



Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen

Innenministerium NRW, 40190 Düsseldorf

An den
Präsidenten des Landtags
Nordrhein-Westfalen

Düsseldorf

Haroldstraße 5, 40213 Düsseldorf

Bearbeitung: **OAR Schlegel**

Durchwahl (0211) 871 **2269**

Fax (0211) 871 **3355**

Aktenzeichen
IR 1.20.2 - 45

25.09.2000

für den Ausschuss für Innere Verwaltung

und den Ausschuss für Haushaltskontrolle

170 - fach

Betr.: Korruptionsbekämpfung

hier: 1. Bericht der Landesregierung zum Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN "Korruption effektiv verhindern - präventive Maßnahmen verstärken" vom 02.11.1999 (LT-Drs. 12/4405)

Der Landtag Nordrhein-Westfalen hat in seiner Sitzung am 3.11.1999 den o.g. Entschlussesantrag angenommen. Damit wird die Landesregierung aufgefordert, dem Landtag regelmäßig einen Bericht vorzulegen, der „sowohl die Erkenntnisse des Landeskriminalamtes als auch die Erkenntnisse über die Umsetzung präventiver Maßnahmen“ umfassen soll, „insoweit sollen die kommunalen Spitzenverbände im Land gebeten werden, entsprechend zu berichten“.

Nunmehr wird der 1. Bericht der Landesregierung (Stand: Juni 2000) vorgelegt. Er enthält – gegliedert nach den Forderungen 1 bis 10 des o.g. Antrags - die Beiträge der Ressorts über ihre Maßnahmen zu einer effizienten und effektiven Korruptionsbekämpfung. Die Form der Darstellung wurde im Hinblick auf eine ökonomische regelmäßige Berichterstattung gewählt. Denn es ist für die Folgeberichte vorgesehen, die Ressortbeiträge so fortzuschreiben, dass Änderungen oder Ergänzungen zu den einzelnen Antragsforderungen leicht zu erkennen sind (z.B. durch Kursivschrift). Außerdem sind Berichte der kommunalen Spitzenverbände beige-fügt.

1/2

Eine termingerechte Fertigstellung des Lagebildes Korruption 1999 war nicht möglich, weil durch eine bundesweit konsentrierte Beschlusslage die Erfassungsmodalitäten für die Korruptionslagebilder der Landeskriminalämter und des Bundeskriminalamtes geändert worden sind. Deshalb kann das Lagebild Korruption 1999 erst mit dem Folgebericht im Jahr 2001 übersandt werden.

Insgesamt ist festzustellen, dass dem Thema Korruptionsbekämpfung in allen Bereichen ein hoher Stellenwert eingeräumt worden ist. Die im o.g. Antrag enthaltenen Forderungen sind z.T. bereits umgesetzt, z.T. werden sie noch umgesetzt. Zu erkennen ist allerdings auch, dass in einigen Punkten (z.B. systematische Personalrotation, Einführung interner Kontrollsysteme) noch Handlungsbedarf besteht.

Die Landesregierung wirkt durch ständige Sensibilisierungsmaßnahmen darauf hin, dass die verantwortlichen Führungskräfte im Bereich der staatlichen Verwaltung und in den Kommunalverwaltungen dem Thema „Korruptionsbekämpfung“, insbesondere im präventiven Bereich, dauerhaft die notwendige Aufmerksamkeit widmen, und zwar unabhängig davon, ob die Forderungen des o.g. Antrags umfassend umgesetzt worden sind. Denn im Hinblick auf sich ändernde Rahmenbedingungen für die öffentliche Verwaltung wird es immer wieder erforderlich sein, korruptionspräventive Maßnahmen neu einzuführen und bestehende auf ihre Wirksamkeit hin zu hinterfragen und ggf. weiterzuentwickeln.

(Dr. Fritz Behrens)

1. Bericht der Landesregierung Nordrhein-Westfalen

**zum Antrag der Fraktion der SPD und der
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
"Korruption effektiv verhindern - präventive
Maßnahmen verstärken" vom 02.11.1999
(LT-Drs. 12/4405)**

(Stand: Juni 2000)

Inhaltsverzeichnis

Bericht der Landesregierung zu den Forderungen des Landtags

	Seite
1. Forderung: „dem Landtag regelmäßig einen Bericht zur Korruption vorzulegen, der über die Entwicklung in diesem Kriminalitätsbereich Auskunft gibt. Dieser Bericht soll sowohl die Erkenntnisse des Landeskriminalamtes als auch die Erkenntnisse über die Umsetzung präventiver Maßnahmen umfassen, insoweit sollen die kommunalen Spitzenverbände im Land gebeten werden, entsprechend zu berichten.“	1
2. Forderung: „das Prinzip der systematischen Personalrotation in gefährdeten Bereichen soweit wie möglich einzuführen.“	2 - 7
3. Forderung: „im Zuge der Verwaltungsreform mit Budgetierung, eigenverantwortlicher Lenkung und Privatisierung darauf zu achten, dass interne Kontrollsysteme nicht vernachlässigt werden, insbesondere dass Planung, Überwachung, und Ausführung öffentlicher Vorhaben ebenso wie Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge in verschiedenen Händen liegen.“	8 - 23
4. Forderung: „die Kommunen zu ermutigen, durch konsequente Einführung und Umsetzung präventiver Maßnahmen der Korruption entgegenzutreten.“	24
5. Forderung: „die Sensibilisierung der Beschäftigten sämtlicher Hierarchiestufen, insbesondere in gefährdeten Bereichen, für die Gefahren und Mechanismen der Korruption zu verstärken.“	25 - 31
6. Forderung: „die Motivation der Beschäftigten zu fördern.“	32 - 34
7. Forderung: „das zum Zweck der Korruptionsbekämpfung fortentwickelte Nebentätigkeitsrecht konsequent anzuwenden und ggf. weiterzuentwickeln.“	35 - 37
8. Forderung: „ das Disziplinarrecht und die tarifrechtlichen Möglichkeiten konsequent auszuschöpfen, um durch Abschreckungseffekt die Hemmschwelle für korruptives Handeln zu erhöhen.“	38 - 39

Inhaltsverzeichnis

Bericht der Landesregierung zu den Forderungen des Landtags

	Seite
9. Forderung: „zu prüfen, ob und inwieweit Beteiligungsrechte der Bürger und Bürgerinnen an staatlichen Entscheidungen und die Kontrolle der Exekutive ausgebaut werden können.“	40
10. Forderung: „zu prüfen, inwieweit Akteneinsichtsrechte unter Wahrung des Datenschutzes erweitert werden können.“	41 - 42
 Anlagen:	
Zur 4. Forderung:	Schreiben des Städtetag Nordrhein-Westfalen vom 3.2.2000 (mit Anlagen)
	Schreiben des Nordrhein-Westfälischen Städte- und Gemeindebundes vom 24.2.2000 (mit Anlagen)
	Schreiben des Landkreistags Nordrhein-Westfalen vom 3.3.2000

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

1. Forderung: „dem Landtag regelmäßig einen Bericht zur Korruption vorzulegen, der über die Entwicklung in diesem Kriminalitätsbereich Auskunft gibt. Dieser Bericht soll sowohl die Erkenntnisse des Landeskriminalamtes als auch die Erkenntnisse über die Umsetzung präventiver Maßnahmen umfassen, insoweit sollen die kommunalen Spitzenverbände im Land gebeten werden, entsprechend zu berichten.“
-

IM: erstellt federführend den Bericht.

Übrige Ressorts: liefern Textbeiträge.

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

**2. Forderung: „das Prinzip der systematischen Personalrotation in gefährdeten Bereichen
soweit wie möglich einzuführen.“**

StK: Die Dienstpostenrotation gehört unter allgemeinen personalwirtschaftlichen Gesichtspunkten seit jeher zum Behördenalltag der Staatskanzlei. Eine systematische Rotation zum Zweck der Verminderung der Korruptionsanfälligkeit findet hingegen bislang nicht statt. Es wird aber für die Zukunft die Entwicklung eines Personalkonzepts erwogen, in dem für Dienstposten mit einer abstrakten Korruptionsgefährdung von vornherein definierte Verweildauern festgeschrieben werden.

In den Instituten des Wissenschaftszentrums erlaubt jedenfalls in der derzeitigen Konstellation die recht geringe Größe der Personalkörper im Bereich der Verwaltung keine systematische Personalrotation.

FM: Die Größe des Personalbestandes und die damit zusammenhängende Fluktuation sowie organisatorische Veränderungen führen in der Finanzverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen bislang schon zu häufigen Dienstposten- bzw. Arbeitsplatzwechseln. Dies wird in Zukunft noch verstärkt durch die Umsetzung der für die Steuerverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen konzipierten Personalentwicklungsmaßnahmen. Danach haben die Beschäftigten grundsätzlich mehrere Arbeitsgebiete in einer bestimmten Reihenfolge und einem vorgeschriebenen Zeitplan zu durchlaufen. Hierin eingeschlossen sind auch die sog. korruptionsgefährdenden Bereiche nach Maßgabe der Nr. 1.3 des Runderlasses des Innenministeriums vom 12.04.1999.

IM: Die systematische Personalrotation in korruptionsgefährdeten Bereichen ist im Geschäftsbereich nicht flächendeckend eingeführt, wird aber angestrebt. Sie stößt allerdings insbesondere in hochspezialisierten oder sehr kleinen Verwaltungsbereichen an Grenzen, sei es, dass Mangel an Experten besteht, sei es, dass die Einarbeitung mehrere Jahre braucht oder dass in personalmäßig kleinen Verwaltungsbereichen Stellenausstattung und/oder tarifliche Rahmenbedingungen eine systematische Personalrotation erschweren, bisweilen unmöglich machen.

Allerdings ist eine - wenn auch nicht systematische - Personalrotation in vielen Bereichen zu verzeichnen. Sie ergibt sich so zu sagen auf „natürlichem“ Wege, z.B. durch Arbeitsplatzwechsel, Personalentwicklungsmaßnahmen, Zurrhesetzungen, Organisationsänderungen. Diese „natürliche“ Rotation greift auch in korruptionsgefährdeten Bereichen. Soweit in den Behörden und Einrichtungen Personalentwicklungskon-

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

**2. Forderung: „das Prinzip der systematischen Personalrotation in gefährdeten Bereichen
soweit wie möglich einzuführen.“**

zepte bestehen, ist die Rotation als ein wesentlicher Faktor der Personalentwicklung in diese Konzepte eingeflossen.

Die systematische Personalrotation ist regelmäßig Gegenstand der Prüfungen, die die Innenrevisionen in korruptionsgefährdeten Bereichen durchführen. Auch dadurch wird erreicht, dass sich Behörden- und Einrichtungsleitungen diesem Thema widmen und prüfen, ob und mit welchen Modalitäten eine systematische Personalrotation in korruptionsgefährdeten Bereichen eingeführt werden kann. Angestrebt wird jedenfalls, dass von einer systematischen Personalrotation nur in zwingenden Ausnahmefällen abgesehen wird und das Gefährdungspotenzial dann durch verstärkte Dienstaufsicht und ausgeprägte interne Kontrollsysteme minimiert wird.

JM: Dem Grunde nach korruptionsgefährdet sind in der Justiz von der Aufgabenstellung her in erster Linie diejenigen Verwaltungsbereiche, die mit der Auftragsvergabe und Beschaffung befasst sind. Die maßgeblichen Dezernentenstellen werden mit Ausnahme der Verwaltungs- und Finanzgerichtsbarkeit, der Sozialgerichtsbarkeit und Teilen der Arbeitsgerichtsbarkeit, wo Beamte tätig sind, vornehmlich mit Richterinnen/Richtern und Staatsanwältinnen/Staatsanwälten besetzt. Diese nehmen die entsprechenden Aufgaben in der Regel für etwa fünf Jahre wahr, gelegentlich auch etwas länger. Die Gründe für die Rotation liegen zwar vornehmlich im Bereich der Personalentwicklung, weil die Betreffenden sodann andere Aufgaben in der Justizverwaltung, Rechtsprechung oder Strafverfolgung übernehmen. Gleichwohl dient diese Rotation materiell auch der Verhütung von Strukturen, die sich korruptionsbegünstigend auswirken könnten.

Eine darüber hinausgehende systematische Personalrotation ist bei der derzeitigen Personalsituation nicht durchzuführen. Regelmäßig ist nur bei wenigen Mitarbeitern der erforderliche Sachverstand sowie die Fähigkeit und Bereitschaft gegeben, innerhalb der Gerichtsverwaltung tätig zu werden. Die Personallage zwingt daher häufig dazu, die einzelnen Mitarbeiter über längere oder lange Zeiträume einzusetzen.

Auch eine regelmäßige Rotation der im Justizministerium mit Vergabeverfahren befassten Mitarbeiter kommt im Hinblick auf das in diesem Bereich erforderliche Spezialwissen nur sehr eingeschränkt in Betracht. Allerdings ergibt sich hier ohnedies eine gewisse Rotation aus der regelmäßigen Fluktuation der Sachbearbeiter. Diese Fluktuation geht zum einen darauf zurück, dass sich Sachbearbeiter auf andere Stellen des Hauses oder in die Praxis bewerben; zum anderen hat sie ihre Ursache

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

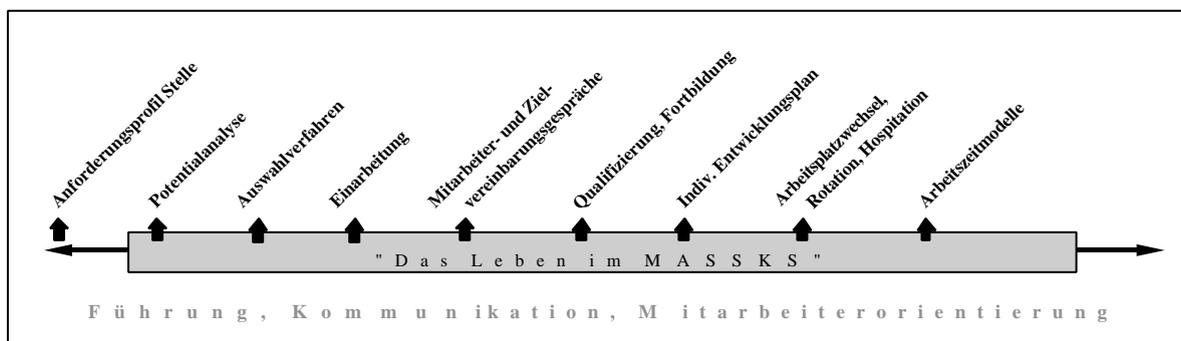
Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

**2. Forderung: „das Prinzip der systematischen Personalrotation in gefährdeten Bereichen
soweit wie möglich einzuführen.“**

insbesondere darin, dass ein Teil der Mitarbeiter aus dem nachgeordneten Bereich im Wege der Abordnung nur vorübergehend im Justizministerium tätig wird. Mit Beendigung der Abordnung ist in diesen Fällen jeweils auch ein Sachbearbeiterwechsel verbunden.

MWMTV: Im Rahmen einer umfassenden Neuorganisation ist im MWMTV zum 01.02.2000 unter Einbeziehung der Empfehlungen des Organisationsgutachtens und Berücksichtigung der aktuellen Leitlinien zur Neuorganisation der Ministerialverwaltung eine neue Aufbauorganisation eingeführt worden. Dabei hat u.a. durch die Zusammenlegung von Referaten eine Vielzahl von personellen Verschiebungen stattgefunden. Zwar gibt es im Geschäftsbereich des MWMTV (noch) keine systematische Personalrotation in korruptionsgefährdeten Bereichen. Das MWMTV erstellt aber zurzeit ein Personalentwicklungskonzept, in dem die Rotation unter Berücksichtigung der individuellen Qualifikation und des persönlichen Einsatzwunsches eine bedeutende Funktion einnehmen wird. Der Gedanke einer stärkeren Systematisierung der Rotation in korruptionsgefährdeten Bereichen wird in dieses Konzept einfließen.

MASSKS: Personalentwicklung
Organisatorische Fortentwicklung und Personalentwicklung sind die beiden Säulen, auf denen Organisationsentwicklung ruht. Personalentwicklung ihrerseits umfasst viele Einzelbausteine, von denen die wesentlichsten in der folgenden Abbildung (aus: -ergo., MASSKS-Veröffentlichungsreihe für Organisationsentwicklung, Nummer 1, Mai 1999) dargestellt sind.



Im MASSKS und dem ihm nachgeordneten Bereich existieren zu vielen der genannten Aspekte konzeptionelle Überlegungen und praktische Umsetzungen, die es im Rahmen eines geordneten OE-Prozesses zu verknüpfen gilt.

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

**2. Forderung: „das Prinzip der systematischen Personalrotation in gefährdeten Bereichen
soweit wie möglich einzuführen.“**

Rotation

Die überwiegende Anzahl der Beschäftigten im Geschäftsbereich des MASSKS verfügt über eine Ausbildung, die sie zu einem Einsatz in verschiedenen Behörden / Institutionen / Einrichtungen und in unterschiedlichen Aufgabengebieten befähigt.

Durch Rotation bleibt diese Verwendungsbreite erhalten bzw. wird weiterentwickelt, indem u.a. das Fachwissen, soziale Kompetenzen und der Erfahrungshorizont erweitert werden. Rotationen sind damit auch ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung.

Rotation/Arbeitsplatzwechsel bedeutet für alle Beteiligten (Betroffene, Vorgesetzte, Mitarbeiter und evtl. Kunden), dass sie sich auf die neue Situation einstellen und vorübergehend möglicherweise auch Nachteile in Kauf nehmen müssen (z.B. ist nicht auszuschließen, dass nicht nahtlos an die Kompetenz der Vorgängerin/des Vorgängers angeknüpft werden kann). Dies ist zu berücksichtigen, wenn Überlegungen zu einer regelmäßigen Rotation angestellt und die Arbeitsplätze ausgesucht werden, auf denen Rotationsmöglichkeiten eröffnet werden sollen. Aufgefangen werden kann diese Situation nur durch eine systematische und gezielte Einführung der Betroffenen in ihre neuen Arbeitsgebiete.

Rotation / Arbeitsplatzwechsel kommt insbesondere Bedeutung in folgenden Feldern der Personalentwicklung / -auswahl zu:

- Mobilität als Kriterium für die Besetzung von Führungspositionen,
- Mobilität als Kriterium für Stellenbesetzung/Beförderung/Aufstieg,
- Besetzung besonders sensibler Stellen (Korruption),
- Schaffung von Personalpools.

Gleichwohl darf nicht übersehen werden, dass es auch gute Gründe und wesentliche Bereiche sowohl im MASSKS als auch im Geschäftsbereich geben kann, in denen Rotation keine Rolle spielt bzw. fachlich wenig sinnvoll oder unerwünscht ist.

MSWWF: Eine systematische Personalrotation ist in der Regel in kleinen Verwaltungseinheiten und auch auf Arbeitsplätzen mit spezialisiertem Fachwissen (z.B. Technik und DV) nicht möglich. Im Geschäftsbereich findet insbesondere bei großen Hochschulen eine Personalrotation statt.

Im Ministerium für Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung soll bis Ende 2000 ein System zur Personalrotation entwickelt und eingeführt werden.

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

**2. Forderung: „das Prinzip der systematischen Personalrotation in gefährdeten Bereichen
soweit wie möglich einzuführen.“**

MFJFG: Ministerium: Eine systematische Personalrotation findet nicht statt. Dies ist zum einen darin begründet, dass wegen des mit Rotation verbundenen Verlustes von Fachkompetenz in personell angespannter Situation (kw-Stellenproblematik) negative Auswirkungen auf die Arbeitserledigung befürchtet werden. Zum anderen erscheint wegen der notwendigen Spezialisierung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und mit Blick auf den Bedarf eine systematische Personalrotation auch nicht zweckmäßig.

Nachgeordneter Bereich: Eine systematische Personalrotation findet nicht statt. Diese ist nicht möglich aufgrund der Aufgabenstellung, wegen des hohen Spezialisierungsgrades sowie wegen tlw. zu geringer Personalstärke.

MBW: Eine systematische Personalrotation ist nicht zwingend eingeführt worden.

Die Amtsleitungen, Bezirksregierungen und Oberfinanzdirektionen sind anlässlich von Tagungen der Leitungsebene der Staatlichen Bauverwaltung sowie von Regionalkonferenzen regelmäßig darauf hingewiesen worden, dass eine systematische Personalrotation in den korruptionsgefährdeten Bereichen ein wirksames Mittel zur Korruptionsprävention darstellt.

Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass die Korruptionsanfälligkeit mit der Dauer der Wahrnehmung einer bestimmten Aufgabe durch ein und denselben Beschäftigten zunimmt. Trotz offenkundiger Vorteile einer Personalrotation i.S. der Korruptionsverhütung darf allerdings nicht übersehen werden, dass eine konsequente und regelmäßige Personalrotation zur Folge hat, dass in diesen Bereichen Fachwissen verloren geht, ständig neue Mitarbeiter/innen eingearbeitet werden müssen und schließlich eine weiträumige Umsetzung des Personals erforderlich ist, um unerwünschte Bindungen an bestimmte Unternehmen zu verhindern.

Vor dem Hintergrund des langjährigen und noch immer andauernden Personalabbaus in der Staatlichen Bauverwaltung kann es deshalb im Einzelfall schwierig sein, regelmäßige Personalrotation in den gefährdeten Bereichen durchzuführen. Hierbei darf letztlich nicht außer Acht gelassen werden, dass der hohe Qualitätsanspruch an die Leistungen der Staatlichen Bauverwaltung erfüllt werden muss.

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

2. Forderung: „das Prinzip der systematischen Personalrotation in gefährdeten Bereichen
soweit wie möglich einzuführen.“

MURL: Eine systematische Personalrotation wird im Zuständigkeitsbereich des MURL grundsätzlich befürwortet und angestrebt. Allerdings sind der Durchsetzung aufgrund des weitgehend fachlich ausgerichteten Aufgabenspektrums in der nordrhein-westfälischen Umweltverwaltung enge Grenzen gesetzt. Weitere Hemmnisse sind die, insbesondere in den organisationsuntersuchten Bereichen, abgeschmolzenen Personalkapazitäten sowie besoldungs- bzw. eingruppierungsbedingte Regularien.

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

3. Forderung: „im Zuge der Verwaltungsreform mit Budgetierung, eigenverantwortlicher Lenkung und Privatisierung darauf zu achten, dass interne Kontrollsysteme nicht vernachlässigt werden, insbesondere dass Planung, Überwachung, und Ausführung öffentlicher Vorhaben ebenso wie Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge in verschiedenen Händen liegen.“

StK: Die Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips wird nach wie vor als Mindestvorbeugemaßnahme gegen Unredlichkeiten angesehen.

In den vorgeschriebenen Vergabeverfahren sind die jeweiligen Aufgabenbereiche strikt getrennt und werden von unterschiedlichen Bediensteten wahrgenommen (Vergabestelle, sachlich zuständiger Bereich und BdH). Daneben wirkt der BdH bei der Vergabe von Aufträgen nach VV 1.3, 1.4 zu § 55 LHO mit. Ihm obliegen im Rahmen der in der Staatskanzlei überwiegend praktizierten zentralen Mittelbewirtschaftung weitere Kontrollfunktionen.

Soweit in der Staatskanzlei Haushaltsmittel dezentral bewirtschaftet werden, ist wie im nachgeordneten Bereich das Vier-Augen-Prinzip bei der Ausführung von Zahlungen gewährleistet. Das Justitiariat ist bei Auftragsvergabe und sonstigen Vertragsangelegenheiten regelmäßig beteiligt.

FM: Es gibt im Bereich des korruptionsanfälligen Vergabewesens konkrete Ablaufdiagramme zur Vergabe bei Leistungen nach der VOL/A, die im Vergabehandbuch abgedruckt sind. Die Landesfinanzverwaltung (LFV) hat zudem im Interesse der sparsamen und wirtschaftlichen Verwaltung der Haushaltsmittel im Sinne der §§ 7 und 34 LHO die Beschaffung von Gegenständen oder Leistungen auf wenige Beschaffungsstellen konzentriert. Im Rahmen der organisatorischen Zuständigkeiten wird dadurch weitestgehend eine Trennung zwischen Bedarfsanmeldung und -prüfung sowie der Beschaffungsdurchführung ermöglicht. Die Konzentration der Vergabe an wenigen "Einkaufsstellen" ermöglicht zudem die Umsetzung des sog. "Vier-Augen-Prinzips" sowie eine konsequente Trennung zwischen Vergabe und Abrechnung. Auch bei der vorgesehenen dezentralen Budgetverantwortung der einzelnen Dienststellen der LFV wird die Beschaffungsdurchführung bei den zentralen Einkaufsstellen verbleiben.

Bei Prüfungen der Innenrevision wird verstärkt überprüft, ob Kontrollmechanismen im geprüften Referat bereits vorhanden sind und insbesondere, ob das Vier-Augen-Prinzip eingehalten wird, welches hinsichtlich der Posteingänge in § 25 GGO geregelt ist.

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

3. Forderung: „im Zuge der Verwaltungsreform mit Budgetierung, eigenverantwortlicher Lenkung und Privatisierung darauf zu achten, dass interne Kontrollsysteme nicht vernachlässigt werden, insbesondere dass Planung, Überwachung, und Ausführung öffentlicher Vorhaben ebenso wie Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge in verschiedenen Händen liegen.“

Ich weise darauf hin, dass die im Finanzministerium eingerichtete Stelle für Vergabeausschlüsse täglich mindestens 100 Anfragen erhält, aber bislang seit Aufnahme ihrer Tätigkeit erst 2 Eintragungen vorgenommen hat.

Im nachgeordneten Bereich bestehen folgende internen Kontrollsysteme:

- Vier-Augen-Prinzip: Fälle besonderer Bedeutung werden vom Sachbearbeiter und Sachgebietsleiter gezeichnet (Intensivprüfungsfälle).
- Zeichnungsvorbehalte: Erreichen Besteuerungsmerkmale einen bestimmten Wert, tritt wieder das Vier-Augen-Prinzip an die Stelle des Zwei-Augen-Prinzips.
- Zufallsauswahl: Bei den Arbeitnehmerveranlagungen werden nach einer vom Sachbearbeiter nicht erkennbaren Zufallsauswahl Steuerfälle an den Sachgebietsleiter weitergeleitet.
- Geschäftsprüfungen: Im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht führen die Oberfinanzdirektionen Geschäftsprüfungen bei den Finanzämtern durch.
- Innenrevision: Die Innenrevision führt in den Finanzämtern Ordnungsmäßigkeitsprüfungen im weitesten Sinne durch.

Folgende Kontrollsysteme wurden neu eingeführt:

- Qualitätssicherung: Eine Organisationseinheit, die schwerpunktmäßig die Rechtsanwendung durch die Veranlagungsbezirke prüft.
- Die Innenrevision im Bereich des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW.

IM: Nach einhelliger Auffassung ist Korruption ein Kontrolldelikt, d.h. Korruption kann letztlich erst durch intensive Kontrollen in korruptionsgefährdeten Bereichen sichtbar gemacht werden, da Geber und Nehmer zusammenarbeiten und Geschädigter regelmäßig ein Dritter (Kunde,

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

- 3. Forderung:** „im Zuge der Verwaltungsreform mit Budgetierung, eigenverantwortlicher Lenkung und Privatisierung darauf zu achten, dass interne Kontrollsysteme nicht vernachlässigt werden, insbesondere dass Planung, Überwachung, und Ausführung öffentlicher Vorhaben ebenso wie Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge in verschiedenen Händen liegen.“
-

Steuerzahler, Konkurrent) ist, der den ihm zugefügten Nachteil nicht offen erkennen kann. Fehlende oder mangelnde Kontrollen erleichtern – so empirische Untersuchungen – die kriminellen Machenschaften auf beiden Seiten, mit anderen Worten: Mit sinkendem Entdeckungsrisiko steigt der Grad der Korruptionsgefahr. Allerdings kann diese Gefahr durch bestimmte Kontrollmechanismen wirksam reduziert werden. Mit dem RdErl. des Innenministeriums, zugleich im Namen des Ministerpräsidenten und aller Landesministerien „Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung“ vom 12.04.1999 (MBI. NRW 1999 S. 498) ist allen Behörden- und Einrichtungsleitungen des Landes verbindlich vorgegeben worden, in korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten geeignete Kontrollmechanismen auszubauen, z.B.

- intensive Vorgangskontrolle (z.B. Durchführen von Kontrollen an vorher festgeschriebenen „Meilensteinen“ im Vorgangsablauf).
- Wiedervorlagen,
- Überprüfung der Ermessensausübung,
- Einrichtung von Innenrevisionen,
- Herausgabe von Prüfrastern, Checklisten, o.ä. zum ordnungsgemäßen Vorgangsablauf,
- Standardisierung von wiederkehrenden Vorgangsabläufen unter Einsatz der EDV (automatische Erfassung von Auffälligkeiten),
- strikte Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips,
- Transparenz der Entscheidungsfindung durch organisatorische Maßnahmen (z.B. rechnergestützte Vorgangskontrolle, Berichtswesen, eindeutige Zuständigkeitsregelungen, genaue und vollständige Dokumentation).

Eine weitere in korruptionspräventiver Hinsicht wichtige Maßnahme ist die ablauforganisatorische Trennung von Planung, Überwachung und Ausführung öffentlicher Vorhaben ebenso wie Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge. Für den Bereich der Bezirksregierungen bedeutet dies konkret, dass die Bedarfsermittlung im zuständigen Fachdezernat und die Beschaffung in den Dezernaten „Beauftragter für den Haushalt und wirtschaftliche Angelegenheiten“ sowie im Dezernat „Organisationsangelegenheiten, Informationstechnik“ erfolgt.

Die im Geschäftsbereich des IM flächendeckend eingerichteten Innenrevisionen richten ihr Augenmerk insbesondere darauf, dass solche wirksamen Kontrollmechanismen in den Behörden und Einrichtungen vorhanden sind oder eingeführt bzw. optimiert werden. Das gilt auch dafür, dass im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung (Neues Steuerungsmodell, dezentrale Ressourcenverantwortung, Budgetierung usw.)

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

- 3. Forderung:** „im Zuge der Verwaltungsreform mit Budgetierung, eigenverantwortlicher Lenkung und Privatisierung darauf zu achten, dass interne Kontrollsysteme nicht vernachlässigt werden, insbesondere dass Planung, Überwachung, und Ausführung öffentlicher Vorhaben ebenso wie Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge in verschiedenen Händen liegen.“
-

nicht vernachlässigt wird, effiziente Aufgabenerledigung und wirksame Korruptionsprävention durch geeignete Kontrollmechanismen in Einklang zu bringen.

JM: Zur Verhütung und Bekämpfung der Korruption bestehen im Geschäftsbereich des Justizministeriums entsprechende interne Kontrollsysteme. Zu den dem Grunde nach im hiesigen Geschäftsbereich in erster Linie korruptionsgefährdeten Verwaltungsbereichen, die mit der Auftragsvergabe und der Beschaffung befasst sind, ist hervorzuheben, dass der weitaus überwiegende Anteil der Vergaben durch die auf Ebene der Mittelbehörden eingerichteten zentralen Beschaffungsstellen getätigt wird. Dadurch ist die Trennung von Bedarfsermittlung und Vergabe im hiesigen Geschäftsbereich weitgehend umgesetzt. Das Vier-Augen-Prinzip bei der Entscheidung über die Auftragsvergabe wird schon dadurch gewährleistet, dass in die Entscheidungen jeweils mehrere bei der Vergabestelle tätige Angehörige (z. B. Sachbearbeiter und Dezernent) eingebunden sind und gegebenenfalls der Beauftragte für den Haushalt zu beteiligen ist. Ferner ist für den Geschäftsbereich des Justizministeriums zwischenzeitlich eine Richtlinie für eine Innenrevision mit dem Ziel der Korruptionsbekämpfung erarbeitet worden.

Im einzelnen ist auf folgendes hinzuweisen:

1.
Öffentliches Auftragswesen:

Von Justizdienststellen des Landes NRW werden Liefer- und Dienstleistungsaufträge vergeben. Bei der Vergabe dieser Aufträge ist das Vier-Augen-Prinzip bereits durch die materiellen Vergabevorschriften der VOL und die dazu ergangenen Ausführungsbestimmungen und Vordrucke im landeseinheitlich verbindlichen Vergabehandbuch-VOL gewährleistet. Danach

- hat die Sammlung der eingegangenen Angebote und deren Aufbewahrung unter Verschluss bis zum Ablauf der Angebotsfrist durch eine nicht mit der Vergabe befasste Stelle zu erfolgen,
- ist nach Ablauf der Angebotsfrist die Öffnung der Angebote in Gegenwart von zwei Bediensteten vorzunehmen, wobei diese Bediensteten die Angebote nebst Anlagen in ihren wesentlichen Teilen so zu kennzeichnen haben, dass ein späteres Entfernen oder Hinzufügen von Angebotsteilen sofort erkennbar würde. Erst die so gekennzeichneten und

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

- 3. Forderung:** „im Zuge der Verwaltungsreform mit Budgetierung, eigenverantwortlicher Lenkung und Privatisierung darauf zu achten, dass interne Kontrollsysteme nicht vernachlässigt werden, insbesondere dass Planung, Überwachung, und Ausführung öffentlicher Vorhaben ebenso wie Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge in verschiedenen Händen liegen.“
-

damit nicht mehr manipulierbaren Angebote erhält die Vergabestelle zur Wertung und Ermittlung des wirtschaftlichsten Bieters.

Die Trennung von Planung, Vergabe und Abrechnung öffentlicher Aufträge ist in meinem Geschäftsbereich in Umsetzung der Vorgaben zur Beschaffungsorganisation im landeseinheitlich verbindlichen Vergabehandbuch–VOL weitestgehend realisiert: Ein Großteil der Vergaben ist auf Ebene der Mittelbehörden konzentriert. Für die in solche konzentrierte Vergaben einbezogenen Produktbereiche findet somit bereits eine Trennung zwischen der Bedarfsermittlung auf Ebene der Ortsbehörden und der Vergabe auf Ebene der Mittelbehörden statt. Die Abrechnung der im Rahmen konzentrierter Vergaben von den Mittelbehörden erteilten Aufträge wird - auch als Folge der Maßnahmen zur Flexibilisierung und Budgetierung des Haushalts – insbesondere bei den von den Mittelbehörden abgeschlossenen Ratenleistungs- und Bezugsverträgen üblicherweise durch die Bedarfsstellen vor Ort vorgenommen.

Darüber hinaus wurden als Ausfluss einer ressortübergreifenden Schwerpunktprüfung des Landesrechnungshofs NW zur Vergabe öffentlicher Aufträge nach der VOL bereits im Jahre 1994 im Zusammenhang mit internen Kontrollsystemen folgende ressortspezifische Regelungen getroffen:

a)

Wenn bei einem geschätzten Auftragswert von 100.000 DM und mehr ausnahmsweise keine öffentliche Ausschreibung, sondern aus den in § 3 Nr. 3 VOL/A genannten Tatbeständen eine beschränkte Ausschreibung oder aus den in § 3 Nr. 4 VOL/A genannten Tatbeständen eine freihändige Vergabe durchgeführt werden soll und die nach den Vergabevorschriften vorgesehene Mindestanzahl zu beteiligender Bewerber (6 Bewerber bei beschränkter Ausschreibung und 3 Bewerber bei freihändiger Vergabe) nicht erreicht wird, sind die Vergabestellen verpflichtet, der beabsichtigten beschränkten Ausschreibung bzw. der freihändigen Vergabe einen öffentlichen Teilnahmewettbewerb i.S. des § 3 Nr. 1 Abs. 4 VOL/A vorzuschalten. Durch diese Anordnung soll eine größere Markttransparenz erreicht und verhindert werden, dass die Vergabestellen ihre Aufträge nur im Kreis der ihnen bekannten und vertrauten Bieter erteilen.

b)

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

- 3. Forderung:** „im Zuge der Verwaltungsreform mit Budgetierung, eigenverantwortlicher Lenkung und Privatisierung darauf zu achten, dass interne Kontrollsysteme nicht vernachlässigt werden, insbesondere dass Planung, Überwachung, und Ausführung öffentlicher Vorhaben ebenso wie Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge in verschiedenen Händen liegen.“
-

Nach Nr. 1.4 VV zu § 55 LHO ist der Beauftragte für den Haushalt bei Abweichungen von den Beschaffungsgrundsätzen sowie bei Aufträgen mit einem Wert von mehr als 50.000 DM zu beteiligen. In Ausweitung dieser Beteiligungsnotwendigkeiten wurden die Beschaffungsstellen meines Geschäftsbereichs verpflichtet, den Beauftragten für den Haushalt bereits bei Aufträgen mit einem Wert von mehr als 10.000 DM und damit im Ergebnis bei allen Aufträgen oberhalb der in Nr. 1.3 VV zu § 55 LHO vorgegebenen Wertgrenze für freihändige Vergaben zu beteiligen.

c)

Schließlich wurde für den gesamten Geschäftsbereich eine kalenderjährliche Vergabestatistik eingeführt, in der alle durchgeführten Vergaben

- getrennt nach den Wertgrenzen für EU-Vergaben sowie nationale öffentliche Ausschreibungen, beschränkte Ausschreibungen und freihändige Vergaben sowie
- getrennt nach den für EU-Vergaben und nationale Vergaben gewählten Vergabearten

nach Anzahl und Auftragswerten erfasst werden.

Diese Vergabestatistik ermöglicht Rückschlüsse auf die Beschaffungspraxis und lässt insbesondere erkennen, ob den Vorgaben zur konzentrierten Beschaffung im Geschäftsbereich Rechnung getragen wird und ob die haushalts- und vergaberechtlichen Bestimmungen zur Durchführung formstrenger Vergabeverfahren beachtet werden.

2.

Soweit es um Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung der Korruption in Verbindung mit Beschaffungen im IT-Bereich geht, gilt folgendes:

Grundsätzlich erfolgen Beschaffungen nicht durch die jeweilige Behörde oder das Haus, sondern durch die Zentrale IT-Beschaffungsstelle bei dem Oberlandesgericht Köln (ZIB). Das Beschaffungsverfahren ist durch landesweit gültige IT-Beschaffungsrichtlinien im Detail geregelt. Diese sehen vor, dass

- alle Vergabeverfahren unter strikter Wahrung des Vieraugenprinzips zu erfolgen haben,
- jeder Beschaffungsauftrag in Zusammenarbeit mit der Fachgruppe „IT-Marktanalyse“ bei dem Oberlandesgericht Hamm abzuwickeln ist, die die technische Leistungsbeschreibung erstellt,

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

3. Forderung: „im Zuge der Verwaltungsreform mit Budgetierung, eigenverantwortlicher Lenkung und Privatisierung darauf zu achten, dass interne Kontrollsysteme nicht vernachlässigt werden, insbesondere dass Planung, Überwachung, und Ausführung öffentlicher Vorhaben ebenso wie Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge in verschiedenen Händen liegen.“

- auch die Auswertung der Angebote unter Beteiligung der Fachgruppe IT-Marktanalyse erfolgt.

Durch dieses System wird sichergestellt, dass an jedem Vergabeverfahren mindestens zwei Behörden beteiligt werden. In bestimmten Fällen hat die ZIB vor Erteilung eines Zuschlags darüber hinaus die Zustimmung des Hauses einzuholen. In größeren Beschaffungsverfahren wird die ZIB aufgefordert, vor Erteilung eines Zuschlags die Angebote vorzulegen und ihren Entscheidungsvorschlag zu begründen.

Zum 01.01.1998 hat die Zentrale IT-Beschaffungsstelle bei dem Oberlandesgericht Köln ihre Tätigkeit als Zentrale Beschaffungs- und Vergabestelle mit der Zuständigkeit für weite Teile der Landesjustizverwaltung NRW aufgenommen. Zum Zwecke der für das dort anfallende Beschaffungsvolumen notwendigen Verfahrenssicherheit und der erforderlichen Transparenz sowie zur Einschränkung der Möglichkeiten von Manipulation und Korruption hat der Leiter der ZIB ergänzend zu den bereits bestehenden haushalts- und beschaffungsrechtlichen Bestimmungen eine Dienstanweisung über das Verfahren bei der Vergabe von Aufträgen der Zentralen IT-Beschaffungsstelle bei dem Oberlandesgericht Köln erlassen.

Sofern Vergaben im IT-Bereich ausnahmsweise durch Mitarbeiter des Hauses erfolgen, wird jede Beschaffungsmaßnahme, bei der von einer öffentlichen Ausschreibung Abstand genommen wird, sowohl dem Leiter des für das Vergaberecht zuständigen Referats des Hauses als auch dem Beauftragten für den Haushalt zur Mitzeichnung bzw. zur Billigung vorgelegt. Erst danach erfolgt der Vertragsschluss.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass nahezu sämtliche Aufträge im IT-Bereich in einer öffentlichen Ausschreibung vergeben werden. Freihändige Vergaben bilden die Ausnahme und wurden in den letzten Jahren nur dann vorgenommen, wenn aufgrund der technischen oder lizenzrechtlichen Besonderheiten eines IT-Verfahrens von vornherein nur ein Bieter in Frage kam oder der Auftragnehmer eine Behörde oder Einrichtung des Landes war.

3.

Zur weiteren Verbesserung der internen Kontrollsysteme ist für den Geschäftsbereich des Justizministeriums zwischenzeitlich auch eine Richtlinie für eine Innenrevision mit dem Ziel der Korruptionsprävention erar-

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

- 3. Forderung:** „im Zuge der Verwaltungsreform mit Budgetierung, eigenverantwortlicher Lenkung und Privatisierung darauf zu achten, dass interne Kontrollsysteme nicht vernachlässigt werden, insbesondere dass Planung, Überwachung, und Ausführung öffentlicher Vorhaben ebenso wie Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge in verschiedenen Händen liegen.“
-

beitet worden ist. Diese orientiert sich in weiten Teilen an der entsprechenden Richtlinie des Innenministeriums. Nach Abstimmung mit den Leitungen der Mittelbehörden wurde die Richtlinie zunächst den Personalvertretungen im Wege der vertrauensvollen Zusammenarbeit zur Kenntnis gegeben. Sie wird voraussichtlich in der zweiten Jahreshälfte 2000 in Kraft treten, da zuvor notwendige Schulungen der Innenrevisorinnen und Innenrevisoren durchgeführt werden müssen. Bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens ist der nachgeordnete Bereich aufgefordert, bei Geschäftsprüfungen besonders auf Sachverhalte zu achten, die den Verdacht einer Korruption begründen könnten.

MWMTV: Die freihändige Vergabe wird zugunsten vermehrter Durchführung förmlicher Vergabeverfahren weiter reduziert. Auf die Trennung von Bedarfsermittlung und Beschaffung wird geachtet. Der Bearbeiter einer Ausschreibung ist bei der Eröffnung der Angebote nicht beteiligt. Darüber hinaus gilt das Vier-Augen-Prinzip.

Auch nach Einführung des automatisierten Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesens wird die Trennung der Feststellung von sachlicher und rechnerischer Richtigkeit (Erstellung der Kassenanweisung) und der Anordnungsbefugnis (Freigabe der Kassenanweisung) beibehalten.

Bestehende Kontrollsysteme wurden nicht aufgegeben.

Durch die Beteiligung mehrerer Referate ("Vergabewesen", "Rechnungslegung, Rechnungsprüfung") im Wege des Mitzeichnungsverfahrens wird sichergestellt, dass die bestehenden Vorgaben (Vergaberecht, Haushaltsrecht, Korruptionserlass etc.) eingehalten worden sind. Auf das Vorliegen von Wettbewerb und Transparenz wird geachtet.

MASSKS: Das Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport ist vom Schwerpunkt der Aufgabenfelder betrachtet den Programm- und Förderressorts zuzuordnen, obwohl zum Geschäftsbereich mit der Arbeitsschutzverwaltung und der Versorgungsverwaltung auch zwei größere Fachbereiche der gesetzessvollziehenden Verwaltung gehören.

Durch das MASSKS und die Behörden und Einrichtungen seines Geschäftsbereichs werden keine Bauaufträge vergeben. Andere Auftragserteilungen fallen nur in begrenztem Maße an.

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

- 3. Forderung:** „im Zuge der Verwaltungsreform mit Budgetierung, eigenverantwortlicher Lenkung und Privatisierung darauf zu achten, dass interne Kontrollsysteme nicht vernachlässigt werden, insbesondere dass Planung, Überwachung, und Ausführung öffentlicher Vorhaben ebenso wie Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge in verschiedenen Händen liegen.“
-

Bei den Auftragsvergaben wird durch eine konsequente Ausübung der Dienst- und Fachaufsicht (strikte Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips, intensive Vorgangskontrolle und Sicherstellung der Transparenz der Entscheidungsfindung) auf der Grundlage der jeweiligen qualitativen fachspezifischen Anforderungen die Einhaltung der einschlägigen Vorschriften des Haushalts- und Vergabewesens (§ 55 LHO und die dazu ergangenen VV sowie die Regelungen der Vergabehandbücher) sichergestellt. Durch die damit verbundene Formstrenge wird ein Höchstmaß an Sicherheit für die Vergabe der Leistungen an fachkundige, leistungsfähige und zuverlässige Bieter im Wettbewerb zu angemessenen Preisen gewährleistet. Ferner werden die Beauftragten für den Haushalt bei Aufträgen ab bestimmten Wertgrenzen sowie bei Abweichungen von den Vergabegrundsätzen beteiligt. Darüber hinaus erfolgt im Ministerium selbst bei Auftragsvergaben von rechtlicher Bedeutung die Beteiligung des Justitiariats. Die nach Nr. 3.1.3 des RdErl. vorgeschriebene Regelung, wonach obligatorische Anfragen bei einem Wert über 50.000 DM (Netto-Auftragswert nach Abzug der Umsatzsteuer) bei öffentlichen Ausschreibungen, beschränkten Ausschreibungen oder freihändigen Vergaben bei der Informationsstelle für Vergabeausschlüsse beim Finanzministerium durchzuführen sind, wird beachtet. Ferner ist sichergestellt, dass die nach Nr. 3.2 des RdErl. von den Bietern oder Bewerbern mit dem Angebot jeweils abzugebende Eigenerklärung (ausgenommen sind freihändige Vergaben bis 10.000 DM) rechtzeitig vorgelegt wird.

Die Bewilligung von Fördermitteln des Geschäftsbereichs erfolgt fast ausschließlich durch die Bezirksregierungen und die Versorgungsverwaltung. Soweit die Bezirksregierungen als Bewilligungsbehörden tätig werden, unterliegt die Abwicklung der Fördermaßnahmen den dort praktizierten Kontrollmechanismen sowie den Prüfinstanzen der Bezirksregierungen, so auch der Innenrevision II. Zur Verfahrenssicherung der von der Versorgungsverwaltung im Rahmen der „Arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Förderprogramme“ abzuwickelnden Fördermaßnahmen sind besondere Kontrollmechanismen geschaffen worden. Hierzu gehören u.a. die Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips, intensive Vorgangskontrolle, Sicherstellung der Transparenz der Entscheidungsfindung und regelmäßige stichprobenartige Kontrolle durch das Landesversorgungsamt.

Im Bereich der arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Förderprogramme wird eine sog. „Interne Job-Rotation“ betrieben. Die Zuleitung der Förderanträge an die Sachbearbeitungen richtet sich nach Geschäftszei-

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

- 3. Forderung:** „im Zuge der Verwaltungsreform mit Budgetierung, eigenverantwortlicher Lenkung und Privatisierung darauf zu achten, dass interne Kontrollsysteme nicht vernachlässigt werden, insbesondere dass Planung, Überwachung, und Ausführung öffentlicher Vorhaben ebenso wie Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge in verschiedenen Händen liegen.“
-

chen, auf dessen Vergabe die Sachbearbeiter keinen Einfluss haben, und nicht nach der Bezeichnung des Antragstellers. Somit werden Förderanträge wechselweise von verschiedenen Sachbearbeitern bearbeitet.

Zusätzlich sind für den Bereich der Arbeitsmarktförderung eine gemeinsame Förderdatenbank (BISAM) sowie ein gemeinsamer Berichtsdienst über die laufende Mittelbewirtschaftung aufgebaut worden, was eine vollständige Dokumentation der Förderungen sowie der Mittelflüsse ermöglicht und u.a. zu einer verbesserten Transparenz der Entscheidungsfindung geführt hat.

Zur weiteren Verbesserung der Transparenz in den Arbeitsmarktförderbereichen wird zur Zeit eine Rahmenrichtlinie mit den dazugehörigen gemeinsamen Durchführungsanweisungen für die Fördertätigkeit aller EU-kofinanzierten Arbeitsmarktprogramme erstellt.

Darüber hinaus werden die nachgeordneten Dienststellen nochmals auf Nr. 3 des RdErl., insbesondere auf Nr. 3.4 (Regelungen bei Zuwendungsmaßnahmen) hingewiesen.

Soweit Fördermaßnahmen ausnahmsweise durch das Ministerium selbst abgewickelt werden, wird der Beauftragte für den Haushalt (BdH) in jedem Einzelfall frühzeitig beteiligt. Die Beteiligung wird in der Regel nicht erst bei der abschließenden Mitzeichnung, sondern bereits zu Beginn der Überlegungen für ein neues Vorhaben herbeigeführt. Zwischen den Aufgaben der Fachreferate und des BdH wird strikt getrennt, um Interessenkollisionen zu vermeiden.

Die Strategie der gesetzesvollziehenden Tätigkeit der Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz hat sich bedingt durch das Fachkonzept der Arbeitsschutzverwaltung NRW vom Februar 1994 von einer flächendeckenden und einzelfallorientierten Überwachung hin zu einer schwerpunktmäßigen und themenzentrierten Intervention verschoben. Dies hatte zur Folge, dass die Aufsichtsbeamten von einer ursprünglich nach Gewerbegruppen bestimmten Zuordnung der Betriebe (Stichwort: eine Person - ein Betrieb) zu einer überwiegend fachbezogenen Aufgabenzuordnung gewechselt sind.

Das hat dazu geführt, dass nunmehr in einem Betrieb mehrere Aufsichtsbeamte tätig werden, und zwar abhängig davon, welche Fragestellung gegeben ist. Neben den Aspekten einer ausreichenden fachlichen Qualifikation für eine sachgerechte Aufgabenwahrnehmung war auch die Vermeidung von zu engen persönlichen Bindungen der zu-

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

- 3. Forderung:** „im Zuge der Verwaltungsreform mit Budgetierung, eigenverantwortlicher Lenkung und Privatisierung darauf zu achten, dass interne Kontrollsysteme nicht vernachlässigt werden, insbesondere dass Planung, Überwachung, und Ausführung öffentlicher Vorhaben ebenso wie Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge in verschiedenen Händen liegen.“
-

ständigen Mitarbeiterin / des zuständigen Mitarbeiters an „deren/seinen“ Betrieb für die Änderung der Organisationsstruktur maßgebend.

Bis auf wenige fachlich notwendige Sonderakten wird von einem einzelnen Betrieb auch nur eine Betriebsakte geführt, in die alle Beamten hineinarbeiten (sog. „gläserne Betriebsakte“).

Bei der Programmarbeit als wichtigstem Instrument der Aufsichtstätigkeit liegt die Auswahl der aufzusuchenden Betriebe nicht mehr beim einzelnen Gewerbeaufsichtsbeamten, sondern wird im Rahmen der Programmplanung von der Projektleitung zusammen mit dem Programmteam festgelegt. Auch hierdurch wird eine enge Bindung des Fachbeamten an einen einzelnen Betrieb vermieden.

Soweit Außendiensttätigkeit als Programmarbeit durchgeführt wird, werden in der Regel Prüfraster, Checklisten o.ä. verwandt, wodurch der Prüfungsumfang vorgegeben und eine Dokumentation der Prüfergebnisse gewährleistet ist.

Insbesondere bei der Bearbeitung von Anträgen im Bereich der Fachaufgabe „Zentrale Verfahrensstelle“ wurde die Ablauforganisation durch die Standardisierung von wiederkehrenden Vorgangsabläufen gestrafft und nachvollziehbar gestaltet. In Kombination mit den Führungsmethoden entsprechend der Geschäftsordnung für die Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz ergibt sich die geforderte Transparenz der Entscheidungsfindung.

Die stark strukturierte Vorgangsbearbeitung wird im übrigen zukünftig in den zentralen Verfahrensstellen - aber auch in so sensiblen Bereichen wie Strahlenschutz und Sprengstoffwesen - durch ein hochinnovatives sog. „Workflow Management System“ (WMS) unterstützt. Dieses System kann in verschiedener Hinsicht als Kontroll- und Sicherheitsinstrument gegen Korruption eingesetzt werden:

- von definierten, standardisierten Vorgangsabläufen kann nicht abgewichen werden,
- für alle Beteiligten ist jederzeit volle Transparenz über den Gesamtvorgang gegeben,
- Mechanismen wie das Vier-Augen-Prinzip können vorgegeben werden,
- alle Vorgangsschritte werden dauerhaft archiviert und sind bei Bedarf recherchierbar.

Das WMS wurde beim Staatlichen Amt für Arbeitsschutz Wuppertal erfolgreich im Bereich Strahlenschutz pilotiert; die flächendeckende Ein-

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

- 3. Forderung:** „im Zuge der Verwaltungsreform mit Budgetierung, eigenverantwortlicher Lenkung und Privatisierung darauf zu achten, dass interne Kontrollsysteme nicht vernachlässigt werden, insbesondere dass Planung, Überwachung, und Ausführung öffentlicher Vorhaben ebenso wie Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge in verschiedenen Händen liegen.“
-

führung in der Arbeitsschutzverwaltung soll noch in diesem Jahr erfolgen.

Die Wahrnehmung der übrigen Fachaufgaben erfolgt in den Staatlichen Ämtern für Arbeitsschutz weitgehend unter Anwendung des Vier-Augen-Prinzips. Daneben wird auch hierbei durch das Führen über Ziele der Grundstein für eine Transparenz des Vorgangsablaufs gelegt.

Darüber hinaus finden weitere Kontroll- und Sicherungsmechanismen im Rahmen der Ausübung der Führungsverantwortung und der Dienst- und Fachaufsicht, wie z.B. stichprobenweise Überprüfung von Vorgängen und Entscheidungen, Prüfung von Verfahrensregelungen und Verfahrensabläufen, Kontrolle durch Zeichnungs- und Mitzeichnungsverpflichtungen, Kontrolle über eingehende Dienstpost, Vorlage der Eingänge an Amts- bzw. Dezernatsleitung mit den zugehörigen Akten, so dass Vorgänge an dieser Stelle jeweils unmittelbar nachvollziehbar sind, Anwendung.

Im Rahmen der gesetzesvollziehenden Tätigkeit der Versorgungsverwaltung wird durch eine konsequente Ausübung der Dienst- und Fachaufsicht (strikte Beachtung des Vier-Augen-Prinzips und intensive Vorgangskontrolle) die Einhaltung der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften sichergestellt.

Weitere Maßnahmen der Verfahrenssicherung werden von der Versorgungsverwaltung in Anlehnung an die bereits bestehenden weitgehenden Kontrollmechanismen im Bereich der Abwicklung der „Arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Förderprogramme“ vorbereitet.

MSWWF: Für den Geschäftsbereich des Ministeriums für Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung gilt generell das „4-Augen-Prinzip“. In den korruptionsgefährdeten Bereichen der Hochschulverwaltungen ist im Rahmen der Ablauforganisation die Trennung von Planung, Vergabe und Abrechnung der Aufträge sichergestellt. („6-Augen-Prinzip“). Darüber hinaus unterzeichnet der Beauftragte des Haushalts Aufträge über 50.000,- DM. Bei den Klinikverwaltungen besteht zusätzlich eine Innenrevision.

MFJFG: Ministerium: Neben der im Dienstweg zum Tragen kommenden (Dienst)Aufsicht wird durchweg das Vier-Augen-Prinzip praktiziert, das je nach Situation noch durch Mitzeichnungen bzw. Beteiligungen anderer Fachreferate ergänzt wird.

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

- 3. Forderung:** „im Zuge der Verwaltungsreform mit Budgetierung, eigenverantwortlicher Lenkung und Privatisierung darauf zu achten, dass interne Kontrollsysteme nicht vernachlässigt werden, insbesondere dass Planung, Überwachung, und Ausführung öffentlicher Vorhaben ebenso wie Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge in verschiedenen Händen liegen.“
-

Im übrigen ist weitgehend sichergestellt, dass bei Ausschreibungen und Auftragsvergaben die abschließenden Entscheidungen nicht von der die solche Maßnahmen veranlassenden Stelle getroffen werden.

Nachgeordneter Bereich: Grundsätzlich wird das Vier-Augen-Prinzip praktiziert, Spielräume für eigene Entscheidungen sind aufgrund der engen Anbindung an die Bezirksregierungen und damit verbunden der Nutzung bestehender Rahmenverträge sehr gering, tlw. werden durch den Einsatz spezieller Software z.B. im Rahmen der Kostenleistungsrechnung (KLR) enge Grenzen gesetzt. Ferner wird die Trennung von Prüf- und Bewertungsverfahren praktiziert.

MBW: In der Staatlichen Bauverwaltung existieren parallel verschiedene Mechanismen, die einerseits präventiv wirken, andererseits aber auch eine retrospektive Kontrolle sicherstellen sollen.

In der zum 01.01.1998 in Kraft getretenen Bauamtsgeschäftsordnung wird bereits festgehalten, dass in bestimmten Bereichen das "Vier-Augen-Prinzip" Vorrang vor der Allzuständigkeit der Sachbearbeitung hat. In vergaberelevanten Bereichen wird das "Vier-Augen-Prinzip" durchgängig praktiziert. Dabei handelt es sich allerdings um einen Mindeststandard. Sehr häufig, insbesondere bei größeren Aufträgen, sind mehr als zwei Beschäftigte an Vergaben beteiligt. Eine Konkretisierung der einzuhaltenden Abläufe erfolgt durch amtsinterne Regelungen, die in Form von sog. "Vorbehaltskatalogen" von der Amtsleitung vorgegeben werden.

Im Wege der Verbesserung der dv-technischen Ausstattung der Staatlichen Bauämter mit Hard- und Software werden Vergabeentscheidungen transparenter, indem über ein Auswertungsprogramm (IHVStat /Informationssystem Haushalt, Vergabestatistik) die Vergabepaxis jederzeit auch amtsintern nachgehalten werden kann. Von diesem Instrument wird – es ist noch relativ jung – zunehmend Gebrauch gemacht. Hierbei handelt es sich nach hiesiger Kenntnis um ein Spezifikum der Staatlichen Bauverwaltung, die im Zusammenhang mit der Abwicklung des Bauhaushaltes zu sehen ist.

Weiteres Instrument zur Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsicht sind die Allgemeinen und Fachlichen Geschäftsprüfungen der Staatlichen Bauämter, die durch die Bezirksregierungen und die Oberfinanzdi-

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

- 3. Forderung:** „im Zuge der Verwaltungsreform mit Budgetierung, eigenverantwortlicher Lenkung und Privatisierung darauf zu achten, dass interne Kontrollsysteme nicht vernachlässigt werden, insbesondere dass Planung, Überwachung, und Ausführung öffentlicher Vorhaben ebenso wie Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge in verschiedenen Händen liegen.“
-

reaktionen durchgeführt werden. Gerade hier sind nach den in der Vergangenheit aufgedeckten Korruptionsfällen Anpassungen vorgenommen worden. Die Allgemeinen und Fachlichen Geschäftsprüfungen werden jeweils gleichzeitig durchgeführt und dauern i. d. R. fünf Tage. Stichprobenartig wird dabei u. a. die Durchführung von Baumaßnahmen überprüft. Die Einhaltung der einschlägigen Vergabevorschriften war schon immer Gegenstand der Prüfungen. Festzustellen ist, dass die Prüfbemerkungen der Mittelinstanzen nunmehr differenzierter auf Verstöße gegen die Vergabevorschriften eingehen. Deutlich wird dies auch durch die Tatsache, dass alle Bezirksregierungen ihre jeweiligen Innenrevisionen an den Prüfungen beteiligen bzw. sie fest in das Prüfverfahren integriert haben. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf dem Beratungsaspekt, um zukünftig Fehler in Vergabeverfahren zu vermeiden. Ggf. werden auch Empfehlungen zur Veränderung von Arbeitsabläufen ausgesprochen. Wie auch bei anderen Gelegenheiten (z. B. Fortbildungen oder Dienstbesprechungen) wird regelmäßig darauf hingewiesen, dass der Wahl der Ausschreibungsart eine besondere Bedeutung gerade im Hinblick auf die Korruptionsverhütung zukommt.

Zusammen mit Vertretern der Mittelinstanzen und des Landesrechnungshofes wurde am 08. September 1998 ein Workshop "Korruptionsverhütung und -verfolgung in der Staatlichen Bauverwaltung" durchgeführt. Hier wurde in fünf Themenkreisen über verschiedene korruptionsrelevante Aspekte gesprochen. Resultat war u. a. die grundsätzliche Beibehaltung der Geschäftsprüfungen als Instrument der Korruptionsprävention mit den oben angedeuteten Veränderungen.

Am 30. März dieses Jahres hat eine Folgeveranstaltung stattgefunden, in der sowohl rückblickend über die Wirkungen der im ersten Workshop getroffenen Vereinbarungen diskutiert wurde, als auch im Hinblick auf die Entwicklung der Bauverwaltung z. B. über die Auswirkungen der verstärkten betriebswirtschaftlichen Ausrichtung. Darüber hinaus wurden erste Erfahrungsberichte der Bezirksregierungen zum Thema "Sponsoring" vorgestellt und besprochen¹. Bisher wurde von der Möglichkeit des „Sponsorings“ kein Gebrauch gemacht.

¹ s. dazu Gem.Runderlass des Innenministeriums vom 12. April 1999 – IR 0.02.3 – 45 (SMBl.NRW. 20020). Mit Erlass vom 08.09.1999 habe ich für die Staatlichen Bauämter den Zustimmungsvorbehalt zum Abschluss von Sponsoringverträgen (Ziff. 4 des o. g. Erlasses) auf die Bezirksregierungen delegiert.

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

- 3. Forderung:** „im Zuge der Verwaltungsreform mit Budgetierung, eigenverantwortlicher Lenkung und Privatisierung darauf zu achten, dass interne Kontrollsysteme nicht vernachlässigt werden, insbesondere dass Planung, Überwachung, und Ausführung öffentlicher Vorhaben ebenso wie Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge in verschiedenen Händen liegen.“
-

Des Weiteren haben die mit Wirkung vom 1. Januar 1996 eingerichteten Prüfgruppen für die Bereiche Rheinland und Westfalen-Lippe auch im Jahr 1999 wieder bei 6 Staatlichen Bauämtern Sondergeschäftsprüfungen mit dem Ziel der Verhinderung von Korruption und Submissionsbetrug durchgeführt.

Mit Hilfe des Auswertungsprogramms IHVStat wurden geeignete Vergabe- und Vertragsunterlagen ausgewählt und stichprobenartig überprüft. Besonderes Augenmerk wurde wieder auf die jeweils gewählte Ausschreibungsart (z.B. öffentlich, beschränkt, freihändig) und auf die Behandlung der Angebote nach Eingang im Bauamt gelegt.

Verdachtsmomente im Hinblick auf Korruption oder Submissionsbetrug haben sich bei den Prüfungen nicht ergeben. Festgestellte Unzulänglichkeiten wurden mit den jeweiligen Amtsleitungen mit der Bitte erörtert, diese abzustellen. Die Dezernate 34 der zuständigen Bezirksregierungen wurden ebenfalls von den Prüfergebnissen in Kenntnis gesetzt. Diese werden im Rahmen ihrer Fachaufsicht auch anlässlich allgemeiner Geschäftsprüfungen nachhalten, ob die bei den Sondergeschäftsprüfungen zu Tage getretenen Mängel nachhaltig abgestellt werden.

MURL: Bei allen Landesoberbehörden im Geschäftsbereich sind in den Jahren 1996/97 Stabsstellen mit der Aufgabe Innenrevision / Prüfstelle zur vorbeugenden Korruptionsbekämpfung eingerichtet worden.

Die bei der LÖBF/LAfAO eingerichtete Innenrevision ist zuständig für den Bereich der Verwaltung für Agrarordnung. Die weiteren nachgeordneten Behörden im Geschäftsbereich (Staatliche Umweltämter, Veterinäruntersuchungsämter und das NRW-Landgestüt), die der Dienstaufsicht der Bezirksregierungen unterliegen, werden von den dort 1995/96 eingerichteten Innenrevisionen II geprüft. Die jährlichen Prüfprogramme werden regelmäßig mit mir abgestimmt.

Im Zuge der Verwaltungsmodernisierung ist zwei Behörden des Geschäftsbereich die dezentrale Budgetverantwortung übertragen worden. Bei der Kontrolle des Einsatzes der Budgetmittel werden mindestens die Maßstäbe angelegt, die auch für die übrigen Einnahmen und Ausgaben aus dem Epl. 10 zugrunde gelegt werden.

Mit einer hausinternen Regelung vom Dezember 1998 wurde für alle Auftragsvergaben des MURL festgelegt, dass in jeder Abteilung eine

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

- 3. Forderung:** „im Zuge der Verwaltungsreform mit Budgetierung, eigenverantwortlicher Lenkung und Privatisierung darauf zu achten, dass interne Kontrollsysteme nicht vernachlässigt werden, insbesondere dass Planung, Überwachung, und Ausführung öffentlicher Vorhaben ebenso wie Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge in verschiedenen Händen liegen.“
-

personelle, organisatorische und funktionale Trennung zwischen der Bedarfsstelle (Feststellung des Forschungs-, Untersuchungs- und Beschaffungsbedarf durch Fachreferate) und der Vergabeentscheidung durch eine zentralen Vergabestelle der jeweiligen Abteilung erfolgt.

Als Ergebnis der Bekanntgabe dieser Regelung im nachgeordneten Bereich kann festgestellt werden, dass inzwischen in nahezu allen Behörden des Geschäftsbereichs gleichermaßen verfahren wird.

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

4. Forderung: „die Kommunen zu ermutigen, durch konsequente Einführung und Umsetzung präventiver Maßnahmen der Korruption entgegenzutreten.“

IM (andere Ressorts sind nicht beteiligt):

Der Runderlass des Innenministeriums, zugleich im Namen des Ministerpräsidenten und aller Landesministerien, zur Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung vom 12.4.1999 (MBI. NRW. S. 498) hat sich ausführlich mit dem Problem der Korruption und deren Bekämpfung auseinandergesetzt. Dieser Erlass ist den Kommunen und den von ihnen beherrschten Unternehmen und Einrichtungen ausdrücklich zur Anwendung empfohlen worden. Den Kommunen sind damit konkrete Hinweise und Handlungsempfehlungen zur Bekämpfung der Korruption gegeben worden.

Die Berichte der kommunalen Spitzenverbände zur Umsetzung korruptionspräventiver Maßnahmen sind als Anlage² beigefügt.

² Stehen nicht in elektronischer Form zur Verfügung

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

5. Forderung: „die Sensibilisierung der Beschäftigten sämtlicher Hierarchiestufen, insbesondere in gefährdeten Bereichen, für die Gefahren und Mechanismen der Korruption zu verstärken.“

StK: Der Chef der Staatskanzlei hat alle Angehörigen des Geschäftsbereiches des Ministerpräsidenten auf den Gemeinsamen Runderlass zur „Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung“ aufmerksam gemacht. Ein Exemplar ist jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter ausgehändigt worden. Darüber hinaus wird allen Angehörigen des Geschäftsbereiches der Hauserlass Nr. 11 in der am 30. April 1997 veröffentlichten Form regelmäßig in Erinnerung gebracht; er regelt die Annahme von Belohnungen und Geschenken sowie die Bewirtung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes.

Mit Blick auf das abstrakte Gefährdungspotential, das in den meisten Fachbereichen der Staatskanzlei allerdings ungleich geringer ist als in anderen Ressorts, werden mit den Bediensteten aller Hierarchieebenen Gespräche über die möglichen Korruptionsmaßnahmen geführt. Dabei werden vor allem die Vorgesetzten in den in Betracht kommenden Aufgabenbereichen auf die Notwendigkeit hingewiesen, der Angelegenheit im Rahmen ihrer Kontroll- und Aufsichtsmöglichkeiten besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

FM: Das Bewusstsein der Beschäftigten für den Problembereich wurde durch einen Hauserlass geschärft, der allen Beschäftigten übersandt wurde. Eine entsprechende Unterrichtung des Rechenzentrums der Finanzverwaltung und der Bildungseinrichtungen erfolgte gleichfalls.

Ferner wurde allen Abteilungsleitern im Hause der Runderlass des Innenministeriums „Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der Öffentlichen Verwaltung“ vom 12.04.1999 zur Kenntnis und mit der Bitte um inhaltliche Weitergabe an die Beschäftigten ihres Geschäftsbereiches übersandt. Auch den Beschaffungsstellen der LFV ist der o.a. Runderlass bekanntgegeben worden. In den zumindest einmal jährlich stattfindenden gemeinsamen Arbeitskreissitzungen aller Beschaffungsstellen der LFV steht das Thema "Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung" seit einiger Zeit auf der Tagesordnung.

Ein weiteres Element der Korruptionsprävention ist die Sensibilisierung der Beschäftigten für Gefahren und Mechanismen der Korruption im Rahmen von Fortbildungsmaßnahmen. Hierbei bedient sich die Finanzverwaltung der Seminarangebote der Fortbildungsakademie des Innenministeriums NRW. Des Weiteren sind ressortinterne Fortbildungen

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

5. Forderung: „die Sensibilisierung der Beschäftigten sämtlicher Hierarchiestufen, insbesondere in gefährdeten Bereichen, für die Gefahren und Mechanismen der Korruption zu verstärken.“

vorgesehen. So ist z.B. die Vermittlung von Strategien gegen Korruption Bestandteil der Führungfortbildungskonzeption.

Es wird geprüft werden, ob und in wie weit auch die Vorgesetzten die Beschäftigten für das Thema sensibilisieren können.

- IM:** Mit dem RdErl. des Innenministeriums, zugleich im Namen des Ministerpräsidenten und aller Landesministerien „Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung“ vom 12.04.1999 (MBl. NRW 1999 S. 498) sind allen Behörden- und Einrichtungsleitungen des Landes Hinweise zur Sensibilisierung der Beschäftigten für die Gefahren und Mechanismen der Korruption gegeben worden, z.B.
- Stärkung des Problem- und Verantwortungsbewusstseins der Beschäftigten,
 - Stärkung des Unrechtsbewusstseins für korruptive Handlungen,
 - umfassende und ggf. regelmäßige Unterrichtung der Beschäftigten aller Hierarchieebenen über die einschlägigen Regelungen, wie z.B. über das Verbot der Annahme von Vorteilen und Geschenken, die Genehmigung von Nebentätigkeiten und bei Verstößen zu erwartende Sanktionen,
 - Information der Vorgesetzten über die verfügbaren Kontroll- und Aufsichts-, aber auch Sanktionsmöglichkeiten.
- Dazu bietet sich insbesondere an:
- Aushändigung des o.g. RdErl. im Zusammenhang mit der Ablegung des Dienstes bzw. der Verpflichtung,
 - ausführliche, praxisnahe Information der Beschäftigten in sensiblen Bereichen durch die Führungskräfte oder besonders fortgebildete Beschäftigte,
 - interne Öffentlichkeitsarbeit, z.B. durch Rundschreiben, Broschüren mit geltenden Regelungen und Praxisbeispielen,
 - Behandlung des Themas „Korruption“ in Mitarbeiterbesprechungen und Personalversammlungen,
 - Aufnahme des Themas „Korruptionsverhütung und –verfolgung“ in die Aus- und Fortbildung.

Die dargestellten Sensibilisierungsmaßnahmen sind im Geschäftsbereich des IM behörden-/einrichtungsspezifisch umgesetzt worden bzw. werden regelmäßig durchgeführt.

- JM:** 1.
Der unter Federführung des Innenministeriums ergangene gemeinsame Runderlass vom 12.04.1999 zur Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung wurde den Fachbereichen des

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

5. Forderung: „die Sensibilisierung der Beschäftigten sämtlicher Hierarchiestufen, insbesondere in gefährdeten Bereichen, für die Gefahren und Mechanismen der Korruption zu verstärken.“

Hauses und den Mittelbehörden des Geschäftsbereichs zur Beachtung bekannt gemacht. Der Runderlass ist im Justizministerialblatt veröffentlicht und in die Sammlung der Justizverwaltungsvorschriften aufgenommen worden.

Mit RV vom 07.04.1999 ist die neugefasste Verwaltungsverordnung des Innenministeriums und des Finanzministeriums zu § 76 LBG für den Justizbereich bekanntgegeben worden, die detaillierte Hinweise und Erläuterungen dazu enthält, was die Beschäftigten und die Dienstvorgesetzten im Hinblick auf das gesetzliche Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken zu beachten haben.

2.

Mit Wirkung vom 01.01.1999 sind bei den vier Staatsanwaltschaften Bochum, Bielefeld, Köln und Wuppertal Schwerpunkte für die Bearbeitung von Korruptionsstrafsachen mit dem Ziel eingerichtet worden, eine zügige Bearbeitung umfangreicher Korruptionskomplexe durch besonders befähigte Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sicherzustellen. Bei den Generalstaatsanwaltschaften und bei den Staatsanwaltschaften sind ferner Korruptionsansprechpartner bestimmt worden, die für Einzelfragen und die Koordinierung eines evtl. erforderlich werdenden abgestimmten Verhaltens mehrerer beteiligter Behörden zur Verfügung stehen.

Bereits im Herbst 1997 ist zwischen dem Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr als Landeskartellbehörde und den Staatsanwaltschaften des Landes eine enge Zusammenarbeit vereinbart worden. Danach unterrichten sich die Landeskartellbehörde und die Staatsanwaltschaften wechselseitig über Anzeigen wegen wettbewerbsbeschränkender Absprachen bei Ausschreibungen und koordinieren ggf. erforderliche Ermittlungen.

In Dienstbesprechungen „Korruption“, die von den Generalstaatsanwälten vorbereitet werden, treffen sich Vertreter des Justizministeriums und des Innenministeriums sowie Vertreter des kommunalen Bereichs einschließlich des nordrhein-westfälischen Städte- und Gemeindebundes, gelegentlich auch Vertreter des Landesrechnungshofes und der Steuerverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen, um Einzelfragen der Zusammenarbeit zu erörtern.

3.

Zur Sensibilisierung der Beschäftigten finden regelmäßig Tagungen für die im Beschaffungswesen tätigen Bediensteten des gehobenen und

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

5. Forderung: „die Sensibilisierung der Beschäftigten sämtlicher Hierarchiestufen, insbesondere in gefährdeten Bereichen, für die Gefahren und Mechanismen der Korruption zu verstärken.“

mittleren Dienstes, die im Bereich des Beschaffungswesens wichtige Funktionen wahrnehmen, statt. Die Tagungen dienen der Unterrichtung über das Vergabeverfahren nach der VOL und damit gezielt auch der Verdeutlichung der einschlägigen Vorschriften, die Manipulation im Vergabebereich verhindern sollen.

Erscheinungsformen der Korruption und ihre Bekämpfung sind ferner Gegenstand von an der Deutschen Richterakademie und der Justizakademie des Landes jährlich durchgeführten Tagungen. Diese richten sich in erster Linie an die mit der Strafverfolgung befassten Organe der Justiz.

In den im Rahmen der Reihe der Personalführung regelmäßig durchgeführten Fallseminaren wird das Thema Korruption bei Bedarf thematisiert; anhand eines Rollenspiels wird die Durchführung eines Mitarbeitergespräches exemplifiziert.

Weiter ist vorgesehen, dieses Thema bei Bedarf auch in die von hier aus einmal jährlich stattfindenden Dienstbesprechungen mit den zuständigen Dezernenten aller Mittelbehörden über allgemeine und aktuelle Angelegenheiten des öffentlichen Auftragswesens einzubeziehen.

MWMTV: In Ausfüllung der VV zu § 76 LBG NW sind mit Hausmitteilung vom 28.11.1996 an alle Beschäftigten Hinweise zum Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken im öffentlichen Dienst ergangen.

Ebenfalls allen Beschäftigten wurden Abdrucke des gem. Rd.Erl. vom 12.04.1999 mit der Bitte um Beachtung zur Kenntnis gegeben.

Mit Hausmitteilung vom 07.03.2000 wurden alle Beschäftigten nochmals auf den Runderlass, insbesondere auf das sensible Gebiet "Sponsoring" hingewiesen.

Darüber hinaus wurde bzw. wird durch Seminare zum Vergaberecht (Dez. 1999 und Mai 2000) gezielt zum Thema fortgebildet. Das Erkennen der Bedeutung und des Stellenwerts des Vergaberechts ist insgesamt bei den Beschäftigten stark gestiegen und trägt insoweit zu einer wirksamen Korruptionsprävention bei.

Auch bei Personalrätetagungen und in Mitarbeitergesprächen ist eine Sensibilisierung der Beschäftigten im Zusammenhang mit dem Thema "Verhütung und Bekämpfung von Korruption" erfolgt.

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

5. Forderung: „die Sensibilisierung der Beschäftigten sämtlicher Hierarchiestufen, insbesondere in gefährdeten Bereichen, für die Gefahren und Mechanismen der Korruption zu verstärken.“

In unregelmäßigen Abständen werden Sitzungen einer seit mehreren Jahren eingerichteten Arbeitsgruppe "Korruptionsprävention" durchgeführt, um neue Erkenntnisse zu diskutieren und auszuwerten.

MASSKS: Die Auswertung der von den Abteilungen des Hauses und den nachgeordneten Behörden und Einrichtungen des MASSKS zum 31.01.2000 vorgelegten Berichte zur Verhütung und Bekämpfung von Korruption hat deutlich gemacht, dass ein Bewusstsein für Gefährdungen korruptiver Art, wenn auch in durchaus unterschiedlicher Ausprägung, schon vor der Veröffentlichung des RdErl. des Innenministeriums vom 12.04.1999 vorhanden gewesen ist. Insofern stellt der RdErl. keinen völligen Neuansatz dar, sondern baut auf bereits Vorhandenem auf und erhöht den Grad der Sensibilisierung der Beschäftigten für korruptive Zusammenhänge. Im Interesse der Sensibilisierung der Beschäftigten ist der RdErl. zur Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung allen Bediensteten zur Kenntnis gegeben worden.

Eine weitere Stärkung und Stabilisierung des Bewusstseins und der Sensibilisierung der Beschäftigten hatte die Erläuterung des RdErl. durch einen vom Staatssekretär unterzeichneten Hauserlass sowie entsprechende Erlasse vom 08.11.1999 zum Ziel.

Darüber hinaus wurde und wird das Thema „Korruption“ in Hausmitteilungen, in Mitarbeiterbesprechungen, in Personalversammlungen, in Dienst- und in Dezernatsbesprechungen angesprochen.

Ferner haben in zahlreichen Ämtern Informationsveranstaltungen zu diesem Thema, zum Teil unter Mitwirkung von Vertretern des Dezernats 14 der jeweils zuständigen Bezirksregierung, stattgefunden.

Die Beschäftigten wurden und werden kontinuierlich auf das grundsätzliche Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken (überwiegend unter Hinweis auf Nr. 2.7.1 des RdErl. und § 76 LBG, teilweise unter Beifügung der zu § 76 LBG ergangenen Verwaltungsvorschriften) sowie die dienst- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen bei Nichtbeachtung schriftlich hingewiesen. Zum Teil wird auf das grundsätzliche Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken auch in Besprechungen regelmäßig mündlich hingewiesen. Von verschiedenen Ämtern werden Geschenke an die Firmen zurückgeschickt, verbunden mit der Bitte, zukünftig von der Übersendung von Geschenken abzusehen. Von anderen Ämtern werden die Geschenke entweder zurückgeschickt oder sozialen Einrichtungen zur Verfügung gestellt.

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

5. Forderung: „die Sensibilisierung der Beschäftigten sämtlicher Hierarchiestufen, insbesondere in gefährdeten Bereichen, für die Gefahren und Mechanismen der Korruption zu verstärken.“

Eine wirkungsvolle Verhütung und Bekämpfung von Korruption ist nur dann möglich, wenn entsprechende Maßnahmen von möglichst allen Beschäftigten getragen und unterstützt werden. Der Sensibilisierung der Beschäftigten insgesamt und einer Information von Vorgesetzten in Bezug auf die Ausübung der Dienst- und Fachaufsicht sowie ihrer Führungsverantwortung und der Inhaber(innen) von Dienstposten, die einer besonderen Korruptionsgefahr unterliegen, durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen kommt eine besondere Bedeutung zu. Es ist deshalb geplant, neben den von der Fortbildungsakademie des Innenministeriums angebotenen Seminaren zur Korruptionsprävention für den Geschäftsbereich des MASSKS Fortbildungen als eintägige Inhouse-Seminare anzubieten. Ein entsprechender Konzept-Entwurf wurde inzwischen erarbeitet. Die Durchführung der ersten Inhouse-Seminare ist für die zweite Jahreshälfte 2000 vorgesehen. Den Bediensteten wird in diesem Zusammenhang nachdrücklich nahegelegt, an den Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Die Behördenleitungen des nachgeordneten Geschäftsbereichs werden darüber hinaus darum gebeten, darauf hinzuwirken, dass das Fortbildungsangebot möglichst umfassend wahrgenommen wird.

MSWWF: Im Schulbereich wird die Thematik immer wieder in Dienstbesprechungen mit Vertretern der oberen Schulaufsichtsbehörden behandelt und von dort in Dienstbesprechungen mit Schulaufsichtsbeamten und in Schulleiterbesprechungen transportiert. Die Beschäftigten in den korruptionsgefährdeten Bereichen der Hochschulen werden durch regelmäßige Dienstbesprechungen, Pressemitteilungen und Umläufe für diese Problematik sensibilisiert. Beim jährlichen Erfahrungsaustausch zwischen den Leitern der Hausabteilungen, der Personalabteilungen und der Beschaffungsabteilungen der Hochschulen wird dieses Thema auch hochschulübergreifend behandelt. Die hochschulübergreifende Fortbildung bietet regelmäßig ganztägige Sonderseminare für die Bekämpfung von Korruption an.

Bei Neueinstellungen im Verwaltungsbereich wird der Gemeinsame Runderlass „Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung“ vom 12.4.1999 ausgehändigt.

MFJFG: Ministerium: In Vorbereitung sind derzeit hausinterne Fortbildungsmaßnahmen vergleichbar dem Fortbildungsangebot des Innenministeriums. Entsprechende Runderlasse und Vorschriften werden ins Intranet des Hauses eingestellt und als Hausmitteilung allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt gemacht. Eine Sensibilisierung der Beschäftigten

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

5. Forderung: „die Sensibilisierung der Beschäftigten sämtlicher Hierarchiestufen, insbesondere in gefährdeten Bereichen, für die Gefahren und Mechanismen der Korruption zu verstärken.“

wird auch im Rahmen von Mitarbeitergesprächen und Dienstbesprechungen durchgeführt bzw. angestrebt.

Nachgeordneter Bereich: Relevante Vorschriften werden durch Aushang, Umläufe und/oder Hausmitteilung bekannt gemacht. Eine Sensibilisierung findet ferner im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergespräches und in Dienstbesprechungen statt, ebenso werden entsprechende Fortbildungsmaßnahmen angeboten.

MBW: Die Beschäftigten der Staatlichen Bauverwaltung wurden in den letzten Jahren in verschiedenen Fortbildungsveranstaltungen zum Thema "Korruption in der öffentlichen Verwaltung" – insbesondere zum Thema "Belohnung und Geschenke" – fortgebildet. Neben diesem Schwerpunkt, der sich nach den beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften zu richten hat, sollten die Beschäftigten für die Bereitschaft sensibilisiert werden, Korruption offen anzusprechen oder aufzudecken. Die Zielsetzung ist die Erreichung eines Verhaltenskodexes zur Korruptionsbekämpfung.

MURL: Regelmäßig werden Bedienstete bei ihrer Einstellung mündlich und/oder schriftlich über die Bestimmungen des Verbots der Vorteilsannahme für Angehörige des öffentlichen Dienstes und die Folgen bei Nichtbeachtung belehrt.

Darüber hinaus werden die in meinem Geschäftsbereich Beschäftigten insbesondere bei folgenden Anlässen bzw. durch folgende Maßnahmen zum Thema Korruptionsprävention sensibilisiert:

- Hinweise und Informationen im Rahmen von Personalversammlungen.
- Hinweise und Erörterungen im Rahmen von Dienstbesprechungen und Mitarbeitergesprächen.
- Gezielte Hinweise auf bzw. Behördenumlauf von veröffentlichte/n oder ressortinterne/n Runderlasse/n zu diesem Thema.
- Amtsinterne Rundschreiben und Aushänge am "Schwarzen Brett".
- Hinweise insbes. zum Weihnachtsfest bzw. Jahreswechsel über das grundsätzliche Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken.
- Themenbezogene externe und interne Fortbildungsmaßnahmen.

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

6. Forderung: „die Motivation der Beschäftigten zu fördern.“

StK: Die fachliche Kompetenz und das persönliche Engagement motivierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmen die internen Abläufe und das äußere Erscheinungsbild der Staatskanzlei. Die Motivation steht schon deshalb im Mittelpunkt der Mitarbeiterführung und wird gezielt gefördert.

In der Staatskanzlei ist mit Beginn des Jahres ein Prozess zur Organisationsentwicklung eingeleitet worden. Bestandteil dieser Organisationsentwicklung ist neben der Förderung der Effektivität der Aufgabewahrnehmung und der Einführung moderner Management-Methoden die Verbesserung der Motivation der Beschäftigten. Der eingeleitete Prozess setzt auf Partizipation und kann nur mit den Mitarbeitern gemeinsam zum Ziel geführt werden.

Der bevorstehende Umzug der Vertretung des Landes Nordrhein-Westfalen beim Bund nach Berlin stellt an die dort Beschäftigten besondere Anforderungen. Die Hausleitung ist im engen Dialog mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit dem Personalrat, um die tatsächlich vorhandene positive Arbeitsmotivation zu stärken.

In allen Bereichen werden Mitarbeiter- und Vorgesetztengespräche geführt.

FM: In der Finanzverwaltung wurde im Jahr 1999 die Leistungsprämie erstmals als motivationsfördernde Maßnahme eingesetzt. Darüber hinaus dürften sich in Zukunft die für die Steuerverwaltung entwickelten Werdegangmodelle zur individuellen Karriereplanung der Beschäftigten und die Einführung von Mitarbeitergesprächen motivationssteigernd auswirken.

IM: Motivation ist im Wesentlichen durch die unmittelbare Kommunikation zwischen allen Beschäftigten und im Führungsprozess beeinflussbar. Erlasse und Richtlinien bieten nur den Rahmen, der von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konkret ausgefüllt werden muss. Besonderer Stellenwert kommt der Delegation von Aufgaben, der Herstellung von Transparenz und der Führung von Mitarbeitergesprächen zu. Dementsprechend sind Führungsgrundsätze in der Polizei bereits seit vielen Jahren Gegenstand von Aus- und Fortbildung und in § 4 der Geschäftsordnung der Kreispolizeibehörden (RdErl. v. 10.9.1993, SMBl. NRW. 20020) verankert.

Mit der Einführung des Neuen Steuerungsmodells der Polizei ist dem Prozess der Zielvereinbarung ein neuer, weiterer Rahmen gegeben, der

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

6. Forderung: „die Motivation der Beschäftigten zu fördern.“

über Landes-, Bezirks- und Behördenziele hinunter reicht bis zu Zielvereinbarungen, die Basis-Organisationseinheiten (Dienstgruppen in Polizeiwachen und Ermittlungskommissariate) treffen. Darin liegen motivationale Aspekte, die Identifikation mit der Aufgabe wird gesteigert, individuelle Gestaltungsfreiräume werden genutzt.

Aktuell ist ein Landesziel "Vereinbarung von Qualitätsleitsätzen in Basisorganisationseinheiten" mit allen Behörden und Einrichtungen im Polizeibereich vereinbart.

Innerhalb dieses Prozesses, der bis zum Ende des Jahres 2001 dazu führt, dass jede Basisorganisationseinheit für ihren Bereich maßgeschneiderte Leitsätze erarbeitet hat, wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gelegenheit gegeben, ihre Vorstellungen über und ihre Erwartungen an die Qualität der eigenen Dienstleistungen zu formulieren. Hiervon werden sowohl generell motivationssteigernde Effekte ausgehen als auch korruptionspräventive Aspekte eine Verstärkung erfahren.

JM: Die Motivation der Beschäftigten wird durch vielfältige Maßnahmen gefördert. Neben der Gewährung von Leistungsprämien seien nur die Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten für die Beschäftigten, die gemeinsame Erarbeitung von Leitbildern sowie das Bestehen und die Weiterentwicklung interessanter Fortbildungsangebote genannt.

MWMTV: Wie bereits in den Ausführungen zur Forderung 2 erwähnt, wird u.a. durch Berücksichtigung des Rotationsinteresses ein qualifikations- und interessengerechter Einsatz der Beschäftigten gewährleistet. Im Rahmen einer derzeit stattfindenden umfassenden Führungsfortbildung steht insbesondere das Thema Motivation der Beschäftigten im Vordergrund, wobei es vor allem um Leistungsbereitschaft, Leistungsfähigkeit durch Förderung und Leistungsmöglichkeit durch Potentialentfaltung in der Organisation geht.

MASSKS: Zur Motivationssteigerung der Beschäftigten werden sowohl im MASSKS als auch im nachgeordneten Geschäftsbereich verschiedene Ansätze verfolgt:
Verbesserung der Arbeitsbedingungen (z.B. durch Professionalisierung von Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz), Intensivierung von Fortbildung und Führungskräftefortbildung im Rahmen eines ganzheitlichen Qualifizierungszyklus, Initiierung neuer Formen der Arbeitsorganisation und der Zusammenarbeit, konsequente Ausschöpfung von Beförderungsmöglichkeiten, Nutzung des motivationsfördernden Charakters von Leistungsprämien, Berücksichtigung individueller Personalentwicklungswünsche etc.. Dabei darf nicht übersehen werden, dass die finan-

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

6. Forderung: „die Motivation der Beschäftigten zu fördern.“

ziellen Rahmenbedingungen die Wirksamkeit motivationsfördernder Maßnahmen erschweren.

MSWWF: Auch durch die Organisationsuntersuchungen rückt dieses Thema verstärkt in den Blickpunkt der Personal- und Organisationsentwicklung. Transparenz der Entscheidungen, Führungsverantwortung, Mitarbeitergespräche, Abflachung der Hierarchien und Delegation von Entscheidungsbefugnissen sind regelmäßig Thema von Dienstbesprechungen und Fortbildungsveranstaltungen.

MFJFG: Ministerium: Die Förderung der entsprechenden Motivation findet – soweit überhaupt erforderlich - im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergespräches über die Zusammenarbeit, anlässlich von Dienstbesprechungen und im Zusammenhang mit funktionsbezogenen Schulungen statt. Entsprechende Fortbildungswünsche werden grundsätzlich unterstützt und befürwortet.

Nachgeordneter Bereich: Eine Förderung der entsprechenden Motivation der Beschäftigten erfolgt ebenfalls im Rahmen von Dienstbesprechungen, Mitarbeitergesprächen und im Zusammenhang mit funktionsbezogenen Schulungen sowie in Form der grundsätzlichen Unterstützung bei Fortbildungen.

MBW: Erfolgt im Rahmen der unter Forderung 5 (Sensibilisierung der Beschäftigten) genannten Maßnahmen.

MURL: Hierzu gibt es bei den einzelnen Dienststellen die unterschiedlichsten Ansätze. Wesentliche Mittel zur Mitarbeitermotivation sind nach Einschätzung der Behörden – soweit diese Instrumente dort angewendet werden –:

- Mitarbeitergespräche,
- Zielvereinbarungen,
- Behördenleitbild,
- Transparenz und Einbindung der Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse,
- eignungs- und neigungsgerechter Einsatz,
- Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen,
- Leistungsprämie.

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

7. Forderung: „das zum Zweck der Korruptionsbekämpfung fortentwickelte Nebentätigkeitsrecht konsequent anzuwenden und ggf. weiterzuentwickeln.“

- StK:** Die Angehörigen des Geschäftsbereichs der Staatskanzlei üben nur in wenigen Fällen Nebentätigkeiten aus. Im gehobenen und höheren Dienst steht dabei Lehrtätigkeit im Vordergrund. Über Änderungen des Nebentätigkeitsrechts werden die Bediensteten aktuell informiert.
- FM:** Regelmäßig zu Jahresanfang werden die Beschäftigten per Erlass über die aktuellen Regelungen im Nebentätigkeitsrecht unterrichtet. Die Beschäftigten bestätigen die Kenntnisnahme durch ihre Unterschrift. Nebentätigkeiten werden nicht eigenverantwortlich von nur einer Person genehmigt. Darüber hinaus werden Nebeneinnahmen über 1.200,- DM p.a. dem Staatssekretär vorgelegt.
- IM:** Der nachgeordnete Bereich wurde darauf hingewiesen, dass in korruptionsgefährdeten Bereichen bei der Erteilung von Nebentätigkeiten ein strenger Maßstab anzulegen ist. Art und Umfang der Nebentätigkeiten werden z.Zt. überprüft.
- JM:** Im richterlichen Bereich hat die Justizverwaltung bereits im Jahre 1994 durch Verwaltungsanordnung die Beschränkung festgelegt, dass bei Nebentätigkeiten als Schiedsrichter oder Schiedsgutachter jeweils nur eine Genehmigung pro Jahr erteilt wird unter der weiteren Voraussetzung, dass eine zuvor genehmigte Nebentätigkeit dieser Art abgeschlossen ist. Die Regelung hat sich bewährt.
- Die Änderungen des Nebentätigkeitsrechts werden den Beschäftigten bekannt gemacht. Auch erfolgt mit der Anforderung der von Gesetzes wegen jährlich vorzulegenden Aufstellung über Art und Umfang der ausgeübten Nebentätigkeit sowie der hierbei erzielten Einnahmen jährlich ein Hinweis auf die zu beachtenden Vorschriften des Nebentätigkeitsrechts. Bei der Erteilung der Nebentätigkeitsgenehmigungen ist regelmäßig das Vier-Augen-Prinzip gewährleistet.
- MWMTV:** Die Beschäftigten werden regelmäßig über das Nebentätigkeitsrecht unterrichtet, zuletzt mit einem entsprechenden Schreiben an alle Beschäftigten vom 8. September 1999 aus Anlass der Änderung des Nebentätigkeitsrechts. Nebentätigkeiten werden zwar von einer Person (Abteilungsleitung) genehmigt, allerdings (schon bedingt durch den Dienstweg) immer von mehreren Personen geprüft.
- MASSKS:** Die Änderungen zum Nebentätigkeitsrecht im Rahmen des Neunten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 20. April 1999 sind allen Bediensteten zur Kenntnis gegeben worden.

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

7. Forderung: „das zum Zweck der Korruptionsbekämpfung fortentwickelte Nebentätigkeitsrecht konsequent anzuwenden und ggf. weiterzuentwickeln.“

Jährlich werden die Beschäftigten auf die Verpflichtung zur Meldung von Nebeneinnahmen hingewiesen. In diesem Zusammenhang wird darauf aufmerksam gemacht, dass unabhängig von der Anzeigepflicht für Nebentätigkeiten nach den Bestimmungen des LBG bzw. BAT die Verpflichtung besteht, alle Nebentätigkeiten, auch wenn sie nicht genehmigungspflichtig sind, dem Dienstvorgesetzten vor ihrer Aufnahme schriftlich anzuzeigen.

Anträge auf Genehmigung oder die Anzeige von Nebentätigkeiten sind auf dem Dienstweg vorzulegen. Dadurch wird auch zur Sensibilisierung der Vorgesetzten beigetragen. Die Genehmigung von Nebentätigkeiten erfolgt unter strikter Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips.

MSWWF: In Dienstbesprechungen und im Wege von Runderlassen wird regelmäßig das neue Nebentätigkeitsrecht angesprochen. Im Rahmen der Übergangsvorschriften in § 1 des Artikels IX des Neunten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 20.4.1999 werden alle Nebentätigkeitsgenehmigungen für Beschäftigte im Hochschulbereich durch das Ministerium für Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung überprüft. An den Genehmigungen für diesen Beschäftigtenkreis sind im Ministerium das Fachreferat und das regional zuständige Hochschulreferat beteiligt. Innerhalb der Hochschulverwaltungen werden die Nebentätigkeiten durch das Personaldezernat genehmigt und jährlich durch Abfragen überprüft.

MFJFG: Ministerium: Die Bekanntgabe entsprechender Vorschriften findet über Hausmitteilungen statt. Darüber hinaus bietet das Fachreferat Einzelberatungen an und fragt einmal jährlich Art, Umfang und Höhe der Vergütungen ab. An dem Genehmigungsverfahren werden grundsätzlich mehrere Personen (z.B. im Wege fachlicher Stellungnahme oder Mitzeichnung) zur Vermeidung von Missbrauch beteiligt.

Nachgeordneter Bereich: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in Dienstbesprechungen, durch Umläufe sowie Hausmitteilungen entsprechend informiert. Ebenso werden sie regelmäßig zur Abgabe einer Erklärung bezüglich ausgeübter Nebentätigkeiten aufgefordert.

MBW: Die Beschäftigten der Staatlichen Bauverwaltung und des Ministeriums werden regelmäßig über Änderung des Nebentätigkeitsrechts hingewiesen. Darüber hinaus ist die Thematik auf den Tagungen der Leitungsebene und den Regionalkonferenzen dargestellt worden. Bei diesen Anlässen werden die Amtsleitungen regelmäßig auf die Beachtung der geltenden Nebentätigkeitsregelung hingewiesen.

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

7. Forderung: „das zum Zweck der Korruptionsbekämpfung fortentwickelte Nebentätigkeitsrecht konsequent anzuwenden und ggf. weiterzuentwickeln.“

Nebentätigkeiten werden nicht durch eine Person genehmigt. Nach der Verordnung über die Zuständigkeit in beamtenrechtlichen Angelegenheiten sowie Angelegenheiten der Arbeitnehmer/innen sind hierfür die Bezirksregierungen (für die Staatlichen Bauämter) die Oberfinanzdirektionen (für die Beschäftigten der Bauabteilung) sowie die Instituts- und Einrichtungsleitung des LB und der FBE (für ihren eigenen Bereich) verantwortlich. Über die Anzahl der genehmigten Nebentätigkeiten ist dem Ministerium einmal pro Jahr zu einem festen Termin zu berichten.

MURL: Die Beschäftigten im Geschäftsbereich des MURL werden durchweg regelmäßig über das aktuelle Nebentätigkeitsrecht bzw. dessen Änderungen unterrichtet.

Anlass bzw. Form der Unterrichtung sind:

- Belehrungen und Aushändigung der einschlägigen Bestimmungen bei Neueinstellungen,
- mehr oder weniger regelmäßig durch Hausmitteilungen,
- Aushänge am Schwarzen Brett,
- Personalversammlungen und/oder Dienstbesprechungen,
- Amtliche Mitteilungsblätter der dienstaufsichtführenden Behörden.

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

8. Forderung: „ das Disziplinarrecht und die tarifrechtlichen Möglichkeiten konsequent auszuschöpfen, um durch Abschreckungseffekt die Hemmschwelle für korruptives Handeln zu erhöhen.“

StK: Im Geschäftsbereich des Ministerpräsidenten ist bislang kein Fall von Korruption bekannt geworden.

FM: In der Vergangenheit sind in der Finanzverwaltung NRW keine Korruptionsfälle bekannt geworden, die arbeitsrechtliche oder disziplinarrechtliche Konsequenzen erfordert hätten.

In insgesamt 20 Verdachtsfällen sind Ermittlungen durchgeführt worden. In 17 Fällen hat sich der Verdacht nicht bestätigt. In den verbleibenden 3 Fällen sind die Ermittlungen noch nicht abgeschlossen.

Eine Kontrolle findet im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht der Oberfinanzdirektionen über die Finanzämter und des Finanzministeriums über die Oberfinanzdirektionen und die übrigen nachgeordneten Behörden und Einrichtungen statt.

Die Notwendigkeit einer Weiterentwicklung des Disziplinarrechts hat sich bisher nicht ergeben.

IM: Die disziplinarrechtlichen und tarifrechtlichen Möglichkeiten werden auch unter dem Gesichtspunkt der Korruptionsbekämpfung konsequent ausgeschöpft.

JM: Die disziplinar- und arbeitsrechtlichen Möglichkeiten werden bei schwerwiegenden Dienstvergehen, zu denen Korruptionsdelikte regelmäßig gehören, konsequent ausgeschöpft. Eine Kontrolle ist schon durch das gesetzlich vorgesehene Änderungsrecht des höheren Dienstvorgesetzten und der obersten Dienstbehörde (§§ 27 Abs. 2 und 32 Abs. 2 DO NW) sowie entsprechende Berichtspflichten gewährleistet. Anlass zu einer Änderung des Disziplinarrechts besteht nicht.

MWMTV: Unter dem Gesichtspunkt der Korruptionsbekämpfung ist die Ausschöpfung disziplinarrechtlicher und arbeitsrechtlicher Möglichkeiten bislang nicht relevant geworden. Aus hiesiger Sicht besteht bisher keine Notwendigkeit zur Änderung des bestehenden Disziplinar- bzw. Arbeitsrechts.

MASSKS: Für eine Anwendung der disziplinarrechtlichen und arbeitsrechtlichen Möglichkeiten unter dem Gesichtspunkt der Korruptionsbekämpfung bestand bisher keine Notwendigkeit. Soweit aufgrund anderweitigen Fehlverhaltens Handlungsbedarf geboten ist, werden die disziplinarrechtlichen und arbeitsrechtlichen Möglichkeiten konsequent aus-

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

8. Forderung: „ das Disziplinarrecht und die tarifrechtlichen Möglichkeiten konsequent auszuschöpfen, um durch Abschreckungseffekt die Hemmschwelle für korruptives Handeln zu erhöhen.“

geschöpft. Kontrolliert wird durch Berichtswesen. Änderungsbedarf bezüglich des bestehenden Disziplinarrechts bzw. Arbeitsrechts im Hinblick auf die Korruptionsbekämpfung wird nicht gesehen.

MSWWF: Im Geschäftsbereich des Ministerium für Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung sind in den letzten Jahren nur in den Hochschulen wenige Korruptionsfälle bekannt geworden, so dass wegen der fehlenden Erfahrungen konkrete Vorschläge zur Änderung des bestehenden Disziplinar- bzw. Arbeitsrechts nicht gemacht werden können.

MFJFG: Ministerium: Korruptionsfälle sind in den letzten Jahren nicht festgestellt worden. Eine Erweiterung des bestehenden Rechts wird nicht für erforderlich gehalten.

Nachgeordneter Bereich: Entsprechende Maßnahmen waren bisher noch nicht einzuleiten. Eine Weiterentwicklung wird nicht für erforderlich gehalten.

MBW: Die disziplinarrechtlichen und arbeitsrechtlichen Möglichkeiten sind im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bauen und Wohnen konsequent ausgeschöpft worden. Sie eröffnen ausreichende Handlungsspielräume, in diesen Fällen tätig zu werden. Eine Erweiterung des Disziplinarrechtes bzw. Arbeitsrechtes im Hinblick auf die Korruptionentwicklung wird nicht für erforderlich gehalten.

MURL: Sofern erforderlich werden die notwendigen disziplinar- und arbeitsrechtlichen Möglichkeiten konsequent angewendet. Aktuelle Fälle liegen z.Zt. nicht vor. Die bei Feststellung doloser Handlungen disziplinar- und arbeitsrechtlich einzuleitenden Maßnahmen und deren Konsequenzen sind m.E. ausreichend geregelt.

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

9. Forderung: „zu prüfen, ob und inwieweit Beteiligungsrechte der Bürger und Bürgerinnen an staatlichen Entscheidungen und die Kontrolle der Exekutive ausgebaut werden können.“

- StK:** Für den Geschäftsbereich des Ministerpräsidenten ist weder die Notwendigkeit noch die Möglichkeit eines Ausbaus von Beteiligungsrechten zu erkennen.
- FM:** Durch eine Pressemitteilung des Innenministeriums wurde die Öffentlichkeit darüber informiert, dass eine Stelle für Vergabeausschlüsse im Finanzministerium eingerichtet wurde. Ferner wurde darauf hingewiesen, dass in den Ministerien Ansprechstellen eingerichtet wurden, an die sich neben den Beschäftigten auch die Bürgerinnen und Bürger des Landes direkt wenden können, wenn sie den konkreten Verdacht von Korruption in einer Dienststelle des Landes haben. Hierzu wurde ein geeigneter Vordruck zur Entgegennahme von etwaigen Anrufen erstellt. Bislang ist ein derartiger Anruf noch nicht eingegangen.
- IM:** Es werden keine Möglichkeiten zum Ausbau von Beteiligungsrechten gesehen.
- JM:** Die Stellungnahme bleibt dem nächsten Bericht vorbehalten.
- MWMTV:** Konkrete Diskussionsergebnisse liegen zurzeit noch nicht vor.
- MASSKS:** Das MASSKS ist fortlaufend bemüht, sein Verwaltungshandeln für alle Bürgerinnen und Bürger transparent und nachvollziehbar zu machen. MASSKS wird diese Bemühungen fortsetzen, um auch auf diesem Wege korruptivem Handeln vorzubeugen.
- MSWWF:** Aus den vereinzelt Vorkommnissen im Hochschulbereich lässt sich nicht beurteilen, ob und ggf. in welchem Umfang Beteiligungsrechte der Bürgerinnen und Bürger an staatlichen Entscheidungen landesweit zur Abhilfe geeignet sind.
- MFJFG:** Ministerium: Ein Bedarf hierfür wird nicht gesehen.
Nachgeordneter Bereich: Ein Ausbau wird nicht für praktikabel gehalten.
- MBW:** Fehlanzeige.
- MURL:** Die Beteiligungsrechte der Bürgerinnen und Bürger bei Maßnahmen der Staatlichen Umweltverwaltung werden im Rahmen der weitgehend bestehenden rechtlichen Vorgaben gewährt. Inwieweit eine diesbezügliche Ausweitung sinnvoll und zweckmäßig wäre, bleibt zu prüfen.

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

10. Forderung: „zu prüfen, inwieweit Akteneinsichtsrechte unter Wahrung des Datenschutzes erweitert werden können.“

StK: Es gilt das zur 9. Forderung Gesagte.

FM: Durch das Neunte Dienstrechtsänderungsgesetz wurde in § 102 Abs. 3 LBG eine Erweiterung des dort geregelten Personenkreises mit Zugang zur Personalakte eingeführt. Danach haben Personen, die mit Aufgaben der Innenrevision beauftragt sind, Zugang zur Personalakte. Dementsprechend wird aber auch eine schlüssige Darlegung der Voraussetzungen des Personalaktenzugangsrechts abverlangt. Im Finanzministerium besteht hierzu die Ansicht, dass die Anforderungen an die Darlegungspflicht nicht überspannt werden dürfen, um den Zweck der Innenrevision nicht zu gefährden, zumal nach diesseitiger Einschätzung der Schutzbereich der Innenrevision „Ansehen des gesamten Öffentlichen Dienstes in der Öffentlichkeit“ umfassender zu bewerten ist, als der Schutzbereich der übrigen in § 102 Abs. 3. Satz 2 LBG NRW genannten besonderen Beauftragten des Dienstherrn.

IM: Soweit die Polizei strafverfolgend tätig ist, unterliegt das Akteneinsichtsrecht den Bestimmungen der Strafprozessordnung und der Entscheidung der zuständigen Staatsanwaltschaften und Gerichte. Im Rahmen des Entwurfes des Strafverfahrensänderungsgesetzes (StVÄG 99), der sich noch im Gesetzgebungsverfahren befindet, werden sich weitere Veränderungen ergeben. Es kann jedoch festgestellt werden, dass das Akteneinsichtsrecht in Strafverfahren traditionell sehr weitgehend ist und unter korruptionspräventiven Gesichtspunkten keiner Änderung bedarf.

Für das Verwaltungshandeln und fiskalische Handeln der Polizei gelten die allgemeinen verwaltungsrechtlichen, zivil- und wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen.

Im übrigen wird darauf hingewiesen, dass ein Gutachten zum Akteneinsichtsrecht am 03.02.2000 im Ausschuss für Innere Verwaltung des Landtags NRW beraten wurde.

JM: Die Stellungnahme bleibt dem nächsten Bericht vorbehalten.

MWMTV: Konkrete Diskussionsergebnisse liegen zurzeit noch nicht vor.

MASSKS: Nach den bisherigen Erfahrungen reichen die bestehenden Regelungen zum Akteneinsichtsrecht aus.

MSWWF: Auch dazu können wegen der geringen Fallzahlen keine auf Erfahrungen basierenden Vorschläge gemacht werden.

**Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
„Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom
2.11.1999
(LT –Drs. 12/4405)**

Umsetzung der Forderungen des o.a. Antrags innerhalb der Landesregierung

10. Forderung: „zu prüfen, inwieweit Akteneinsichtsrechte unter Wahrung des Datenschutzes erweitert werden können.“

MFJFG: Ministerium: Eine Notwendigkeit hierfür wird nicht gesehen.
Nachgeordneter Bereich: Eine Erweiterung des Akteneinsichtsrechtes wird nicht für angemessen gehalten.

MBW: Fehlanzeige.

MURL: Nach dem Umweltinformationsgesetz (UIG) hat jedermann ein subjektiv-öffentliches Recht auf freien Zugang zu Informationen über die Umwelt. Dieses Recht kann abweichend von der Regel des allgem. Verwaltungsverfahrenrechts unabhängig vom Nachweis eines Zugangsinteresses wahrgenommen werden und wird von den Behörden des MURL-Geschäftsbereichs zügig und unbürokratisch gewährt.

Die Gemeinden und Gemeindeverbänden (GV) sehen bei der Erteilung von Auskünften, der Gewährung von Akteneinsicht oder der Überlassung von Informationsträgern gem. § 4 des UIG von der möglichen Erhebung einer Verwaltungsgebühr ab. Der Gebührenaufschlag wird vom MURL erstattet.

Inwieweit eine solche Regelung auf weitere Verwaltungsbereiche übertragen werden kann und soll bleibt zu prüfen.