

Richtlinie zur Korruptionsprävention (Anti-Korruptionsrichtlinie)

Plan International Deutschland e.V.

Präambel

Der Erfolg von Plan International Deutschland e.V. und der unterstützten Projekte setzt einen transparenten, gesetzestreu und integren Umgang mit den Plan Deutschland anvertrauten Mitteln voraus.

Korruptes Verhalten muss unter allen Umständen vermieden werden. Plan Deutschland legt deshalb allergrößten Wert darauf, dass sämtliche Gesetze beachtet werden und wird Fehlverhalten nicht tolerieren.

Die Richtlinie zur Korruptionsprävention soll den Vorgesetzten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Plan Deutschland 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, das Ansehen und die Integrität von Plan Deutschland und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu wahren und das Vertrauen der Spender, Unterstützer und Partner in die Arbeit von Plan Deutschland aufrechtzuerhalten und zu stärken.

Die Richtlinie ergänzt die bereits vorliegende Richtlinie zur Auftragsvergabe und Zeichnungsberechtigung bei Plan Deutschland.

1. Feststellen und analysieren besonders korruptionsgefährdeter Arbeitsgebiete

In allen Abteilungen von Plan Deutschland 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 technischen und nichttechnischen Bereiche, in denen vertragliche oder andere Beziehungen mit Dritten entstehen oder bestehen und Entscheidungen zu treffen sind, die für einen Dritten von existentieller 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 versagt werden
- Arbeitsbereiche für Vergabe, Ausführung und Abrechnungen für Dienstleistungen aller Art
- 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 Kuratorium werden einmal jährlich sowie aus gegebenem Anlass über die besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebiete informiert.

2. Mehr-Augen-Prinzip und Transparenz

2.1 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.

2.2 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

3.1 Das Personal für besonders korruptionsgefährdete Arbeitsbereiche ist besonders sorgfältig auszuwählen. Es ist eine stetige und ggf. anlassbezogene Sensibilisierung der dort tätigen Beschäftigten durchzuführen. Jede/r Mitarbeiter/in verpflichtet sich schriftlich zur Einhaltung des Verhaltenskodex gegen Korruption.

4. Beauftragter für Korruptionsprävention

4.1 Plan Deutschland bestellt einen Beauftragten für Korruptionsprävention. Diesem werden folgende Aufgaben übertragen:

- Ansprechpartner für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Vorgesetzte
- Beratung des Vorstandes
- Aufklärung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z.B. durch Informationsveranstaltungen)
- Mitwirkung bei der Fortbildung
- Beobachtung und Bewertung von Korruptionsanzeichen

4.2 Werden dem Beauftragten für Korruptionsprävention Tatsachen bekannt, die den Verdacht einer Korruptionsstraftat begründen, unterrichtet er den Vorstand und macht in diesem Zusammenhang Vorschläge zu internen Ermittlungen, zu Maßnahmen gegen Verschleierung und zur Mitteilung an die Strafverfolgungsbehörden. Der Vorstand veranlasst die zur Aufklärung des Sachverhaltes erforderlichen Schritte.

4.3 Die zuständige Abteilung hat den Beauftragten für Korruptionsprävention zur Wahrnehmung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu informieren, insbesondere bei korruptionsverdächtigen Vorfällen.

4.4 Bei der Wahrnehmung der Aufgaben zur Korruptionsvorsorge ist der Beauftragte für Korruptionsprävention weisungsunabhängig und darf wegen der Erfüllung der Aufgaben nicht benachteiligt werden.

4.5 Der Beauftragte für Korruptionsprävention hat über ihm bekannt gewordene persönliche Verhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch nach Beendigung seiner Amtszeit Stillschweigen zu bewahren; dies gilt nicht gegenüber dem Vorstand und der Personalabteilung, wenn er Tatsachen erfährt, die den Verdacht einer Korruptionsstraftat begründen. Personenbezogene Daten sind nach den Grundsätzen der Personalaktenführung zu behandeln.

5. Unabhängige Stelle zur Korruptionsprävention

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

6. Sensibilisierung und Belehrung der Beschäftigten

6.1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auf Korruptionsgefahren aufmerksam zu machen und über die Folgen korrupten Verhaltens zu belehren. Die Belehrung ist zu dokumentieren. Hinsichtlich möglicher Korruptionsgefahren sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in der weiteren Folge zu sensibilisieren. Zu diesem Zweck stellt der Beauftragte für

Korruptionsprävention entsprechende Hilfsmittel zur Verfügung z. B. eine Präsentation zur Korruptionsprävention. Darüber hinaus soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Verhaltenskodex gegen Korruption vermitteln, was sie insbesondere in besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten oder Situationen zu beachten haben und welche Konsequenzen für den Fall des Fehlverhaltens zu erwarten sind.

6.2 Bei Tätigkeiten in besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten – auch bei einem Wechsel dorthin – sollen in regelmäßigen Abständen eine erneute Sensibilisierung und eine vertiefte arbeitsplatzbezogene Belehrung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgen.

7. Konsequente Fachaufsicht

7.1 Die Vorgesetzten üben ihre Fachaufsicht konsequent aus. Dies umfasst eine aktive vorausschauende Personalführung und -kontrolle.

7.2 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. Hinweise auf mögliche Korruption können sich aus drei Arten von Auffälligkeiten ergeben:

a) 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

b) 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.

c) 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.

Bei der Feststellung und Bewertung dieser Indikatoren, die auf Korruption hindeuten, 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.

8. Unterrichtungen und Maßnahmen bei Korruptionsverdacht

Bei einem durch Tatsachen begründeten Verdacht einer Korruptionsstraftat 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 geschäftsführenden Vorstand gegen eine Verschleierung einleitet.

9. Zuwendungen zu Gemeinschaftsveranstaltungen und Gemeinschaftseinrichtungen; Sponsoring

Für die Annahme von Geld-, Sach- oder Dienstleistungen von außerhalb Plan Deutschland stehenden Dritten (Sponsoren) zu Gemeinschaftsveranstaltungen und Gemeinschaftseinrichtungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Plan Deutschland ist die vorherige Zustimmung des Vorstandes oder der/s von ihm im Rahmen der Verwaltungsgeschäfte Bevollmächtigten einzuholen.

Das gleiche gilt für jede Art von freiwilliger materieller Förderung (Sponsoring) zugunsten von Tätigkeiten, Veranstaltungen und Einrichtungen von Plan Deutschland.

10. Besondere Maßnahmen

Soweit erforderlich, kann der Vorstand weitere über die Richtlinie hinausgehende Maßnahmen treffen.

11. Schlussbestimmungen

Die Richtlinie tritt am 04. November 2011 in Kraft. Der unter Ziffer 3 und Ziffer 6.1 genannte Verhaltenskodex wird noch erarbeitet und nach Verabschiedung durch die im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung beteiligten Gremien in Kraft treten.

Hamburg, den 04.11.2011

Der Vorstand