



Prävention von Korruption

Der Leitfaden und die Erfahrungen der Welthungerhilfe

DZI Spenden-Siegel*Forum*2008

Berlin, 8. April 2008

Kurzer Überblick



Ausgangspunkte



Ziele



Inhalte des Leitfadens



Umsetzung und Erfahrungen

Ausgangspunkte

- **Geschäftsstelle**
 - Keine für alle Mitarbeiter verbindliche Regelung vorhanden
 - Betriebsvereinbarungen für Inlands- und Auslandsmitarbeiterinnen und Mitarbeiter regeln nur die Annahme von Geschenken („Aufmerksamkeiten üblicher Art“)
- **Außenstrukturen und Partnerorganisationen**
 - Negative Erfahrungen hinsichtlich korrupten Verhaltens häufig in Nachbürgerkriegsländern (Liberia, Kongo) bei lokalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Dienstleistern
- **Anforderungen durch Geber**
 - Strengere Richtlinien und Kontrollen
 - Veränderte Bonitätskriterien der Geberorganisationen
 - Reaktion der Geber bei Verdachtsfällen (Erfahrungen einer nicht-deutschen NGO mit OLAF)

Ziele I

- **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im In- und Ausland**
 - Klare Vorgaben korrekten Handelns in ethischer und wirtschaftlicher Hinsicht für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie ehrenamtlich Tätige
 - Übergeordnete Leitlinie für betriebliche Regelungen und individuelle vertragsrechtliche Vereinbarungen

- **Partnerorganisationen und Dienstleister**
 - Eindeutige Vorgaben korrekten Verhaltens für Partner und Dienstleister (Lieferanten, Gutachter etc.) mit der Möglichkeit vertragsrechtlicher Konsequenzen

- **Außenwirkung**
 - Stärkung der Glaubwürdigkeit
 - Erfüllung von Vorgaben der Geber für eine dauerhafte, vertrauensvolle Zusammenarbeit

Ziele II

- **Gesamtorganisation**
 - Vermeidung der Nutzung von Grauzonen durch klare Vorgaben
 - Beeinflussung und Verhaltensänderung aller Beteiligten durch die eindeutige Bekenntnis zu ethischem Kodizes (Antikorruption, Prävention sexuellen Missbrauchs etc.)
 - Vermeidung finanzieller Verluste

- **Komplementäre Maßnahmen**
 - Entwicklung eines Compliance und Anti-Fraud-Management Systems
 - Weiterbildung und Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Hinblick auf die Prävention von Korruption
 - Präventivkontrollen bei Partnern und Dienstleistern
 - Entwicklung von „Standards“ für die gesamte Organisation anhand der Dokumentation von Einzelfallentscheidungen

Inhalte des Leitfadens I

- **Beschreibung des Geltungsbereichs**
 - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Inland, in den Außenstrukturen sowie deren Angehörige
 - Lokale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Projekten
 - Mitglieder von Gremien und ehrenamtlich für die Welthungerhilfe tätige Personen
 - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Partnerorganisationen
 - Dienstleister (Lieferanten, Gutachter etc.)

- **Umfassende Definition von Korruption**
 - Missbrauch anvertrauter Macht zum privaten Vorteil
 - Bestechung und Bestechlichkeit
 - Vorteilsgewährung und Vorteilsnahme
 - Betrug und Untreue
 - Geldwäsche

Inhalte des Leitfadens II

- Verhaltensregeln für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 - Generalklausel: Verbot korrupten Verhaltens gemäß Definition (Erlangung privater Vorteile)
 - Verbot von Spenden an Organisationen zum Zweck der Erzielung eines geschäftlichen Vorteils
 - Verbot der Zahlung von Schmiergeldern, wenn auf die Leistung ein Anspruch besteht
 - Verbot des Anbietens oder Annehmens von Geschenken, wenn damit Geschäfte beeinflusst werden

Inhalte des Leitfadens III

- Anforderungen an die Organisation und ihre Gremien
 - Die Grundsätze werden Teil der Geschäftspolitik
 - Der Vorstand unterstützt die Geschäftsführung aktiv bei der Umsetzung
 - Keiner Mitarbeiterin und keinem Mitarbeiter erwächst ein Nachteil daraus, dass er die Grundsätze einhält
 - Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ermuntert, Verstöße gegen die Grundsätze anzuzeigen, ein vertraulicher Informationskanal wird eingerichtet (Whistleblowing)
 - Die Verletzungen der Richtlinien wird sanktioniert
 - Die Prozesse in der Organisation (Beschaffungen, Prüfungen, Evaluierungen etc.) erfolgen fair und transparent
 - Dienstleister müssen eine Integritätsklausel unterzeichnen
 - Die Prävention von Korruption wird kontinuierlich verbessert und vom QMS unterstützt

Inhalte des Leitfadens IV

- **Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen**
 - In die Verträge mit Partnerorganisationen wird ein entsprechendes Statement aufgenommen
 - Zweck und Ziel des Statements werden klar kommuniziert (mit Erläuterung zu den negativen Auswirkungen von Korruption)
 - Die Partnerorganisation werden auf die Einhaltung der Richtlinien verpflichtet
 - Bei Nichteinhaltung der Grundsätze sind Sanktionen vorgesehen (Kündigung des Vertrages und der weiteren Zusammenarbeit)

Umsetzung und Erfahrungen I

■ Vorbereitung

- Benennung eines verantwortlichen Mitarbeiters durch die Geschäftsführung
- Diskussionen und Konsultationen
- Formale In-Kraft-Setzung durch die Geschäftsführung

■ Kommunikation

- Übersetzung in die entsprechenden Arbeitssprachen
- Kommunikation an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Partnerorganisationen und die Gremien der Welthungerhilfe

■ Organisatorische Prozesse

- Textliche Anpassung der Dokumente (Partnerverträge, Anlage zu Arbeits- und Dienstleistungsverträgen etc.)
- Benennung einer Mitarbeiterin / eines Mitarbeiters oder einer Funktionsstelle hinsichtlich des Whistleblowing

Umsetzung und Erfahrungen II

- **Weiterbildung und Sensibilisierung der Mitarbeiter**
 - Modul im Rahmen der Einführung neuer Mitarbeiter
 - Kontinuierliche Weiterbildung bei Prüfungsprozessen der Internen Revision
- **Organisatorische Verankerung**
 - Zusammenführung von Leitlinien (Codes of Conduct) aus verschiedenen Bereichen in einem Dokument
 - Einrichtung einer „Clearingstelle“
- **Erfahrungen (aus drei Monaten)**
 - Aufnahme bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgehend positiv
 - Reaktion Dritter auf die Veröffentlichung interessiert bis sehr erfreut

Umsetzung und Erfahrungen III

- **Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit Gebern**
 - Beispiel ECHO: Im Organisationsaudit wird konkret die „fraud and corruption policy“ abgefragt (Kodizes, Weiterbildung); wichtig für die Einstufung als „A“ oder „P“ Partner (Action Related Monitoring oder Prior Assessment and Procedures)

- **Grauzonen**
 - Beispiel Myanmar: die Militärs, die an den relevanten Stellen in den Ministerien sitzen, erwarten zu Weihnachten Geschenke (meist in Form von hochprozentigen Getränken)
 - Beispiel Kongo: die staatlichen Angestellten an den Grenzen, bei den Flughäfen etc. fragen regelmäßig und aktiv nach Geldgeschenken
 - Beispiel: Einladung zu einer Veranstaltung mit Fortbildungscharakter

**Danke
für Ihr Interesse!**



Für weitere Informationen:



**Herr
Johannes Mühlbauer**
Leiter
Stabsstelle Revision

Deutsche Welthungerhilfe e.V.
Friedrich-Ebert-Straße 1
53173 Bonn-Bad Godesberg

Tel.: 0228 - 2288 260

Fax: 0228 - 2288 333

E-Mail:

johannes.muehlbauer@welthungerhilfe.de

www.welthungerhilfe.de