

Korruption in der EZ

Sorry! Hier spricht keine Fachfrau.... Sondern nur jemand aus der Praxis

**QUELLEN: TRANSPARENCY
INTERNATIONAL HAT GUTE LITERATUR!
MUT ZUR TRANSPARENZ: DER DIALOG
DER KIRCHEN**

Übersicht

- Was ist Korruption?
- Korruption in der Bibel
- Fallbeispiele aus der EZ (Gruppenarbeit)
- Formen der Korruption in der EZ
- Was fördert und was hindert....
(Gruppenarbeit)
- Was können wir tun?

WAS IST KORRUPTION?

KORRUPTION IST DER MISSBRAUCH ANVERTRAUETER MACHT ZU PRIVATEM VORTEIL

Def. Transparency International



Korruption in der Bibel

- AT
- „Du sollst dich nicht bestechen lassen, denn Bestechung macht Sehende blind und verkehrt die Sache derer, die im Recht sind“. 2. Mose 23,8
- NT
- „Wenn wir Nahrung und Kleidung haben, soll uns das genügen. Wer aber reich werden will, verfällt vielen schädlichen Begierden. Denn die Wurzel aller Übel ist die Habgier. Du aber, ein Mann Gottes, flieh vor all dem.“ Timotheus (6,8-11):

Katholische Soziallehre

- Das Personalprinzip,
 - Der Mensch dessen Würde unantastbar ist muss geschützt und gefördert werden.
- das Sozialprinzip,
 - der Mensch ein gesellschaftliches Wesen und auf andere angewiesen
- das Solidaritätsprinzip
 - die Menschen für einander einstehen sollen, Matthäus (7,12)
- das Rechtlichkeitsprinzip
 - die gesellschaftliche Ordnung, die dafür sorgt, das jeder das ihm gerechterweise Zustehende erhält.

Transparency International Deutschland e.V.

Arbeitsgruppe Korruptionsprävention in der kirchlichen Entwicklungszusammenarbeit



Für eine Zukunft in Gerechtigkeit und Solidarität

- Gemeinsames Papier der kath. und ev. Kirchen:
 - In der vorrangigen Option für die Armen als Leitmotiv gesellschaftlichen Handelns konkretisiert sich die Einheit von Gottes- und Menschenliebe“ (Ziffer 107).
 - Dazu kommt „die Idee der Gerechtigkeit als grundlegendes Ordnungsprinzip der Gesellschaft“ (Ziffer 109).

Die Folge von Korruption

- „Korruption entzieht den Menschen Ressourcen, die sie für ihr Leben und ihre Entwicklung brauchen, und verkehrt solidarischeres Handeln in sein Gegenteil. Sie ist deshalb nicht nur individuelle, sondern auch soziale Sünde“

Korruption kostet Menschenleben

BEISPIELE AUS DER EZ

Aufgabe:

1. Diskutiere diese Fälle in der Kleingruppe
2. Was ist das Problem?
3. Was bedeutet Korruption in diesem Fall?
4. Was sind die prädisponierenden Faktoren?
5. Wie kann Korruption verhindert werden?
6. Wie reagieren, wenn Korruption aufgedeckt wird?

Korruption der
Macht

Beziehungs-
korruption

Korruption der
Armut

Veruntreuung von Projektmitteln

- Finanzmittel werden für andere als die vereinbarten Zwecke verwendet
- Finanzmittel werden für ein anderes Projekt verwendet, um die dort wegen früherer Misswirtschaft fehlenden Mittel zu ersetzen.
- Gehälter werden für fiktive Personen („fantômes“), Reisespesen für nicht angetretene Dienstreisen gezahlt
- Projektfahrzeuge werden für Privatzwecke oder als Taxis benutzt
- Bei Materialkäufen oder Aufträgen an Außenstehende werden überhöhte Preise vereinbart (Kick back)
- Belege werden gefälscht, was unter den Bedingungen von Entwicklungsländern besonders einfach ist.
- Mittel werden für pastorale statt für die vereinbarten entwicklungspolitischen Zwecke verwendet
- Projektgüter werden für den Eigenverbrauch oder zum Verkauf entwendet

Finanzgewinne

- Diese können entstehen, weil Gebermittel nicht sofort für den vorgesehenen Projektzweck ausgegeben werden. Sie können dann vorab als zins- oder gewinnbringende Geldanlage eingesetzt werden, oder Schwankungen des Wechselkurses können für Gewinne genutzt werden.
- Die Gelder können auch auf dem Schwarzmarkt zu höherem Kurs in lokales Geld getauscht werden, während in der Finanzabrechnung der niedrigere offizielle Kurs angegeben wird. Die dadurch entstehenden Gewinne (von denen der Geber nichts weiß) können außerhalb des Projektes verwendet werden.

Beschleunigungsbestechung

- Die Projektverantwortlichen zahlen Bestechungsgelder, um die Zollabfertigung, die Erteilung staatlicher Genehmigungen, die Zuteilung eines Telefonanschlusses o. ä. zu beschleunigen. Dies geschieht in vielen Fällen, weil sonst der Erfolg des Projektes gefährdet wäre.

Verhalten gegenüber Mitwissern von Korruption

- 1. Bestechung zur Absicherung:** Der Amtsträger, der sich für seinen Missbrauch durch falsche Belege absichern oder das Wohlwollen von Mitwissern sicherstellen muss, besticht diese, um sie zur Kooperation zu bewegen. Im Extremfall können auf diese Weise Kontrollgremien funktionsunfähig gemacht werden, deren Aufgabe es wäre, Korruption durch Überwachung zu verhindern.
- 2. Bedrohung von Hinweisgebern:** Die (einheimischen oder entsandten) Mitarbeiter, die Missbrauch aufdecken, werden nicht gestützt, sondern bedroht oder durch repressive Behandlung bestraft, z.B. durch Strafversetzung oder Entlassung.
- 3. Einheimische wie entsandte Fachkräfte** können in Konflikt geraten, wenn die Südkirchen Loyalität zum örtlichen Arbeitgeber, die Nordkirchen aber korrekte Mittelverwendung verlangen und beides zusammen nicht möglich ist

Wer profitiert?

- Der Einzelne
- Familien und clans oder Communities
 - Dörfer, Kirchen oder rel. Gruppen
- Politische Parteien oder Organisationen
- Firmen, Netzwerke
- Warlords und Militias

Wie wird profitiert?

- **Finanziell:**
 - Direkter Geldgewinn
- **Persönlicher Ruf und verbesserte Position der Organisation**
 - Bessere Position
 - Zugang zu Vorrechten, Aufträgen etc.
- **Improved political or social status**

Wie gehen wir mit dem Problem um?

- Transparenz und Öffentlich machen:
- Offenheit und Erkennen des Problems ist der erste und wichtigste Schritt, um Lösungen zu finden!
- Persönliche Integrität
- Gute Organisationsstrukturen
 - Vier Augen Prinzipien
 - „Gewaltenteilung“
 - Nicht korrumpierbare Strukturen schaffen

WAS BRAUCHEN WIR?

Aufgabe:

1. Diskutiere diese Fälle in der Kleingruppe
2. Was ist das Problem?
3. Was bedeutet Korruption in diesem Fall?
4. Was sind die prädisponierenden Faktoren?
5. Wie kann Korruption verhindert werden?
6. Wie reagieren, wenn Korruption aufgedeckt wird?

Grundlagen der Korruptionsbekämpfung

- Integrität auf Führungs- und Arbeitsebene
- Persönliches Engagement
- Transparenz
 - Es ist keine Schande ein Problem zu haben, aber es ist eine Schande, sie nicht zu lösen!
 - Offenheit schafft Vertrauen
- Klare Strukturen
 - Gewaltenteilung!!
 - Projektmanagement und Kontrolle muss getrennt sein
 - Bewilligung und Management muss getrennt sein

Was wir brauchen?

- Vertrauen und offene Kommunikation
- Klare Policies
- Handlungsrichtlinien, die Mitarbeitende auf allen Ebenen leiten
- Ein Beschwerdesystem und wo nötig Sanktionen

AGEH: Einschätzung

- Korruption ist ein Alltagsphänomen
- Kann begrenzt, aber nicht „ausgemerzt“ werden
- Mehr Ehrlichkeit gegenüber sich selbst und Spendern
- Vorsicht mit „Zero Tolerance“ - Anspruch

Integrität und Transparenz

Auf der Ebene der Organisation:

Ethischen Werte Leitbild und Vision Prinzipien Regeln und Richtlinien

Fördernde Faktoren:

Hindernde Faktoren:

H Zeese von BfdW, Berlin

MORALISCHE GRUNDSÄTZE

- Offenheit
- Ehrlichkeit
- Aufrichtigkeit
- Wahrhaftigkeit
- Rechtschaffenheit
- Seriosität
- Anständigkeit

PERSÖNLICHE WERTE

- Engagement
- Fairness
- Respekt
- **Objektivität**
- **Neutralität**
- **Konsequenz**
- Verlässlichkeit
- persönliche Identifikation mit den Zielen und Werten der Organisation

PERSÖNLICHES VERHALTEN

- Selbstreflexion
- Leben der eigenen Werte
- Erkennen von Grauzonen

VORBEUGENDE MASSNAHMEN DURCH ORGANISATION

- Training zu Standards und Regeln
- Information über Standards und Regeln
- Korruptionserklärung

ORGANISATIONSBEDINGUNGEN

- Kontrolle / Kontrollmechanismen
- Sanktionen
- Strukturen und Verfahren (MAV, AÖD)

VERHALTEN AM ARBEITSPLATZ

- korrektes Verhalten
- nachprüfbares und transparentes Handeln
- Objektivität
- Loyalität
- kompetenter Umgang mit Dilemmata
- eigene Interessen zurückhalten
- Rollenklarheit
- Ansprechen von nicht-integrem Verhalten
- Standards einhalten
- Sich so verhalten, dass kein Schaden für Kollegen/-innen und Organisation entsteht
- Sich rechts- und gesetzeskonform verhalten
- Genauigkeit und Gründlichkeit
- **Interessenkonflikt benennen**
- **Hilfe/externe Unterstützung suchen**

ARBEITSBEDINGUNGEN

- **gleiche Regeln für alle, Gleichbehandlung**
- **Kommunikation**
- **Dokumentation ("best practice")**
- funktionierender Informationsfluss
- Arbeitsstandards und ihre Einhaltung
- Objektivität bei Ausschreibungen
- ausreichend Zeit und Wissen
- Feedback erhalten und geben
- **Transparenz der Entscheidung**
- offener Umgang mit Fehlern und Kritik
- **Abstimmung und Beratung mit Vorgesetzten**
- **klare Regeln und Verfahren**
- **klare Zuständigkeiten**

H Zeese von BfdW, Berlin



Negative Faktoren

ARBEITSBEDINGUNGEN

- schlechte Arbeitsatmosphäre
- Verwirrung durch zu viele Regeln
- unklare Regeln
- unklare Aufgabenverteilung
- mangelnde Unterstützung bei der Anwendung von Regeln und Verfahren
- fehlende Kontrolle
- fehlende Sanktionen

VERHALTEN AM ARBEITSPLATZ

- Rollenkonflikte
- Konkurrenzdruck
- mangelnde Transparenz
- mangelnde Konfliktfähigkeit
- mangelnde Teamfähigkeit
- Frust
- mangelnde Objektivität
- mangelnde Kenntnis geltender Regeln

PERSÖNLICHES UMFELD

- schwierige persönliche Situation
- finanzielle Probleme
- Bestechung
- Angst vor Konsequenzen

MANAGEMENT

- schlechtes Management
- fehlendes Konfliktmanagement
- Machtmissbrauch
- mangelnde Vorbildfunktion von Leitung und Vorstand
- fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte
- Stress durch Zeitmangel, Arbeitsbelastung, mangelndes Wissen
- mangelnde Information und Kommunikation
- unklare Kommunikationsregeln

ORGANISATION

- Irritationen durch Verhalten der Leitungsebene
- Vorgaben durch Vorgesetzte
- kirchliche Interessenpolitik („kirchliche“ Partner)
- übergeordnete Interessen
- Veränderungen in der Organisation

UMFELD

- Unehrlichkeit von Partner, Dienstleistern
- korruptes Umfeld
- fehlende systematisierte Informationen
- wenig kompetente Partner
- ethische und kulturelle Unterschiede

H Zeese von BfdW, Berlin



der Einen Welt

Rahmenbedingungen durch Organisation vorgegeben

- Regeln und Richtlinien
- Prinzipien
- ETH. Werte
- Leitbild / Vision

Integrität
Integres Handeln

Integrität begünstigende Faktoren

- WIE WIRD DIE INTEGRITÄT**
 - gefördert
 - gefördert
 - gefördert
 - gefördert
- PERSONELLE WEISE**
 - Engagement
 - Ehrlichkeit
 - Integrität
 - Verantwortung
 - Konsequenz
 - Professionalität
 - persönliche Identifikation mit der Stelle und Werte der Organisation
- PERSONELLE LAGE**
 - soziale Umwelt
- PERSONELLE MAßNAHMEN**
 - Selbstreflexion
 - Lernen der eigenen Werte
 - Klären von Erwartungen
- ORGANISATIONALE MAßNAHMEN**
 - Anreizsysteme
 - Aufklärung und Kommunikation
 - Integrität
 - Umgang mit
 - Konsequenz im Umgang mit Fehlern
 - eigene Verantwortung zu übernehmen
 - Modellierung
 - Einigen werden von nicht Integren Verhalten
 - Ressourcen anbieten
 - Sicht zu verhalten, was kein Schaden ist
 - Klären / lösen von Organisationsproblemen
 - Eine eigene, mit ganz bestimmten Werten
 - Demografie und Diversität
 - Unternehmenskultur
 - Wertschätzung / Anerkennung
- AN ERGEBNISSEN**
 - gleiche Regeln für alle, Gleichbehandlung
 - Kommunikation
 - Kommunikation (Transparenz)
 - Kommunikation (Informationsfluss)
 - Integrität fördern und bei Bedarf
 - Organisations- und Prozessänderungen
 - Kommunikation (Erfahrung)
 - Feedback erhalten und geben
 - Umgang mit den Fehlern
 - Klären / lösen von Organisationsproblemen
 - Eine eigene, mit ganz bestimmten Werten
 - Demografie und Diversität
 - Unternehmenskultur
- ORGANISATIONALE MAßNAHMEN**
 - Anreizsysteme
 - Aufklärung und Kommunikation
 - Integrität
 - Umgang mit
 - Konsequenz im Umgang mit Fehlern
 - eigene Verantwortung zu übernehmen
 - Modellierung
 - Einigen werden von nicht Integren Verhalten
 - Ressourcen anbieten
 - Sicht zu verhalten, was kein Schaden ist
 - Klären / lösen von Organisationsproblemen
 - Eine eigene, mit ganz bestimmten Werten
 - Demografie und Diversität
 - Unternehmenskultur
- AN ERGEBNISSEN**
 - gleiche Regeln für alle, Gleichbehandlung
 - Kommunikation
 - Kommunikation (Transparenz)
 - Kommunikation (Informationsfluss)
 - Integrität fördern und bei Bedarf
 - Organisations- und Prozessänderungen
 - Kommunikation (Erfahrung)
 - Feedback erhalten und geben
 - Umgang mit den Fehlern
 - Klären / lösen von Organisationsproblemen
 - Eine eigene, mit ganz bestimmten Werten
 - Demografie und Diversität
 - Unternehmenskultur
- ORGANISATIONALE MAßNAHMEN**
 - Anreizsysteme
 - Aufklärung und Kommunikation
 - Integrität
 - Umgang mit
 - Konsequenz im Umgang mit Fehlern
 - eigene Verantwortung zu übernehmen
 - Modellierung
 - Einigen werden von nicht Integren Verhalten
 - Ressourcen anbieten
 - Sicht zu verhalten, was kein Schaden ist
 - Klären / lösen von Organisationsproblemen
 - Eine eigene, mit ganz bestimmten Werten
 - Demografie und Diversität
 - Unternehmenskultur

Konfliktlösung

Integrität verhin- dernde Faktoren

- WIE WIRD DIE INTEGRITÄT**
 - gefördert
 - gefördert
 - gefördert
 - gefördert
- PERSONELLE WEISE**
 - Engagement
 - Ehrlichkeit
 - Integrität
 - Verantwortung
 - Konsequenz
 - Professionalität
 - persönliche Identifikation mit der Stelle und Werte der Organisation
- PERSONELLE LAGE**
 - soziale Umwelt
- PERSONELLE MAßNAHMEN**
 - Selbstreflexion
 - Lernen der eigenen Werte
 - Klären von Erwartungen
- ORGANISATIONALE MAßNAHMEN**
 - Anreizsysteme
 - Aufklärung und Kommunikation
 - Integrität
 - Umgang mit
 - Konsequenz im Umgang mit Fehlern
 - eigene Verantwortung zu übernehmen
 - Modellierung
 - Einigen werden von nicht Integren Verhalten
 - Ressourcen anbieten
 - Sicht zu verhalten, was kein Schaden ist
 - Klären / lösen von Organisationsproblemen
 - Eine eigene, mit ganz bestimmten Werten
 - Demografie und Diversität
 - Unternehmenskultur
- AN ERGEBNISSEN**
 - gleiche Regeln für alle, Gleichbehandlung
 - Kommunikation
 - Kommunikation (Transparenz)
 - Kommunikation (Informationsfluss)
 - Integrität fördern und bei Bedarf
 - Organisations- und Prozessänderungen
 - Kommunikation (Erfahrung)
 - Feedback erhalten und geben
 - Umgang mit den Fehlern
 - Klären / lösen von Organisationsproblemen
 - Eine eigene, mit ganz bestimmten Werten
 - Demografie und Diversität
 - Unternehmenskultur
- ORGANISATIONALE MAßNAHMEN**
 - Anreizsysteme
 - Aufklärung und Kommunikation
 - Integrität
 - Umgang mit
 - Konsequenz im Umgang mit Fehlern
 - eigene Verantwortung zu übernehmen
 - Modellierung
 - Einigen werden von nicht Integren Verhalten
 - Ressourcen anbieten
 - Sicht zu verhalten, was kein Schaden ist
 - Klären / lösen von Organisationsproblemen
 - Eine eigene, mit ganz bestimmten Werten
 - Demografie und Diversität
 - Unternehmenskultur
- AN ERGEBNISSEN**
 - gleiche Regeln für alle, Gleichbehandlung
 - Kommunikation
 - Kommunikation (Transparenz)
 - Kommunikation (Informationsfluss)
 - Integrität fördern und bei Bedarf
 - Organisations- und Prozessänderungen
 - Kommunikation (Erfahrung)
 - Feedback erhalten und geben
 - Umgang mit den Fehlern
 - Klären / lösen von Organisationsproblemen
 - Eine eigene, mit ganz bestimmten Werten
 - Demografie und Diversität
 - Unternehmenskultur

... wer soll das leisten?.....

- „...alles was ihr tut mit Worten oder mit Werken das tut alles in dem Namen des Herrn Jesu und danket Gott dem Vater durch ihn..“
Paulus an die Kolosser
- „Alles nun was ihr wollt, dass euch die Leute tun sollen, das tut ihr ihnen auch. Das ist das Gesetz und die Propheten.“
– Jesus Christus in der Bergpredigt.

Literatur

- Korruption in der Entwicklungszusammenarbeit – ein Problem auch für kirchliche Organisationen
 - Transparency International 2007
- TI: **Preventing** Corruption in Humanitarian Operations
- Scheinwerfer 46: TI mit Focus Entwicklungszusammenarbeit
- Mut zur Transparenz II, 2012 (Tagungsdokumentation Bad Boll)
- VENRO Verhaltenskodex Transparenz, Organisationsführung und Kontrolle, 2011
- Anforderungen an eine BMZ Antikorruptionsstrategie, 2011 (Kommunikation)
- Poverty Aid and Corruption, Policy Paper, TI 2007
- BfdW: Schaubild zur Korruptionsprävention, Zeese 2011