



Richtlinien des Solidaritätsdienst-international e. V. (SODI) zur Prävention und Bekämpfung von Korruption und Interessenkonflikten (Anti-Korruptionskodex)

Vorwort

SODI versteht sich als eine parteipolitisch unabhängige und weltanschaulich offene Organisation der Entwicklungszusammenarbeit. SODI unterstützt vorwiegend Kinder, Frauen und Gemeinschaften, Opfer von Kriegen und Landminen, von Ausbeutung, Menschenrechtsverletzungen und Umweltzerstörung, bekämpft Hunger und Armut, fördert die menschliche Entwicklung und leistet Nothilfe. In Deutschland trägt die Öffentlichkeitsarbeit von SODI dazu bei, über die Ursachen und Verantwortlichkeiten von Armut, Krieg, Gewalt und der Zerstörung menschlicher Lebensgrundlagen zu informieren.

Das Handeln von SODI geschieht aus der Verantwortung vor unseren Spenderinnen und Spendern, den öffentlichen und privaten Fördermittelgebern, der allgemeinen Öffentlichkeit und nicht zuletzt vor den Menschen und Gemeinschaften, die in den Projekten gefördert werden. Durch effizienten und effektiven Einsatz der uns anvertrauten Mittel führt SODI zielorientiert und mit höchstmöglicher Wirksamkeit die Satzungsaufträge durch. Das betrifft sowohl die Arbeit von SODI und seiner Partner, die stets den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen einschließt, als auch die Projektarbeit, die durch fachgerechte Verfahren bei Planung, Organisation, Monitoring/Steuerung und Wirkungskontrolle gekennzeichnet ist.

Korruption, korrumpierendes und korruptes Verhalten gefährden die Entwicklungsprojekte, die SODI in Zusammenarbeit mit seinen Partner fördert. Durch Korruption werden zweckgebundene Gelder ihrem ursprünglichen Zweck entzogen und damit – mit Blick auf unsere Zielgruppe – den Menschen in den Projektländern gestohlen. Dabei ist sich SODI bewusst, dass Korruption weltweit vorkommt und Schaden anrichtet. Deshalb muss die Prävention und die Bekämpfung von Korruption bei uns beginnen und alle Beteiligten an den Projekten, Partner und Träger einbeziehen.

1. Definition von Korruption

Im Kontext dieses Leitfadens wird Korruption als „Missbrauch von anvertrauter Macht zum privaten Nutzen“ verstanden. Dazu gehören das Anbieten, Geben, Verlangen oder Annehmen von Geschenken, Darlehen, Belohnungen, Provisionen oder irgendeines anderen Vorteils an eine oder von einer dritten Person, als Anreiz dazu, im Rahmen des normalen Geschäftsverkehrs etwas zu tun, was unredlich, illegal oder ein Vertrauensbruch ist. Zur Korruption werden u. a. folgende Straftaten gezählt: Bestechung und Bestechlichkeit, Vorteilsgewährung und Vorteilsnahme, Betrug und Untreue, Wettbewerb beschränkende Absprachen und Geldwäsche.



2. Ziele und Geltungsbereich

Der Anti-Korruptionskodex spiegelt das Selbstverständnis und die Verpflichtung von SODI wider, integer, verantwortungsbewusst, gesetzeskonform und nach hohen ethischen und moralischen Werten zu handeln. Er hat zum Ziel, der Korruption vorbeugend zu begegnen und sie aktiv zu bekämpfen. Dies gilt für SODI und sein Umfeld genauso wie für das Umfeld seiner Partner und Projekte. Der Anti-Korruptionskodex kann nur dann seine Ziele erreichen, wenn er eine zentrale Grundlage für die weltweite Kooperation mit Partnern, Trägern und Projekten wird. Deshalb ist der Anti-Korruptionskodex und die darin niedergelegten Prinzipien, Regeln und Verfahrensweisen verpflichtend für:

- alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von SODI im Inland sowie für die Projektkoordinatoren im Ausland;
- alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Partnern, Trägern und Projekten, die durch SODI unterstützt werden;
- Gutachter und sonstige freiberuflich arbeitende Personen, die im Rahmen von Werk- oder Honorarverträgen für SODI tätig werden;
- Mitglieder von Gremien und andere für SODI ehrenamtlich tätigen Personen.

Die Prinzipien, Regeln und Verfahrensweisen sind inhaltlicher Bestandteil der jeweiligen Arbeits-, Honorar-, Werk- und Partnerverträge¹.

3. Prinzipien

3.1 Schutz vor Korruption

Das Recht der Menschen, gegen Praktiken und Auswirkungen von Korruption geschützt zu sein, wird bekräftigt und respektiert. Dieser Schutz erfolgt unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Kultur, Bildung, sozialem Status und Staatsangehörigkeit.

3.2 Transparenz

Größtmögliche Transparenz wird gewahrt in Bezug auf Entscheidungsprozesse, geplanten und tatsächlichen Einsatz von Ressourcen, Ziele und deren Umsetzung. Dies beinhaltet auch, dass einerseits Zielgruppen von Projekten über Ziele, Budgets und erreichte Ergebnisse informiert werden und dass andererseits SODI, Partner/Träger und Projekte über Mittelvergabe und Mittelverwendung umfassend berichten.

¹ Mitarbeiter von SODI im In- und Ausland verpflichten sich vertraglich – im Arbeitsvertrag oder durch Unterzeichnung einer Zusatzerklärung – dazu, die Anti-Korruptionsbestimmungen einzuhalten.

In Honorar-, Werk- und Partnerverträge verpflichten sich die Vertragspartner, weder Dritten Vorteile irgendwelcher Art direkt oder indirekt anzubieten, noch für sich oder andere direkt oder indirekt Geschenke entgegenzunehmen oder sich sonstige Vorteile zu verschaffen oder versprechen zu lassen, die als widerrechtliche Praxis oder Bestechung betrachtet werden oder betrachtet werden können.



3.3 Loyalität

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. freiberuflich arbeitende Personen verhalten sich loyal gegenüber ihren jeweiligen Arbeitgebern bzw. Auftraggebern und gegenüber den Anliegen und Interessen von SODI. Dies schließt konstruktive Kritik ein, welche in geeigneter Form vorzubringen ist. Wenn Hinweis oder Gerüchte gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichtet werden, können sie von ihrem Arbeitgeber erwarten, dass er zu ihrem Schutz diese sorgfältig prüft und analysiert. Missbrauch muss dabei ausgeschlossen werden.

3.4 Vertraulichkeit

Anvertraute sensible Daten und Informationen sind vertraulich zu behandeln. Der Schutz persönlicher Daten wird gewahrt.

3.5 Partizipation

Der Grundsatz der Partizipation wird im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit als verpflichtend angesehen: Daher ist darauf zu achten, dass zum einen in den Programmen und Projekten die Begünstigten und ihre Gemeinschaften angemessene Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten haben. Zum anderen sind aber auch Mitarbeiter im Rahmen ihrer Verantwortung und Aufgaben in angemessener Weise in Entscheidungsprozesse einzubeziehen.

3.6 Pflicht, Korruption anzuzeigen /Vertrauensgremium/Ombudsmann

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland und im Ausland haben das Recht, sich zu weigern, in korruptionsverdächtige Handlungen hineingezogen zu werden. Zum anderen besteht das Recht und die Pflicht, jegliche Korruptionshandlung, bei denen sie Zeuge oder Opfer sind, zu melden und anzuzeigen.

Aktueller Ombudsmann ist:

Hans-Jürgen Ebert

Glauchauer Straße 5

12627 Berlin

E-Mail: j.ebert@yahoo.de

Festnetz: 030 - 9914074

Mobil: 0171 - 612 71 96

Der Ombudsmann, dem im Bedarfsfall ein Vertrauensgremium zur Seite steht, informiert in geeigneter Form den Vorstand über seine Tätigkeit.

3.7 Rechenschaftslegung

Über die jeweilige Arbeit der von SODI geförderten Partner, Träger und Projekte wird wahrhaft, transparent und verständlich Rechenschaft abgelegt. Darüber hinaus wird die Herkunft und Verwendung der Gelder ausführlich dargestellt und von unabhängiger und professioneller Seite



(z.B. Wirtschafts-/Buchprüfer) zeitnah geprüft.

3.8 Einhaltung der Gesetze

Bei der Erfüllung der Aufgaben sind die jeweiligen zivil- und strafrechtlichen Gesetze einzuhalten. Dies gilt in gleichem Maße für die jeweiligen Satzungen sowie für die (internen) Vorschriften und Regelungen, sofern diese mit dem Anti-Korruptionskodex vereinbar sind.

4. Regeln

4.1 Aktive und passive Bestechung

Es ist nicht gestattet, direkt oder indirekt Bestechungsgelder oder Geschenke bzw. Vorteile anzunehmen oder zu geben. Zulässig sind geringwertige Aufmerksamkeiten und Gastgeschenke z.B. im Rahmen von Projektbesuchen und wenn die Annahme dem Gebot der Höflichkeit entspricht.

Über erhaltene Gastgeschenke ist die Geschäftsführung zu informieren. Zulässig sind in diesem Zusammenhang Einladungen zum Essen, sofern diese sich im geschäftsüblichen Rahmen halten.

4.2 Interessenskonflikte, persönliche und finanzielle Verbindungen

Dienstliche bzw. Geschäftsbeziehungen dürfen nicht zur Erlangung privater Vorteile genutzt werden. Um Interessenskonflikte zu vermeiden, ist Dienstliches von Privatem zu trennen. Kommt es dennoch zu einem solchen Interessenskonflikt, sind die jeweiligen Vorgesetzten umgehend zu informieren. Ggf. ist der Ombudsmann einzuschalten, falls die Situation nicht zufriedenstellend geklärt wird.

Die Einstellung von nahestehenden/verwandten Personen durch Entscheidungsträger ist nur zulässig, wenn diese ein transparent durchgeführtes Bewerbungs- und Auswahlverfahren durchlaufen haben, dessen Ergebnisse zweifelsfrei nachvollziehbar sind.

4.3 Interne Kontrollen

Durch interne Kontrollen und geeignete interne Kontrollsysteme ist sicherzustellen, dass Arbeitsabläufe ordnungsgemäß ablaufen, Gesetze und Verordnungen eingehalten werden, korrumpierendes und korruptes Verhalten vorgebeugt wird. Dazu gehört bei SODI die Kontrolle der Geschäftsführung durch das Aufsichtsgremium. Die Satzung und die Geschäftsordnung des Vorstandes von SODI beschreibt die Zusammenarbeit der Gremien und die Aufsicht und Kontrolle der Geschäftsführung.

4.4 Externe Prüfung

Handeln und Wirtschaften von SODI, seiner Partner sowie der geförderten Träger und Projekte wird regelmäßig von unabhängigen Stellen überprüft: Diese setzt eine ordnungsgemäße Buchführung und Rechnungslegung, eine umfassende finanzielle Berichterstattung sowie die Aufstellung eines



Jahresabschlusses, der von unabhängigen Wirtschafts-/Buchprüfern geprüft und testiert wird, voraus. Bestandteil dieser Prüfungen sind auch die internen Kontrollmechanismen. Dazu zählt eine Finanzkommission, die als zusätzliches Kontrollorgan des Vorstandes die Finanzen des Vereins regelmäßig prüft. Zu jeder Zeit kann darüber hinaus auch eine Kontrolle der Mittelverwendung auf Partner-, Träger- und Projektebene durch eine hierzu von SODI bevollmächtigte Person durchgeführt werden.

4.5 Wirtschaftlichkeit und Zielerreichung

Alle verfügbaren Ressourcen (finanzielle Mittel, Personal, Aktiva) sind zielorientiert und nach dem Gebot der Wirtschaftlichkeit einzusetzen. Sofern dies nicht der Fall ist und gegen Effizienz und Effektivität verstoßen wird, sind übergeordnete Stellen zu informieren und um Behebung zu bitten.

5. Sanktionen

5.1 Untersuchung

Im Falle von festgestellten Unregelmäßigkeiten oder bei begründetem Anfangsverdacht ist eine eingehende Untersuchung von den jeweils Verantwortlichen umgehend einzuleiten. Sofern SODI Gelder betroffen sind bzw. sein könnten, hat SODI das Recht, eine solche Untersuchung zu veranlassen.

5.2 Schadenerstattung, Rechtliche/Arbeitsrechtliche Konsequenzen

Entstandener Schaden ist von dem jeweils Verantwortlichen – ggf. im Rahmen von zivilrechtlichen Maßnahmen – zurückzufordern. Darüber hinaus sind abhängig vom Ergebnis der Untersuchung arbeitsrechtliche Konsequenzen (Abmahnung oder fristlose Entlassung) zu ziehen und/oder eine strafrechtliche Verfolgung einzuleiten (Anzeige bei den zuständigen Stellen). Ursachen und Fehler, die zu den festgestellten Unregelmäßigkeiten geführt haben, sind umgehend abzustellen.

5.3 Auflösung der Geschäftsbeziehung

Beteiligen sich Partner, Träger und Projekte nicht an der Aufklärung von Korruptionsvorwürfen, der Behebung und Beseitigung festgestellter Missstände und an der Einleitung von zivilrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder ggf. strafrechtlichen Konsequenzen, so behält sich SODI vor, die

Geschäftsbeziehung umgehend zu beenden und die Förderung einzustellen. Das gleiche Recht haben Partner, Träger und Projekte, sofern SODI sich nicht entsprechend verhält.

6. Evaluierung

Die Umsetzung des Kodex ist regelmäßig zu evaluieren, eventuelle Verstöße sind zu benennen und entsprechende Sanktionen einzuleiten. Dazu verpflichten sich SODI, die Partner und Träger sowie die geförderten Projekte.



7. Schlussbemerkung

Der vorliegende Anti-Korruptionskodex deckt ein weites Feld integren Verhaltens/Sorgfaltspflicht ab, kann jedoch nicht alle relevanten Situationen ansprechen. In vielen Fällen werden Mitarbeitende von SODI, die Partner, Träger und Projekte selbständig Entscheidungen fällen müssen, um ihre Integrität zu wahren, Korruption vorzubeugen und zu bekämpfen.

Berlin, 16. Februar 2011

Der SODI-Vorstand