

Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention

Die Vision von Geschenke der Hoffnung e. V. ist es, mit Begeisterung gemeinsam daran zu arbeiten, dass Kinder und junge Menschen Freude erleben und Perspektiven erhalten. Dies geschieht durch die Aktion „Weihnachten im Schuhkarton“, Initiativen für benachteiligte Kinder sowie Projekte der Entwicklungszusammenarbeit und Humanitären Hilfe. Unsere Arbeit ist geprägt von Respekt, Integrität, Transparenz und Verlässlichkeit.

Dieser Verhaltenskodex soll eine Orientierungshilfe geben, wie Korruptionsgefahren entstehen und vermieden werden können. Er gilt für alle hauptamtlichen MitarbeiterInnen sowie die ehrenamtlichen Leitungs- und Aufsichtsgremien (Vorstand, Mitgliederversammlung, Aufsichtsrat).

- 1.) Vorbildfunktion: Das Verhalten jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters muss widerspiegeln, dass Korruption weder geduldet noch unterstützt wird. Korruptes Verhalten widerspricht dem gewünschten Bild von Geschenke der Hoffnung e.V. und schädigt das Ansehen des Werks.
- 2.) Bei konkreten Anhaltspunkten für korruptes Verhalten muss diese Situation abgewehrt werden und der Vorgesetzte, der Geschäftsführer oder die unabhängige Stelle zur Korruptionsprävention (Ombudsmann) darüber informiert werden. Ein Verdacht sollte nur dann geäußert werden, wenn nachvollziehbare Hinweise dafür vorliegen. Hieraus dürfen der meldenden Person keine Nachteile entstehen.
- 3.) Korruption im Rahmen des normalen Geschäftsverkehrs kann verschiedene Formen annehmen. Dabei darf nie der Eindruck entstehen, dass man für "kleine Geschenke" offen ist. Es sollte keine Scheu da sein, Geschenke ggf. mit Hinweis auf die Regelungen wieder zurückgehen zu lassen.
 - a. Diese Regelung beinhaltet das Anbieten und Annehmen von Geschenken, die Übernahme von Übernachtungskosten, Bewirtungen und Spesenvergütungen, soweit diese die Beziehung mit Geschäftspartnern, Projektpartnern und anderen Organisationen manipulativ beeinflussen und den Rahmen vernünftiger und angemessener Aufwendungen überschreiten.
 - a. Die Überreichung und Entgegennahme von kleineren Gastgeschenken im Rahmen von Projektbesuchen sind gestattet. In solchen Situationen sollte weise abgewägt werden, ob diese Aufmerksamkeiten angemessen sind oder darauf verzichtet werden sollte.
 - b. Geringwertige Aufmerksamkeiten (Werbeartikel) im Rahmen von Veranstaltungen können verschenkt oder angenommen werden.
 - c. Die private Nutzung von Rabatten ist gestattet, sofern ein Interessenkonflikt oder eine Einflussnahme auf die Geschäftsbeziehung ausgeschlossen werden kann.
 - d. Bargeschenke sind grundsätzlich verboten
- 2.) Die Mittelvergabe und –verwendung erfolgt transparent. Das Anbieten und Annehmen von Bestechungsgeldern in jeglicher Form, der Rückfluss von Teilen einer vertraglichen Zahlung („Kickback“) oder das Nutzen anderer Wege oder Kanäle für unzulässige Leistungen ist ausdrücklich verboten.

- 3.) Direkte oder indirekte Spenden an Vereine, Gemeinden oder Organisationen, in denen MitarbeiterInnen oder Mitglieder der Leitungs- und Aufsichtsgremien ehrenamtlich engagiert oder involviert sind, sind genauestens von einem unabhängigen Gremium zu prüfen. Dabei ist eine Teilnahme der betroffenen Person an diesem Gremium nicht gestattet. Grundsätzlich ausgeschlossen sind Spenden und Zuwendungen an Einzelpersonen in diesen Vereinen, Gemeinden und Organisationen.
- 4.) Besteht die Vermutung, dass ein Außenstehender Einflussnahme ausüben will, sollten MitarbeiterInnen sich diesen Situationen nicht alleine stellen. Steht ein Gesprächstermin an, bei dem MitarbeiterInnen befürchten, um eine pflichtwidrige Bevorzugung gebeten zu werden, sollten sie eine Kollegin oder einen Kollegen zu diesem Gespräch hinzuziehen.
- 5.) Die eigene Arbeit sollte so verrichtet werden, dass sie jederzeit überprüft werden kann. Alle Geschäftsabläufe werden transparent und für jeden nachvollziehbar in den Geschäftsräumen von Geschenke der Hoffnung e. V. dokumentiert und archiviert.
- 6.) Zuständigkeiten und Entscheidungsprozesse sind eindeutig geregelt. Das Vier-Augen-Prinzip wird durch eine Vertretungs- und Unterschriftenregelung gewährleistet.
- 7.) Jeder Mitarbeiter sollte für sich prüfen, ob Privatinteressen zu einer für den Verein schädlichen Kollision mit den Dienstpflichten führen und hierdurch einen Korruptionsverdacht begründen könnten. Dies beinhaltet auch ehrenamtliche Tätigkeiten der Mitarbeiter.
- 8.) Ehrenamtliche MitarbeiterInnen, Familienmitglieder von Mitarbeiterinnen oder MitarbeiterInnen von verbundenen Unternehmen oder Organisationen müssen ein transparentes und nachvollziehbares Bewerbungsverfahren durchlaufen. Jegliche Bevorzugung muss ausgeschlossen werden.