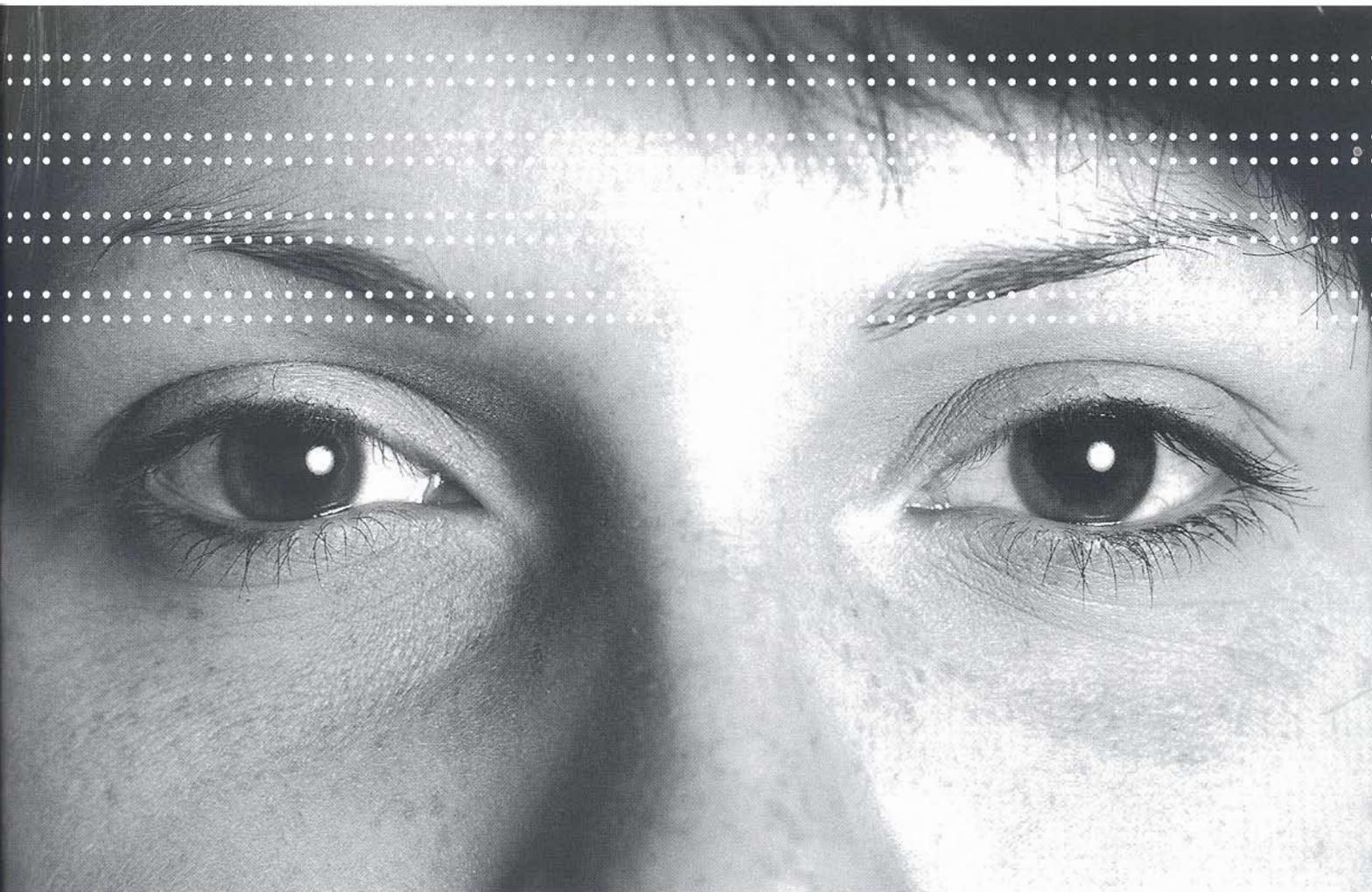


5. Bericht der Landesregierung Nordrhein-Westfalen zur Korruptionsprävention

*Korruption effektiv verhindern –
präventive Maßnahmen verstärken*

Stand Oktober 2004



5. Bericht der Landesregierung Nordrhein-Westfalen zur Korruptionsprävention

Korruption effektiv verhindern -
präventive Maßnahmen verstärken

Stand Oktober 2004

Einleitung

Mit seiner EntschlieÙung „Korruption effektiv verhindern – präventive Maßnahmen verstärken“ vom 03.11.1999 (LT-Drs. 12/4405, Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 02.11.1999) hat der Landtag des Landes Nordrhein-Westfalen die Landesregierung aufgefordert, regelmäßig einen Bericht über die Entwicklung im Bereich der Korruptionsprävention vorzulegen. In dieser EntschlieÙung werden insgesamt zehn Forderungen aufgelistet, auf deren Umsetzung der Bericht einzeln eingeht.

Die Landesregierung hat erstmalig im Juni 2000 ihren Bericht vorgelegt. Der zweite, dritte und vierte Bericht wurden im November 2001, November 2002 und Oktober 2003 veröffentlicht. Dabei wurden der Text aktualisiert und die Änderungen durch Kursivdruck kenntlich gemacht. Der nunmehr vorliegende fünfte Bericht entspricht diesem Verfahren.

Im Vorgriff auf die vorbereiteten Normenänderungen wurde die entsprechenden Wertgrenzen im Maßstab 1:2 auf Eurobeträge umgerechnet, sofern nicht neue Wertgrenzen in Normenänderungen bereits festgelegt wurden.

Der Runderlass des Innenministeriums, zugleich im Namen des Ministerpräsidenten und aller Landesministerien vom 12.04.1999 (SMBI.NRW. 20020) "Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung" wurde letztmalig am 23.01.2004 (MBI.NRW. 2004 S. 173) aktualisiert.

Bei Fragen zu diesem Bericht oder zum Thema „Korruptionsprävention“ wenden Sie sich bitte an das

Innenministerium NRW
Stabsstelle Innenrevision
Haroldstr. 5

40190 Düsseldorf

Ansprechpartner:

Bernd Kehrberg	0211-871-2219
Jörg Rademacher	0211-871-2268
Marc Pojer	0211-871-2269

E-Mail: Innenrevision@im.nrw.de

oder informieren Sie sich im Internet unter „www.im.nrw.de/korruptionsbekaempfung“.

Inhaltsverzeichnis

1. **Forderung: Bericht**
„ ... 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.“ 7
2. **Forderung: Personalrotation einführen**
„ ... das Prinzip der systematischen Personalrotation in gefährdeten Bereichen soweit wie möglich einzuführen.“ 9
3. **Forderung: Interne Kontrollsysteme nutzen**
„ ... 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.“ 15
4. **Forderung: Kommunen ermutigen, Korruption entgegenzutreten**
„ ... die Kommunen zu ermutigen, durch konsequente Einführung und Umsetzung präventiver Maßnahmen der Korruption entgegenzutreten.“ 28
5. **Forderung: Sensibilisierung der Beschäftigten**
„ ... die Sensibilisierung der Beschäftigten sämtlicher Hierarchiestufen, insbesondere in gefährdeten Bereichen, für die Gefahren und Mechanismen der Korruption zu verstärken.“ 29
6. **Forderung: Motivation der Beschäftigten**
„ ... die Motivation der Beschäftigten zu fördern.“ 37
7. **Forderung: Nebentätigkeitsrecht konsequent anwenden**
„ ... das zum Zweck der Korruptionsbekämpfung fortentwickelte Nebentätigkeitsrecht konsequent anzuwenden und ggf. weiterzuentwickeln.“ 44

8.	Forderung: Disziplinarrecht konsequent ausschöpfen – Hemmschwelle für korruptives Handeln erhöhen	
	„ ... das Disziplinarrecht und die tarifrechtlichen Möglichkeiten konsequent auszuschöpfen, um durch Abschreckungseffekt die Hemmschwelle für korruptives Handeln zu erhöhen.“	48
9.	Forderung: Beteiligungsrechte der Bürger und Bürgerinnen stärken	
	„ ... zu prüfen, ob und inwieweit Beteiligungsrechte der Bürger und Bürgerinnen an staatlichen Entscheidungen und die Kontrolle der Exekutive ausgebaut werden können.“	51
10.	Forderung: Akteneinsichtsrechte erweitern	
	„ ... zu prüfen, inwieweit Akteneinsichtsrechte unter Wahrung des Datenschutzes erweitert werden können.“	53
	Verzeichnis der Abkürzungen	57

1. Forderung: Bericht

„ ... 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.“

Zu den Erkenntnissen des Landeskriminalamtes (LKA) weist die Landesregierung auf folgendes hin:

Das vom LKA erstellte Lagebild Korruption Nordrhein-Westfalen wird regelmäßig einmal jährlich dem Landtag übersandt. Es steht der Öffentlichkeit über die Homepage des LKA - www.lka.nrw.de - zur Verfügung. Für die Strafverfolgung in Korruptionsverfahren hat das Innenministerium aus der Langzeitauswertung der Daten folgende Schlussfolgerungen gezogen:

- Korruption ist ein Kontrolldelikt, deshalb spiegeln die Lagebilder primär die Kontrollaktivitäten und deren Ergebnisse, Rückschlüsse auf das Dunkelfeld der Korruption sind nur begrenzt möglich.
- Wenngleich die Verdächtigen- und insbesondere die Verurteiltenzahlen im Vergleich zur Anzahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst eher gering sind, werden die präventiven und repressiven Maßnahmen intensiviert, um Korruption noch wirkungsvoller zu begrenzen.
- Die Auswertung der Daten aus den Lagebildern Korruption der letzten Jahre zeigt, dass die Vermögensabschöpfung bei Korruptionsstraftaten zu intensivieren ist. Weder Korruptierer noch Korruptierte sollen darauf vertrauen dürfen, den Erlös oder die Vorteile aus den von ihnen begangenen Straftaten genießen zu können.
- Herausragende Korruptionsverfahren weisen vielfach die Begehungsformen der Wirtschaftskriminalität auf. Der polizeiliche Personalansatz im Bereich der Wirtschaftskriminalisten muss erhöht werden, um diese Spezialkenntnisse noch mehr in bestimmten Korruptionsverfahren nutzen zu können.

Hierzu hat das Innenministerium Nordrhein-Westfalen folgende Entscheidungen getroffen:

- Mit Runderlass vom 04.09.2001 wurden alle Kreispolizeibehörden angewiesen, in jedem Korruptionsverfahren unter Einbeziehung fortgebildeter Finanzermittlungskräfte die Möglichkeiten einer Vermögensabschöpfung zu prüfen. Einleitung und Durchführung von Finanzermittlungen sind mit der Staatsanwaltschaft abzustimmen.
- Zur Verbesserung des Informationsaustausches in Korruptionsverfahren haben das Innen- und Justizministerium vereinbart, ab 2002 einmal jährlich eine ressortübergreifende Fachbe-

sprechung Korruption durchzuführen, in der Staatsanwaltschaften, Polizeibehörden und Innenrevisionen neueste Erkenntnisse zu den Tatbegehungsformen und zur verbesserten Bekämpfung austauschen. Die erste Besprechung hat am 13. März 2003 in der Justizakademie Recklinghausen stattgefunden.

- Der Stellenansatz für Wirtschaftskriminalisten wurde von 223 um 40 Stellen auf 263 Stellen erhöht.

In Umsetzung der Beschlusslage aus dem „Düsseldorfer Signal für Erneuerung und Konzentration“ vom 30.06.2003 wurde zum 01. April 2004 beim Landeskriminalamt ein interdisziplinäres Fachdezernat „Korruption und Umweltkriminalität“ – Dezernat 15 – eingerichtet.

Mit Beschlüssen vom 12. und 19. März 2002 hat das Kabinett die interministerielle Arbeitsgruppe „Antikorruptionsmaßnahmen“ unter Leitung der Staatskanzlei und des Innenministeriums eingesetzt. Sie hat den Auftrag, Vorschläge für Empfehlungen zur Korruptionsbekämpfung an die Landesregierung und die Kommunen zu erarbeiten. Sie hat unter Beteiligung von Vertretern der kommunalen Spitzenverbände einen Katalog mit Vorschlägen zur Intensivierung korruptionspräventiver und -repressiver Maßnahmen erarbeitet.

Im einzelnen enthält der Katalog Stellungnahmen zu denkbaren Änderungen bundes- und landesgesetzlicher sowie untergesetzlicher Normen, sonstigen Maßnahmen und insbesondere Maßnahmen mit dem Schwerpunkt Kommunalbereich/kommunale Fragestellungen.

Den Abschlussbericht hat die Landesregierung zur Kenntnis genommen und die Ressorts der Landesverwaltung durch Beschluss des Kabinetts vom 02. Juli 2002 beauftragt, zur wirksameren Korruptionsbekämpfung zahlreiche Normenänderungen herbeizuführen bzw. zu prüfen.

Hierbei geht es

- im kommunalen Bereich um die Veröffentlichung der Tätigkeiten von Mandatsträgern, die verbindliche Anwendung des Anti-Korruptionserlasses des Landes durch die Kommunen, die intensive Prüfung korruptionsgefährdeter Bereiche durch die Gemeindeprüfungsanstalt, die Herstellung von Transparenz von Beziehungsgeflechten sowie die freiwillige Vereinbarung der kommunalen Mandatsträger, bestimmte Verhaltensregeln in einem Ehrenkodex festzulegen
- im Verhältnis von Wirtschaft und Politik/Verwaltung um Vereinbarung eines Integritätspaktes unter dem Aspekt der Messbarkeit und Evaluation korruptiver Vorfälle, der Auditierung wirksamen korruptionshemmenden Verhaltens der Unternehmensführung und der persönlichen Verantwortung der Manager, Geschäftsführer und Vorstände nach amerikanischem Vorbild
- den arbeits- und dienstrechtlichen Schutz von Whistleblowern.

Auf der Basis des Berichtes der IMAG „Antikorruptionsmaßnahmen“, den Ergebnissen des „Stadttorgespräches“ am 12.06.02 und der Anhörung im Hauptausschuss des Landtages am 20.06.02 ist die Landesregierung NRW beim Bundesrat initiativ geworden, um durch Schließen bundesgesetzlicher Regelungslücken die Korruptionsbekämpfung zu verstärken.

2. Forderung: Personalrotation einführen

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

StK:

Das Rotationsprinzip stellt einen wichtigen Baustein im Personalentwicklungskonzept der Staatskanzlei dar. In diesem Rahmen werden zunächst die Dienstposten ins Blickfeld rücken, für die eine abstrakte Korruptionsgefährdung besteht. Bis zur systematischen Festlegung von festen Verweildauern auf den betroffenen Arbeitsplätzen wird durch Einzelpersonalmaßnahmen eine ausreichende Rotation sichergestellt.

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 durch die in der Steuerverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen eingeführten Personalentwicklungskonzepte verstärkt. 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.

▪ BLB NRW:

Eine systematische Personalrotation wurde nicht eingeführt. Trotz offenkundiger Vorteile i.S. einer Korruptionsbekämpfung ist zu berücksichtigen, dass eine konsequente und regelmäßige Personalrotation zur Folge hat, dass in diesen Bereichen Fachwissen verloren geht, ständig neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingearbeitet werden müssen und schließlich eine weiträumige Umsetzung des Personals erforderlich ist, um unerwünschte Bindungen an bestimmte Unternehmen zu verhindern.

IM:

Die Grundsätze zur Personalentwicklung durch Rotation, die zum 01. Februar 2004 in Kraft getreten sind, bilden einen wesentlichen Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes für die Beschäftigten des Innenministeriums. Rotation - also einen gesteuerten Arbeitsplatzwechsel - hat es im Innenministerium allerdings auch schon vor Inkrafttreten dieser Rotationsgrundsätze gegeben. Die Grundsätze zur Personalentwicklung durch Rotation legen nunmehr fest, dass Wechsel des Arbeitsplatzes nach festen Grundsätzen gesteuert werden und zum Bestandteil einer gezielten Personalentwicklung geworden sind. Zum Einen dient die Rotation der Zufriedenheit der Beschäftigten, da die berufliche Tätigkeit neu belebt wird, auf verschiedenen Arbeitsplätzen Erfahrungen gesammelt werden und Vorgehensweise, Funktion und Blickwinkel verschiedener Organisationseinheiten kennen gelernt werden. Darüber hinaus wirkt Rotation Korruption in

gefährdeten Bereichen entgegen. Im Rahmen der Grundsätze zur Personalentwicklung durch Rotation wurden konkrete Verweildauern für die jeweiligen Beschäftigten des Innenministeriums festgelegt, nach deren Ablauf die Beschäftigten sich eigenständig auf ausgeschriebene Stellen bewerben können bzw. durch das Personalreferat mit Unterstützung des jeweils Vorgesetzten zu in Betracht kommenden Arbeitsbereichen befragt werden und daraufhin ein Rotationsvorschlag erarbeitet wird.

Darüber hinaus ist die Tätigkeit in mindestens zwei unterschiedlichen Bereichen (ggf. auch außerhalb des IM) u.a. Voraussetzung für Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter für den Aufstieg in den höheren Dienst, für Referentinnen und Referenten für die Übertragung einer Referatsleitung und für Referatsleiterinnen und Referatsleiter für die Beförderung in weitere Führungsfunktionen.

Die Grundsätze zur Personalentwicklung durch Rotation gelten zunächst nur für die Beschäftigten des Innenministeriums. Die systematische Personalrotation ist noch nicht im gesamten Geschäftsbereich 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.

Ab dem Jahr 2004 wird aufgrund einer Vereinbarung des Innenministeriums mit den Bezirksregierungen von Führungskräften des höheren Dienstes im Geschäftsbereich des IM der Einsatz in einer anderen als der Beschäftigungsbehörde für einen beurteilungsrelevanten Zeitraum von ca. 2 Jahren nach der Einführungszeit verbindlich verlangt. Ämter der Besoldungsgruppe A 16 sollen nur Beamtinnen und Beamten übertragen werden, die an der Behördenrotation teilgenommen haben. Die Personalentwicklung im Rahmen dieser Vereinbarung wird gemeinsam und kontinuierlich durch das Innenministerium und die Bezirksregierungen geplant.

Personalrotation im nachgeordneten Bereich ergibt sich in vielen Bereichen aber auch auf "natürlichem" Weg, z.B. durch Arbeitsplatzwechsel, Personalentwicklungsmaßnahmen, Zuruhesetzungen und Organisationsänderungen. Diese „natürliche“ Rotation greift auch in korruptionsgefährdeten Bereichen. Soweit in den Behörden, Einrichtungen und Landesbetrieben Personalentwicklungskonzepte 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-, Einrichtungs- und Betriebsleitungen 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 Betroffenen 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 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.

MVEL:

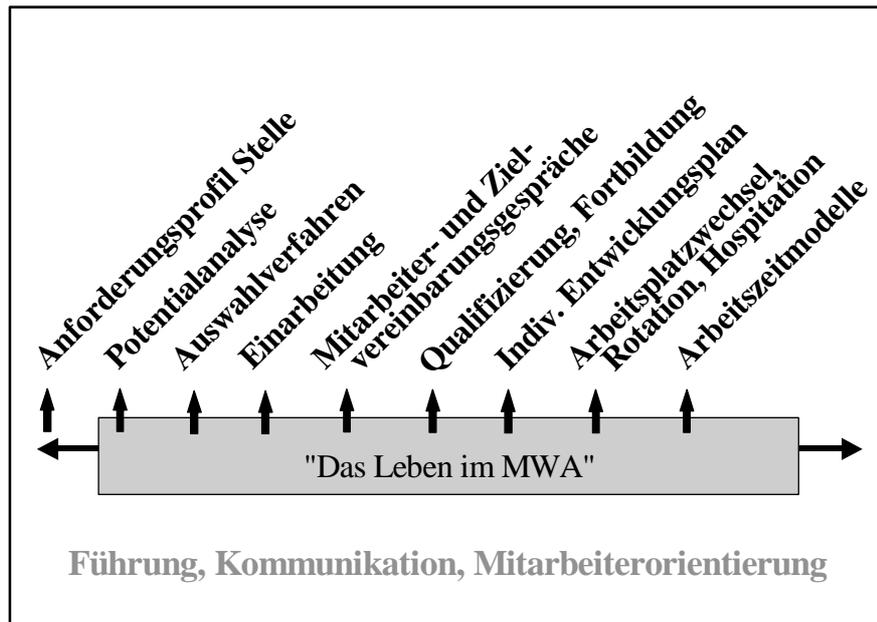
Sowohl im Ministerium als auch im nachgeordneten Bereich *werden* Rotationsmaßnahmen in korruptionsgefährdeten Bereichen *durchgeführt*. Soweit Personalentwicklungskonzepte existieren, ist die Personalrotation eines der wichtigen Elemente. Eine systematische Personalrotation wird in der Praxis jedoch häufig durch die personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen erschwert.

Das Ministerium hat das Thema Korruptionsprävention auch in den regelmäßigen Strategiegesprächen mit den Leitungsebenen der Landesbetriebe aufgegriffen.

MWA:

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., Veröffentlichungsreihe für Organisationsentwicklung des Ministeriums, Nummer 1, Mai 1999) dargestellt sind.



Im MWA 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.

Rotation

Die überwiegende Anzahl der Beschäftigten im Geschäftsbereich des MWA 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,

2. Forderung: Personalrotation einführen

- Besetzung besonders sensibler Stellen (Korruption),
- Schaffung von Personalpools.

Gleichwohl darf nicht übersehen werden, dass es auch gute Gründe und wesentliche Bereiche sowohl im MWA als auch im Geschäftsbereich geben kann, in denen Rotation keine Rolle spielt bzw. fachlich wenig sinnvoll oder unerwünscht ist. *In diesen Fällen werden andere Präventionsmaßnahmen wie z.B. Sensibilisierung durch persönliche Ansprache der/des Vorgesetzten oder das Vier-Augen-Prinzip durchgeführt.*

In dem noch zu erarbeitenden Rotationskonzept wird der Gesichtspunkt der Verhütung und Bekämpfung von Korruption besondere Beachtung finden.

MWF:

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 Wissenschaft und Forschung *besteht ein in Form einer Dienstvereinbarung festgelegtes Konzept zur Personalrotation, welches auch konsequent angewandt wird.*

Im Geschäftsbereich Wissenschaft finden bei der Mehrzahl der Hochschulen Personalrotationen statt, die auch dem Gesichtspunkt der Korruptionsprävention Rechnung tragen. Allerdings ist wegen der Personalsituation bei kleineren Verwaltungseinheiten auf Arbeitsplätzen, die spezialisiertes Fachwissen erfordern, eine Rotation nur eingeschränkt und teilweise gar nicht möglich.

MSJK:

Das bereits im personalrechtlichen Mitwirkungsverfahren befindliche Konzept zur Personalrotation für das ehemalige Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung konnte wegen der Neuressortierung im November 2002 nicht in Kraft treten.

Das Mitwirkungsverfahren *ist erneut eingeleitet worden und wird in Kürze abgeschlossen sein.*

Eine systematische Personalrotation findet in den kleinen Verwaltungseinheiten des nachgeordneten Bereichs wegen zu geringer Personalstärken und des aus der Aufgabenstellung resultierenden hohen Spezialisierungsgrades nicht statt.

MSWKS:

Eine Personalrotation in korruptionsgefährdeten Bereichen wird grundsätzlich als geeignetes Instrument zur Korruptionsprävention angesehen. Rotation dient jedoch nicht nur der Vorbeugung von Korruptionsgefahren. Sie wird bereits aus Gründen der Personalentwicklung begrüßt und gefördert, da sie die Flexibilität der Beschäftigten, sich auf ständig wandelnde berufliche Anforderungen einzustellen, stärkt. Somit nutzt dieses Instrument sowohl den Beschäftigten als auch der Organisation.

2. Forderung: Personalrotation einführen

Zugleich gilt es jedoch die geringe Größe der Personalkörper und auch die hochgradige Spezialisierung von Fachwissen im Geschäftsbereich in die Überlegungen zur Personalrotation angemessen einzubeziehen. Anderenfalls könnte eine systematische Rotation infolge langer Einarbeitungszeiten einen unerwünschten Verlust an fachlicher Kompetenz zur Folge haben. Daraus ergibt sich, dass eine Terminierung von festen Rotationsstichtagen zur Festschreibung einer systematischen Personalrotation nicht im Interesse der Leistungsfähigkeit des Ministeriums liegt.

Um in diesem Zusammenhang Orientierungshilfen für die Beschäftigten anzubieten, sollen im Rahmen eines zu erarbeitenden Personalentwicklungskonzeptes unter anderem Empfehlungen für Verweildauern an bestimmten Arbeitsplätzen ausgesprochen werden.

Die Anforderungen an die Häufigkeit von vollständigen Arbeitsplatzwechseln sind dabei einzel-fallbezogen durch eine sorgfältige Abwägung der Interessen des Beschäftigten mit den Interessen der Organisation zu ermitteln. Bei der zu treffenden Entscheidung über eine Rotation wird der Einsatz in einem abstrakt korruptionsgefährdeten Bereich auch weiterhin ein entscheidungs-relevanter Aspekt sein.

MUNLV:

Eine systematische Personalrotation wird im Zuständigkeitsbereich des MUNLV nach wie vor grundsätzlich befürwortet und angestrebt, ein entsprechendes Konzept ist schwierig. Einer Rotation sind aufgrund des weitgehend fachlich ausgerichteten Aufgabenspektrums in der nordrhein-westfälischen Umweltverwaltung enge Grenzen gesetzt. Weitere Hemmnisse sind die noch weiter stark abgeschmolzenen Personalkapazitäten sowie besoldungs- bzw. eingruppierungsbedingte Regularien.

MGSFF:

Ministerium: Über eine systematische Personalrotation ist noch nicht abschließend entschieden. 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 in allen Bereichen 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.

3. Forderung: Interne Kontrollsysteme nutzen

„ ... 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 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 dezentralen Budgetverantwortung der einzelnen Dienststellen der LFV verbleibt die Beschaffungsdurchführung weitgehend bei den zentralen Beschaffungsstellen. Nur in bestimmten Fällen können Beschaffungen durch die Dienststellen selbst erfolgen.

Der/die Beauftragte für den Haushalt wird darüber hinaus bei Aufträgen mit einem Wert von mehr als 50.000 € sowie bei Abweichung von den Beschaffungsgrundsätzen beteiligt (§ 55 LHO i.V.m. Nr. 1.4 der VV zu § 55 LHO).

3. Forderung: Interne Kontrollsysteme nutzen

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.

Im nachgeordneten Bereich bestehen folgende interne 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.
Qualitätssicherung	Eine Organisationseinheit, die schwerpunktmäßig die Rechtsanwendung durch die Veranlagungsbezirke prüft.
Die Innenrevision	im Bereich des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW

Die durch den gemeinsamen Runderlass zur Verhütung und Bekämpfung der Korruption in der öffentlichen Verwaltung vom 12.04.1999 beim Finanzministerium eingerichtete Informationsstelle für Vergabeausschlüsse erhält im Durchschnitt täglich etwa 120 Anfragen. Im Allgemeinen werden jedoch nicht mehr als 21 Unternehmen auf der Liste der ausgeschlossenen Unternehmen geführt. Es ist festzustellen, dass die Informationsstelle zunehmend auch von Kommunen genutzt wird.

▪ BLB NRW:

Die Verfahrensabläufe von Planung, Ausschreibung, Submission, Vergabe, Bauleitung, Abrechnung und Zahlung sind standardisiert und werden DV-gestützt umgesetzt. Das Vier-Augen-Prinzip wird dabei durchgehend beachtet.

Die Innenrevision des BLB NRW prüft systematisch u.a. die Einhaltung der internen Kontrollsysteme.

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, 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 (SMBl. NRW. 20020) ist allen Behörden-, Einrichtungs- und Betriebsleitungen 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.

Im Innenministerium NRW ist mit Wirkung vom 15.08.2001 eine Zentrale Vergabestelle eingerichtet worden. Eine strikte Trennung in der ablauforganisatorischen Ausführung von Planung/Bedarf, Vergabe, Überwachung und Haushalt ist sichergestellt. Eine entsprechende Regelung wurde für Beschaffungen der nachgeordneten Behörden im Geschäftsbereich des Innenministeriums durch RdErl. des Innenministeriums vom 21.02.2003 (SMBl.NW 20021) eingeführt.

Die im Geschäftsbereich des IM flächendeckend eingerichteten Innenrevisionen richten ihr Augenmerk insbesondere darauf, dass solche wirksamen Kontrollmechanismen in den Behörden,

Einrichtungen und Landesbetrieben vorhanden sind oder eingeführt bzw. optimiert werden. Das gilt auch dafür, dass im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung (Neues Steuerungsmodell mit Dezentraler Ressourcenverantwortung, Budgetierung usw.) 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 *Geschäftsbereich der Justiz* 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 sind im Geschäftsbereich des Justizministeriums entsprechend der am 1. Oktober 2000 in Kraft getretenen Richtlinie für die Innenrevision mit korruptionspräventiver Zielsetzung vom 03. August 2000 flächendeckend Innenrevisionen eingerichtet worden, die im Laufe des Jahres 2001 ihre Tätigkeit aufgenommen haben.

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 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 *im Geschäftsbereich der Justiz* in Umsetzung der Vorgaben zur Beschaffungsorganisation im landesweit 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 50.000 € 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) 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 € 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 5.000 € 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 *der Justiz* 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). *Die Zentrale IT-Beschaffungsstelle bei dem Oberlandesgericht Köln hat ihre Tätigkeit als Zentrale Beschaffungs- und Vergabestelle zum 01.01.1998 aufgenommen. Seit dem 01.01.2004 ist sie für den gesamten Justizbereich zuständig.*

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. Das Beschaffungsverfahren ist im Übrigen durch landesweit gültige Regelungen im sogenannten „Leistungskatalog“ im Detail festgelegt. Diese Regelungen sehen vor, dass

- alle Vergabeverfahren unter strikter Wahrung des Vieraugenprinzips zu erfolgen haben,
- Beschaffungsaufträge regelmäßig in Zusammenarbeit mit der *Abteilung Marktanalyse des Validierungszentrums* bei dem Oberlandesgericht Hamm abzuwickeln sind,
- auch die Auswertung der Angebote regelmäßig unter Beteiligung der *Abteilung Marktanalyse des Validierungszentrums* erfolgt.

Durch dieses System wird sichergestellt, dass an jedem Vergabeverfahren mindestens zwei Behörden beteiligt werden. In bestimmten *Ausnahmefällen* 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.

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 die Richtlinie für die Innenrevision mit korruptionspräventiver Zielsetzung vom 03. August 2000 erlassen worden. Diese Richtlinie, die am 01. Oktober 2000 in Kraft getreten ist, orientiert sich in weiten Teilen an der entsprechenden Richtlinie des Innenministeriums. Auf der Grundlage der Richtlinie haben die Mittelbehörden Innenrevisionen eingerichtet, die im Laufe des Jahres 2001 ihre Tätigkeit aufgenommen haben.

Im Justizministerium selbst werden die Aufgaben der Innenrevision von einer Arbeitseinheit wahrgenommen, die unmittelbar dem Staatssekretär zugeordnet ist. Neben der Durchführung der Innenrevision für das eigene Haus obliegen ihr u. a. die Fachaufsicht über die Innenrevisionen im Geschäftsbereich, die Abstimmung ressortübergreifender und bundeseinheitlicher Maßnahmen sowie die Erstellung eines jährlichen Gesamtrevisionsberichts für den Geschäftsbereich des Justizministeriums. Die Arbeitseinheit hat Anfang des Jahres 2001 ihre Arbeit aufgenommen und Mitte des Jahres 2001 mit den jährlich vorzunehmenden Revisionsprüfungen im Justizministerium begonnen.

Die Innenrevision stellte für die Justiz eine neue Aufgabe dar. Es bedurfte daher anfangs und bedarf auch weiterhin einer entsprechenden systematischen Fortbildung der Innenrevisorinnen und –revisoren.

Zu diesem Zweck sind zum Einen sog. Qualifizierungsstaffeln eingerichtet worden. Sie vermitteln ein Grundwissen in den Bereichen

- *Haushalts-, Vergabe- und Beschaffungsrecht,*
- *Methoden und Mittel der Korruptionsbekämpfung sowie*
- *Korruptionsdelikte sowie Gesprächsführung und Konfliktbewältigung.*

Zum Anderen werden Aufbautagungen durchgeführt, die einzelne Themen der Korruptionsprävention vertiefen.

Nach den zuletzt vorgenommenen Erhebungen besteht weiterhin ein erheblicher Fortbildungsbedarf, wobei sich dieser allmählich von der Grundausbildung (Qualifizierungsstaffel) hin zu den Aufbautagungen verlagert. Im Jahr 2004 werden daher nur noch eine Qualifizierungsstaffel und drei Aufbautagungen durchgeführt.

MVEL:

Die freihändige Vergabe wird zugunsten *einer* vermehrten Durchführung förmlicher Vergabeverfahren *als Ausnahme angesehen und muss entsprechend begründet werden.* Auf die Trennung von Bedarfsermittlung und Beschaffung wird geachtet. 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 *und werden* nicht aufgegeben.

Durch die Beteiligung mehrerer Referate 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.

Beim Landesbetrieb Straßenbau werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf das Geheimhaltungsgebot und andere wichtige Grundsätze für die Durchführung von Vergabeverfahren schriftlich hingewiesen. Diese Verfügung ist von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit der Aufstellung von Vergabeunterlagen, der Wertung von Angeboten und der Durchführung von Vergabeverfahren vertraut sind, mindestens einmal im Jahr unterschriftlich gegenzuzeichnen. Die beim Landesbetrieb Straßenbau eingerichtete Stabsstelle "Revision" nimmt Anlass- und Zufallsprüfungen in korruptionsgefährdeten Bereichen vor und überprüft die Einhaltung der korruptionspräventiven Richtlinien und Vorschriften.

MWA:

Das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit ist vom Schwerpunkt der Aufgabenfelder betrachtet den Programm- und Förderressorts zuzuordnen, obwohl zum Geschäftsbereich mit der Arbeitsschutzverwaltung auch ein größerer Fachbereich der gesetzessvollziehenden Verwaltung gehört.

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

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. vorgeschriebenen Anfragen bei öffentlichen Ausschreibungen, beschränkten Ausschreibungen oder freihändigen Vergaben bei der Informationsstelle für Vergabeausschlüsse beim Finanzministerium werden durchgeführt. Ferner ist sichergestellt, dass die nach Nr. 3.2 des RdErl. von den Bietern oder Bewerbern mit dem Angebot jeweils abzugebende Eigenerklärung rechtzeitig vorgelegt wird.

Mitarbeiter des MWA, die mit Vergaben beschäftigt sind, werden regelmäßig zu den externen und hausinternen Informations- und Fortbildungsveranstaltungen zum Vergaberecht und zur Korruptionsprävention entsandt.

Die Bewilligung von Fördermitteln des Geschäftsbereichs erfolgt durch die Bezirksregierungen, die Versorgungsverwaltung, die NRW.Bank und verschiedene Projektträger. 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. Gleiches gilt für die Versorgungsverwaltung. Zur Verfahrenssicherung der von der NRW.Bank und Projektträgern abzuwickelnden Fördermaßnahmen kommen besondere Kontrollmechanismen zur Anwendung. Hierzu gehören u.a. die Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips, die technische und/oder betriebswirtschaftliche Begutachtung der Förderanträge durch verschiedene Mitarbeiter/innen, *Entscheidung in einem Fachgremium unter*

Vorsitz des MWA oder der Bezirksregierung oder Fertigung eines letter of intend vor Mittelvergabe durch das MWA, intensive Vorgangskontrolle und Sicherstellung der Transparenz der Entscheidungsfindung.

Nach der "Verordnung (EG) Nr. 438/2001 der Kommission vom 2. März 2001 mit Durchführungsvorschriften zur Verordnung (EG) Nr. 1260/1999 des Rates in Bezug auf die Verwaltungs- und Kontrollsysteme bei Strukturfondsinterventionen" sind zur effizienten und ordnungsgemäßen Verwendung der EU-Mittel zusätzliche organisatorische Maßnahmen durch die bewirtschaftende Stelle getroffen worden. Insbesondere wurden hierbei die Aufgaben von Zahlstelle, Verwaltungsbehörde und unabhängiger Stelle getrennt.

Im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Förderprogramme wird eine sog. „Interne Job-Rotation“ betrieben. Die Zuleitung der Förderanträge an die Sachbearbeitungen richtet sich nach Geschäftszeichen, auf dessen Vergabe die Sachbearbeiter keinen Einfluss haben, und nicht nach der Bezeichnung des Antragstellers. Somit werden Förderanträge wechselweise von verschiedenen Sachbearbeitern bearbeitet.

Für diese Förderprogramme ist ein gemeinsamer Berichtsdienst über die laufende Mittelbewirtschaftung aufgebaut worden. Zusätzlich ist für die EU-kofinanzierten Arbeitsmarktprogramme und die Initiative „Jugend in Arbeit“ eine Förderdatenbank (BISAM) eingeführt worden, die eine vollständige Dokumentation dieser Förderungen ermöglicht. Beide Maßnahmen führen zu einer verbesserten Transparenz bei der Entscheidungsfindung und beim Mittelabfluss.

Zur weiteren Verbesserung der Transparenz in den Arbeitsmarktförderbereichen ist eine Rahmenrichtlinie des MWA für die Fördertätigkeit aller EU-kofinanzierten Arbeitsmarktprogramme erstellt worden.

Soweit Fördermaßnahmen ausnahmsweise durch das Ministerium selbst abgewickelt werden, werden der Beauftragte für den Haushalt (BdH) sowie gegebenenfalls das Referat 201 (*Programmcontrolling*, Finanzen) 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 Ver-

meidung von zu engen persönlichen Bindungen der zuständigen 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 *ist* im Bereich Strahlenschutz flächendeckend in der Arbeitsschutzverwaltung eingeführt.

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 zugehö-

rigen Akten, so dass Vorgänge an dieser Stelle jeweils unmittelbar nachvollziehbar sind, Anwendung.

Mit der Evaluation des o.g. Fachkonzepts wurde festgestellt, dass sich die Strategie bewährt hat. Es wurde im September 2001 mit dem Konzept „Wandel gestalten gesünder arbeiten - Konzept für einen zukunftsorientierten Arbeitsschutz“ fortgeschrieben. *Dieses Konzept wird in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess umgesetzt.*

MWF:

Für den Geschäftsbereich des Ministeriums für 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 25.000,- € Bei den Universitätskliniken und zwei Universitäten besteht zusätzlich eine Innenrevision.

MSJK:

Für das Ministerium und den nachgeordneten Bereich gilt generell das "4-Augen-Prinzip".

Mit Ausnahme des Landesinstituts für Schule werden die nachgeordneten Einrichtungen des Ministeriums in die Prüfprogramme der Innenrevisionen II der Bezirksregierungen einbezogen.

MSWKS:

Das MSWKS hat umfassende Aktivitäten zur Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Notwendigkeit und Verfahren der Korruptionsprävention durchgeführt:

- Im September 2000 wurde ein Handlungskonzept Korruptionsprävention fertig gestellt, das die Umsetzung des entsprechenden Runderlasses des Innenministeriums regelt.
- Alle Bediensteten haben ein Rundschreiben mit Hinweis auf die einschlägigen Bestimmungen erhalten. Darüber hinaus sind die Bestimmungen auch im Intranet des Hauses jederzeit abrufbar. Es hat eine Informationsveranstaltung für alle Bediensteten stattgefunden.
- Unter Beteiligung aller Abteilungen und des Personalrates ist ein Leitfaden zur Schwachstellenanalyse Korruptionsprävention entwickelt worden. Er dient insbesondere als Handreichung für Führungskräfte, die diese Analyse eigenverantwortlich für ihre Verantwortungsbereiche durchführen. Das Thema ist in einer gesonderten Veranstaltung für Führungskräfte (Februar 2001) vertieft behandelt worden.
- Sachgebiete, in denen in erheblichem Umfang (finanzielle) Interessen des Landes bzw. Dritter von den Verwaltungsentscheidungen berührt werden, müssen über die Ergebnisse der Schwachstellenanalyse und evtl. Maßnahmen berichten.

Die Umsetzung des maßgeblichen Runderlasses des Innenministeriums wird zentral gesteuert und umfassend und eigenverantwortlich in den betreffenden Organisationseinheiten umgesetzt.

Die OFD Münster führt im Rahmen ihrer Fachaufsicht fachliche Geschäftsprüfungen für die Bundesbauaufgaben in den Niederlassungen des BLB NRW durch.

MUNLV:

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

Die weiteren nachgeordneten Behörden im Geschäftsbereich (Staatliche Umweltämter, Veterinäruntersuchungsämter), die der Dienstaufsicht der Bezirksregierungen unterliegen, werden weiterhin von den dort 1995/96 eingerichteten Innenrevisionen II geprüft. Die jährlichen Prüfprogramme werden regelmäßig mit dem Ministerium abgestimmt.

Im Zuge der Verwaltungsmodernisierung ist Behörden des Geschäftsbereiches 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 MUNLV festgelegt, dass in jeder Abteilung eine personelle, organisatorische und funktionale Trennung zwischen der Bedarfsstelle (Feststellung des Forschungs-, Untersuchungs- und Beschaffungsbedarfs durch Fachreferate) und der Vergabeentscheidung durch eine zentrale Vergabestelle der jeweiligen Abteilung erfolgt. *In 2004 solle eine zentrale Vergabestelle für das gesamte Ministerium eingerichtet werden*

MGSFF:

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.

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

Im Haushaltsbereich soll eine Verbesserung/Weiterentwicklung des Auszahlungssystems HKR-TV sowie eine Begrenzung der Zahl der anordnungsbefugten/freischaltungsbefugten Beschäftigten zu einer weiteren Verbesserung des internen Kontrollsystems beitragen.

Nachgeordneter Bereich: Grundsätzlich wird das Vier-Augen-Prinzip praktiziert, Spielräume für eigene Entscheidungen sind aufgrund der engen Anbindung an die Bezirksregierungen und damit

3. Forderung: Interne Kontrollsysteme nutzen

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. Soweit eine Innenrevision besteht, erfolgt insofern eine nachträgliche Überprüfung von Verwaltungsvorgängen. Eine weitere Maßnahme ist bei der Vergabe das Führen von jederzeit zu Prüfzwecken zugänglichen Vergabelisten.

Im Rahmen der **gesetzesvollziehenden Tätigkeit der Versorgungsverwaltung** werden in den Bereichen Schwerbehindertenrecht, Soziales Entschädigungsrecht und Erziehungsgeldrecht die eingehenden Anträge im wesentlichen nach dem Zufallsprinzip auf die Sachbearbeitungen verteilt. Darüber hinaus wird durch eine konsequente Ausübung der Dienst- und Fachaufsicht (u.a. intensive Vorgangskontrolle, Standardisierung von wiederkehrenden Vorgangsabläufen und Transparenz der Entscheidungsfindung) dem Erfordernis der Einhaltung der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften Rechnung getragen.

4. Forderung: Kommunen ermutigen, Korruption entgegenzutreten

„ ... 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 (SMBI. NRW. 20020) 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 wurden bereits mit dem 1. Bericht der Landesregierung (Vorlage Nr. 13/119) übersandt. Änderungen haben sich insoweit ergeben, dass der Landkreistag Nordrhein-Westfalen den Erlass seinen Mitgliedern bewusst nicht zur Anwendung empfiehlt. Die im Erlass enthaltenen Vorschläge seien insbesondere in kleinen Kommunalverwaltungen nicht praktikabel. Der Deutsche Städtetag hat seine Mitglieder zum Stand der Korruptionsprävention befragt und die Ergebnisse in der Ausgabe 7-8/2003 der Zeitschrift „der städtetag“ veröffentlicht. Eine Auswertung in Bezug auf Nordrhein-Westfalen liegt dem Innenministerium noch nicht vor.

5. Forderung: Sensibilisierung der Beschäftigten

„ ... 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 1999 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 bekannt gegeben 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.

Die Innenrevision hat zudem die wesentlichen Informationen zu den Bereichen Korruption und Innenrevision für die Beschäftigten im Intranet eingestellt. Dort werden besonders häufig gestellte Fragen beantwortet und Gesetzesmaterialien sowie Links auf weitere Informationsseiten bereitgestellt.

Ein weiteres Element der Korruptionsprävention ist die Sensibilisierung der Beschäftigten für Gefahren und Mechanismen der Korruption im Rahmen von Fortbildungsmaßnahmen. *Die entsprechenden Fortbildungsangebote des Innenministeriums werden genutzt.*

Im Rahmen der Führungsfortbildung erfolgt eine Sensibilisierung der Führungskräfte, die ein frühes Erkennen korrupten Verhaltens ermöglichen soll und die Vermittlung von Strategien gegen Korruption beinhaltet.

▪ BLB NRW:

Der BLB NRW hat einen Beauftragten für Korruptionsprävention. Zu seinen Aufgaben gehört u.a. die Aufklärung der Beschäftigten über die Gefahren der Korruption.

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 (SMBL. NRW. 20020) 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 Diensteides 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 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 bekannt gegeben 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. Die Verwaltungsverordnung (SMBL. NRW. 2030) ist auch zur Sammlung der Justizverwaltungsvorschriften gedruckt worden.

Daneben trägt die auch im Justizbereich wachsende Bedeutung der Verwaltungsausbildung dem Anliegen Rechnung, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Verhindern von Korruption zu sensibilisieren. Die früher den Mittelbehörden obliegende Zuständigkeit für die Zustimmung zur Annahme von Belohnungen und Geschenken ist durch die Zuständigkeitsverordnung im Geschäftsbereich des Justizministeriums inzwischen auf die Leiter der Beschäftigungsbehörden übertragen worden. Damit ist für die Entscheidungsträger die Distanz verkürzt, so dass eine bessere Beobachtung und Steuerung der Verhaltensweisen der Beschäftigten ermöglicht wird.

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 *in der Justizakademie* regelmäßig Tagungen für die im Beschaffungswesen tätigen Bediensteten des gehobenen und 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. *Darüber hinaus wird das Thema „Beschaffung“ intensiv auch im Rahmen des an der Fachhochschule für Rechtspflege stattfindenden sechsmonatigen Aufbaustudiengangs „Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre“, der sich an mit Verwaltungsaufgaben befasste dienstjunge Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger in der Justizverwaltung richtet, angeboten. Aber auch für erfahrene Verwaltungsbeamtinnen und –beamte besteht dort die Möglichkeit, sich dieses Spezialwissen durch den Besuch eines entsprechenden Modullehrgangs zu erwerben und sich so intensiv mit der Thematik zu beschäftigen.*

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

4.

Auch die flächendeckende Einrichtung *der* Innenrevisionen mit korruptionspräventiver Zielsetzung *trägt* zu einer weiteren Sensibilisierung der Beschäftigten *bei*.

MVEL:

Mit Hausmitteilung vom 05.05.2004 wurde allen Beschäftigten ein Leitfaden für das Verfahren vor und bei der Vergabe von Aufträgen an die Hand gegeben.

Allen Beschäftigten wurden Abdrucke des „*Korruptionserlasses*“ mit der Bitte um Beachtung zur Kenntnis gegeben.

Darüber hinaus wurde durch Seminare zum Vergaberecht 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 erfolgt regelmäßig eine Sensibilisierung der Beschäftigten im Zusammenhang mit dem Thema "Verhütung und Bekämpfung von Korruption".

Von der Stabsstelle Revision des neu errichteten Landesbetriebes Straßenbau NRW wurde ein einheitlicher Maßnahmenkatalog zur Vermeidung von Korruption und Manipulation erarbeitet und im Landesbetrieb eingeführt. Die Beschäftigten werden durch regelmäßige Kenntnisnahme mit Unterzeichnung dieses Maßnahmenkatalogs sensibilisiert.

MWA:

Den Beschäftigten des MWA sowie der nachgeordneten Behörden und Einrichtungen des Geschäftsbereichs ist der RdErl. des IM vom 12.04.1999 zur Korruptionsbekämpfung zur Kenntnis gegeben worden. Ergänzend wurde und wird das Bewusstsein und die Sensibilisierung der Beschäftigten für den Problembereich dadurch geschärft, dass das Thema "Korruption" regelmäßig in Hausmitteilungen, Mitarbeiterbesprechungen, Personalversammlungen, Dienst- und Dezernatsbesprechungen angesprochen wird. In zahlreichen Ämtern haben Informationsveranstaltungen zu diesem Thema, zum Teil unter Mitwirkung von Vertretern des Dezernats 14 der jeweils zuständigen Bezirksregierung, stattgefunden.

Auch im Bereich vergaberechtlicher Informationsveranstaltungen, von denen sechs im Zeitraum Juni bis September 2004 durchgeführt wurden mit einem Teilnehmerkreis von jeweils 20-30 Teilnehmern (MWA, nachgeordneter Bereich und institutionelle Zuwendungsempfänger), werden Maßnahmen zur Korruptionsvermeidung (z.B. Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips in allen Schritten des Vergabeverfahrens, Anfragen an die Informationsstelle für Vergabeausschlüsse) erörtert und problematisiert.

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. *Dies wird auch in Besprechungen regelmäßig angesprochen.*

Zur Sicherstellung einer schnellen und umfassenden Information aller Beschäftigten über Kernfragen der Korruptionsprävention stehen seit Mitte August 2001 die bisher für das MWA sowie den nachgeordneten Geschäftsbereich im Rahmen der Verhütung und Bekämpfung von Korruption getroffenen Regelungen und übermittelten Informationen im Führungs- und Informationssystem (fis.) des MWA für einen elektronischen Zugriff zur Verfügung. In verschiedenen Behörden meines nachgeordneten Geschäftsbereichs werden im dortigen Intranet ebenfalls die getroffenen Regelungen und sonstige Informationen zum Thema Korruptionsprävention allen Bediensteten zur Verfügung gestellt. Es ist vorgesehen, zukünftig bei allen Behörden und Einrichtungen meines Geschäftsbereichs einen derartigen elektronischen Zugriff durch die Beschäftigten zu ermöglichen.

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.

Vor diesem Hintergrund wurde ein Konzept für Fortbildungs- und Informationsangebote zur Verhütung und Bekämpfung von Korruption im gesamten Geschäftsbereich des seinerzeitigen MASQT erarbeitet. Auf dieser Grundlage sind *in den Jahren 2000 bis 2002 24* eintägige Fortbildungsveranstaltungen zur Korruptionsprävention für das Ministerium und den nachgeordneten Geschäftsbereich angeboten worden.

Aufbauend auf diese Fortbildungsreihe mit den Schwerpunkten:

- Korruption (Begriff, Erscheinungsformen, Motive, Strafrecht),
- Korruptionsgefährdete Bereiche, Korruptionsindikatoren,
- Annahme von Belohnungen und Geschenken, Vorteilsbegriff,
- dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen, Nebentätigkeiten,
- Vorbeugung durch Aufklärung, Sensibilisierung der Beschäftigten,
- Führungsverantwortung der Vorgesetzten,
- RdErl. Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung vom 12.04.1999 (Ausgangslage, Entstehung, Ziel),
- Verhalten beim Auftreten eines Korruptionsverdachts,
- Sponsoring

sollen ab Herbst 2004 weitere Fortbildungsmaßnahmen aufgrund eines neuen die Umressortierung berücksichtigenden Konzeptes angeboten werden.

MWF:

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 Haushaltsabteilungen, 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.

MSJK:

Der Gemeinsame Runderlass "Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung" vom 12.04.1999 wurde den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Ministerium und den Einrichtungen des Geschäftsbereichs zur Beachtung bekannt gemacht. Der Runderlass ist in die "Bereinigte amtliche Sammlung der Schulvorschriften (BASS)" aufgenommen worden.

Außerdem wird die Thematik immer wieder in Dienstbesprechungen mit Vertretern der oberen Schulaufsichtsbehörden behandelt und von dort in Dienstbesprechungen mit Schulaufsichtsbeamten und Schulleiterbesprechungen transportiert.

MSWKS:

Die Beschäftigten sämtlicher Funktionsebenen sind sowohl in schriftlicher Form als auch auf Veranstaltungen für die Gefahren und Mechanismen der Korruption sensibilisiert worden. Auch stehen die einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften im Intranet des Hauses in einem eigenen Ordner bereit und sind jederzeit einsehbar. Besonders korruptionsgefährdete Bereiche werden zur Berichterstattung aufgefordert, was zu einer weiteren Sensibilisierung beiträgt.

Zudem wird für diesen Bereich in kürzeren Zeitabständen seitens der OFD Münster das Vergaberhalten des BLB NRW anhand von statistischen Auswertungen überwacht und die in jedem Einzelfall erforderlichen Begründungen für ein Abweichen vom Regelfall der öffentlichen Ausschreibung stichprobenweise geprüft.

MUNLV:

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.

Gerade der Bereich der Fortbildung ist von besonderer Wichtigkeit. So werden vom MUNLV z.B. im Anschluss an entsprechende Seminare in den Jahren 2001 *bis* 2003 *drei* weitere 2-tägige Anti-Korruptionsseminare für die Behörden und Einrichtungen *des* Geschäftsbereichs des MUNLV durchgeführt (Anti-Korruptionsseminar II). *Zielgruppe sind die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter, Referatsleiterinnen und Referatsleiter, und die Dezernatsleitungen.*

MGSFF:

Ministerium: Es ist ein Handlungskonzept „Korruptionsprävention“, das Hinweise zum Erkennen von Korruptionsgefahren und individuellen Warnsignalen, die auf erhöhte Korruptionsgefahren hindeuten, bis hin zu Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Korruption beinhaltet, erarbeitet worden. Das darauf abgestimmte hausinterne Fortbildungsprogramm enthält einen Punkt Korruptionsprävention, 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 wird auch im Rahmen von Mitarbeitergesprächen und Dienstbesprechungen durchgeführt bzw. angestrebt.

Nachgeordneter Bereich: Relevante Vorschriften werden durch Intranet, 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. Zum Teil *sind* Dienstanweisungen für die Annahme von Belohnungen/Geschenken *inzwischen in Kraft getreten und den Beschäftigten zur Kenntnis gegeben worden*; tlw. sind in Geschäftsordnungen entsprechende Regelungen aufgenommen worden.

6. Forderung: Motivation der Beschäftigten

„ ... die Motivation der Beschäftigten zu fördern.“

StK:

In der Staatskanzlei ist im Jahr 2000 ein Prozess der Organisationsentwicklung eingeleitet worden, der schon jetzt die strukturellen und organisatorischen Voraussetzungen für eine effektivere und effizientere Aufgabenwahrnehmung deutlich verbessert hat und bis zum Ende der Legislaturperiode weiter verbessern wird.

Die Steigerung der Arbeitszufriedenheit und der Motivation der Beschäftigten hat dabei einen hohen Stellenwert. Die Formulierung der Anforderungen an Formen der Zusammenarbeit und Führung für ein die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft förderndes Betriebsklima soll dazu ebenso beitragen wie die jährlichen Mitarbeitergespräche, die Gelegenheit zur Reflexion der persönlichen Arbeitssituation und der Entwicklungsperspektiven geben sollen.

Die Transparenz von Aufgaben und Zielen sind weitere Faktoren, die die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso fördern wie das Bewusstsein, dass die Beschäftigten mit ihrer fachlichen Kompetenz und ihrem persönlichen Engagement maßgeblich auch zum äußeren Erscheinungsbild beitragen.

FM:

Die Steuerverwaltung hat Werdegangsmodelle (Personalentwicklungskonzepte) für den höheren und den gehobenen Dienst zur individuellen Karriereplanung der Beschäftigten eingeführt. Neben diesen motivationsfördernden Maßnahmen sind Mitarbeitergespräche flächendeckend eingeführt.

Seit 2001 sind im Zuständigkeitsbereich des Finanzministeriums ca. 320 Heimarbeitsplätze eingerichtet worden, um dem Gedanken der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung zu tragen. Aus dem selben Grund und zur Stärkung der Eigenverantwortlichkeit und Arbeitssouveränität der Beschäftigten ebenso wie zur weiteren Serviceverbesserung für die Steuerbürger wurden beginnend mit dem 01.10.2001 in den Finanzämtern im Zuge der weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit Jahresarbeitszeitkonten erprobt.

▪ BLB NRW:

Transparenz von Aufgaben und Zielen sowie Konsequenzen werden auf allen Ebenen angesprochen. Der Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird zukünftig im Rahmen eines *kontinuierlichen Verbesserungsprozesses* noch mehr Aufmerksamkeit gewidmet.

IM:

Bereits seit 1994 liegen die „Grundsätze für Zusammenarbeit und Führung“ im Geschäftsbereich des Innenministeriums vor und sind seit 1996 verbindlich im gesamten Geschäftsbereich. Die Grundsätze beschreiben das gewünschte Kooperations- und Führungsverhalten. Sie sprechen Führungskräfte ebenso an wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie geben Hilfestellung bei der Entwicklung einer partnerschaftlichen Verwaltungskultur und enthalten konkrete Handlungsempfehlungen (z.B. für Mitarbeitergespräche oder den Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz). Begleitet werden diese Grundsätze von einem umfassenden Fortbildungsangebot.

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. MIJ v. 24.07.1998, SMBl. NRW. 20020) verankert.

Mit der Einführung des Steuerungs- und Führungssystems der Polizei ist dem Instrument Zielvereinbarungen Nachdruck verliehen worden. Ziele werden auf allen Ebenen (Land, Bezirk und Behörden bis hin zur Vereinbarung von Produktzielen in die Basis-Organisationseinheiten wie Dienstgruppen und Ermittlungskommissariaten) verhandelt und festgelegt. Transparenz schaffen, motivieren, die Identifikation mit der Aufgabe steigern und dazu beitragen, individuelle Gestaltungsfreiräume zu nutzen. Individuelle Arbeitsziele werden in Mitarbeitergesprächen vereinbart.

Als ein Beitrag zur Sicherung und kontinuierlichen Verbesserung der Qualität polizeilicher Arbeit haben die Basis-Organisationseinheiten für ihren Bereich maßgeschneiderte Leitsätze gemeinsam erarbeitet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten Gelegenheit, ihre Vorstellungen über und ihre Erwartungen an die Qualität der eigenen Dienstleistungen und ihre persönlichen Beiträge zum Ergebnis ihrer Gruppe zu formulieren. Hiermit sind motivationssteigernde Effekte, die Klärung des eigenen Rollenverständnisses und die Erwartungen der Organisation ebenso verbunden wie die Perspektive, korruptionspräventive Aspekte im Bewusstsein der Beschäftigten zu verstärken.

Die Polizeibehörden und –einrichtungen führen seit Juni 2001 Mitarbeiterbefragungen durch. Bislang haben 21 Behörden und Einrichtungen „ihre“ Ergebnisse erhalten. Im März 2003 wurde der aus diesen Daten zusammengefasste erste Landesbericht veröffentlicht. Die Umsetzung der Ergebnisse in Verbesserungen durch die jeweiligen Entscheidungsebenen ist Gegenstand eines polizeilichen Landesziels bis Ende 2004.

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragungen bestätigen Handlungsschwerpunkte auf Landesebene, die das IM aufgegriffen hat: Die Projektgruppe „Personalentwicklungskonzept“ entwirft im Auftrag des IM Rahmenvorgaben vor allem für die Personalwerbung, Einstellung, Anforderungsprofile, Auswahlverfahren für die Polizei NRW. Das IM überprüft zudem Veränderungsbedarf bei den Beurteilungsrichtlinien und ist mit den Polizeibehörden und –einrichtungen in eine intensive Diskussion über die verantwortungsvolle Wahrnehmung der Führungsrolle eingetreten. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf der Stärkung der ersten Führungsebene (Leiter/innen von Basis- und vergleichbaren Organisationseinheiten).

Im Übrigen befindet sich der Geschäftsbereich des Innenministeriums im Umbruch. Zahlreiche Maßnahmen der Binnenmodernisierung werden zurzeit umgesetzt. So hat z.B. im Innenministerium im Jahr 2000 die erste Mitarbeiterbefragung stattgefunden. Sie wurde ausgewertet, veröffentlicht und hat zu einer Vielzahl konkreter Verbesserungsmaßnahmen geführt (z.B. Prozessbeschreibungen als Hilfestellung zur Bearbeitung komplexer Vorgänge, Maßnahmen der Personalentwicklung). Im Juli 2003 fand die zweite Mitarbeiterbefragung im Innenministerium statt.

Im Jahr 2001 hat das Innenministerium eine Besucherbefragung durchgeführt und dort gute Noten erhalten.

Die Beschäftigten des Innenministeriums haben sich ein Leitbild gegeben, das sich in den nächsten zwei Jahren im Arbeitsalltag bewähren soll. Die Erfahrungen mit dem Leitbild werden gesammelt und am Ende dieser Zeit ausgewertet.

Seit Ende 2000 werden im Innenministerium Mitarbeitergespräche geführt. Um jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter darauf vorzubereiten, sind spezielle Fortbildungsseminare entwickelt und durchgeführt worden.

Die Beurteilungsrichtlinien wurden überarbeitet und neu gefasst. Schwerpunkte der Novellierung waren u.a. die Vermeidung unnötiger Beurteilungen und damit einhergehend die Vermeidung der daraus u.U. entstehenden Demotivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zudem erfolgt nunmehr eine klare Aussage zur Beförderungseignung der zu Beurteilenden. Damit soll klargestellt werden, dass Beurteilungen vorrangig dazu dienen, Beförderungen am Grundsatz der Bestenauslese vorzunehmen. Darüber hinaus ist das gesamte Beurteilungsverfahren für die zu Beurteilenden transparenter gestaltet worden.

Das Innenministerium hat eine Projektgruppe „Personalentwicklungskonzept“ eingerichtet. Aufgabe dieser Projektgruppe ist es motivationsfördernde Maßnahmen wie Qualifizierung, Rotation, Festlegen der erwarteten Kompetenzen und transparente Auswahlverfahren in einem Gesamtkonzept zu erarbeiten und verbindlich festzuschreiben.

Zu einer der wesentlichen Maßnahmen der Projektgruppe gehörte die Festlegung eines Rahmenanforderungsprofils für die Beschäftigten des IM auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen. Dieses Rahmenanforderungsprofil erhöht die Klarheit in Bezug auf die an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestellten Anforderungen und bildet die allen transparente Grundlage der Personalentscheidungen des Hauses. Ziel ist alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessen einzusetzen im Sinne der Ziele des Hauses und der Belange der Beschäftigten, um so die Motivation und Leistungsfähigkeit zu stärken.

Weitere Produkte der Projektgruppe sind die systematische Bestandsaufnahme aller im Innenministerium vorhandenen Instrumente der Personalentwicklung, die Erarbeitung von Grundsätzen der Personalentwicklung durch Rotation, die Konzeption von Qualifizierungsmaßnahmen für Assistenzkräfte und einer Führungskräftefortbildung, die Gestaltung einer Begrüßungsmappe für neue Mitarbeiter sowie die Durchführung von Seminaren zum Thema Personalauswahl für Kommissionsmitglieder.

Die Beschäftigten werden über Broschüren und das Intranet laufend über den Projektstand und die erstellten Produkte des Projektes informiert, so dass die Ergebnisse des Projektes für alle Beschäftigten des IM transparent sind.

Publikationen wie „VMimpulse“ und „IMaktuell“, die turnusmäßig in allen Verwaltungsbehörden in Nordrhein-Westfalen, bzw. im Innenministerium (IMaktuell) verteilt werden, sollen die Leistungen und Ergebnisse des Innenministeriums transparent darstellen und eine Corporate Identity herstellen und fördern. Außerdem erstellen die Beschäftigten des Innenministeriums, der Bezirksregierungen und des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik eine Mitarbeiterzeitung „Innenkontakt“.

JM:

Die Motivation der Beschäftigten wird durch vielfältige Maßnahmen gefördert. Hier seien nur die Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten für die Beschäftigten, die gemeinsame Erarbeitung von Leitbildern, die Einführung jährlicher Mitarbeiter - Vorgesetzten – Gespräche, *die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung, Zielvereinbarungen mit Führungskräften* sowie das Bestehen und die Weiterentwicklung interessanter Fortbildungsangebote genannt.

MVEL:

Das Thema Motivation der Beschäftigten ist einer der zentralen Punkte im Rahmen der Fortbildungen zur Führung und Kommunikation im Geschäftsbereich des MVEL. Dabei geht es vor allem um Leistungsbereitschaft, Leistungsfähigkeit durch Förderung und Leistungsmöglichkeit durch Potentialentfaltung in der Organisation. Als besonders wichtiges Element der Motivationsförderung werden seit dem Jahr 2002 verpflichtend Mitarbeitergespräche geführt. *Auch* in Teilen des nachgeordneten Bereiches hat sich dieses Instrument bewährt.

MWA:

Motivierte, selbstbewusste Mitarbeiter/innen, die sich mit den Zielen ihrer Aufgaben identifizieren können, sind in der Regel weniger anfällig gegen Korruption. Zur Motivationssteigerung der Beschäftigten werden sowohl im MWA 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,
- systematische Personalentwicklung im Rahmen des „Partizipativen Personalmanagements“,
- Förderung der corporate identity (z.B. durch Newsletter „check it“ des Materialprüfungsamtes Nordrhein-Westfalen),
- Initiierung neuer Formen der Arbeitsorganisation (*flexible Arbeitszeit(FLAZ), alternierende Teleheimarbeit*) und der Zusammenarbeit,

- Förderung und Bewertung von Verbesserungsvorschlägen der Beschäftigten (beim MWA z.B. in der Projektgruppe „Technische Innovation“),
- konsequente Ausschöpfung von Beförderungsmöglichkeiten,
- Berücksichtigung individueller Personalentwicklungswünsche.

Dabei darf nicht übersehen werden, dass die finanziellen Rahmenbedingungen die Wirksamkeit motivationsfördernder Maßnahmen erschweren.

Das staatliche Amt für Arbeitsschutz Aachen hat im Jahr 2000 auf Initiative der Personalvertretung und der Amtsleitung einen Leitfaden „Prima Klima“ verbindlich für alle Beschäftigten eingeführt. Dieser Leitfaden enthält Regelungen zu den Themenfeldern „Gemeinsame Ziele, partnerschaftlicher Umgang, Angemessenes Umfeld und Förderung und Entwicklung“. Hiermit soll erreicht werden, dass in der Dienststelle Führungskräfte und Beschäftigte vertrauensvoll zusammen arbeiten und sich alle Beteiligten wohlfühlen. Denn nur gesunde und zufriedene Beschäftigte identifizieren sich mit ihrer Arbeit.

MWF:

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

MSJK:

Auch im Rahmen der Binnenmodernisierung ist dieses Thema verstärkt in den Blickpunkt der Personal- und Organisationsentwicklung gerückt. Zur Motivationsförderung der Beschäftigten wurden u. a. bereits Teamassistenzen eingerichtet, eine Arbeitszeitregelung mit weitreichenden Flexibilisierungsmöglichkeiten im Rahmen der Experimentierklausel der AZVO zur Stärkung der Eigenverantwortlichkeit und Arbeitssouveränität der Beschäftigten eingeführt, die Projektgruppenarbeit verstärkt und auch das Aufstiegsverfahren zum höheren Dienst durch ein Assessment Center-Verfahren transparenter gemacht. Als gesundheitsfördernde Maßnahmen sind im Rahmen der Fortbildung Rückenschulungen durchgeführt worden.

Als nächste Schritte sind das Inkraftsetzen der Rotationsgrundsätze, die Einführung von Mitarbeitergesprächen und eines Fortbildungskonzeptes geplant.

MSWKS:

Die Motivation der Beschäftigten zu stärken, ist ein wichtiges Ziel der Mitarbeiterführung und moderner Managementtechniken. *In diesem Kontext sind im Bereich des Ministeriums seit 2003 Zielvereinbarungs- sowie seit 2004 Mitarbeitergespräche auf sämtlichen Hierarchieebenen eingeführt worden. Im Rahmen spezieller Fortbildungen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte intensiv auf das Führen von Zielvereinbarungsgesprächen vorbereitet.*

Regelmäßige Mitarbeitergespräche bieten Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu einem anlassunabhängigen vertraulichen Austausch sowie gegenseitigem Feedback. Die Beschäftigten erhalten hierbei u. a. Gelegenheit Förder- und Entwicklungswünsche zu thematisieren.

Insgesamt wird dem vertrauensvollen Dialog mit Mitarbeitern und Personalrat eine besondere Bedeutung beigemessen.

MUNLV:

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.
- Jährlich werden die Beschäftigten auf die Verpflichtung zur Meldung von Nebeneinnahmen hingewiesen.

MGSFF:

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.

Im Rahmen der Einführung eines Qualitätsmanagementsystems im Landesinstitut für den öffentlichen Gesundheitsdienst wird eine Selbstbewertung nach der CAF-Methode (Common Assessment Framework) durchgeführt. Als Folge der Auswertung der Selbstbewertungsergebnisse werden weitergehende Maßnahmen getroffen und Programme aufgelegt, die in zunehmendem Maße die Beteiligung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landesinstituts für den öffentlichen Gesundheitsdienst zur Folge haben werden (Mitarbeiterbefragungen, Qualitätszirkel, etc.).

6. Forderung: Motivation der Beschäftigten

Ziel dieser Beteiligungsmaßnahmen ist der Aufbau einer Organisationskultur, die die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Landesinstitut für den öffentlichen Gesundheitsdienst in hohem Maße zu steigern geeignet ist und insofern bereits aus sich heraus korruptionspräventiv wirkt.

7. Forderung: Nebentätigkeitsrecht konsequent anwenden

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

StK:

Die Angehörigen der Staatskanzlei üben nur in wenigen Fällen Nebentätigkeiten aus. Im gehobenen und höheren Dienst steht dabei Lehrtätigkeit, *die im besonderen öffentlichen Interesse liegt*, 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,- €p.a. dem Staatssekretär vorgelegt.

„Das Verfahren vor Abschluss von Verträgen zwischen Angehörigen des öffentlichen Dienstes und ihren eigenen Dienststellen gem. § 57 LHO wurde verschärft: Seit 2003 muss sich die jeweilige Vergabestelle (Dienststelle) vom Beschäftigten die Nebentätigkeitsgenehmigung vorlegen zu lassen. Damit wird vorab sichergestellt, dass die Beschäftigten die Vorschriften der Nebentätigkeitsverordnung (NtV) einhalten. Bestehen Zweifel an der Ordnungsmäßigkeit der Nebentätigkeitsgenehmigung, ist die zuständige Personalverwaltende Stelle hinzuzuziehen. Die Einwilligung des zuständigen BdH nach § 57 Satz 1 LHO ist unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen einschließlich der Nebentätigkeitsgenehmigung einzuholen. Erst nach Vorliegen der Einwilligung des BdH darf der Vertrag mit den Amtsangehörigen abgeschlossen werden.“

▪ BLB NRW:

Die Beschäftigten werden über Änderungen der einschlägigen Vorschriften informiert und auf die Genehmigungs- bzw. Anzeigepflicht von Nebentätigkeiten hingewiesen. Eine zentrale Erfassung und jährliche Überprüfung *erfolgt auch im Rahmen der allgemeinen Berichtspflichten.*

IM:

Der nachgeordnete Bereich wurde darauf hingewiesen, dass in korruptionsgefährdeten Bereichen bei der Erteilung von Genehmigungen zur Ausübung von Nebentätigkeiten ein strenger Maßstab anzulegen ist. Die Umsetzung wird in regelmäßigen Revisionen geprüft.

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.

MVEL:

Die Beschäftigten werden regelmäßig über das Nebentätigkeitsrecht und Änderungen des Nebentätigkeitsrechts unterrichtet. Anträge auf Nebentätigkeiten müssen auf dem Dienstweg an die Personalverwaltung gerichtet werden, die die Vereinbarkeit von dienstlichem Interesse und Nebentätigkeit unter Anlegung eines sehr strengen Maßstabes überprüft.

MWA:

Die Änderungen zum Nebentätigkeitsrecht im Rahmen des Neunten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 20. April 1999 sind allen Bediensteten zur Kenntnis gegeben worden.

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. Bei der Erteilung von Nebentätigkeitsgenehmigungen wird ein strenger Maßstab angelegt, insbesondere bezüglich des Aspektes, ob dienstliche Interessen beeinträchtigt oder private und dienstliche Interessen vermengt werden könnten.

MWF:

In Dienstbesprechungen und in Runderlassen ist das neue Nebentätigkeitsrecht bekannt gemacht worden. Aufgrund der Übergangsvorschriften in § 1 des Artikel IX des Neunten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 20. April 1999 wurden die Nebentätigkeitsgenehmigungen überprüft. Genehmigungen für Nebentätigkeiten für Beschäftigte im Hochschulbereich, für die das MWF selbst zuständig ist, werden von dem für die Nebentätigkeitsgenehmi-

gungen zuständigen Referat unter Beteiligung (Mitzeichnung) der betreffenden Hochschulreferate erteilt. Innerhalb der Hochschulverwaltungen werden die Nebentätigkeiten von dem Personaldezernat genehmigt und im Rahmen der Anzeigepflicht und der Meldepflicht jährlich überprüft.

MSJK:

Die Beschäftigten im Ministerium und im nachgeordneten Bereich werden regelmäßig über das aktuell geltende Nebentätigkeitsrecht informiert.

In den Hausmitteilungen des Ministeriums wird kontinuierlich auf die Genehmigungs- bzw. Anzeigepflicht von Nebentätigkeiten und auf die Meldepflicht zur Höhe der erzielten Einnahmen hingewiesen. Die Thematik wird auch immer wieder in Dienstbesprechungen mit Vertretern der oberen Schulaufsichtsbehörden behandelt und von dort in Dienstbesprechungen mit Schulaufsichtsbeamten und in Schulleitungsbesprechungen transportiert.

MSWKS:

Die Beschäftigten werden über Änderungen der einschlägigen Vorschriften informiert und regelmäßig auf die Genehmigungs- bzw. Anzeigepflicht von Nebentätigkeiten hingewiesen. Jährlich wird von allen Beschäftigten eine Aufstellung über Art und Umfang von Nebentätigkeiten und über die Höhe ggf. erzielter Einnahmen verlangt.

MUNLV:

Die Beschäftigten im Geschäftsbereich des MUNLV 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,
- regelmäßig durch Hausmitteilungen,
- Aushänge am Schwarzen Brett,
- Personalversammlungen und/oder Dienstbesprechungen,
- Amtliche Mitteilungsblätter der dienstaufsichtführenden Behörden.

MGSFF:

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.

7. Forderung: Nebentätigkeitsrecht konsequent anwenden

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. Die Anträge auf Genehmigung einer Nebentätigkeit sind auf dem Dienstweg an die zuständige Stelle zu richten. Hinsichtlich der Vereinbarkeit von dienstlichen Interessen und Nebentätigkeit wird ein strenger Maßstab angelegt.

8. Forderung: Disziplinarrecht konsequent ausschöpfen – Hemmschwelle für korruptives Handeln erhöhen

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

StK:

Im Geschäftsbereich der Staatskanzlei 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.

Aktuell sind 2 Ermittlungsverfahren anhängig.

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.

▪ BLB NRW:

Die disziplinar- und arbeitsrechtlichen Möglichkeiten werden weiterhin durchgesetzt. Bekannt gewordene Korruptionsfälle werden – in anonymisierter Form – als praxisbezogene Fallbeispiele bekannt gegeben und erörtert.

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.

MVEL:

Unter dem Gesichtspunkt der Korruptionsbekämpfung ist die Ausschöpfung disziplinarrechtlicher und arbeitsrechtlicher Möglichkeiten bislang nicht relevant geworden.

MWA:

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

MWF:

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

MSJK:

Im Ministerium und im nachgeordneten Bereich sind in der Vergangenheit keine Korruptionsfälle bekannt geworden, so dass wegen der fehlenden Erfahrungen konkrete Vorschläge zur Änderung des bestehenden Disziplinar- bzw. Arbeitsrechts nicht gemacht werden können.

MSWKS:

Die disziplinarrechtlichen und arbeitsrechtlichen Möglichkeiten sind im Geschäftsbereich des Ministeriums für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport 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.

MUNLV:

Sofern erforderlich werden die notwendigen disziplinar- und arbeitsrechtlichen Möglichkeiten konsequent angewendet. Aktuelle Fälle liegen wie zur Zeit des letzten Berichtes nicht vor. Die bei Feststellung doloser Handlungen disziplinar- und arbeitsrechtlich einzuleitenden Maßnahmen und deren Konsequenzen sind ausreichend geregelt.

MGSFF:

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.

9. Forderung: Beteiligungsrechte der Bürger und Bürgerinnen stärken

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

StK:

Für die Staatskanzlei 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. In der Vergangenheit sind vermehrt sowohl schriftliche als auch telefonische Kontaktaufnahmen von Bürgerinnen und Bürgern mit der Ansprechstelle erfolgt.

Durch das im November 2001 eingeführte Gesetz über die Freiheit des Zugangs zu Informationen für das Land Nordrhein-Westfalen (IFG NRW) wird als Ausfluss des Demokratie -und Rechtsstaatsprinzips ein allgemeines Informationszugangsrecht auch unabhängig von einer individuellen Betroffenheit ermöglicht.

IM:

Es werden keine Möglichkeiten zum Ausbau von Beteiligungsrechten gesehen.

JM:

Für den Geschäftsbereich des Justizministeriums ist eine Notwendigkeit oder Möglichkeit zum Ausbau von Beteiligungsrechten nicht zu sehen.

MVEL:

Im Geschäftsbereich des MVEL sind insbesondere bei den Planungsverfahren zum Ausbau oder zur Veränderung der Infrastruktur bereits umfangreiche Beteiligungsrechte für Bürgerinnen und Bürger vorhanden.

MWA:

Der Schwerpunkt der Aufgaben des MWA liegt in den Bereichen der fördernden und leistenden Verwaltung. Hierbei und bei der Erfüllung aller weiteren Aufgaben wird besonders auf eine bürgerfreundliche und an den Interessen der Antragsteller orientierte Ausgestaltung der Verfahren geachtet.

MWF:

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.

MSJK:

Im Geschäftsbereich des Ministeriums für Schule, Jugend und Kinder sind in der Vergangenheit keine Korruptionsfälle bekannt geworden. Es wird daher keine Notwendigkeit oder Möglichkeit zum Ausbau von Beteiligungsrechten gesehen.

MSWKS:

Das neue Informationsfreiheitsgesetz NRW (IFG NRW) soll im Wege kodifizierter Akteneinsichtsrechte die Kontrolle der Exekutive durch die Bürgerinnen und Bürger verstärken. Die Bewährung des IFG in der Praxis muss nunmehr abgewartet werden. Ein Bedarf nach weiterer Ausweitung von Beteiligungs- und Kontrollrechten der Bürgerinnen und Bürger wird derzeit nicht gesehen.

MUNLV:

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.

MGSFF:

Ministerium: Ein Bedarf hierfür wird nicht gesehen.

Nachgeordneter Bereich: Ein Ausbau wird nicht für praktikabel gehalten.

10. Forderung: Akteneinsichtsrechte erweitern

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

Mit dem am 27.11.2001 vom Landtag verabschiedeten Informationsfreiheitsgesetzes Nordrhein-Westfalen (IFG NRW) wird den Bürgerinnen und Bürgern Zugang zu den bei öffentlichen Stellen vorhandenen amtlichen Informationen gewährt. Dadurch wird die Transparenz der Verwaltung und die Nachvollziehbarkeit behördlicher Entscheidungen erhöht. Informationsfreiheit und Einsichtsrechte der Bürgerinnen und Bürger dienen somit auch der Kontrolle der Behörden und sind insoweit als Instrument der Korruptionsbekämpfung in der öffentlichen Verwaltung anzusehen.

Außerdem merken die Ressorts an:

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:

Seit Inkrafttreten des IFG NRW verfügen wir über einen Erfahrungszeitraum von gut zwei Jahren. Das Gesetz sieht nach Ablauf dieses Zeitraumes eine Evaluierung vor, die die positiven und negativen Auswirkungen des Gesetzes anhand der von den öffentlichen Stellen übermittelten Statistiken überprüfen soll. Dieser Evaluierungsprozess dauert zur Zeit noch an.

Erste Erfahrungen belegen, dass die mit der Schaffung des IFG angestrebte Erhöhung der Transparenz der Verwaltung erreicht wurde. Die Vielzahl der Anträge auf Informationszugang nach dem IFG NRW - neben anderen bereichsspezifischen Akteneinsichtsrechten - machten deutlich, dass die Bürgerinnen und Bürger von ihren neuen Rechten Gebrauch machen. Vielfältiges Interesse bestand z.B. an der Akteneinsicht in Bau- und Planungsrechtliche Akten.

Das IFG ist in seiner derzeitigen Fassung ein geeignetes Instrument zur Erreichung von Transparenz und mittelbar auch zur Kontrolle in korruptionsanfälligen Bereichen. Anhaltspunkte dafür, dass es einer Erweiterung der bestehenden Akteneinsichtsrechte bedarf sind, vorbehaltlich des Ergebnisses der Evaluierung des IFG, nicht ersichtlich.

In Strafermittlungsverfahren, die von der Polizei bearbeitet werden, unterliegt das Akteneinsichtsrecht den Bestimmungen der Strafprozessordnung und der Entscheidung der zuständigen Staatsanwaltschaften und Gerichte. Es kann festgestellt werden, dass das Akteneinsichtsrecht in Strafverfahren ausreicht und unter korruptionspräventiven Gesichtspunkten keiner Änderung bedarf.

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

▪ **LDI:**

Nach Auffassung der Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit, die weiterhin mit einer hohen Anzahl schriftlicher Eingaben und zahlreichen telefonischen Anfragen zum IFG NRW befasst ist, bedarf es insbesondere bei der öffentlichen Auftragsvergabe unverändert einer Stärkung der Auskunftsrechte der Bürgerinnen und Bürger nach dem Informationsfreiheitsgesetz.

Sie fordert daher zusammen mit den Informationsbeauftragten der Länder eine Ausgestaltung der informationsfreiheitsgesetzlichen Regelungen und der Vergabevorschriften (GWB, VOB, VOL), so dass die öffentliche Auftragsvergabe transparent und für die Allgemeinheit kontrollierbar wird (16. Datenschutzbericht, S. 196/197, abrufbar unter: www.ldi.nrw.de). Dabei kann das Gebot des Schutzes der Bewerber und deren Wettbewerbsfähigkeit durchaus mit den Informationsinteressen der Allgemeinheit auf Transparenz der Vergabeentscheidung in Einklang gebracht werden.

JM:

Die Möglichkeiten für die Bürgerinnen und Bürger, auf bei öffentlichen Stellen vorliegende Informationen zuzugreifen, sind durch das am 27. November 2001 vom Landtag beschlossene und am 1. Januar 2002 in Kraft getretene Gesetz über die Freiheit des Zugangs zu Informationen für das Land Nordrhein-Westfalen (Informationsfreiheitsgesetz Nordrhein-Westfalen - IFG NRW) allgemein verbessert worden. Das Gesetz räumt den Bürgerinnen und Bürgern unter den dort genannten Voraussetzungen einen verfahrensunabhängigen Anspruch auf Zugang zu den bei der Stelle vorhandenen amtlichen Informationen ein. Das Gesetz gilt allerdings für die Gerichte und Staatsanwaltschaften des Landes nur, soweit sie Verwaltungsaufgaben wahrnehmen.

Im Bereich der Rechtsprechung begrenzen das Recht auf informationelle Selbstbestimmung und die sich daraus ergebenden Anforderungen des Datenschutzes die Möglichkeiten, im Bereich der Justiz jedermann Einblick in Akten zu gewähren, erheblich. Die derzeit geltenden Regelungen tragen dem Spannungsverhältnis zwischen Informationsfreiheit auf der einen und informationeller Selbstbestimmung auf der anderen Seite hinreichend Rechnung. Weitergehende Akteneinsichtsrechte erscheinen kaum möglich und auch nicht erforderlich.

MVEL:

Vorbehaltlich der gesetzlich vorgesehenen Evaluierung des IFG NRW wird kein Bedarf für eine darüber hinausgehende Ausweitung von Akteneinsichtsrechten gesehen, zumal der Schutz personenbezogener Daten und auch der Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen – wie im IFG NRW selbst vorgesehen – gewährleistet bleiben muss.

MWA:

Durch das am 01.01.2002 in Kraft getretene Informationsfreiheitsgesetz wurden die Rechte der Bürgerinnen und Bürger zur Gewährleistung des freien Zugangs zu den bei öffentlichen Stellen vorhandenen Informationen umfassend erweitert.

Auch im Geschäftsbereich des MWA haben sich Bürgerinnen und Bürger mit Auskunftersuchen unter Berufung auf das IFG NRW an das Ministerium bzw. die nachgeordneten Behörden gewandt. In der Mehrzahl der Fälle konnten die gewünschten Auskünfte erteilt werden.

MWF:

Für eine Erweiterung des Akteneinsichtsrechts über die Regelungen des IFG NRW hinaus wird keine Notwendigkeit gesehen.

MSJK:

Ein Bedarf zur Erweiterung des Akteneinsichtsrechts über die Regelungen des IFG NRW hinaus besteht aus Sicht des MSJK nicht.

MSWKS:

Es gilt im Wesentlichen das zur 9. Forderung Gesagte. Die im IFG NRW niedergelegten Akteneinsichtsrechte bezwecken eine Steigerung der Transparenz von Verwaltungsvorgängen. Nunmehr muss sich das IFG in der praktischen Anwendung bewähren.

Den Zugang zu Unterlagen, die bereits von einem staatlichen Archiv übernommen wurden, regelt das Archivgesetz NRW (ArchivG NRW).

Ein Bedarf nach zusätzlicher Ausweitung von Akteneinsichtsrechten besteht nach hiesiger Einschätzung derzeit nicht.

MUNLV:

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 MUNLV-Geschäftsbereichs zügig und unbürokratisch gewährt.

MGSFF:

Am 01.01.2002 ist das Informationsfreiheitsgesetz Nordrhein-Westfalen (IFG NRW) in Kraft getreten, das das Akteneinsichtsrecht natürlicher Personen regelt. Für eine darüber hinaus gehende Erweiterung wird keine Notwendigkeit gesehen.

Verzeichnis der Abkürzungen

BAT	Bundesangestelltentarif
BdH	Beauftragte/Beauftragter für den Haushalt
BLB NRW	Bau- und Liegenschaftsbetrieb Nordrhein-Westfalen
DO NW	Disziplinarordnung Nordrhein-Westfalen
DV	Datenverarbeitung
EU	Europäische Union
FM	Finanzministerium
GGO	Gemeinsame Geschäftsordnung für die Ministerien des Landes Nordrhein-Westfalen
GWB	Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen
HKR-TV	für die Titelverwaltung erstelltes automatisiertes Verfahren für das haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen
i.S.	im Sinne
IFG	Informationsfreiheitsgesetz
IM	Innenministerium
IT	Informationstechnik
JM	Justizministerium
kw	künftig wegfallend
LBG	Landesbeamtengesetz
LDI	Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
LFV	Landesfinanzverwaltung
LKA	Landeskriminalamt
LT-Drs.	Landtagsdrucksache
MASQT	Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie
MGSFF	Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie

MIJ	Ministerium für Inneres und Justiz
MSJK	Ministerium für Schule, Jugend und Kinder
MSWKS	Ministerium für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport
MUNLV	Ministerium für Umwelt und Naturschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz
MVEL	Ministerium für Verkehr, Energie und Landesplanung
MWA	Ministerium für Wirtschaft und Arbeit
MWF	Ministerium für Wissenschaft und Forschung
OE	Organisationsentwicklung
RdErl.	Runderlass
SMBI	Sammlung des bereinigten Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen
StK	Staatskanzlei
VOB	Verdingungsordnung für Bauleistungen
VOL	Verdingungsordnung für Leistungen (ausgenommen Bauleistungen)
VOL/A	Allgemeine Bestimmungen für die Vergabe von Leistungen – Teil A der Verdingungsordnung für Leistungen (ausgenommen Bauleistungen)
VV	Verwaltungsvorschriften
WMS	Workflow Management System
ZIB	Zentrale Informationstechnik-Beschaffungsstelle bei dem Oberlandesgericht Köln

Hinweis

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerberinnen/Wahlbewerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin bzw. dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Impressum

Herausgeber:
Innenministerium
des Landes Nordrhein-Westfalen
- Referat Öffentlichkeitsarbeit -
Haroldstraße 5

40213 Düsseldorf

Telefon: 0211/871 - 01
Telefax: 0211/871 - 3355
E-Mail: poststelle@im.nrw.de

Web-Adresse: www.im.nrw.de