



**Leitlinien der Aktion Sühnezeichen Friedensdienste e.V. (ASF)
zur Vermeidung von Korruption
(Anti-Korruptionsleitlinie ASF)**

(Fassung vom 01.11.2017)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
1. Begriffsbestimmung - Korruption	2
2. Ziele und Geltungsbereich	3
3. Prinzipien	4
4. Regeln	6
5. Sanktionen	9
7. Evaluierung	10
8. Schlussbemerkung	10

Vorwort

Aktion Sühnezeichen Friedensdienste trägt seit 1958 im Rahmen von kurz- und langfristigen Freiwilligendiensten zu Frieden und Verständigung bei, setzt sich für Menschenrechte ein und sensibilisiert die Gesellschaft für die Auswirkungen der nationalsozialistischen Geschichte. Gemeinsam mit deutschen und internationalen Partner*innen engagiert sich Aktion Sühnezeichen Friedensdienste für die Entschädigung von Verfolgten des Nationalsozialismus und für die Rechte von Minderheiten. Der Verein tritt für den Ausbau internationaler Freiwilligendienste als Möglichkeit interkultureller Bildung und Verständigung ein. Zu den Schwerpunkten gehören auch die Auseinandersetzung mit der NS-Geschichte und vielfältigen Erinnerungsdiskursen in der Einwanderungsgesellschaft sowie das Engagement gegen Rechtspopulismus.

Dieser Vereinszweck verpflichtet zu höchstem Verantwortungsbewusstsein und Integrität gegenüber den Unterstützten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Freiwilligen, Spendern und Unterstützern sowie Kooperationspartnern. Die vorliegende Anti-Korruptionsleitlinie ASF dient der Sicherstellung dieses Leitbildes.

1. Begriffsbestimmung - Korruption

Die vorliegende Anti-Korruptionsleitlinie ASF orientiert sich bei der Begriffsbestimmung von Korruption an der Definition von Transparency International: *„Korruption ist der Missbrauch von anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil.“*

Dazu gehört insbesondere das Fordern, sich versprechen lassen oder Annehmen eines Vorteils für sich oder einen anderen, als Gegenleistung für eine Bevorzugung des Vorteilsgebers (passive Bestechlichkeit). Zugleich fällt darunter auch das Anbieten, Versprechen oder Gewähren eines Vorteils gegenüber einem anderen, als Gegenleistung für die eigene Bevorzugung bzw. die eines anderen (aktive Bestechung).

Als Vorteil gilt dabei jede materielle oder immaterielle Zuwendung, seien es z. B. Geschenke, Darlehen, Prämien, Provisionen, sonstige Vergünstigungen und Rabatte aber auch Auszeichnungen, Empfehlungen oder Ehrenämter. Die damit im Zusammenhang stehende Gegenleistung muss dabei in einer unredlichen, illegalen oder sonstigen unlauteren Bevorzugung liegen.

Es fällt auch jede Interessenskollision darunter, die zu einem Vertrauensbruch führen kann. Eine Interessenskollision besteht, wenn eigene Interessen beziehungsweise die Interessen eines anderen/einer anderen Organisation potenziell dazu führen können, dass die handelnden Personen nicht ausschließlich im Interesse von ASF und dem Vereinszweck entscheiden.

Strafrechtlich gehört zur Korruption im Sinne dieses Leitfadens: Bestechung und Bestechlichkeit, Vorteilsgewährung und Vorteilsnahme, aber auch der damit im Zusammenhang stehende Betrug und die Untreue sowie Geldwäsche oder Verstöße gegen den lautereren Wettbewerb.

2. Ziele und Geltungsbereich

Die Anti-Korruptionsleitlinie ASF spiegelt das Selbstverständnis der ASF wieder, vertrauenswürdig und integer, verantwortungs- und pflichtbewusst sowie gesetzestreu zu handeln und stets dem eigenen Vereinszweck verpflichtet zu sein. ASF ist dabei hohen ethischen und moralischen Werten verpflichtet, die keinen Platz für Korruption lassen.

Die Leitlinie hat zum Ziel,

- Korruption im Zusammenhang mit dem Engagement von ASF präventiv zu verhindern und entgegenzutreten sowie aktiv zu beseitigen, wo sie bereits aufgetreten ist;
- das in ASF als Organisation sowie seinen einzelnen Projekten gesetzte Vertrauen, der Partner, Mitarbeiter*innen, Freiwilligen, Unterstützer*innen und der Öffentlichkeit, zu wahren und falls erforderlich, wieder herzustellen;
- dafür Sorge zu tragen, dass die Vermeidung und Beseitigung von Korruption allen Mitarbeiter*innen, Freiwilligen und Partner*innen ein persönliches Anliegen ist.

Die Leitlinie braucht zur Erreichung dieses Ziels einen umfassenden Anwendungsbereich. Aus diesem Grund sind die im Folgenden niedergelegten Prinzipien und Regeln verbindlich für:

- alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Freiwillige sowie Unterstützer von ASF im In- und Ausland;
- alle Mitarbeiter*innen der Kooperationspartner sowie der unterstützten Projekte;

- Mitglieder und Organe der ASF und sämtliche ehrenamtlich tätige Personen;
- Gutachter und sonstige freiberuflich arbeitende oder von ASF beauftragte Personen.

Die nachfolgenden Prinzipien und Regeln sollen Bestandteil der Verträge zwischen ASF und seinen Vertragspartner*innen werden, wie z. B. im Rahmen von Arbeits-, Honorar-, Werk- und Dienstverträgen sowie Kooperationsverträgen.

3. Prinzipien

Im Rahmen der Anti-Korruptionsleitlinie ASF gelten folgende Prinzipien:

3.1 Schutz vor Korruption

Das Recht der Menschen, gegen die Praktiken und Auswirkungen der Korruption geschützt zu sein, wird geachtet und durchgesetzt. Dieser Schutz umfasst alle Tätigkeitsbereiche der ASF und gilt für alle Personen, unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Religion, sexueller Identität, Kultur, Bildung, sozialem Status und Staatsangehörigkeit.

3.2 Transparenz

Bei Entscheidungsprozessen, geplantem und tatsächlichem Einsatz von Ressourcen, bei Projektplanungen sowie sonstigen Zielsetzungen und deren Umsetzung der ASF soll größtmögliche Transparenz hergestellt werden. Dies betrifft die Arbeit in den Organen der ASF aber auch gegenüber Mitarbeiter*innen, Freiwilligen, Partner*innen und Unterstützer*innen. Dies beinhaltet auch, dass die jeweils an den einzelnen Projekten Beteiligten über Ziele, Budgets und erreichte Ergebnisse informiert werden. Über die Mittelvergabe und Mittelverwendung soll nach Maßgabe der Vereinssatzung und der auf ihrer Grundlage beschlossenen Geschäftsordnungen und Richtlinien umfassend berichtet werden.

Die Entscheidungsträger*innen und Organe der ASF müssen einen Überblick über die einzelnen Vorgänge haben und sollen dabei von den Beteiligten unterstützt werden.

3.3 Loyalität

Hauptamtliche, ehrenamtliche und freiberufliche Mitarbeiter*innen sowie Freiwillige und Unterstützer*innen verhalten sich loyal gegenüber ASF. Dies

beinhaltet auch konstruktive Kritik, die jedoch in geeigneter Form vorzubringen ist. Wenn Hinweise oder Gerüchte geäußert werden, sind diese zum Schutz der Betroffenen sorgfältig zu prüfen, zu gewichten sowie zu analysieren und ihnen entsprechend nachzugehen. Missbrauch muss dabei ausgeschlossen sein.

3.4 Vertraulichkeit/Datenschutz

Mit anvertrauten sensiblen Daten und Informationen wird verantwortungsbewusst und vertraulich umgegangen. Die hauptamtlichen, ehrenamtlichen und freiberuflichen Mitarbeiter*innen sowie die Freiwilligen sind dem Datenschutz verpflichtet. Die jeweils maßgeblichen datenschutzrechtlichen Vorschriften sind zu beachten. Auf diese Weise wird der Schutz persönlicher Daten gewahrt.

3.5 Partizipation

Der Grundsatz der Partizipation wird im Rahmen des Vereinszwecks und seiner Aufgaben als verpflichtend angesehen. Daher ist darauf zu achten, dass zum einen in den jeweiligen Programmen und Projekten die Beteiligten angemessene Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten haben. Die jeweiligen Mitarbeiter*innen und Freiwilligen und ehrenamtlich engagierten Personen sind im Rahmen ihres Verantwortungs- und Aufgabenbereichs in angemessener Weise in Entscheidungsprozesse einzubeziehen.

3.6 Zusammenarbeit

Um Korruption effektiv zu vermeiden, arbeitet ASF mit Kooperations- und sonstigen Partner*innen vertrauensvoll, fair und zuverlässig zusammen. Diese Prinzipien gelten auch für die Mitarbeiter*innen sowie Freiwilligen der ASF und ehrenamtlich engagierten Personen untereinander und innerhalb der Vereinsorgane. Die Zusammenarbeit ist insgesamt von gegenseitigem Respekt geprägt und ein konstruktiver Umgang mit Konflikten und Kritik ist zu gewährleisten.

3.7 Rechenschaftslegung

Die Herkunft und Verwendung der Gelder der ASF wird ausführlich dargestellt und innerhalb der Vereinsstrukturen muss Rechenschaft abgelegt sowie von unabhängiger und professioneller Seite (z.B. Wirtschafts-/Buchprüfer) zeitnah geprüft werden. Darüber hinaus wird über die jeweilige Arbeit von ASF sowie seiner unterstützten Partner*innen und Projekte wahrhaft, transparent und verständlich Rechenschaft abgelegt.

3.8 Einhaltung der Gesetze

Bei der Erfüllung der Aufgaben sind die im In- und Ausland geltenden sowie jeweils maßgeblichen gesetzlichen und untergesetzlichen Vorschriften einzuhalten. Dies gilt in gleichem Maße für die jeweiligen Satzungen sowie für die (internen) Vorschriften und Regelungen, sofern diese mit der Anti-Korruptionsleitlinie ASF vereinbar sind.

3.9 Pflicht, Korruption anzuzeigen/Ombudsstelle

Alle hauptamtlichen, ehrenamtlichen und freiberuflichen Mitarbeiter*innen sowie Freiwillige und Unterstützer*innen von ASF in Deutschland und im Ausland haben das Recht, sich zu weigern, gegen den eigenen Willen Handlungen vorzunehmen oder Handlungen zu dulden, die den Verdacht begründen in Verbindung mit Korruption zu stehen. Für hauptamtliche, ehrenamtliche und freiberufliche Mitarbeiter*innen besteht überdies die Pflicht, jegliche Form der Korruption und Interessenkollision, bei denen sie Zeuge oder Opfer sind oder auf andere Weise erfahren, bei der zuständigen Stelle zu melden und anzuzeigen. Freiwillige und Unterstützer*innen können dieses Verfahren ebenfalls nutzen. Hierfür wurde bei der ASF-Geschäftsstelle eine Ombudsstelle eingerichtet. Ombudsperson ist derzeit:

Herr Cord Brüggemann, brueggemann_asf-ombudsmann@berlin.de

Die Ombudsstelle informiert in geeigneter Form die Geschäftsführung über ihre Tätigkeit.

4. Regeln

4.1 Aktive und passive Bestechung

Es ist nicht gestattet, (aktiv) einen anderen zu bestechen oder sich (passiv) bestechen zu lassen (s. oben Ziff. 1), sei es direkt oder indirekt.

Vorteilannahmen bzw. Vorteilsgaben sind im Einzelfall zulässig, soweit sie eine adäquate Gegenleistung für eine erbrachte Leistung darstellen, geringwertig oder sozialadäquat sind und damit keine unlautere Bevorzugung bezweckt ist. Es muss stets Transparenz gewährleistet sein, indem der jeweilige Vorgesetzte frühzeitig (ggf. bereits im Vorfeld) über jede Vorteilannahme bzw. Vorteilsgabe informiert wird.

4.2 Interessenskollisionen, persönliche und finanzielle Verbindungen

Handlungen, die eine Interessenskollision darstellen könnten (s. oben Ziff. 1) sind zu vermeiden und dürfen auch nicht geduldet werden.

Dienstliche Beziehungen bzw. Geschäftsbeziehungen sind nicht zur Erlangung privater Vorteile zu nutzen. Um Interessenskonflikte zu vermeiden, sind dienstliche Belange von privaten Belangen strikt zu trennen. Kommt es dennoch zu einer Interessenskollision, sind die jeweiligen Vorgesetzten umgehend zu informieren. Gegebenenfalls ist die Ombudsstelle einzuschalten, falls die Situation nicht zufriedenstellend geklärt werden kann.

Die Einstellung von den jeweiligen Entscheidungsträger*innen nahestehenden oder verwandten Personen ist nur zulässig, wenn diese ein transparent durchgeführtes Bewerbungs- und Auswahlverfahren durchlaufen haben, dessen Ergebnisse zweifelsfrei nachvollziehbar sind und objektiv sachliche und fachliche Gründe für die Einstellung bestehen. Nahestehende bzw. verwandte Personen dürfen gegenüber anderen Bewerber*innen nicht bevorzugt werden. Der jeweils Vorgesetzte ist in diesen Fällen in den Entscheidungsprozess einzubeziehen.

4.3 Geschenke, Einladungen, Honorare

Geschenke und Einladungen (aktiv wie passiv) sind zulässig, solange sie sozialadäquat sind (z. B. Gastgeschenke, Höflichkeitsgeschenke) oder eine Geringwertigkeitsschwelle nicht überschreiten. Es gilt aktuell eine Geringwertigkeitsschwelle in Höhe von 25,- Euro.

Bewirtungen sind im Rahmen von Veranstaltungen und anderen Anlässen (z. B. Arbeitsessen) zulässig, sie sollen einen sozialadäquaten Umfang nicht überschreiten. Sozialadäquat sind nur solche Bewirtungen, die allgemein als üblich und angemessen angesehen werden und die den allgemeinen Grundsätzen der Höflichkeit entsprechen.

Einladungen zu Fortbildungen und Veranstaltungen sind zulässig, solange sie dem Vereinszweck und der Aufgaben der ASF dienen oder die Vermittlung bzw. den Austausch von Informationen zum Gegenstand haben. Die Auswahl des Veranstaltungsortes und der Veranstaltungsstätte soll dem jeweiligen Anlass entsprechen und ausschließlich unter sachlichen Gesichtspunkten erfolgen; keinesfalls darf sie auf ihrem Unterhaltungs- oder Freizeitwert beruhen.

Soweit Honorare für Vorträge, Moderationen etc. gezahlt oder angenommen

werden, darf es nur in Geld bestehen und in einem angemessenen Verhältnis zu der zu erbringenden Tätigkeit stehen. Transparenz ist zu gewährleisten (z. B. durch schriftliche Honorarvereinbarungen). Zur Bestimmung der Angemessenheit der Vergütung sollen der Umfang der vereinbarten Leistungen, die Qualifikation des Vortragenden/Moderators sowie der Zeitaufwand für die zu erbringenden Leistungen berücksichtigt werden.

Einladungen und Honorare sind dem jeweiligen Vorgesetzten frühzeitig mitzuteilen und von ihm zu genehmigen; über bereits erhaltene Geschenke oder Spontaneinladungen oberhalb der Geringwertigkeitsgrenze oder außerhalb der Sozialadäquanz ist der Vorgesetzte umgehend zu informieren.

4.4 Interne Kontrollen

Durch interne Kontrollen und geeignete interne Kontrollsysteme ist sicherzustellen, dass die Arbeitsabläufe ordnungsgemäß sind, gesetzliche und untergesetzliche Vorschriften sowie interne Satzungen etc. eingehalten werden sowie korrumpierendem und korruptem Verhalten vorgebeugt wird. Die Geschäftsführung übt auch im Zusammenhang mit dieser Leitlinie die Fach- und Dienstaufsicht gegenüber der Geschäftsstelle und den Länderbüros sowie den jeweiligen Mitarbeiter*innen aus. Die Geschäftsführung muss gegenüber dem Vorstand des Vereins, der insoweit eine Dienst- und Fachaufsicht gemäß seiner Geschäftsordnung gegenüber der Geschäftsführung besitzt, Rechenschaft ablegen. Es gilt die Vereinssatzung in der jeweils gültigen Fassung.

4.4 Externe Prüfung

Das Handeln und Wirtschaften der ASF, der Partner*innen sowie der unterstützten 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 von ASF. Die Regelungen für Buchführung, Rechnungslegung sowie für die Aufstellung der Finanzberichte und Jahresabschlüsse von ASF sind in den jeweils gültigen Richtlinien ausgeführt. Zu jeder Zeit kann darüber hinaus auch eine Kontrolle der Mittelverwendung auf Partner-, Träger- und Projektebene durch eine hierzu von ASF 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.

Die Ressourcen sind ausschließlich zur Erreichung des Vereinszwecks und seiner Aufgaben entsprechend der Vereinssatzung einzusetzen.

4.6 Interne Richtlinien und Geschäftsordnungen

Es bestehen interne Richtlinien und Geschäftsordnungen zur Auftragsvergabe, Zeichnungsberechtigung sowie zur Geldanlage, die das Vier-Augenprinzip festlegen und damit dazu beitragen das Risiko von Fehlentscheidungen zu Lasten von ASF zu minimieren. Darüber hinaus sind die Fach- und Dienstaufsichtsrechte und -pflichten in Geschäftsordnungen geregelt.

5. Sanktionen

5.1 Untersuchung

Im Falle von festgestellten Unregelmäßigkeiten oder bei begründetem Anfangsverdacht eines Verstoßes gegen die Vorgaben der Anti-Korruptionsleitlinie ASF ist eine eingehende Untersuchung von den jeweils verantwortlichen Organen und Personen der ASF umgehend einzuleiten. ASF prüft dabei umfassend, ob und welche Maßnahmen gegen den Betroffenen zu ergreifen sind.

Keinerlei Sanktionen hat diejenige Person zu befürchten, die nur die entsprechenden Hinweise zum Aufdecken einschlägiger Vorfälle gegeben hat und nicht selbst an den Taten beteiligt war.

Niemand, der zu Unrecht beschuldigt wurde, darf in seiner Arbeit für ASF eingeschränkt oder in seinem Ansehen geschädigt werden.

5.2 Schadensersatz, Beendigung der Zusammenarbeit

Entstandener Schaden für ASF ist - ggf. im Rahmen von zivilrechtlichen Maßnahmen - von dem jeweils Verantwortlichen zurückzufordern (Geltendmachung von Schadensersatz).

Darüber hinaus sind abhängig vom Ergebnis der Untersuchung, arbeitsrechtliche Maßnahmen (z. B. Abmahnung bzw. Kündigung) einzuleiten und gegebenenfalls eine strafrechtliche Verfolgung zu veranlassen (Anzeige bei den zuständigen

Strafverfolgungsbehörden). Die Zusammenarbeit mit Freiwilligen und Unterstützer*innen ist entsprechend umgehend zu beenden.

Ursachen und Fehler, die zu den festgestellten Unregelmäßigkeiten geführt haben, sind umgehend abzustellen.

5.3 Auflösung der Geschäftsbeziehung

Beteiligen sich Kooperationspartner oder sonstige Vertragspartner*innen nicht an der Aufklärung von Korruptionsvorwürfen, der Behebung und Beseitigung festgestellter Missstände und an der Einleitung von rechtlichen Schritten, so behält sich ASF vor, die Geschäftsbeziehung umgehend zu beenden und etwaige Förderungen einzustellen.

7. Evaluierung

Die Umsetzung der Anti-Korruptionsleitlinie ASF ist regelmäßig von der Geschäftsführung zu evaluieren, eventuelle Verstöße sind zu benennen und entsprechende Sanktionen einzuleiten.

8. Schlussbemerkung

Die Anti-Korruptionsleitlinie ASF kann nur ein Baustein für eine verantwortungsbewusste Arbeit von ASF sein. Durch die Verbindlichkeit dieser Regelungen kann Korruption vorgebeugt und, soweit bereits eingetreten, beseitigt werden. Im Einzelfall wird die Feststellung von Bestechungen oder Interessenskollisionen nur sehr schwer möglich sein, dies gilt gerade für Grenzfälle oder bei bloßen Verdachtsmomenten.

Es ist daher jeder der Anti-Korruptionsleitlinie ASF Verpflichtete angehalten, sich folgende Fragen vor Entscheidungsprozessen oder bei Verdachtsfällen zu stellen:

- Ist das Handeln rechtskonform?
- Ist das Handeln mit den Zielen dieser Anti-Korruptionsleitlinie vereinbar?
- Wie würden Kolleginnen und Kollegen dieses Handeln bewerten?
- Wie würde die Öffentlichkeit oder ein Außenstehender dieses Handeln bewerten?
- Was könnten die Spender über dieses Verhalten denken?
- Wie würde die Presse über dieses Handeln berichten?
- Würde es dem Ruf von ASF und der Projekte schädigen, wenn dieses

Handeln bekannt wird?

- Ist dieses Handeln tatsächlich nur objektiv am Interesse der ASF und der Projekte orientiert oder spielt auch ein subjektives Interesse eine vordergründige Rolle?

Ebenso sollte auf Hinweise geachtet werden, die auf korrumpierendes oder korruptes Verhalten bei anderen schließen lassen. So könnte eine plötzliche Veränderung im Verhalten gegenüber Kolleg*innen, nicht ausreichend begründbarer Widerstand gegen eine Versetzung oder unverständlicher Widerstand gegen eine Änderung der Aufgabenbeschreibung ein solches Anzeichen sein. Noch bedeutsamer ist das häufige Umgehen von Vorschriften, Fehlen von (Finanz-) Dokumenten jeder Art, Verzicht auf sonst übliche Kontrollen oder Überprüfungen, An-sich-Ziehen von Zuständigkeiten, fehlende Dokumentation von Entscheidungsbegründungen etc.

Anonyme Hinweise, Gerüchte von außen und Andeutungen sind zwar Warnsignale, bedürfen aber einer sorgfältigen Analyse. Insgesamt ist darauf zu achten, dass kein Klima ständiger Verdächtigungen entsteht. Mit Hinweisen und Verdachtsfällen ist gerade mit Blick auf den Schutz des Betroffenen verantwortungsbewusst und vertrauenswürdig umzugehen. Um Missbrauch auszuschließen sollte sich in Zweifelsfällen an die Ombudsstelle gewendet werden (vgl. Ziffer 3.6).

Berlin, 01.11.2017

Vorstand von

Aktion Sühnezeichen Friedensdienste