

INTEGRITÄTSMANAGEMENT in der GIZ

Die GIZ verfügt über ein Compliance-Committee unter Leitung des für dieses Thema zuständigen Mitglieds des Vorstands und der Teilnahme des Arbeitsdirektors sowie mehrerer Bereichs- und Stabsstellenleitungen, das als höchste Instanz die Vorstandsentscheidungen zu allen integritätsrelevanten Grundsatzfragen abschließend vorbereitet.

Dieses Komitee hat einen für alle Mitarbeiter/-innen verbindlichen Verhaltenskodex, die „**Grundsätze integren Verhaltens**“, verabschiedet. Damit hat sich die GIZ ein ethisches Norm- und Regelwerk gegeben. Das Handeln der Mitarbeiter/-innen soll von Prinzipien, wie beispielsweise Gleichbehandlung, Transparenz oder partnerschaftliche Zusammenarbeit geleitet werden.

Für den Umgang mit Interessenkonflikten sind Regeln formuliert, um Korruption frühzeitig vorzubeugen. Integres Verhalten ist in unserer täglichen Arbeit von größter Bedeutung.

Die „Grundsätze integren Verhaltens“ beinhalten klare Verhaltensregeln zur Vermeidung aktiver und passiver Bestechung, zur Annahme bzw. Gewährung von Geschenken und anderen Vorteilen, zu Interessenkonflikten, zur Beschäftigung und Beauftragung nahestehender Personen und zur Trennung von Geschäftlichem und Privatem. Einzelne Fragen, wie z.B. das direkte oder indirekte Zahlen von sogenannten Beschleunigungsgeldern oder der Umgang mit Zweifelsfällen werden darüber hinaus konkret erläutert.

Auf die Einhaltung der „Grundsätze integren Verhaltens“ werden die Mitarbeiter/-innen der Zentrale und die entsandten Mitarbeiter/-innen in ihren Arbeitsverträgen verpflichtet. Diese Grundsätze sind Bestandteil der „Orientierungen und Regeln“ (OuR) der GIZ.

Mit **CIM** wurde eine angepasste Version der GiV erarbeitet, die als Anlage zur Zuschussvereinbarung zwischen GIZ/CIM und den **Integrierten Fachkräften** für diesen Personenkreis verbindlich zur Anwendung kommt.

Im Bereich der **Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfer** wird die sinngemäße Geltung der GiV für die EH durch einzelvertragliche Einbindung in die EH-Dienstverträge sichergestellt.

Für das Nationale Personal gibt es eine Zustimmungserklärung zu den Grundsätzen integren Verhaltens, mit deren Unterzeichnung die Mitarbeiter/-innen erklären, dass sie diese verstanden haben und strikt einhalten werden. Die Grundsätze werden den Mitarbeitern/-innen des Nationalen Personals zu Beginn ihrer Tätigkeit in Schulungsveranstaltungen vor Ort vermittelt.

Den neuen Mitarbeitern/-innen der Zentrale und den entsandten Mitarbeitern/-innen werden die „Grundsätze integren Verhaltens“ im Rahmen der Einführungsveranstaltung „Integer handeln - Integritätsmanagement in der GIZ“ vermittelt. Die Teilnahme an dieser Veranstaltung, die von den Integritätsberatern der GIZ durchgeführt wird, ist verpflichtend.

Diese Schulungsveranstaltung ist in das Fortbildungsprogramm der GIZ aufgenommen worden. Sukzessive wurden bis heute nahezu alle Mitarbeiter/-innen der Zentrale und alle Führungskräfte der GIZ (Inland und Ausland) durch die Integritätsberater geschult und sensibilisiert.

Alle neue Mitarbeiter/innen, Entwicklungshelfer/-innen und Auszubildende führen darüber hinaus das Web-basierte Training „Integres Verhalten – Einführung“ innerhalb der ersten 100 Tage ihres Beschäftigungsverhältnisses durch (bei neuen nationalen Mitarbeiter/-innen gilt hier abweichend eine Jahresfrist). Integrierten Fachkräften wird die Teilnahme empfohlen.

Die **Integritätsberater** sind weisungsunabhängig und neutral. Sie sind Ansprechpartner für alle Mitarbeiter/-innen, Geschäfts- und Projektpartner und die Öffentlichkeit, die allgemeine Fragen im Zusammenhang mit integrem Verhalten oder einen begründeten Verdacht auf Verstöße gegen die „Grundsätze integren Verhaltens“ haben.

Als zusätzlichen Ansprechpartner hat die GIZ einen externen Ombudsmann, einen Vertrauensanwalt, berufen.

Zu den Aufgaben des Ombudsmannes gehört es im Wesentlichen, für sämtliche Mitarbeiter/-innen der GIZ sowie für deren Geschäftspartner als Ansprechpartnerin für Korruptionssachverhalte zur Verfügung zu stehen. Der Ombudsmann soll Mitarbeiter/-innen und Geschäftspartner im Rahmen einer Kontaktaufnahme zu den Korruptionssachverhalten beraten. Zielgruppe sind insbesondere Mitarbeiter/-innen, die von Korruptionssachverhalten Kenntnis erlangen und befürchten, mit ihren Informationen nicht gehört zu werden und Vertragspartner, die bei der Aufdeckung eines geschlossenen Systems der Korruption Nachteile erleiden können. Angesprochen werden auch Personen, die selbst in Korruptionssachverhalte verwickelt sind oder gar von ihnen profitieren oder profitiert haben. Der Ombudsmann ist ein unabhängiger externer Rechtsanwalt, der schon von Berufs wegen zur Verschwiegenheit verpflichtet ist.

Besondere **Maßnahmen zur Korruptionsprävention** werden natürlich im Vergabebereich der GIZ ergriffen, beim Einkauf von Sachgütern und beim Abschluss von Verträgen mit Einzelpersonen und Beratungsfirmen in der Zentrale und in der Außenstruktur. Als vorbeugende Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung sind hier zu nennen:

- **Vieraugenprinzip,**
- **Transparenz der Entscheidungen,**
- **Vorrang der öffentlichen Ausschreibung,**
- **grundsätzliche Trennung von Planung, Vergabe und Abrechnung.**

Mit der Überprüfung ihrer Einkaufsprozesse hatte die GIZ im September 2004 die Unternehmensberatung Arthur D. Little beauftragt. Die Analyse ergab, dass die Einkaufsprozesse der GIZ grundsätzlich korruptionssicher ausgestaltet sind. Vor dem Hintergrund des gemeinnützigen Status der GIZ und der weltweiten Verteilung des Personals und der damit einhergehenden Vielfalt müssen natürlich ganz besondere Anforderungen an Koordination und Steuerung der Abläufe in der GIZ gestellt werden.

In allen Verträgen werden Antikorruptionsklauseln verwendet.

Diese Antikorruptionsklauseln sind seit 01. April 2012 Bestandteil der Allgemeinen Vertragsbedingungen (AVB) der GIZ:

Der Auftragnehmer ist verpflichtet, im Umgang mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Auftraggeberin die Vorgaben und Richtlinien der „Grundsätze integren Verhaltens“ (Anlage zum Vertrag) zu respektieren.

Ziel dieser Vereinbarung ist es, den Auftragnehmern das Integritätssystem der GIZ darzulegen, sie zu verpflichten, die Inhalte dieses Systems zu beachten und Vorkehrungen zu treffen, um die Einhaltung der Verhaltenskodizes durch ihre Mitarbeiter, Auftragnehmer und Unterauftragnehmer überwachen zu können und letztendlich einen fairen Vergabeprozess sowie eine integre Projektdurchführung zu sichern und gegenseitiges Vertrauen zu schaffen.

Zur Erhöhung der Transparenz der Einkaufsprozesse in der Außenstruktur der GIZ gibt es die IT-Systeme CoSoft und ProSoft.

Für den Leistungseinkauf in der Außenstruktur wurde CoSoft – mit zentralen Zugriffs- und Auswertungsmöglichkeiten - eingerichtet. Dieses System dient der durchgängigen Erarbeitung lokaler Honorarraster durch Benchmarking mit anderen Organisationen vor Ort. Wir erreichen dadurch eine Erhöhung der Wettbewerbsintensität und Bewertungsmöglichkeit der Angemessenheit von Tagessätzen.

Für die Sachgüterbeschaffung in der Außenstruktur wurde ProSoft eingerichtet. Dadurch erreichen wir zentrale Transparenz und Auswertungsmöglichkeiten bezüglich Prozesskonformität und eventuellen Auffälligkeiten.

Eine weitere wichtige Maßnahme der GIZ zur Korruptionsvermeidung läuft unter der Bezeichnung „**Korruptionsprävention durch Personalrotation**“. Wir folgen hier der Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung, die fordert, „in besonders korruptionsgefährdeten Bereichen, die Verwendungsdauer des Personals grundsätzlich zu begrenzen“. Wir haben alle Organisationseinheiten und Funktionen in der Zentrale und vor Ort, die im Einkaufsprozess eine wichtige Rolle spielen, als korruptionsgefährdet eingeordnet. Für den Einsatz von Projektpersonal besteht die Vorgabe, diesen auf 6 Jahre zu befristen. Wir haben festgestellt, dass das ein akzeptabler Kompromiss zwischen den Erfordernissen der Projektarbeit und Korruptionsprävention ist. Sofern in Einzelfällen Rotation nicht möglich oder nicht zweckmäßig ist, soll dies dokumentiert werden. In diesen Fällen müssen andere Präventionsschritte vereinbart werden. Einmal jährlich müssen die Bereichsleiter über ihre Maßnahmen mit dem Vorstand und dem Integritätsberater beraten.

Carola Faller, Hans-Joachim Gante
Integritätsberater der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)