



**Stellungnahme von Transparency International Deutschland e. V.
zum
*Ehrenkodex für mehr Transparenz und Kontrolle in sozialen Unternehmen***

Ausschuss für Integration, Arbeit, Berufliche Bildung und Soziales
im Abgeordnetenhaus von Berlin am 24. Juni 2010

Transparency Deutschland e. V. hätte sehr gern persönlich an dieser Anhörung teilgenommen. Leider war uns dies nicht möglich, da alle Experten zum Thema „Transparenz im Nonprofit Sektor“ an diesem Tag selbst Sitzungen leiten, auf Podien sitzen oder im Ausland weilen. Da die Arbeit von Transparency Deutschland zu 90 % von Ehrenamtlichen geleistet wird, ergab sich auch nicht die Möglichkeit einen hauptamtlichen Vertreter zu verpflichten. Wir hoffen dennoch mit der angefügten Stellungnahme die Sicht von Transparency Deutschland im Hinblick auf die Einführung eines Ehrenkodex für soziale Unternehmen deutlich machen zu können. Selbstverständlich stehen wir auch jederzeit für Rückfragen zur Verfügung: kschroeder@transparency.de Tel. 030 / 844.184.20

Drei Fragen sind unserer Ansicht nach in diesem Zusammenhang wichtig:

1. Wo liegen die Chancen/Limitationen eines Ehrenkodex?
2. Welche Elemente sollte ein guter Verhaltenskodex mindestens enthalten?
3. Was muss zur Kontrolle der Einhaltung und Wirksamkeit des Ehrenkodex unternommen werden?

1. *Wo liegen die Chancen/Limitationen eines Ehrenkodex?*

Die Frage ob gesetzliche Regelung oder Selbstverpflichtung das effektivere Instrument zur Erreichung bestimmter Ziele ist, hat bereits eine lange Tradition. In jüngster Zeit ist die Selbstverpflichtung etwas in Verruf geraten. Allzu häufig wurde die Einhaltung selbst entwickelter Kodizes nicht kontrolliert und von den Unterzeichnern nur als Feigenblatt benutzt. Der außerordentlich weitreichende Verhaltenskodex der Firma Siemens zum Thema Korruptionsprävention, der lange vor Bekanntwerden des Skandals in Kraft war, sei beispielhaft genannt. Dennoch empfiehlt Transparency International Deutschland e.V. in verschiedenen Kontexten die Einführung eines Verhaltenskodexes zur Stärkung von Transparenz und Rechenschaft. So haben wir z.B. Elemente für einen Ehrenkodex von Kommunalpolitikern erarbeitet, die Offenlegungspflichten und Interessenkonflikt-Regelungen beispielhaft benennen.

Der Vorteil der Selbstverpflichtung gegenüber anderen Instrumenten ist, dass die Erarbeitung derselben bereits ein Nachdenken und einen Diskurs in den jeweiligen Organisations-Umfeldern auslöst, die potentiell eine nachhaltigere Umsetzung von Transparenz und Rechenschaft ermöglichen, als externer Zwang. Aus diesem Grund hat Transparency Deutschland z. B. das *ABC der Korruptionsprävention* herausgegeben und nicht einen fertigen Standard vorgelegt. Denn in der Erörterung und Adaption der Präventionsmaßnahmen auf das jeweils individuelle Umfeld liegt schon ein Teil der Lösung. Es entsteht eine Eigenbeteiligung, die notwendige Voraussetzung für die tatsächliche und gewollte Umsetzung ist.

Damit wird aber auch schon deutlich, dass die Erarbeitung und Umsetzung eines Verhaltenskodex, der nachhaltig wirksam werden soll, ein langfristig angelegtes Projekt sein muss.

2. *Welche Elemente sollte ein guter Verhaltenskodex für den dritten Sektor mindestens enthalten?*

Eine Reihe von sehr guten Verhaltenskodizes ist bereits im dritten Sektor erarbeitet worden. Dazu zählen vor allem der VENRO Verhaltenskodex sowie die Governance- und Transparenzstandards von Diakonie und Caritas. Folgende Themen sollte ein guter Kodex für Transparenz & Rechenschaft im 3.Sektor mindestens beinhalten:

- Rahmenbedingungen für eine unabhängige, fachlich qualifizierte und effektive Aufsicht
- Rahmenbedingungen für ein verantwortliches und effizientes Leitungsorgan
- Effektive Interessenkonfliktregelungen
- Standards für das verantwortliche Einwerben von Mitteln
- Standards für die verantwortliche Verwendung von Mitteln (interne Kontrollmaßnahmen)
- Standards für eine aussagekräftige und nachvollziehbare Dokumentation der Tätigkeit

3. *Was muss zur Kontrolle der Einhaltung und Wirksamkeit des Ehrenkodex unternommen werden?*

Hier steht eine Reihe von Instrumenten zur Verfügung. Sie reicht von der reinen Eigenkontrolle über Schiedsstellen, bei denen Verstöße angezeigt werden können bis hin zu sogenannten *peer reviews*, bei denen sich die Teilnehmer gegenseitig kontrollieren. Schließlich besteht die Möglichkeit die Einhaltung des Kodex von externen Profis überprüfen und testieren zu lassen. Aufwand und Ergebnis müssen dabei in einem guten Verhältnis stehen. Je weitreichender und allgemeiner der Kodex formuliert ist, desto schwieriger wird es, seine Einhaltung zu kontrollieren oder etwa zu testieren.

Zentral ist außerdem die Frage der Sanktionen bei Nicht-Einhaltung. Je geringer die vorgesehenen Sanktionen, desto geringer ist vermutlich auch der präventive Nutzen eines Ehrenkodex. Sofern die vorgesehenen Sanktionen hoch sind, ist es allerdings auch von zentraler Bedeutung, dass die Obligationen der Selbstverpflichtung sehr präzise formuliert sind, damit es nicht zu unnötigen Streitfällen kommt.

Im Kern empfiehlt Transparency Deutschland e. V. durchaus die Entwicklung eines Ehrenkodex für mehr Transparenz und Kontrolle in sozialen Unternehmen. Allerdings muss dessen Entwicklung gemeinsam mit den Organisationen erfolgen, die sie künftig befolgen sollen. Diesem Entwicklungsprozess ist genügend Zeit einzuräumen, damit sich eine *Kultur* von Transparenz und Rechenschaftspflicht nachhaltig entwickeln kann. Inhaltliche Fortschritte bei der Erarbeitung des Kodex müssen immer wieder mit Vorgaben aus den besten Kodizes abgeglichen werden, die es bereits in diesem Sektor gibt. Nur so kann eine hohe Qualität gewährleistet werden. Für entsprechende Rückfragen steht Transparency Deutschland gern zur Verfügung.

Karenina Schröder
Transparency Deutschland
Berlin, 16. Juni 2010