

INTEGRITÄTSMANAGEMENT in der GTZ

Die GTZ verfügt über ein **Integritätskomitee**, bestehend aus dem Arbeitsdirektor, der Leiterin des kaufmännischen Bereichs und dem Leiter des Personalbereichs, das als höchste Instanz und Entscheidungsgremium für alle integritätsrelevanten Fragen zuständig ist.

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

Die „**Grundsätze integeren Verhaltens**“ **beinhalten klare Verhaltensregeln** zur Vermeidung aktiver und passiver Bestechung, zur Annahme bzw. Gewährung von Geschenken und anderen Vorteilen, Interessenkonflikten, Beschäftigung und Beauftragung nahestehender Personen und 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 integeren Verhaltens“ werden die Mitarbeiter der Zentrale und die entsandten Mitarbeiter in ihren Arbeitsverträgen verpflichtet. Diese Grundsätze sind auch Bestandteil der „Orientierungen und Regeln“ (OuR) der GTZ.

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

Den neuen Mitarbeitern der Zentrale und den entsandten Mitarbeitern werden die „Grundsätze integeren Verhaltens“ im Rahmen der Einführungsveranstaltung „Integer handeln - Integritätsmanagement in der GTZ“ vermittelt. Die Teilnahme an dieser Veranstaltung, die vom Integritätsberater der GTZ durchgeführt wird, ist verpflichtend.

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

Der **Integritätsberater** ist weisungsunabhängig und neutral. Er ist Ansprechpartner für alle Mitarbeiter, Geschäfts- und Projektpartner und die Öffentlichkeit, die allgemeine Fragen im Zusammenhang mit integerem Verhalten oder einen begründeten Verdacht auf Verstöße gegen die „Grundsätze integeren Verhaltens“ haben.

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

Zu den Aufgaben des Ombudsmannes gehört es im Wesentlichen, für sämtliche Mitarbeiter der GTZ sowie für deren Geschäftspartner als Ansprechpartner für Korruptionssachverhalte zur Verfügung zu stehen. Der Ombudsmann soll Mitarbeiter und Geschäftspartner im Rahmen einer Kontaktaufnahme zu den Korruptionssachverhalten beraten. Zielgruppe sind insbesondere Mitarbeiter, 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 GTZ 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:

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

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

In allen Verträgen werden Antikorruptionsklauseln verwendet.

Bei der Vergabe von Aufträgen unterzeichnen die Auftragnehmer der GTZ eine Integritätsvereinbarung. Ziel dieser Vereinbarung ist es, den Auftragnehmern das Integritätssystem der GTZ 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 integere Projektdurchführung zu sichern und gegenseitiges Vertrauen zu schaffen.

Zur Erhöhung der Transparenz der Einkaufsprozesse in der Außenstruktur der GTZ 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 GTZ 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 Vorgaben, 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 der Geschäftsführung und dem Integritätsberater beraten.

Dr. Detlev Böttcher
Integritätsberater der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ)