

VERHINDERUNG UND BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION IN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG IN EUROPA.

Präsentation in Workshop 2 zum Thema: „Verbesserung des Zugangs zu und des Flusses von Informationen: Anti-Korruptionsbeamte, Ombudsmänner, Hotlines“.

Die Erfahrung der Niederlande, kurzer Eindruck der Präsentation von Emile Kolthoff, Direktor des Dutch Office of Local Government Ethics (*Niederländisches Büro für Lokale Regierungsethik*) und Forschungsstipendiat der Studiengruppe zu Integrity of Governance (*Integrität der Verwaltung*) der Vrije Universiteit Amsterdam.

Vorbeugung und Bekämpfung von Korruption ist eine der Hauptaufgaben der 4-Jahres-Politik der momentanen niederländischen Regierung.

Die Anti-Korruptionspolitik, die Ende 2005 entworfen wurde, ist als fünfgliedriger Ansatz aufgebaut:

1. Registrierung. Bis heute gibt es keine zentrale Registrierung auf der nationalen Ebene, die sich um Korruptionsvorfälle kümmert. Dies steht einem ausgewogenen Ansatz zur Problemlösung entgegen;
2. Anzeichen für Korruption. Studien werden ausgeführt, um „frühe Warnsignale“ herauszustellen. Zweifel zur Effektivität des „whistle blowing protection act“ (Gesetz zum Schutz von „Aufmerksammachern“) wurden geäußert, und es wird eine Auswertung stattfinden;
3. Anwendung der Strafrechtsgesetze. Kooperation zwischen mehreren Untersuchungsorganen wird gefördert. Die Strafrechtsgesetzgebung ist auf Korruption im engeren Sinne aktualisiert worden;
4. Einrichtung einer Korruptionsplattform. Der Informationsaustausch zwischen Strafverfolgungsbehörden, Ministerien, dem privaten Sektor und NGOs (Nichtregierungsorganisationen) stellt ein wichtiges Instrument dar, um das Problem der Korruption in den Griff zu bekommen;
5. Integrität. Siehe unten.

Weil eine zentrale Registrierung fehlt, wurde eine wissenschaftliche Untersuchung durch das Forschungszentrum des Justizministeriums ausgeführt, um die Anzahl von Korruptionsfällen im Jahr 2005 herauszufinden. In dieser Forschungsarbeit wurden 130 interne Untersuchungen beschrieben, die zu 50 strafrechtlichen Ermittlungen zu Korruption im engeren Sinne führten. Die Arbeit folgerte auch, dass es viele Anzeichen für Integritätsverletzungen gibt, die nicht durch die engere (strafrechtliche) Definition von Korruption abgedeckt sind. Beispiele sind verschiedene Formen von Betrug, Nepotismus, Schikanierungen und Unternehmensleiter, die schlechte Vorbilder abgeben.

Da alle Formen unmoralischen Verhaltens potentiell das Risiko beinhalten, in „echte“ Korruption auszuarten, falls man diese nicht in den Griff bekommt, konzentriert sich der niederländische Ansatz auf Integrität im allgemeinen Sinne. Alle Regierungsorganisationen sind verpflichtet, eine Integritätspolitik zu entwerfen, und müssen bis 2007 grundlegende Standards erfüllen, die von der Regierung vorgegeben wurden. Zusammengefasst schließen diese grundlegenden Standards ein:

1. Eine ausgewogene Integritätspolitik;
2. Verhaltenskodex;
3. Einstellung;

4. Definition von Positionen mit hohem Risiko;
5. Amtseid;
6. Nebenjobs;
7. Offenlegung finanzieller Interessen;
8. Handhabung vertraulicher Informationen;
9. Geschenke und Schenkungen;
10. Kauf- und Angebotspolitik;
11. Verfahrensweisen für „whistle blowing“;
12. Verfahrensweisen für zu Ermittlungen führenden Verdachtsmomenten.

Unsere Erfahrung zeigt, dass das Risikobewusstsein sowohl bei Amtsträgern wie auch bei Politikern im Allgemeinen gering ausfällt. Ein weiteres Problem besteht darin, dass sich niemand für die Erhaltung von Moral in der Organisation verantwortlich zu fühlen scheint.

Wir schlagen einen Ansatz vor, in dem Integrität einen integralen Bestandteil der täglichen Angelegenheiten jeder öffentlichen Verwaltung darstellt. Damit ist die operationale und strategische Verwaltung für die Integrität verantwortlich. Verwaltungsleiter tragen in diesem Sinne eine dreifache Verantwortung. erstens müssen sie selbst gute Vorbilder sein, zweitens müssen sie eine sichere Umgebung schaffen, in dem moralische Dilemmas erörtert werden und Angestellte Anzeichen unmoralischen Verhaltens untereinander diskutieren können, und drittens müssen sie diese moralische Politik und ihre Regulierungen durchsetzen können. Dies bedeutet, dass sie einschreiten müssen, wenn sich ein Angestellter in einer unmoralischen Art und Weise verhält.

Einer der wesentlichen Punkte zur Aufrechterhaltung einer moralischen Organisation ist der Austausch von Informationen. Angestellte sollten in der Erörterung moralischer Dilemmas trainiert werden, und Verwaltungsleiter können das Thema auf der Tagesordnung festhalten, indem sie bei Zusammenkünften mit dem Personal darauf achten. Integrität sollte während persönlicher Beurteilungen, finanziellen und operativen Buchprüfungen und in Einstellungsverfahren als fester Punkt auf der Tagesordnung stehen.

Unserer Meinung nach erfüllt die bestehende „whistle blowing“-Politik nicht die Erwartungen. Die Anzahl von Fällen kann an beiden Händen abgezählt werden, und in vieler dieser Fälle hatte der „whistle blower“ persönliche Motive. Für viele Angestellten ist die Rolle des „whistle blower“ alles Andere als erstrebenswert. Eine Alternative könnte die Integrity Help Desk (telefonische Integritäts-Hotline) sein, die wir gerade eingeführt haben, eine leicht zugängliche Einrichtung, die Angestellten die Möglichkeit bietet, ihre Probleme (wenn gewünscht anonym) mit einem Experten zu besprechen und einen Ratschlag zur Rechtsstellung ihres Problems sowie zu möglichen weiteren Schritten zu bekommen. Das Personal dieser telefonischen Hotline kann auch die Rolle eines Vermittlers spielen. Alle Angestellten dieser Mitgliedsorganisation bekommen eine Karte in der Größe einer Kreditkarte, auf der die wichtigsten Informationen und natürlich die Telefonnummer notiert sind. Die Reaktionen sind bis heute sehr positiv ausgefallen.

So sieht die Karte aus:



Zusammenfassend und im Hinblick auf die Diskussion dieser Workshops ist es wichtig zu erwähnen, dass die Niederlande einen nationalen Ombudsmann besitzen und dass verschiedene Kommunalverwaltungen auch einen örtlichen Ombudsmann haben. Allerdings sind diese nur für Beschwerden durch die Zivilbevölkerung zuständig. Anzeichen von Korruption in der eigenen Organisation müssen der Unternehmensführung, der Polizei, oder durch ein „whistle blowing“-Verfahren gemeldet werden. Ein verantwortlicher Leiter einer öffentlichen Organisation ist dazu verpflichtet, jegliches kriminelles Verhalten einschließlich Korruption dem Staatsanwalt zu melden.

Informationsaustausch zwischen allen beteiligten Organisationen einschließlich Forschungszentren und Universitäten scheint unbedingt notwendig, um das Wesen und die tatsächliche Ausbreitung dieses Problems besser zu verstehen.

emilekolthoff@bureauintegriteit.nl