

Richtlinie zur Korruptionsprävention - Geschenke der Hoffnung e.V.

Präambel

Der Erfolg von Geschenke der Hoffnung e.V. (GdH) und der unterstützten Projekte setzt einen transparenten, gesetzestreu und integren Umgang mit den anvertrauten Mitteln voraus. GdH legt deshalb allergrößten Wert darauf, dass sämtliche Gesetze beachtet werden und Entscheidungsprozesse transparent und integer sind. GdH will, dass korruptes Verhalten unter allen Umständen vermieden wird und wird Fehlverhalten nicht tolerieren.

Die Richtlinie zur Korruptionsprävention soll den Vorgesetzten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von GdH Hilfestellung geben, um die notwendigen Maßnahmen zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung treffen zu können.

Korruption wird allgemein definiert als „nicht ordnungsgemäßes Handeln oder Unterlassen in einem Entscheidungsprozess infolge einer unrechtmäßigen Einflussnahme unter Gewährung oder Annahme eines persönlichen Vorteils“. Kennzeichnend für korruptive Praktiken sind der Missbrauch einer Funktion oder Stellung und das damit verbundene Erlangen oder Anstreben von persönlichen Vorteilen unter gleichzeitiger Verschleierung dieser Handlungsweisen.

Die Richtlinie zur Korruptionsprävention soll dazu beitragen, Korruption schon im Ansatz zu vermeiden, die Integrität und das Ansehen von GdH und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu wahren und das Vertrauen der Spender, Unterstützer und Partner in die Arbeit von GdH aufrechtzuerhalten und zu stärken.

Die Richtlinie ergänzt die Beschaffungsrichtlinie und die Richtlinie für die Unterschriftenregelung.

1. Feststellen und Analysieren besonders korruptionsgefährdeter Arbeitsgebiete

In allen Abteilungen sind in regelmäßigen Abständen sowie aus gegebenem Anlass die besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebiete festzustellen.

Korruptionsgefährdet sind grundsätzlich alle Arbeitsgebiete, in denen Dritte (Einzelpersonen, Unternehmen, Verbände, Vereine, sonstige Institutionen) durch das Verhalten oder getroffene Entscheidungen von Beschäftigten materielle oder immaterielle Vorteile erhalten, auf die weder ein gesetzlicher noch ein rechtlich geschützter Anspruch besteht.

Von Korruptionsgefährdung betroffen sind grundsätzlich alle Bereiche, in denen vertragliche oder andere Beziehungen mit Dritten entstehen oder bestehen und Entscheidungen zu treffen sind, die für einen Dritten vorteilhaft und von Bedeutung sind. Als korruptionsgefährdete Arbeitsbereiche sind insbesondere zu benennen:

- Arbeitsbereiche in denen Zahlungsverpflichtungen festgesetzt bzw. Zahlungsmittel bewegt werden
- Einkaufs-, Beschaffungs- oder Auftragsvergabestellen
- Arbeitsbereiche, in denen Sach- und/oder Dienstleistungen gewährt oder abgelehnt werden
- Arbeitsbereiche für Vergabe, Ausführung und Abrechnungen für Dienstleistungen
- Arbeitsbereiche, in denen Kontrolltätigkeiten ausgeführt werden.

Je nach den Ergebnissen der Analyse ist zu prüfen, wie die Aufbau-, Ablauforganisation und/oder die Personalzuordnung zu ändern ist. Vorstand und Mitgliederversammlung werden einmal jährlich sowie aus gegebenem Anlass über die besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebiete informiert.

2. Mehr-Augen-Prinzip und Transparenz

- a. Vor allem in besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten ist das Mehr-Augen-Prinzip sicherzustellen. Sofern dem Rechtsvorschriften oder unüberwindliche praktische Schwierigkeiten entgegenstehen, kann die Mitprüfung auf Stichproben beschränkt werden, oder es sind zum Ausgleich andere Maßnahmen der Korruptionsvorsorge (z. B. eine intensivere Fachaufsicht) vorzusehen.
- b. Die Transparenz der Entscheidungen einschließlich der Entscheidungsvorbereitung ist sicherzustellen (z. B. durch eindeutige Zuständigkeitsregelung, Berichtswesen, IT-gestützte Vorgangskontrolle, genaue und vollständige verfahrensbegleitende Dokumentation).

3. Personal

Das Personal für besonders korruptionsgefährdete Arbeitsbereiche ist besonders sorgfältig auszuwählen. Es ist eine stetige und ggf. anlassbezogene Sensibilisierung der dort tätigen Beschäftigten durchzuführen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auf Korruptionsgefahren aufmerksam zu machen und über die Folgen korrupten Verhaltens zu belehren. Dies geschieht anhand eines Verhaltenskodex gegen Korruption. Jede/r Mitarbeiter/in verpflichtet sich schriftlich zur Einhaltung dieses Kodex.

4. Unabhängige Stelle zur Korruptionsprävention

Der Vorstand kann befristet oder auf Dauer eine gesonderte weisungsunabhängige Stelle zur Überprüfung und Bündelung der bei GdH praktizierten Maßnahmen zur Korruptionsprävention einrichten. Diese Aufgabe wird jedoch im Normalfall von der Ombudsperson wahrgenommen. Bei Mängeln in der Korruptionsprävention unterrichtet die Ombudsperson im Rahmen ihrer Berichterstattung den Vorstand; sie soll Empfehlungen für geeignete Änderungen unterbreiten.

5. Konsequente Fachaufsicht

- a. Die Vorgesetzten üben ihre Fachaufsicht konsequent aus. Dies umfasst eine aktive vorausschauende Personalführung und -kontrolle.
- b. In diesem Zusammenhang achten die Vorgesetzten auf Korruptionssignale. Sie sensibilisieren regelmäßig und bedarfsorientiert ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Korruptionsgefahren. Eine Reihe von Indikatoren können Warnsignale im Hinblick auf eine Korruptionsgefährdung sein, insbesondere in Kombination mit anderen auftreten. Eine Liste von Indikatoren möglicher Korruption befindet sich im Anhang.

Bei der Feststellung und Bewertung dieser Indikatoren, die auf Korruption hindeuten können, muss das Entstehen einer Misstrauenskultur innerhalb der betrieblichen Organisation vermieden werden. Gefordert ist deshalb eine hohe Sensibilität, aber auch die Bereitschaft aller Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Korruption zu bekämpfen bzw. ihr vorzubeugen.

6. Unterrichtungen und Maßnahmen bei Korruptionsverdacht

Bei einem durch Tatsachen begründeten Verdacht einer Korruption hat die Leitung der betroffenen Organisationseinheit unverzüglich den Vorstand oder den von ihm Beauftragten zu unterrichten, der die internen Ermittlungen und vorbeugende Maßnahmen in Abstimmung mit dem Vorstand gegen eine Verschleierung einleitet.

7. Zuwendungen zu Gemeinschaftseinrichtungen und Gemeinschaftsveranstaltungen; Sponsoring

Die Annahme von Geld-, Sach- oder Dienstleistungen von GdH Geschäftspartnern (Sponsoren) durch Gemeinschaftseinrichtungen oder von Gemeinschaftsveranstaltungen denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von GdH angehören und die einen Wert von 35 Euro übersteigen, ist unverzüglich offenzulegen und dem geschäftsführenden Vorstand mitzuteilen. Das gleiche gilt für jede Art von freiwilliger materieller Förderung (Sponsoring) zugunsten von Tätigkeiten, Veranstaltungen und Einrichtungen von GdH.

Beschlossen vom Vorstand am 09. Juni 2013

Letzte Änderung beschlossen vom Vorstand am 21.06.2018

Anhang

Indikatoren möglicher Korruption:

Auftragsbezogene Indikatoren

Auftragsbezogene Indikatoren können u. a. sein:

- Manipulationen von Abrechnungen oder Ergebnissen
- Abrechnungen nicht erbrachter Leistungen oder Doppelabrechnung
- langjährige Dauer der Geschäftsbeziehung
- intensive Kontakte zum Lieferanten/Auftragnehmer
- Kompetenz-Konzentration auf eine Person oder Gruppe
- zu große Entscheidungs- oder Ermessensspielräume
- lückenhafte Planung / Häufung von Nachtragsbeauftragungen

Kontroll- oder systembezogene Indikatoren

Als kontroll- oder systembezogene Indikatoren sind u. a. zu nennen:

- fehlende Kontrollmöglichkeiten und/oder unzureichende Kontrollstrukturen
- gezielte Ausschaltung und Umgehung von Kontrollen
- Nichtbeachtung von Revisionsbeanstandungen

Personenbezogene Indikatoren

Neben den bereits aufgeführten Motiven für korruptives Verhalten sind u. a. folgende personenbezogene Indikatoren zu nennen:

- sich plötzlich ändernder Lebensstil bzw. mit dem Einkommen nicht erklärbarer Lebensstil
- persönliche Schwächen wie z.B. Spielsucht
- „Unabkömmlichkeit“ (Verzicht auf Urlaub, Anwesenheit bei Krankheit)
- Absonderung, Verschlossenheit des Mitarbeiters/der Mitarbeiter
- auffällige Mitnahme von Vorgängen nach Hause
- hochwertige „Werbegeschenke“ oder Spendentätigkeit des Auftragnehmers
- plötzlicher Meinungswandel in Bezug auf getroffene Entscheidungen

Folgende weitere Indikatoren für den Bereich der Aufgabenerledigung weisen zusätzlich auf einen möglichen Korruptionshintergrund hin:

- unerklärliche Beschleunigung oder Verzögerung wichtiger Entscheidungen
- zögerliche Vorgangsbearbeitung trotz Abmahnung
- unerklärliche Entscheidungsänderungen zugunsten eines bestimmten Unternehmens
- unkonventionelle Entscheidungen im Einkaufsverfahren
- Verschleierungstaktiken, wie z. B. Zurückhalten von Informationen oder Falschinformationen, Vermeidung oder Verzögerung von Revisions-/Controlling-Prüfungen, Vertuschen von Fehlern und/oder Unstimmigkeiten.