Moral- und Wertvorstellungen der gegenständlichen Compliance Richtlinie aktiv aufzuzeigen und auszuüben.

6. Integrität und Sachlichkeit

Das Handeln der FunktionärInnen des BÖP wird von Integrität geleitet. Entscheidungen des BÖP und seiner FunktionärInnen werden ausschließlich nach sachlichen Kriterien getroffen und orientieren sich an der Erreichung der Vereinszwecke laut Statuten sowie am Wohlergehen seiner Mitglieder und FunktionärInnen. Der BÖP unterstützt einen freien und fairen Wettbewerb.

7. Transparenz, Qualitätssicherung und Verantwortlichkeit

Die FunktionärInnen erklären, über die notwendigen Qualifikationen für den ihnen übertragenen Aufgabenbereich zu verfügen. Sie üben die entsprechenden Tätigkeiten sorgfältig und nach bestem Wissen und Gewissen aus. Die FunktionärInnen zeigen aktiv auf, sofern ein Verbesserungsbedarf besteht.

Entscheidungen von Organen und Einrichtungen werden nur aufgrund einer sorgfältigen und ausreichenden Informationsgrundlage getroffen und sind entsprechend zu dokumentieren, sodass Entscheidungen transparent und nachvollziehbar sind. Der BÖP ist bemüht seine Mitglieder über die getroffenen Entscheidungen auf dem Laufenden zu halten, sofern dem keine datenschutzrechtlichen Bestimmungen bzw. gesetzliche oder vertragliche Verschwiegenheitspflichten entgegenstehen.

Für eine erfolgreiche Interessenvertretung sind Termine mit den unterschiedlichsten Stakeholdern unter anderem aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft notwendig. Der BÖP informiert seine Mitglieder, im Sinne einer bestmöglichen Transparenz, stetig über wichtige Ergebnisse und Vorhaben. Unter Umständen kann es Projekten und Verhandlungen jedoch schaden, wenn wichtige Informationen voreilig an die Öffentlichkeit gelangen. Aufgrund der besonderen Umstände des Einzelfalles, kann es daher erforderlich sein, bestimmte Informationen zumindest vorerst als vertraulich zu behandeln und erst zu einem späteren Zeitpunkt zugänglich zu machen.

Die Vergabe von Aufträgen seitens des BÖP hat unter Wahrung der Grundsätze der Nichtdiskriminierung, Verhältnismäßigkeit, Wirtschaftlichkeit, Transparenz sowie des freien und lautereren Wettbewerbes zu erfolgen. Die Erteilung von Aufträgen hat an befugte, geeignete und leistungsfähige AuftragnehmerInnen zu erfolgen. Bei der Auswahl der AuftragnehmerInnen und anderen GeschäftspartnerInnen achtet der BÖP darauf, dass diese ebenfalls integer, verantwortungsvoll und gesetzestreu handeln.

Der BÖP und seine Mitglieder und FunktionärInnen bekennen sich zu einer offenen Fehlerkultur. Es wird ein transparenter Umgang mit Fehlern (vor)gelebt.

8. Verschwiegenheit und Vertraulichkeit

Im Rahmen seiner Tätigkeit achten der BÖP, seine Mitglieder und FunktionärInnen stets auf die Einhaltung des Datenschutzes sowie auf die Einhaltung gesetzlicher und vertraglich vereinbarter Verschwiegenheitspflichten. FunktionärInnen sind zur Vertraulichkeit nach außen, der ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit als FunktionärInnen erlangten Informationen, verpflichtet.

FunktionärInnen achten jederzeit, insbesondere auch im Privatleben, auf den Schutz gesetzlicher und vertraglicher Verschwiegenheitspflichten sowie die Einhaltung der Vertraulichkeit. Beim Umgang mit modernen Kommunikationstechniken haben FunktionärInnen auf die Datensicherheit zu achten und den Zugang oder die Einsicht durch unbefugte Dritte zu verhindern.

9. Integrität, Unabhängigkeit und frei sein von Interessenkonflikten

FunktionärInnen des BÖP haben grundsätzlich Situationen zu vermeiden, in denen ihr persönliches oder finanzielles Interesse mit den Interessen des BÖP in Konflikt gerät oder geraten könnte. Ein potenzieller Interessenskonflikt besteht insbesondere dann, wenn FunktionärInnen nicht ausschließlich im Interesse oder im Namen des BÖP, sondern im eigenen Interesse und/oder für eigene Rechnung bzw. im Interesse und/oder für die Rechnung naher Angehöriger bzw. Beteiligungen handeln. Nahe Angehörige sind insbesondere Ehepartner, Eingetragene Partner, LebensgefährtInnen, Eltern (auch Wahl- und Pflegeeltern), Kinder (auch Wahl- oder Pflegekinder), Geschwister, Geschwisterkinder, Onkeln und Tanten und deren Kinder. Die genannten Personen bleiben auch dann nahe Angehörige, wenn der Umstand wegfällt, der zur Angehörigeneigenschaft geführt hat. Ein potenzieller Interessenskonflikt kann auch dann bestehen, wenn FunktionärInnen ein besonderes Naheverhältnis oder Abhängigkeitsverhältnis zu bestimmten Personen haben.

Potenzielle Interessenkonflikte können auch durch die Annahme oder Vergabe nicht geringfügiger Geschenke und Einladungen (z.B. Einladungen zu einem Essen oder zu einer Veranstaltung) oder durch externe dem Berufsverband widersprechende Interessen entstehen.

9.1. Potenzielle Interessenkonflikte erkennen und offenlegen

Der erste Schritt ist einen potenziellen Interessenskonflikt zu erkennen. Hierfür unterscheidet die gegenständliche Compliance Richtlinie zwischen verschiedenen Arten von potenziellen Interessenskonflikten (siehe lit a-c).

a. Die Vergabe von Aufträgen

Ein potenzieller Interessenskonflikt liegt vor, wenn FunktionärInnen, die bei der Entscheidung über die Erteilung von Aufträgen des BÖP Einfluss nehmen oder nehmen können, nicht ausschließlich im Interesse oder in Namen des BÖP, sondern im eigenen Interesse und/oder für eigene Rechnung bzw. im Interesse und/oder für die Rechnung naher Angehöriger bzw. Beteiligungen handeln. Ein potenzieller Interessenskonflikt kann auch dann bestehen, wenn FunktionärInnen ein besonderes Naheverhältnis oder Abhängigkeitsverhältnis zu bestimmten Personen haben. In einem solchen Fall gilt, dass nur solche Geschäfte zulässig sind, die dem BÖP überwiegend Vorteile bringen oder eine Gefährdung der Interessen des BÖP von vornherein ausscheidet, weil die Bedingungen des Geschäfts objektiv nachvollziehbar sind, einem Drittvergleich standhalten und zum Börse- oder Marktpreis erfolgen.

b. Geschenke und Einladungen

Die Annahme von Geschenken von FunktionärInnen ist zulässig, sofern sie ortsüblich und verhältnismäßig sind und einen Wert von 100 Euro im Einzelfall nicht übersteigen. Die Einladung in ein Restaurant oder die Teilnahme an diversen Veranstaltungen ist erlaubt, sofern diese sachlich gerechtfertigt sind oder einem legitimen berufspolitischen Zweck dienen. Geldgeschenke sind nicht zulässig. Ausgenommen von dieser Bestimmung sind Auszeichnungen und Ehrengeschenke von Staaten oder öffentlich-rechtlichen Körperschaften, wissenschaftlichen Vereinigungen aufgrund besonderer Verdienste oder bestimmter Traditionen, sofern sie verhältnismäßig sind und im Einklang mit den Werten der gegenständlichen Richtlinie stehen.

c. Sonstige potenzielle Interessenskonflikte

Sonstige potenzielle Interessenskonflikte können etwa externe berufspolitische und/oder geschäftliche Interessen bzw. Tätigkeiten sein, die von FunktionärInnen außerhalb ihrer Tätigkeit im BÖP verfolgt werden und die mit den Interessen des BÖP nicht vereinbar sind. In Betracht kommen etwa Funktionen bzw. Tätigkeiten in anderen beruflichen Interessensvertretungen oder Anstellungen oder Berufungen in öffentliche Ämter.

Im Zweifelsfall ist Auskunft bei dem Schiedsgericht/der Schlichtungsstelle einzuholen, ob ein potenzieller Interessenskonflikt vorliegen könnte. Könnte ein potenzieller Interessenskonflikt vorliegen, ist nach den Leitlinien bei Vorliegen eines potenziellen Interessenskonflikts (siehe 9.2.) vorzugehen. Die Leitlinien bei Vorliegen eines potenziellen Interessenskonflikts sollen die faire Vergabe von Aufträgen und eine größtmögliche Transparenz bei der Entscheidungsfindung gewährleisten sowie jeglichen Anschein eines unzulässigen Versuchs zur Beeinflussung von geschäftlichen oder berufspolitischen Entscheidungen verhindern.

9.2. Leitlinie bei Vorliegen eines potenziellen Interessenskonflikts

Potenzielle Interessenskonflikte sind gegenüber dem Schiedsgericht/ der Schlichtungsstelle unaufgefordert, ohne unnötigen Aufschub, schriftlich und im vollen Umfang offenzulegen. Die Aufnahme im Protokoll erfüllt das Erfordernis der Schriftlichkeit. Das Schiedsgericht/die Schlichtungsstelle hat mit Beschluss festzustellen, ob ein Verstoß gegen die gegenständliche Compliance Richtlinie vorliegt, sofern die Beschlussfassung etwa aufgrund der Statuten oder sonstiger Rechtsvorschriften nicht einem anderen Organ oder anderen Einrichtung des BÖP vorbehalten ist. Das Schiedsgericht/die Schlichtungsstelle hat binnen zwei Wochen nach Einlangen der Offenlegung über seine Zuständigkeit zu entscheiden. Kommt das Schiedsgericht/die Schlichtungsstelle zu dem Ergebnis, dass ein potenzieller Interessenskonflikt vorliegt, gilt es eine Lösung zu finden, die den Werten und Prinzipien der gegenständlichen Compliance Richtlinie entsprechen. Ein Beschluss des Schiedsgerichts/der Schlichtungsstelle ist gültig, wenn er in Anwesenheit von mehr als der Hälfte der Schiedsgerichts-/Schlichtungsstellenmitglieder mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst wird, wobei, der/die betroffene FunktionärIn aus Befangenheitsgründen nicht stimmberechtigt ist. Bei Stimmgleichheit wird das Vorliegen eines

potenziellen Interessenskonflikts verneint. Im Fall eines Umlaufbeschlusses hat zumindest die Hälfte der Schiedsgericht-/Schlichtungsstellenmitglieder abzustimmen. Eine Nichtabgabe der Stimme im Wege des Umlaufbeschlusses zählt nicht als Enthaltung.

Im Sinne einer bestmöglichen Transparenz sind im Fall des Vorliegens eines potenziellen Interessenskonflikts die einzelnen Schritte, insbesondere die Entscheidung samt Begründung, schriftlich im Protokoll zu dokumentieren.

10. Nutzung von sozialen Netzwerken und Auftritt in der Öffentlichkeit

Der BÖP achtet und fördert die freie Meinungsäußerung. Medien und soziale Netzwerke entscheiden jedoch darüber, wie eine Organisation von der Öffentlichkeit wahrgenommen wird. Mitglieder und FunktionärInnen haben daher auch bei der Nutzung von sozialen Netzwerken und Auftritten in der Öffentlichkeit (z. B. Presse) darauf zu achten, das Ansehen des BÖP zu wahren und Verhaltensweisen zu unterlassen, die der Reputation des BÖP oder dem Berufsbild der PsychologInnen schaden könnten.

Inhalte, die dem Image des BÖP oder dem Berufsbild der PsychologInnen schaden könnten, dürfen nicht veröffentlicht oder verbreitet werden. Bei privaten Meinungsäußerungen ist klarzustellen, dass es sich um eine private Meinung und nicht um eine Meinung des BÖP handelt. Kritische Meinungen sind grundsätzlich sachlich, konstruktiv und respektvoll zu formulieren. Ausdrücklich sind nur der Vorstand, das Präsidium bzw. von diesem im Einzelfall beauftragten Personen, sofern es Teil ihrer dienstrechtlichen Aufgaben ist, dazu befugt, sich in der Öffentlichkeit oder in den sozialen Medien im Namen des BÖP zu äußern.

11. Rechtsfolgen bei Verstoß gegen die Compliance Richtlinie

Der BÖP toleriert keine Verstöße gegen die gegenständliche Compliance Richtlinie und ahndet entsprechendes Fehlverhalten unabhängig von Ansehen und Rang der handelnden Personen.

Kommt das Schiedsgericht/die Schlichtungsstelle zu dem Ergebnis, dass ein Verstoß gegen die gegenständliche Compliance Richtlinie vorliegt, hat das Schiedsgericht/die Schlichtungsstelle eine, in Bezug auf das jeweilige Fehlverhalten, angemessene Rechtsfolge zu beschließen bzw. sofern der Beschluss der Rechtsfolge etwa aufgrund der Statuten oder sonstiger Rechtsvorschriften einem anderen Organ oder anderen Einrichtung des BÖP vorbehalten ist, dem jeweils zuständigen Organ oder anderen Einrichtung eine entsprechende Empfehlung auszusprechen. Bei Fehlverhalten von FunktionärInnen sind insbesondere die einschlägigen Bestimmungen in den Statuten maßgeblich. Als Rechtsfolgen kommen insbesondere auch Verwarnung, Weisung, Widerruf und öffentliche Entschuldigung in Betracht.

Sofern die Statuten keine andere Regelung vorsehen, ist der Beschluss des Schiedsgerichts/der Schlichtungsstelle gültig, wenn er in Anwesenheit von mehr als der Hälfte der Schiedsgerichts-/Schlichtungsstellenmitglieder mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst wird, wobei die/der betroffene Funktionär aus Be-

fangenheitsgründen nicht stimmberechtigt ist. Bei Stimmgleichheit wird zu Gunsten der handelnden Person entschieden. Im Fall eines Umlaufbeschlusses hat zumindest mehr als die Hälfte der Schiedsgerichts-/Schlichtungsstellenmitglieder abzustimmen. Eine Nichtabgabe der Stimme im Wege des Umlaufbeschlusses zählt nicht als Enthaltung.

Im Sinne einer bestmöglichen Transparenz sind die einzelnen Schritte, insbesondere die Entscheidung samt Begründung, schriftlich zu dokumentieren.

Im Sinne eines fairen Verfahrens hat das Schiedsgericht/die Schlichtungsstelle vor Beschlussfassung, der Person, der ein Verstoß gegen die Compliance Richtlinie vorgeworfen wird, die Gelegenheit zu geben Stellung zu nehmen. Die Fristen für das Schiedsgericht/die Schlichtungsstelle gem § 8 Abs 2 Z 4 der Stauten sind sinngemäß anzuwenden.

12. Evaluation der Compliance Richtlinie

Der BÖP fördert den freien Meinungs- und Diskurs. Durch eine regelmäßige Evaluation sollen die Strukturen und Arbeitsweisen des BÖP stetig verbessert und an die aktuellen Verhältnisse angepasst werden. Der Vorstand ist daher verpflichtet, die Compliance Richtlinie regelmäßig, zumindest einmal in der Funktionsperiode, zu evaluieren und sofern notwendig Änderungen und/oder Ergänzungen vorzuschlagen und diese in der kommenden ordentlichen Generalversammlung oder sofern notwendig in einer außerordentlichen Generalversammlung zu beantragen. Der Vorstand kann die Evaluation sowie die Ausarbeitung entsprechender Änderungs- und Ergänzungsvorschläge auch an ein anderes Organ, eine Einrichtung des Vereins oder eine Arbeitsgruppe delegieren. Die Evaluation sollte insbesondere eine Betrachtung umfassen, welche Verstöße gegen die gegenständliche Richtlinie vorgekommen sind, wie sie begründet sind und wie man eine bessere Beachtung der gegenständlichen Richtlinie erreichen kann.

13. In Kraft treten der Compliance Richtlinie

Die Generalversammlung des BÖP beschließt die Compliance Richtlinie. Mit dem entsprechenden Beschluss tritt die Compliance Richtlinie für alle Mitglieder und FunktionärInnen in Kraft. Die Compliance Richtlinie wird auf der Homepage des BÖP veröffentlicht.

14. Sonstige Bestimmungen

Sofern in der gegenständlichen Richtlinie Verweise auf Gesetze oder sonstige Rechtsvorschriften erfolgen, sind diese als Verweise auf die jeweils geltende Fassung zu verstehen.

Der Vorstand ist berechtigt eine Wertanpassungen der in der gegenständlichen Richtlinie genannten Geldbeträge vorzunehmen. Als Maß zur Berechnung dient der von der Statistik Austria monatlich verlautebarte Verbraucherpreisindex 2020 (Ausgangsjahr 2024) oder ein an seine Stelle tretender Index.