



Gesetzestreue



Unser Miteinander und Menschenbild



Arbeitssicherheit und Umweltschutz



Korruptionsprävention



Strafbares Handeln



Interessenkonflikte



Freiwillige, Mitglieder, Spender:innen



Verbandseigentum und Vertraulichkeit



Datenschutz und Informationssicherheit



Fairer Wettbewerb und Kooperation



Transparenz von Geschäftsvorgängen



Transparenz von Strukturen

# Verhaltenskodex des ASB Hamburg

... für Hamburg!

# Inhaltsverzeichnis

Verhaltenskodex des ASB Hamburg .....	3
1. Gesetzestreue .....	4
2. Unser Miteinander und Menschenbild .....	5
3. Arbeitssicherheit und Umweltschutz .....	6
4. Korruptionsprävention .....	7
5. Strafbares Handeln .....	8
6. Interessenkonflikte .....	9
7. Freiwillige, Mitglieder, Spendende .....	10
8. Verbandseigentum, Vertraulichkeit und öffentliche Meinungsäußerung .....	11
9. Datenschutz und Informationssicherheit .....	12
10. Fairer Wettbewerb und Zusammenarbeit mit Kooperationspartnerinnen und -partnern .....	13
11. Transparenz und Dokumentation von Geschäftsvorgängen .....	14
12. Transparenz von Strukturen und Verantwortlichkeiten .....	15

# Verhaltenskodex des ASB Hamburg

Der ASB ist ein anerkannter und führender Verband der freien Wohlfahrtspflege. Wir arbeiten mit Menschen und für Menschen. Als zivilgesellschaftliche Organisation übernehmen wir aktiv gesellschaftliche Verantwortung. Unsere wichtigste Währung ist das in uns gesetzte Vertrauen.

Unser Geschäftsverhalten ist daher geprägt von ethischen Grundsätzen, die in unserem Leitbild dargelegt sind. Wir sind einer nachhaltigen Entwicklung verpflichtet, die den Bedürfnissen des Einzelnen, der Gesellschaft und der Umwelt gleichermaßen Rechnung trägt. Dabei trägt die gesellschaftliche Wahrnehmung des ASB entscheidend zu unserem Wert bei. Wir alle sind deshalb für die Pflege und den Schutz des guten Rufs des ASB verantwortlich.

Wir sind uns sehr bewusst, dass alle Mittel und Vermögen von uns lediglich treuhänderisch für unsere Satzungszwecke verwaltet werden: Es handelt sich hier um Spendengelder, Mitgliedsbeiträge sowie öffentliche Mittel, die uns zweckgebunden überlassen wurden. Es ist unsere Pflicht, mit diesen Finanz- und Sachmitteln sauber, transparent und vor allem wirtschaftlich umzugehen, um sie ihrer gemeinnützigen Zweckbestimmung, nämlich der Unterstützung von Menschen, zuzuführen.

Ziel des vorliegenden Verhaltenskodex ist es, verbindliche Verhaltensstandards festzulegen, um Situationen vorzubeugen, die die Rechtmäßigkeit und Redlichkeit des ASB infrage stellen könnten. Der ASB erwartet von allen Vorständinnen und Vorständen, Geschäftsführungen, Führungskräften sowie haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, dass sie sich im Sinne des Verhaltenskodex verhalten. Verstöße gegen Richtlinien oder geltende Gesetze können nicht nur für die einzelne Person zu schwerwiegenden Konsequenzen führen, auch der ASB und seine Wahrnehmung als Wohlfahrtsverband werden dadurch in der Gesellschaft nachhaltig beeinträchtigt. Den Führungskräften obliegt es, Mitarbeitenden bei Fragen als erste Ansprechstation zu dienen und die Einhaltung dieser Regeln in ihrem Verantwortungsbereich sicherzustellen.

Der Verhaltenskodex soll jede:n Mitwirkende:n im ASB zu eigenverantwortlichem Handeln ermutigen und ihr:ihm dafür Orientierung geben. Zum anderen nennt er die Prinzipien für das gemeinwohlorientierte verbandliche Handeln des ASB. Alle im ASB Mitwirkenden, die den Verhaltenskodex nicht beachten, haben mit Konsequenzen zu rechnen.

Bei Zweifeln hinsichtlich des korrekten Verhaltens ist Rat einzuholen und Bedenken sind offen anzusprechen.

Zur Prävention gegen Wirtschaftskriminalität sowie zum Schutz unseres Ansehens und unserer Vermögenswerte haben wir ein Verfahren zur Übermittlung von Informationen durch unsere Mitarbeitenden über potenziell illegale oder schädigende Handlungen eingerichtet. Mitarbeitende, die in gutem Glauben einen mutmaßlichen Verstoß durch andere melden, haben keinerlei Sanktionen oder Benachteiligungen seitens des ASB zu befürchten.



# 1. Gesetzestreue



Strikte Gesetzeskonformität bildet die Grundlage unseres Handelns. Die Nichteinhaltung von gesetzlichen Vorschriften, Vorgaben, Richtlinien wie auch vertraglichen Verpflichtungen oder freiwillig eingegangenen Selbstverpflichtungen wird nicht toleriert.



Gesetzesbruch beschädigt auch nachhaltig die Reputation des ASB. Rechtswidriges Handeln ist daher umgehend zu melden! Mitarbeitende sind verpflichtet, sich über geltende Vorschriften zu informieren. Gesetzeswidriges Verhalten wird konsequent geahndet.



## Weiterführende Regelungen:

(für Mitarbeitende siehe Intranet)

- Leitbild des ASB Hamburg
- Hinweisgebersystem



## Praxisbeispiel:

*„Meine Führungskraft fordert mich auf, eine gesetzeswidrige Handlung zu begehen. Was kann ich tun?“*



Wenn Sie diesen Eindruck haben, melden Sie es im ASB-internen Hinweisgebersystem oder der nächsthöheren Führungskraft. Das unbedingte Einhalten gesetzlicher Vorgaben darf nie zur Diskussion stehen.



## 2. Unser Miteinander und Menschenbild

Das Handeln des ASB ist bestimmt von einem Menschenbild, das sich durch Achtung, Akzeptanz, Offenheit, Toleranz und Solidarität auszeichnet. Wir begreifen Vielfalt als Chance und Bereicherung.

Unser Umgang miteinander, mit unseren Kundinnen und Kunden sowie mit unseren Kooperationspartnerinnen und -partnern ist geprägt von Respekt. Eine Diskriminierung anderer Menschen aufgrund von Beeinträchtigungen, Herkunft, Geschlecht, Alter, gesellschaftlicher Stellung, sexueller Orientierung, politischer Weltanschauung oder Religion wird nicht toleriert. Darunter fällt auch verbales oder körperliches Verhalten, das andere Menschen belästigt.

Menschen gleicher fachlicher und persönlicher Qualifikation werden von uns in Bezug auf Einstellung, Beschäftigung, Entlohnung, Fortbildung und Entwicklung gleich behandelt.

Beleidigende, abwertende oder vulgäre Ausdrucksweisen sowohl in der Sprache als auch im Schriftverkehr, insbesondere auch in den sozialen Medien, entsprechen nicht unseren ethischen Vorstellungen. Konflikte werden konstruktiv und lösungsorientiert thematisiert.

### Weiterführende Regelungen:

(für Mitarbeitende siehe Intranet)

- Führungsgrundsätze des ASB Hamburg
- Leitbild des ASB Deutschland e.V.

### Praxisbeispiel:

*„Frau Meier sollte lieber dort arbeiten, wo sie nicht so viel denken muss.“*

Wenn Ihnen diskriminierendes oder verächtlich machendes Verhalten auffällt, sollten Sie Stellung beziehen und ggf. eine Führungskraft darüber informieren.





### 3. Arbeitssicherheit und Umweltschutz



Die gesellschaftliche Verantwortung des ASB verpflichtet uns zu ökologischem und ethischem Handeln, das Gefahren für Mensch und Umwelt vermeiden soll.



In Bezug auf unsere Arbeitsplätze motivieren und schulen wir unsere Mitarbeitenden zur Gesundheitsvorsorge und Sicherheit am Arbeitsplatz. Hierauf beruht nicht zuletzt der Gründungsursprung des ASB. Dies spiegelt sich konkret nicht nur in hohen Arbeitsschutz- und Sicherheitsstandards, sondern auch in einem betrieblichen Gesundheitsmanagement wider.



In unseren Entscheidungen ist es unser Ziel, die Auswirkungen auf die Umwelt zu berücksichtigen. Es ist unser Bestreben, nachhaltig und energiesparend zu wirtschaften.



#### Weiterführende Regelungen:

(für Mitarbeitende siehe Intranet)

- Leitlinie betriebliches Gesundheitsmanagement
- Arbeitsschutzbestimmungen der Fachbereiche



#### Praxisbeispiel:

*„Ich habe den Eindruck, ein Kollege führt Dienstfahrten unter Alkoholeinfluss durch. Wie gehe ich damit um?“*

Ein grob fahrlässiges Verhalten, das einen selbst und andere in Gefahr bringt, ist unverzüglich der Führungskraft zu melden, auch um dem Betroffenen Hilfe im Rahmen der betrieblichen Fürsorgepflicht anzubieten.





## 4. Korruptionsprävention

Bestechung ist unethisch und gesetzeswidrig. Als Wohlfahrtsverband ist die Grundlage unseres Handelns das in uns gesetzte Vertrauen. Weder bieten wir Kooperationspartnerinnen und -partnern unzulässige Vorteile an noch nehmen wir solche selbst in Anspruch. Auch dürfen aus verbandlichem Handeln keine persönlichen Vorteile resultieren.

Der ASB überzeugt durch Preis, Leistung, Qualität und Eignung der angebotenen Produkte und Dienstleistungen. Nach den gleichen Kriterien wählen wir unsere Lieferanten aus.

Auch bei Geschenken, Geschäftsessen oder sonstigen Zuwendungen ist unser Verhalten geprägt von Zurückhaltung. Im Zweifel ist die verantwortliche Führungskraft einzuschalten.

Das Handeln hat immer transparent zu erfolgen und darf an keine weiteren Verpflichtungen geknüpft sein. Auch dürfen aus unternehmerischem Handeln keine persönlichen Vorteile resultieren. Geschenke haben dabei verhältnismäßig zu sein und dürfen nicht in zeitlicher Nähe zu Geschäftsabschlüssen stehen.

### Weiterführende Regelungen:

(für Mitarbeitende siehe Intranet)

- Richtlinie Korruptionsprävention
- Richtlinie Geschenke

### Praxisbeispiel:

*„Ist es angemessen, wenn mir als Kita-Leitung Eltern, die auf der Warteliste sind, Geschenke machen?“*

Kleine Aufmerksamkeiten für das Team am Ende einer Betreuungsphase sind in Ordnung. Geschenke oder Aufmerksamkeiten, die eine Entscheidung beeinflussen könnten, sind abzuweisen. Wir nehmen keine Bestechungsversuche an und gewähren niemandem individuelle Vorteile aufgrund von erhaltenen Geschenken.





## 5. Strafbares Handeln



Der ASB toleriert keinerlei Form von strafrechtlich relevantem Verhalten. Dies schließt Betrug, Diebstahl, Veruntreuung, Geldwäsche oder Zweckentfremdung von verbandlichem Eigentum ein.



Gelder dürfen lediglich zu verbandlichen Zwecken genutzt werden. Alle Ein- und Ausgaben sind sorgfältig und transparent zu dokumentieren. Zahlungen ohne Beleg oder Rechnung dürfen nicht autorisiert werden. Das Begehen eines Betruges oder die Beteiligung an einem solchen ist eine schwere Straftat, die nicht nur dem Ruf des ASB schadet, sondern auch unverzüglich zu strafrechtlichen Konsequenzen führt.



Bei Verdacht auf einen strafrechtlich relevanten Tatbestand ist sofort die Geschäftsführung oder die Hinweisgeberstelle des ASB einzuschalten.



### Weiterführende Regelungen:

(für Mitarbeitende siehe Intranet)

- Hinweisgebersystem



### Praxisbeispiel:

*„Ein Kooperationspartner fordert uns auf, falsch abzurechnen und den Gewinn zu teilen. Wie reagiere ich darauf?“*

Wenn Sie mitbekommen, dass illegale Geschäftshandlungen geplant oder bereits getätigt werden, unterrichten Sie umgehend Ihre Führungskraft oder das ASB-Hinweisgebersystem.

Der ASB lebt vom Vertrauen – unser Geschäftsgebaren darf weder unethisch noch rechtswidrig sein.





## 6. Interessenkonflikte

Alle Tätigkeiten beim ASB haben frei von Interessenkonflikten zu geschehen. Speziell geschäftliche und private Interessen sind dabei strikt zu trennen. Auch darf eine Tätigkeit beim ASB nicht zu privaten Vorteilen führen. Im Rahmen von geschäftlichen Beziehungen zu Dritten zählen nur sachliche Kriterien, wie zum Beispiel Qualität, Preis, Service, Regionalität und Nachhaltigkeit. Bereits der Anschein von Interessenkonflikten ist zu vermeiden. Alle tatsächlichen oder vermeintlichen Interessenkonflikte müssen offengelegt und dokumentiert werden. Interne Interessenkonflikte lösen wir schnellstmöglich. Die Beauftragung von Geschäftspartnerinnen und -partnern für private Zwecke ist zu vermeiden, ebenso dürfen diese nicht aus privatem Interesse ausgesucht oder bevorzugt werden.

Geschäftliche Nebentätigkeiten der hauptamtlichen Mitarbeitenden bedürfen der vorherigen Zustimmung des ASB. Das nähere soziale Umfeld, wie zum Beispiel Familienmitglieder oder Verwandte, darf nicht für Funktionen im ASB oder Geschäftsbeziehungen ausgewählt werden, ohne dass dies dem ASB offengelegt und von ihm genehmigt wurde. Ebenso dürfen Familienmitglieder oder Verwandte ersten und zweiten Grades im Arbeitsverhältnis nicht direkt unterstellt sein oder direkten Einfluss auf deren Vergütung haben.

### Weiterführende Regelungen:

(für Mitarbeitende siehe Intranet)

- Grundsätze guter und transparenter Verbands- und Unternehmensführung
- Richtlinien zu Interessenkonflikten
- ASB-Bundesrichtlinien (Kap. IX)

### Praxisbeispiel:

*„Ich möchte ein mir nahestehendes Familienmitglied für mein Team einstellen, in dem ich Führungskraft bin. Ist das ein Interessenkonflikt?“*

Wenden Sie sich an Ihre eigene Führungskraft, wenn Sie die Sorge haben, in einen Interessenkonflikt zu geraten. Mögliche Interessenkonflikte müssen immer offengelegt werden! Es muss beim ASB sichergestellt sein, dass alle Prozesse und Kontrollen korrekt angewandt werden. Es entsteht ein Konflikt, wenn aufgrund der Beziehung Entscheidungen getroffen werden, die nicht im besten Interesse des ASB sind.





## 7. Freiwillige, Mitglieder, Spendende



Ehrenamtlich Mitarbeitende, die uns Zeit schenken, Mitglieder und Spendende, die uns finanziell und moralisch unterstützen, entscheiden frei, uns zu unterstützen. Ihre Entscheidungen werden nicht durch einen unangemessenen direkten oder indirekten – moralischen oder sozialen – Druck beeinflusst. Jede satzungsgemäße Zweckbestimmung, mit der eine Zuwendung versehen ist, ist für uns verpflichtend. Für den Fall, dass die Einhaltung der Zweckbestimmung nicht möglich ist, weisen wir schnellstmöglich darauf hin und bieten eine Änderung der Zuwendung an.

### Weiterführende Regelungen:

(für Mitarbeitende siehe Intranet)

- Charta der Spendenrechte
- Initiative Transparente Zivilgesellschaft

### Praxisbeispiel:

*„Unser Verband hat eine Spende für den Wünschewagen bekommen. Dieser ist aber finanziell gut aufgestellt, vielmehr fehlt es der freiwilligen Lebensmittelausgabe an Spenden. Darf ich die Mittel, da es ja auch Teil der ASB-Tätigkeit ist, der Lebensmittelausgabe zukommen lassen?“*

Wir respektieren den Willen der Spendenden. Eine nachträgliche Zweckänderung der Spenden oder anderer Zuwendungen darf nicht ohne Zustimmung der Spendenden geschehen.



## 8. Verbandseigentum, Vertraulichkeit und öffentliche Meinungsäußerung

Auch die Betriebsmittel des ASB sind treuhänderisches Eigentum, um unsere gemeinnützigen Ziele zu erreichen. Daher ist sämtliches Verbandseigentum sorgsam, schonend und pfleglich zu behandeln und nicht zu privaten Zwecken zu nutzen. Wenn Verbandseigentum als Entgeltanteil privat genutzt werden darf, wie z. B. Firmenfahrzeuge, sind die Modalitäten der Nutzung in internen Regelungen explizit geregelt. Auch bei der Privatnutzung legen wir Wert auf einen verantwortungsbewussten Umgang.

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind vertraulich zu behandeln. Unter Betriebsgeheimnisse fallen alle Informationen, die nicht öffentlich zugänglich sind, aber einen hohen Wert für die verbandliche Tätigkeit darstellen. Jede und jeder Mitarbeitende ist auch verpflichtet, das materielle und geistige Eigentum der Geschäftspartnerinnen und -partner zu bewahren. Wir verpflichten uns, Geschäftsgeheimnisse und das uns anvertraute Eigentum Dritter zu respektieren, und lehnen rechtswidrige Wege der Informationsbeschaffung ab.

Wir gehen mit Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit vorsichtig um. Meinungsäußerungen über den ASB erfolgen ausschließlich durch die Vorständinnen und Vorstände, Geschäftsführung oder Kommunikationsbeauftragte. Sofern es nicht zu den dienstlichen Aufgaben einer:ines Mitarbeitenden gehört, erfolgen Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit sowie in sozialen Netzwerken ohne Bezugnahme auf die Funktion im Verband.

### Weiterführende Regelungen:

(für Mitarbeitende siehe Intranet)

- ASB-Bundesrichtlinien (Kap. X)
- Verschwiegenheitsverpflichtung
- Sozial-Media-Leitlinien

### Praxisbeispiel:

„Kann ich Firmenangelegenheiten mit einem Kollegen in der Kantine besprechen?“

Es ist wichtig, dass vertrauliche Informationen beim ASB vornehmlich intern und nur mit jenen Mitarbeitenden ausgetauscht werden, die darüber informiert sein müssen. Wenn Firmenangelegenheiten in der Öffentlichkeit besprochen werden, muss sichergestellt sein, dass keine unbefugte Person zuhört und vertrauliche Informationen nicht weitergegeben werden.





## 9. Datenschutz und Informationssicherheit



Personenbezogene Daten sind vertraulich zu behandeln und nur für die Zwecke zu verarbeiten, zu denen sie dem ASB zur Verfügung gestellt wurden. Die zum Schutz persönlicher Daten erlassenen Gesetze sind strikt einzuhalten. Personenbezogene Daten dürfen nur dann weitergegeben werden, wenn dies in Übereinstimmung mit den Datenschutzgesetzen geschieht. Bei Problemen oder Unsicherheiten ist der Datenschutzbeauftragte zu konsultieren. Dieser ist innerbetrieblich rechtzeitig in neue Planungen einzubeziehen. Die IT-Anwendungen sind gemäß der IT-Richtlinie mit hohen Sicherheitsstandards zu nutzen.



### Weiterführende Regelungen:

(für Mitarbeitende siehe Intranet)

- Datenschutzrichtlinie
- IT-Richtlinie



### Praxisbeispiel:

„Mein PC im Büro ist leistungsstärker als der zu Hause. Ist es daher in Ordnung, die Bearbeitung meiner Urlaubsfotos in der Pause am Dienst-PC zu machen?“

Dienstliches und Privates ist strikt zu trennen. Eine Vermischung kann Schadsoftware in den ASB einschleusen und zu gravierenden Schäden an der IT-Infrastruktur führen und ggf. zum Abfluss von sensiblen Daten.





## 10. Fairer Wettbewerb und Zusammenarbeit mit Kooperationspartnerinnen und -partnern

Der ASB setzt sich für einen fairen und offenen wirtschaftlichen Wettbewerb ein und erlaubt insbesondere keine Absprache von Preisen oder Konditionen. Auch toleriert der ASB kein wettbewerbsschädigendes Verhalten, um Aufträge zu bekommen, Märkte aufzuteilen oder führende Marktpositionen auszunutzen.

Dienstleistungen unter Einsatz ehrenamtlich Mitarbeitender werden außerhalb des wirtschaftlichen Wettbewerbs auf der Grundlage der Sach- und Ausbildungskosten sowie des Satzungszwecks des ASB angeboten.

### Weiterführende Regelungen:

(für Mitarbeitende siehe Intranet)

- Leitbild des ASB Deutschland e. V.

### Praxisbeispiel:

„Bietet der ASB Leistungen wie das Bereitstellen von beispielsweise Gulaschkanonen unter den marktüblichen Kosten an, wenn andere Wettbewerber dies gewerblich tun?“

Der ASB hat sich dem Ziel verpflichtet, das Gemeinwohl zu stärken. Leistungen, die im Satzungsauftrag des ASB z. B. unter Mitwirkung ehrenamtlich Mitarbeitender, Einsatz von Spenden oder öffentlicher Förderung erbracht werden, können aus sozialen Gründen auch jenseits des Wettbewerbs angeboten werden. Diese Leistungen erfolgen im Rahmen von Vorsorge, Fürsorge und Solidarität.





## 11. Transparenz und Dokumentation von Geschäftsvorgängen



Die Arbeit des ASB beruht auf dem Vertrauen unserer Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden sowie Kooperationspartnerinnen und -partner.

Die Grundlage für dieses Vertrauen ist unsere Transparenz:



Der ASB dokumentiert alle wesentlichen Geschäftsvorgänge nachvollziehbar. Wir unterziehen uns regelmäßig externen Überprüfungen und liefern den Prüfstellen eine schlüssige und nachvollziehbare Darstellung unserer Aktivitäten. Alle wesentlichen Dokumente werden sicher archiviert und dürfen im Nachhinein nicht verändert werden. Der ASB steht für jederzeit nachvollziehbare Geschäftspraktiken.



### Weiterführende Regelungen:

(für Mitarbeitende siehe Intranet)

- Grundsätze guter und transparenter Verbands- und Unternehmensführung
- ASB-Bundesrichtlinien (Kap. IX)
- Kassenordnung



### Praxisbeispiel:

„Reicht es, wenn ich mir vor der Beschaffung eines neuen Fahrzeugs drei mündliche Angebote einhole?“

Nein! Gemäß den Richtlinien zur Beschaffung und der Kassenordnung müssen bei Anschaffungen in dieser Größenordnung mindestens drei schriftliche Angebote vorliegen. Unsere Prozesse müssen transparent und unser Handeln nachvollziehbar sein. Handeln Sie nicht nach unautorisierten Verfahren und melden Sie umgehend Verstöße.





## 12. Transparenz von Strukturen und Verantwortlichkeiten

Als zivilgesellschaftliche Organisation veröffentlichen wir für die uns Unterstützenden und die Allgemeinheit Informationen über die Struktur der Organisation und die verantwortlichen Personen – insbesondere über die Mitglieder von Geschäftsführung, Vorstand und anderen Aufsichtsorganen.

Öffentlichkeit, Kooperationspartnerinnen und -partner, ehrenamtliche Mitglieder und Spendende haben einen Anspruch darauf, zu erfahren, in welcher Rolle, Funktion und mit welchen Befugnissen ihnen für den ASB handelnde Personen gegenüberstehen.

### Weiterführende Regelungen:

(für Mitarbeitende siehe Intranet)

- Initiative transparente Zivilgesellschaft
- Satzung
- Organigramm
- Leitbild des ASB Hamburg

### Praxisbeispiel:

„Wie erkenne ich, wer beim ASB Vorstandsmitglied ist?“

Der ASB veröffentlicht auf seiner Internetseite, welche Personen Leitungsfunktionen ausüben.

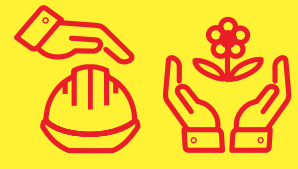




Gesetzestreue



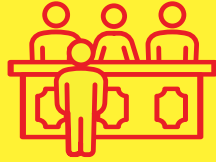
Unser Miteinander und Menschenbild



Arbeitssicherheit und Umweltschutz



Korruptionsprävention



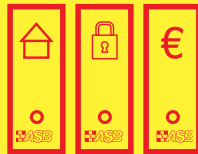
Strafbares Handeln



Interessenkonflikte



Freiwillige, Mitglieder, Spender:innen



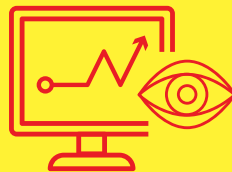
Verbandseigentum und Vertraulichkeit



Datenschutz und Informationssicherheit



Fairer Wettbewerb und Kooperation



Transparenz von Geschäftsvorgängen



Transparenz von Strukturen

#### ASB Hamburg

Heidenkampsweg 81  
20097 Hamburg

#### Für Rückfragen:

#### Compliance u. Datenschutz

Jan Joachim Surmann

Telefon: 040 83398 132

Fax: 040 83398 2557

compliance@asb-hamburg.de

[www.asb-hamburg.de](http://www.asb-hamburg.de)

Stand: 01/2023, Fotos: Adobe Stock

... für Hamburg!