

Prävention durch Sensibilisierung, Training und Veränderung

Eine wirksame Korruptionsbekämpfung setzt eine transparente Organisation und transparente Arbeitsabläufe voraus. Genauso wichtig ist aber eine Sensibilisierung der Beschäftigten, die kritische Situationen und Interessenskonflikte als solche wahrnehmen und Reaktionsmöglichkeiten kennen müssen. Idealerweise werden sie auf der Basis eines möglichst breiten Wertekonsens tätig, der auf der Erkenntnis beruht, dass Korruption asozial ist und der gesamten Gesellschaft schadet.

Ausgehend von diesem Befund reicht es nicht aus, die Mitarbeiter einer Behörde in formalisierter Form (abzuzeichnende Rundbriefe und ähnliches) über Rechtsvorschriften oder Dienstanweisungen zu informieren. Um die Anliegen der Korruptionsbekämpfung nachhaltig in das Bewusstsein zu transportieren, sind vielmehr Schulungen erforderlich, in deren Rahmen die Sensibilisierung der Teilnehmer mindestens genauso wichtig ist wie die reine Wissensvermittlung.

Dabei umfasst die Sensibilisierung nicht nur ethische Fragestellungen, sondern beinhaltet darüber hinaus Fragen der Organisationskultur und des Personalwesens.

Die dbb akademie verfolgt dabei einen induktiven Ansatz. Ausgehend von den empirischen Beobachtungen der Teilnehmer werden kritische Situationen und Abläufe betrachtet und diskutiert. Zusätzlich werden die Teilnehmer in kleineren Spielgruppen in „Dilemma-Situationen“ gebracht und müssen ihr weiteres Vorgehen untereinander abstimmen. Dabei treffen unterschiedliche Ansichten, Wertmaßstäbe und Prioritäten aufeinander. Dies zwingt die „Mitspieler“ zur Diskussion, in deren Rahmen sich wechselseitig neue Perspektiven ergeben und das Thema verinnerlicht wird.

Je mehr die Teilnehmer sich wechselseitig überzeugen und zu einem einheitlichen Betrachtungsmaßstab gelangen, desto zwangsläufiger ergibt sich die Frage, ob die bestehenden organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie die rechtlichen Vorgaben (die man bei dieser Gelegenheit anlassbezogen repetiert) im Hinblick auf die diskutierten Sachverhalte zielführend und ausreichend sind. Noch weitergehend kann eine Analyse der Arbeitsabläufe im eigenen Bereich konkrete Hinweise auf Möglichkeiten einer Strukturverbesserung geben. Diese dürften häufig auf mehr Transparenz und die Anpassung vorhandener organisatorischer und personeller Instrumente abzielen.

Die auf diese Weise „bottom up“ erarbeiteten Vorschläge sind praxisnah und praxisrelevant. Sie führen naturgemäß zu einer höheren Akzeptanz bei den Beschäftigten, passen sich in die vorhandene Organisation ein und sind auf vorhandene Personalentwicklungsinstrumente abgestimmt. Ihre Implementierung führt dementsprechend zu besseren Aussichten im Kampf gegen Korruption.