

Bereich: Verwaltung
Stand: 02.12.2013
Version: Final
An: alle MA
Von: Ulrich Bärtels

**Richtlinie zur
Prävention und Bekämpfung
von Korruption beim
Oxfam Deutschland e.V.
und der
Oxfam Deutschland Shops GmbH**

(Anti-Korruptions-Richtlinie ODE)

Inhalt

1. Vorwort.....	2
2. Definition von Korruption	2
3. Ziele und Gültigkeit.....	2
4. Leitprinzipien	3
4.1 Transparenz und Rechenschaftslegung.....	3
4.2 In- und externe Kontrolle	3
4.3 Vertraulichkeit	3
4.4 Einhaltung von Gesetzen	3
5. Regeln zur Prävention und Bekämpfung von Korruption	3
5.1 Aktive und passive Bestechung	3
5.2. Interessenskonflikte, persönliche und finanzielle Verbindungen.....	4
5.3. Anstellung/Beschäftigung von Angehörigen und Lebenspartner/innen.....	4
5.4 Ausschließlichkeit bei der Auftragsvergabe.....	4
5.5 Arbeitsprozesse, Kontrollen und betriebliche Regelungen	4
5.6 Wirtschaftlichkeit und Zielerreichung.....	4
5.7 Anzeigen von Korruption.....	4
6. Sanktionen	5
6.1 Untersuchung	5
6.2 Schadenserstattung, Rechtliche/Arbeitsrechtliche Konsequenzen	5
6.3 Auflösung der Geschäftsbeziehung.....	6
7. Information	6
8. Evaluierung	6
9. Inkrafttreten.....	6
Anlage zur Anti-Korruptions-Richtlinie	7

1. Vorwort

Oxfam Deutschland ist eine unabhängige Nothilfe- und Entwicklungsorganisation. Im internationalen Oxfam-Verbund setzen sich 17 Oxfams mit rund 3000 Partnerorganisationen in mehr als 90 Ländern als Teil einer globalen Bewegung für eine gerechte Welt ohne Armut ein. Wir finanzieren unsere Arbeit durch Spenden, Einnahmen aus der Oxfam Deutschland Shops GmbH sowie aus öffentlichen Mitteln und anderen Zuwendungen.

Durch einen effizienten und effektiven Einsatz der uns anvertrauten Mittel führen wir unseren Satzungsauftrag zielorientiert und mit höchstmöglicher Wirksamkeit durch. Der verantwortungsvolle Umgang mit unseren Ressourcen gilt sowohl für die Aktivitäten unserer Geschäftsstelle in Berlin, unseres Büros in Frankfurt sowie für die Arbeit in unseren Oxfam Shops als auch für die Zusammenarbeit mit unseren Projektpartnern.

Korruption, korrumpierendes und korruptes Verhalten ist ein Entwicklungshemmnis auf allen Ebenen unseres Handelns und eine große Gefahr für die Reputation von Oxfam. Durch Korruption werden zweckgebundene und freie Gelder ihrem ursprünglichen Zweck entzogen, einen Beitrag für eine gerechte Welt ohne Armut zu leisten.

2. Definition von Korruption

Im Kontext dieser Richtlinie wird Korruption als „Missbrauch von anvertrauter Macht zum eigenen Vorteil“ verstanden. Korruption kann verschiedene Formen annehmen. Sie kann bestehen im Missbrauch anvertrauter Güter, in der Veruntreuung von Geld- und Sachmitteln, Ämterpatronage oder in der Beeinflussung von Entscheidungen durch Bestechung. 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 (siehe VENRO-Verhaltenskodex Transparenz, Organisationsführung und Kontrolle).

http://venro.org/uploads/tx_igpublikationen/Kodex_Transparenz_v06.pdf

3. Ziele und Gültigkeit

Die vorliegende Richtlinie zur Prävention und Bekämpfung von Korruption spiegelt das Selbstverständnis und die Verpflichtung von Oxfam Deutschland wieder, integer, verantwortungsbewusst, gesetzeskonform und nach hohen ethischen und moralischen Werten und Standards zu handeln. Die Vermeidung von Korruption ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir fühlen uns dazu verpflichtet, der Korruption vorbeugend zu begegnen und sie aktiv zu bekämpfen, wo immer es in unserer Organisation und mit ihr im Zusammenhang vorkommt.

Um dies zu erreichen, verpflichten wir uns:

- geeignete Mechanismen und Prozesse vorzuhalten, die Korruption vorbeugen,
- sofort zu handeln und entsprechende Untersuchungen einzuleiten, wenn Korruption bekannt wird,
- geeignete disziplinarische oder rechtliche Maßnahmen zu ergreifen, sofern korruptes Verhalten nachgewiesen werden kann,
- unsere Systeme und Prozesse zu hinterfragen und zu verbessern, damit derartiges Verhalten in Zukunft vermieden wird.

Diese Richtlinie gilt für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Oxfam Deutschland, inklusive der Aufsichtsgremien, sowie Praktikant/innen. Sie bindet die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei allen beruflichen, ehrenamtlichen und gesellschaftlichen Aktivitäten im In- und Ausland, insbesondere, wenn bei Missachtung das Ansehen von Oxfam Schaden nehmen könnte. Die Prinzipien und Definitionen dieser Richtlinie sind ebenso anzuwenden für unsere Beziehungen zu anderen Oxfam Schwesterorganisationen, den Projektpartnern, die von Oxfam unterstützt werden, Gutachtern und sonstigen freiberuflich tätigen Personen, die im Rahmen von Honorar, Werk- oder Dienstleistungsverträgen für Oxfam Deutschland tätig werden.

4. Leitprinzipien

4.1 Transparenz und Rechenschaftslegung

Wir wahren größtmögliche Transparenz in Bezug auf Entscheidungsprozesse, den geplanten und den tatsächlichen Einsatz von Ressourcen sowie auf unsere Ziele und deren Umsetzung. Wir legen über unsere Arbeit Rechenschaft ab.

Grundvoraussetzung dafür ist eine ordnungsgemäße, transparente und nachvollziehbare Buchführung. Alle Ausgaben unterliegen uneingeschränkt dem Vier-Augen-Prinzip. Sämtliche Geschäftsvorgänge werden korrekt und vollständig dokumentiert, so dass jederzeit eine Nachweisbarkeit der Mittelverwendung möglich ist.

4.2 In- und externe Kontrolle

Durch interne Kontrollsysteme stellen wir sicher, dass Arbeitsprozesse ordnungsgemäß ablaufen, Gesetze und Verordnungen eingehalten werden und korrumpierendem und korruptem Verhalten vorgebeugt wird. Dazu gehört auch die Kontrolle der jeweiligen Geschäftsführung durch das zuständige Aufsichtsgremium.

Unser Handeln und Wirtschaften wird regelmäßig von unabhängigen Stellen überprüft. Dafür ist eine ordnungsgemäße Rechnungslegung, eine umfassende finanzielle Berichterstattung sowie die Aufstellung eines Jahresabschlusses, der von unabhängigen Wirtschafts- und Steuerprüfern geprüft und testiert wird, die Voraussetzung.

4.3 Vertraulichkeit

Mit anvertrauten sensiblen Daten und Informationen gehen wir vertraulich um. Wir wahren den Schutz persönlicher Daten und achten strikt auf die Einhaltung der Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes.

4.4 Einhaltung von Gesetzen

Bei der Erfüllung unserer Aufgaben halten wir die jeweiligen zivil- und strafrechtlichen Gesetze ein. Dies gilt in gleichem Maße für die Satzung und den Gesellschaftsvertrag sowie für unsere internen Vorschriften und Regelungen.

5. Regeln zur Prävention und Bekämpfung von Korruption

5.1 Aktive und passive Bestechung

Es ist grundsätzlich nicht gestattet, direkt oder indirekt Gelder, Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder zu geben. Ausnahmen sind geringwertige Aufmerksamkeiten und Gastgeschenke, z.B. im Rahmen von Projektbesuchen, und wenn die Annahme dem Gebot der Höflichkeit entspricht. Über erhaltene Geschenke, die einen Wert von 10 EUR übersteigen, sind die jeweiligen Vorgesetzten zu informieren. Zulässig sind in diesem Zusammenhang Einladungen zum Essen, sofern diese sich im geschäftsüblichen Rahmen halten.

5.2. Interessenskonflikte, persönliche und finanzielle Verbindungen

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.

5.3. Anstellung/Beschäftigung von Angehörigen und Lebenspartner/innen

Es ist grundsätzlich nicht gestattet, Angehörige (Definition siehe im Anhang) einer/eines Beschäftigten von Oxfam oder eines Aufsichtsgremien-Mitgliedes einzustellen bzw. einen Werkvertrag mit einer solchen Person zu schließen. Dies gilt auch bei Entfristung, Verlängerung oder für den/der Beschäftigten vorteilhaften Veränderung eines bestehenden Anstellungsverhältnisses. Gleiche Regelung gilt für Lebenspartner/innen. In begründeten Ausnahmefällen können Genehmigungen durch das jeweils zuständige Aufsichtsgremium eingeholt werden.

5.4 Ausschließlichkeit bei der Auftragsvergabe

Beschaffungsaufträge für Waren oder Dienstleistungen dürfen grundsätzlich nicht an Ehepartner, Lebensgefährte/innen, Verwandte oder Mitarbeiter/innen von Oxfam Deutschland vergeben werden. Ausnahmen müssen durch die zuständige Bereichsleitung begründet und durch die jeweilige Geschäftsführung genehmigt werden (siehe auch Beschaffungsrichtlinie).

5.5 Arbeitsprozesse, Kontrollen und betriebliche Regelungen

Die von uns definierten Arbeitsprozesse sowie die in- und externen Kontrollmechanismen und betrieblichen Regelungen sind strikt einzuhalten und werden regelmäßig auf ihre Wirksamkeit überprüft. Alle aktuellen betrieblichen Regelungen, wie zum Beispiel zu Governance, Beschaffung, Personal, Finanz- und IT-Themen sind im Oxfam-Intranet (Wiki) zu finden.

5.6 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 die direkten Vorgesetzten zu informieren.

5.7 Anzeigen von Korruption

Alle Mitarbeiter/innen von Oxfam Deutschland haben das Recht und die Pflicht, jegliche Korruptionshandlung, bei denen sie Zeuge oder Opfer sind, zu melden, anzuzeigen und/oder zur Aufklärung des Sachverhalts beizutragen.

In der Regel meldet sich die/der Mitarbeiter/in zwecks Anzeige einer Korruptionshandlung an die/den direkte/n Vorgesetzte/n. Wenn, aus welchen Gründen auch immer, es der/dem Mitarbeiter/in nicht möglich ist, sich an diese Stelle zu wenden, richtet sie/er ihre/seine Anzeige an die nächsthöhere Stelle. Sofern dies auch nicht möglich ist, kann die Anzeige auch direkt an die jeweilige Geschäftsführung oder an ein Mitglied der zuständigen Aufsichtsgremien gerichtet werden.

Sollten die oben aufgeführten Möglichkeiten nicht in Betracht kommen oder vom der/dem Mitarbeiter/in nicht gewünscht werden, können Verdachtsmomente auch einer ggfs. existierenden Mitarbeitervertretung oder der amtierenden Ombudsperson mitgeteilt werden.

Der/dem Hinweisgeber entstehen aufgrund des nach bestem Wissen und Gewissen abgegebenen Hinweises keine Nachteile. Die Stellen, denen Mitarbeiter/innen in redlicher Absicht einen Verdacht melden, stellen sicher, dass die Vertraulichkeit strengstens gewahrt

bleibt und die/der Hinweisgeber vor negativen Auswirkungen seitens des Arbeitgebers, der Kollegen oder Dritter geschützt sind.

Mitarbeiter/innen, die einen Vorfall gemeldet haben, werden über die Bearbeitung der eingereichten Meldung informiert. Ihnen wird mitgeteilt, ob korrigierende Maßnahmen und Verbesserungen des Prozesses empfohlen oder andere Schritte eingeleitet worden sind. Um die Vertraulichkeit und ggf. die Rechte Dritter zu wahren, wird die Mitteilung an die Mitarbeiter/innen allgemein gehalten.

Die beschuldigte Person hat kein Recht auf Informationen über die Identität der/des Anzeigenden, es sei denn im Rahmen eines gerichtlichen Verfahrens oder wenn falsche Informationen böswillig gemeldet werden.

Eine vorsätzliche falsche Anschuldigung wird als Fehlverhalten betrachtet.

6. Sanktionen

6.1 Untersuchung

Im Falle von festgestellten Unregelmäßigkeiten oder bei begründetem Anfangsverdacht ist eine eingehende Untersuchung von den zuständigen Vorgesetzten unter Einbeziehung der jeweiligen Geschäftsführung umgehend einzuleiten. Im Falle einer Betroffenheit der Geschäftsführung erfolgt eine Untersuchung durch das zuständige Aufsichtsgremium.

Sofern Mittel von Oxfam Deutschland betroffen sind bzw. sein könnten, hat die jeweilige Geschäftsführung das Recht, eine solche Untersuchung zu veranlassen. Im Falle einer Betroffenheit der Geschäftsführung kann eine Untersuchung durch das zuständige Aufsichtsgremium veranlasst werden.

Sollte sich eine Meldung nicht von vornherein als haltlos erweisen, wird die/der Angezeigte umgehend und nach Maßgabe der datenschutzrechtlichen Vorgaben über die sie/ihn betreffenden Hinweise benachrichtigt. Der/dem betroffenen Mitarbeiter/in ist möglichst frühzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, soweit die Aufklärung des Falles dadurch nicht gefährdet wird.

Mitarbeiter/innen haben das Recht, zu einer Untersuchung ein Mitglied der ggfs. vorhandenen Mitarbeitervertretung oder einer andere Vertrauensperson hinzuzuziehen.

6.2 Schadenserstattung, Rechtliche/Arbeitsrechtliche Konsequenzen

Ein durch eine Korruptionshandlung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters entstandener Schaden ist – 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). Die gesetzlichen Rechte der Mitarbeiter/(innen und einer ggfs. vorhandenen Mitarbeiter/innenvertretung bleiben gewahrt. Ursachen und Fehler, die zu den festgestellten Unregelmäßigkeiten geführt haben, sind umgehend abzustellen.

Können Meldungen nicht ausreichend mit Fakten belegt werden, oder stellen sich die Verdachtsmomente als unbegründet heraus, dürfen für die betroffenen Mitarbeiter/innen keine Konsequenzen entstehen, insbesondere wird der Vorgang nicht in der Personalakte dokumentiert. Sollte sich ein gemeldeter Regelverstoß als nicht zutreffend herausstellen und die gemeldete Person in ihrem Ruf beschädigt worden sein, so wird der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um die Rufschädigung zu beseitigen.

6.3 Auflösung der Geschäftsbeziehung

Beteiligen sich Projektpartner oder Geschäftspartner 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 Oxfam Deutschland vor, die Geschäftsbeziehung umgehend zu beenden und die Förderung einzustellen.

7. Information

Diese Richtlinie wird allen Mitarbeiter/innen von Oxfam Deutschland zugänglich gemacht. Führungskräfte haben die Aufgabe ihre Beschäftigten über die Richtlinie und ihre Inhalte zu informieren.

8. Evaluierung

Alle Mitarbeiter/innen sind verantwortlich für den Erfolg dieser Richtlinie und haben dazu beizutragen, dass jegliche Gefahren und jegliches Fehlverhalten aufgedeckt werden. Die jeweilige Geschäftsführung trägt die Hauptverantwortung für die Umsetzung des Leitfadens.

Die Umsetzung ist regelmäßig zu evaluieren, Verstöße sind zu benennen und, wenn nötig, entsprechende Sanktionen einzuleiten. Interne Kontrollsysteme und -prozesse werden regelmäßig überprüft, um sicherzustellen, dass sie noch wirksam sind.

9. Inkrafttreten

Die Richtlinie tritt nach Verabschiedung durch die Geschäftsführungen und Vorstand/Aufsichtsrat am 01.01.2014 in Kraft.

Anlage zur Anti-Korruptions-Richtlinie

Definition Angehörige (entsprechend § 15 Abgabenordnung):

(1) Angehörige im Sinne dieser Richtlinie sind:

1. die/der Verlobte,
2. die/der Ehegatte,
3. Verwandte und Verschwägere grader Linie,
4. Geschwister,
5. Kinder der Geschwister,
6. Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten,
7. Geschwister der Eltern
8. Personen, die durch ein auf längere Dauer angelegtes Pflegeverhältnis mit häuslicher Gemeinschaft wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind (Pflegeeltern und Pflegekinder).

(2) Angehörige sind die in Absatz 1 aufgeführten Personen auch dann, wenn

1. In der Fällen der Nummern 2,3 und 6, die Beziehung begründenden Ehe nicht mehr besteht;
2. In den Fällen der Nummern 3 bis 7 die Verwandtschaft oder Schwägerschaft durch Annahme als Kind erloschen ist;
3. Im Fall der Nummer 8 die häusliche Gemeinschaft nicht mehr besteht, sofern die Personen weiterhin wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind.