

6. Bericht der Landesregierung Nordrhein-Westfalen zur Korruptionsprävention

Korruption effektiv verhindern -
präventive Maßnahmen verstärken

Stand Oktober 2006

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, denen die Gliederung dieses Berichtes folgt.

Die Landesregierung hat erstmalig im Juni 2000 einen Bericht zu der Umsetzung der LandtagsentschlieÙung vorgelegt. Weitere Berichte wurden in den Folgejahren veröffentlicht. Dabei wurde jeweils der Text aktualisiert und die zwischenzeitlich in den Berichtszeiträumen eingetretenen Änderungen durch Kursivdruck kenntlich gemacht. In dieser Form waren die von den Ressorts in ihren Geschäftsbereichen im Hinblick auf die Zielsetzungen der EntschlieÙung des Landtages erreichten Ergebnisse und Absichten zuletzt in dem 5. Bericht der Landesregierung NRW zur Korruptionsprävention dargestellt worden.

Mit dem vorliegenden Bericht wird, um Wiederholungen zu vermeiden, von dem Verfahren der Vorjahre abgewichen.

Auch ein weiterer Grund spricht für die Umstellung der Berichterstattung: Mit dem Korruptionsbekämpfungsgesetz vom 16.12.2004, das am 01.03.2005 in Kraft getreten ist, ist eine völlig andere Situation entstanden. Das Gesetz regelt nunmehr für den gesamten öffentlichen Bereich das Korruptionsregister verbindlich und sieht Transparenzvorschriften für die kommunalen Mandatsträgerinnen und -träger vor. Es verpflichtet alle Stellen der öffentlichen Verwaltung, die korruptionsgefährdeten Bereiche zu ermitteln und geeignete Vorbeugemaßnahmen zu treffen.

Der Runderlass "Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung" des Innenministeriums vom 12.04.1999, der zugleich im Namen des Ministerpräsidenten und aller Landesministerien ergangen war, wurde aufgrund der erforderlichen Anpassung an das Korruptionsbekämpfungsgesetz NRW neu gefasst; er löste am 26.04.2005 den bisher geltenden Erlass ab. Er berücksichtigt zugleich die Weiterentwicklung der Debatte um effektive Korruptionsbekämpfung und die hierfür geeigneten und erforderlichen Instrumente.

Unabhängig von der dargestellten Entwicklung sind durch die Ressorts und deren nachgeordnete Behörden und Einrichtungen bereits in den vorangegangenen Jahren im Rahmen der innerbehördlichen Korruptionsprävention eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen worden, die ebenfalls dazu beigetragen haben, dass zwischenzeitlich die meisten der Forderungen aus der EntschlieÙung des Landtages weitgehend realisiert sind.

1. Forderung

In seiner EntschlieÙung vom 03.11.1999 hatte der Landtag die Landesregierung aufgefordert, „... dem Landtag regelmäÙig einen Bericht zur Korruption vorzulegen, der über die Entwicklung in diesem Kriminalitätsbereich Auskunft gibt. Dieser Bericht soll sowohl die Erkenntnisse des Landeskriminalamtes als auch die Erkenntnisse über die Umsetzung präventiver Maßnahmen umfassen, insoweit sollen die kommunalen Spitzenverbände im Land gebeten werden, entsprechend zu berichten.“

Im Landeskriminalamt (LKA) arbeiten in der Korruptionsbekämpfung speziell fortgebildete Kriminalbeamtinnen und -beamte, die über besondere Kenntnisse aus den Bereichen der Wirtschaftskriminalität, der organisierten Kriminalität, der Korruptions- und Umweltkriminalität verfügen. Sie werden bei ihrer Arbeit von Betriebswirten unterstützt.

Die vom LKA gewonnenen Erkenntnisse werden weiterhin in dem jährlich erstellten Lagebild Korruption Nordrhein-Westfalen dargestellt, das dem Landtag regelmäÙig übersandt und darüber hinaus auch der Öffentlichkeit über die Homepage des LKA - www.lka.nrw.de - zur Verfügung gestellt wird.

Zu beachten ist, dass wegen der Natur der Korruption als Kontrolldelikt die Lagebilder primär die Kontrollaktivitäten und deren Ergebnisse widerspiegeln. 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, wurden die präventiven und repressiven Maßnahmen durch die Landesregierung intensiviert, um Korruption noch wirkungsvoller begrenzen zu können.

Die Auswertung der Daten aus den vom LKA erstellten Lagebildern Korruption der letzten Jahre zeigt, dass die Vermögensabschöpfung bei Korruptionsstraftaten weiter 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.

2. Forderung

In seiner EntschlieÙung vom 03.11.1999 hatte der Landtag die Landesregierung aufgefordert, „...das Prinzip der systematischen Personalrotation in korruptionsgefährdeten Bereichen soweit wie möglich einzuführen.“

Nach den Erfahrungen der Strafverfolgungsbehörden steigt die Gefahr der Bildung korruptiver Beziehungsgeflechte zwischen Beschäftigten der Verwaltungen und interessierten Außenstehenden durch intensive Kontakte und regelmäßige Zusammenarbeit bereits nach 3 bis 5 Jahren wesentlich an. Systematische Personalrotation aus korruptionspräventiven Gründen war für den Bereich der Landesverwaltung (bereits vor der EntschlieÙung des Landtages) in Ziffer 2.1 des Gemeinsamen Runderlasses "Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung" vom 12.04.1999 (SMBl.NRW. 20020) angesprochen worden.

Mit dem Inkrafttreten des Korruptionsbekämpfungsgesetzes (KorruptionsbG) vom 16.12.2004 am 01.03.2005 sind nunmehr über die Dienststellen der Landesverwaltung hinaus auch die der Gemeinden und Gemeindeverbände (bei Gemeinden jedoch nur über 25.000 Einwohner) sowie die sonstigen der Aufsicht des Landes unterstellten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts gesetzlich verpflichtet, in eine Bewertung der in ihrem Verantwortungsbereich bestehenden Korruptionsgefährdung einzutreten, die korruptionsgefährdeten Bereiche und die entsprechenden Arbeitsplätze behördenintern festzulegen, sowie entsprechende Rotationsentscheidungen zu treffen.

Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes hat der bereits im alten Runderlass angesprochene Grundsatz der systematischen Personalrotation eine neue Qualität erlangt, auch wenn unter den Voraussetzungen des § 21 Absatz 2 KorruptionsbG Abweichungen von der grundsätzlich verbindlichen Rotation möglich sind.

Allerdings stößt das Prinzip der systematischen Personalrotation aufgrund der personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen, etwa der angespannten Personalsituation oder der in vielen Bereichen erforderlichen fachlichen Spezialisierung der Beschäftigten, auf Grenzen. Trotz der unbezweifelbaren Vorteile für die Korruptionsbekämpfung ist zu berücksichtigen, dass eine konsequente und regelmäßige Personalrotation zur Folge haben kann, dass in diesen Bereichen Fachwissen verloren geht, und dass ständig neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingearbeitet werden müssen. Vor allem in den Personalkörpern mit geringer Größe und zugleich hochgradiger Spezialisierung würde durch eine starr und schematisch angelegte Rotation oftmals die zur Aufgabenerfüllung benötigte Fachkompetenz verloren gehen.

In korruptionsgefährdeten Bereichen, in denen eine systematische Personalrotation aus diesen oder anderen unabweisbaren Gründen nicht möglich ist, sollen die unter Ziffer 2.2 des Runderlasses vom 26.4.2005 aufgeführten und für den jeweiligen Arbeitsplatz geeigneten Kontrollmechanismen ausgebaut werden.

Im **Landesbetrieb Straßenbau** (Ressortbereich des Ministeriums für Bauen und Verkehr) war bisher noch die Aufbausituation, in der zahlreiche Positionen neu be-

setzt wurden, zu berücksichtigen. Aus diesem Grund konnten hier bisher noch keine verbindlichen Rotationsregelungen festgelegt werden. Diese Frage wird im Rahmen des künftigen Personalentwicklungskonzeptes des Landesbetriebes Strassen NRW zu prüfen sein. Im Rahmen eines Personalentwicklungskonzeptes des **Ministeriums für Bauen und Verkehr** wurden als Orientierungshilfe für die Beschäftigten Empfehlungen für die individuelle Verweildauer an einem Arbeitsplatz ausgesprochen.

Mit den Grundsätzen zur Personalentwicklung durch Rotation war bereits zum 01.02.2004 eine Rotation für die Beschäftigten des **Innenministeriums** verbindlich geregelt worden. Diese werden zukünftig in verstärktem Maße auch die Erfordernisse der Korruptionsprävention mit zu berücksichtigen haben. Im Rahmen dieser Grundsätze wurden konkrete Verweildauern, differenziert nach Funktionsebenen, für die jeweiligen Beschäftigten des Innenministeriums festgelegt. Nach deren Ablauf können sich die Beschäftigten auf ausgeschriebene Stellen bewerben oder werden auf Initiative des Personalreferats umgesetzt. Für den Zeitpunkt des Wechsels und die Auswahl des neuen Arbeitsplatzes ist neben Gesichtspunkten der Personalentwicklung die Korruptionsprävention von besonderer Bedeutung. Als Grundlage für die aus korruptionspräventiven Gründen zu treffenden Rotationsentscheidungen ist für das Innenministerium eine Untersuchung über die Korruptionsgefährdung der jeweiligen Arbeitsplätze vorgenommen worden; die hausinterne Abstimmung über deren Ergebnisse findet derzeit statt.

Im **Ministerium für Schule und Weiterbildung** ist ein Konzept zur Personalrotation im Mai 2005 nach Durchführung des personalvertretungsrechtlichen Mitwirkungsverfahrens in Kraft gesetzt worden. Eine durchgängige systematische Personalrotation findet in den kleinen Verwaltungseinheiten des nachgeordneten Bereichs wegen zu geringer Personalstärken und des aus der Aufgabenstellung resultierenden hohen Spezialisierungsgrades nicht statt. Überall dort, wo systematische Rotation auf korruptionsgefährdeten Arbeitsplätzen unter Ausschöpfung aller Ressourcen nicht möglich ist, sind präventive Maßnahmen wie z.B. die Sensibilisierung durch persönliche Ansprache der/des Vorgesetzten, Aufgabentrennung, und insbesondere die strikte Realisierung des 4-Augen-Prinzips verstärkt einzusetzen.

Im Ministerium für **Arbeit, Gesundheit und Soziales** sowie im nachgeordneten Geschäftsbereich werden, sofern eine systematische Personalrotation nicht möglich oder zweckmäßig erscheint, andere Präventionsmaßnahmen wie z.B. Sensibilisierung durch persönliche Ansprache der/des Vorgesetzten oder das 4-Augen-Prinzip angewandt.

Bereits im Vorgängerressort MWA des **Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration** ist im Herbst 2004 das mit der Personalvertretung abgestimmte Konzept zur Rotation der Beschäftigten in Kraft getreten. Die letzte Abfrage nach Rotationswünschen aufgrund dieses Konzeptes erfolgte im Geschäftsbereich des MGFFI im Juni 2006. Das Konzept berücksichtigt u.a. den unter Umständen notwendigen Wechsel in korruptionsgefährdeten Bereichen.

Im Zuge der Vorgaben zur Umsetzung des Korruptionsbekämpfungsgesetzes steht im MGFFI die Festlegung der korruptionsgefährdeten Bereiche an. In diesem Zusammenhang wird die Frage des Rotationserfordernisses gesondert zu klären sein. Überlegungen hierzu werden zu gegebener Zeit in die Fortschreibung des Personalrotationskonzeptes des MGFFI einfließen.

3. Forderung

In seiner EntschlieÙung vom 03.11.1999 hatte der Landtag die Landesregierung aufgefordert, „ ... 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.“

Bereits Ziffer 2.2 des bisherigen Runderlasses vom 12.04.1999 hatte die Stellen der Landesverwaltung verpflichtet, in korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten geeignete Kontrollmechanismen auszubauen. Insoweit wurde zur Verbesserung der Transparenz die organisatorische Trennung der Verfahrensabläufe Planung, Vergabe und Abrechnung empfohlen. Den Gemeinden und Gemeindeverbänden und den Dienststellen des ihnen zuzuordnenden Bereichs war empfohlen worden, den Runderlass in ihrem Bereich entsprechend anzuwenden. Die Verpflichtung zum Ausbau geeigneter Kontrollmechanismen wurde in den neuen Runderlass zur Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung vom 26.04.2005 unverändert übernommen.

Wegen der bisherigen Maßnahmen der Ressorts zur administrativen Umsetzung dieser Forderung wird auf die bisherige Berichterstattung, insbesondere den 5. Bericht, verwiesen. Zusätzlich ist an weiteren Maßnahmen zum Ausbau der internen Kontrollsysteme zu erwähnen:

Das **Ministerium für Umwelt und Naturschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz** hat im Jahre 2005 eine zentrale Vergabestelle für das Ministerium eingerichtet.

Im **Bau- und Liegenschaftsbetrieb** wurden die internen Kontrollsysteme durch separate Vergabestellen, bei denen Bedarfsfeststellung und Anforderung einerseits und Abrechnungen andererseits organisatorisch strikt getrennt sind, das Vier-Augen-Prinzip und prozessorientiertes Arbeiten weiter ausgebaut.

4. Forderung

In seiner EntschlieÙung vom 03.11.1999 hatte der Landtag die Landesregierung aufgefordert, „ ... die Kommunen zu ermutigen, durch konsequente Einföhrung und Umsetzung präventiver Maßnahmen der Korruption entgegenzutreten.“

Bereits der Runderlass des Innenministeriums vom 12.4.1999, der sich ausführlich mit dem Problem der Korruption und deren Bekämpfung auseinandergesetzt hatte, war den Kommunen und den von ihnen beherrschten Unternehmen und Einrichtungen ausdrücklich zur Anwendung empfohlen worden. Den Kommunen waren damit konkrete Hinweise und Handlungsempfehlungen zur Bekämpfung der Korruption gegeben worden.

Das am 01.03.2005 in Kraft getretene KorruptionsbG NRW enthält in seinem Dritten und Vierten Abschnitt zahlreiche Transparenzregelungen sowie Melde- und Anzeigepflichten, die auch den kommunalen Bereich betreffen. Ferner wurde die Meldung von Vergabeausschlüssen und Verfehlungen im Vergaberegister auch für den kommunalen Bereich verbindlich gemacht. Soweit Auslegungsfragen zu den gesetzlichen Regelungen auftauchen, werden diese mit den kommunalen Spitzenverbänden erörtert und in einem abgestimmten Modus von diesen veröffentlicht.

Infolge des Korruptionsbekämpfungsgesetzes wurde der bisherige Runderlass überarbeitet und neu gefasst (Gem. Runderlass v. 26.04.2005, SMBl. NRW. 20020). Soweit nicht bereits eine Verpflichtung zur Anwendung seiner Regelungen besteht, werden diese den Kommunen zur Anwendung empfohlen.

5. Forderung

In seiner EntschlieÙung vom 03.11.1999 hatte der Landtag die Landesregierung aufgefordert, „ ... die Sensibilisierung der Beschäftigten sämtlicher Hierarchiestufen, insbesondere in gefährdeten Bereichen, für die Gefahren und Mechanismen der Korruption zu verstärken.“

In dem Gemeinsamen Runderlass vom 26.04.2005 wird unter Ziffer 2.4 auf die notwendige Sensibilisierung der Beschäftigten auf allen Hierarchieebenen und auf erforderliche Maßnahmen hingewiesen, bei denen jeweils auch die wahrzunehmenden Aufgaben und organisatorischen Gegebenheiten zu berücksichtigen sind.

Der BLB NRW (Geschäftsbereich des **Finanzministeriums**) hat die Funktion eines Antikorruptionsbeauftragten eingerichtet, der sowohl für Bürger/innen als auch für die Beschäftigten sowie für Auftragnehmer/innen und Vertragspartner/innen Ansprechpartner für Korruptionsprävention ist. Ihm obliegt neben der Beratung der Organisationseinheiten auch die Beratung, Aufklärung und Sensibilisierung von Beschäftigten.

Im **Justizbereich** finden zur Sensibilisierung der Beschäftigten 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. Zudem wurde die (früher den Mittelbehörden obliegende) Zuständigkeit für die Zustimmung zur Annahme von Belohnungen und Geschenken inzwischen auf die Leiter/innen der Beschäftigungsbehörden übertragen. Damit ist für die Entscheidungsträger die Distanz verkürzt, so dass eine bessere Beobachtung und Steuerung der Verhaltensweisen der Beschäftigten ermöglicht wird.

Die Justizakademie des Landes NRW hat im November 2004 erstmals eine Tagung „Korruptionsprävention für Behördenleitungen“ durchgeführt, an der 12 Führungskräfte aus dem Justizressort teilgenommen haben. An der zweiten Veranstaltung zu diesem Themenbereich im Jahre 2005 nahmen 15 Führungskräfte teil. Für Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte besteht darüber hinaus an der Deutschen Richterakademie die Möglichkeit zu einem bundesweiten Austausch im Rahmen der Veranstaltung „Erscheinungsformen der Korruption und ihre Bekämpfung“. Mit dem Intranet-Auftritt der Innenrevisionen der Justiz können alle Justizangehörigen erreicht und mit den Aufgaben der Innenrevision vertraut gemacht werden.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im **Ministerium für Schule und Weiterbildung** und in den Einrichtungen des Geschäftsbereichs wurde der Gemeinsame Runderlass vom 26.04.2005 bekannt gemacht. Dabei wurde auch über die wesentlichen Neuerungen im Zuge des KorruptionsbG informiert und auch auf die wichtigsten vergaberechtlichen Regelungen hingewiesen. Der Runderlass ist in die „Bereinigte Amtliche Sammlung der Schulvorschriften“ (BASS) aufgenommen worden.

Die Thematik wird immer wieder in Dienstbesprechungen mit Vertretern der Oberen Schulaufsichtsbehörden behandelt und von dort in die Dienstbesprechung mit den Schulaufsichtsbeamten und Schulleiterbesprechung transportiert.

Im Mai 2005 wurde für die Beschäftigten des **Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales** (im Bereich des damaligen Vorgängerressorts MGSSF) eine Fortbildungsmaßnahme zum Thema „Vergaberecht“ durchgeführt, in der auch umfassend auf entsprechende korruptionspräventive Maßnahmen eingegangen wurde. Ergänzende Workshops sollen im nächsten Haushaltsjahr angeboten werden.

Von den Beschäftigten des **Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration** kann das im Intranetangebot enthaltene umfangreiche Informationsmaterial abgerufen werden. In Informationsveranstaltungen zum Vergaberecht, von denen vom Vorgängerressort im Zeitraum Juni bis September 2004 sechs mit einem Teilnehmerkreis von jeweils 20 bis 30 Beschäftigten des Ministeriums und des nachgeordneten Bereiches sowie aus dem Kreis der institutionellen Zuwendungsempfänger durchgeführt wurden, wurden Maßnahmen zur Korruptionsvermeidung erörtert.

Vom **Ministerium für Umwelt und Naturschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz** wurden im Jahr 2005 drei weitere zweitägige Anti-Korruptionsseminare für die Behörden und Einrichtungen des Geschäftsbereichs des MUNLV durchgeführt (Anti-Korruptionsseminar II). Zielgruppe waren die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter, Referatsleiterinnen und Referatsleiter, und die Dezernatsleitungen.

In 2006 wurde für die Beschäftigten des **Ministeriums für Bauen und Verkehr** eine Fortbildungsveranstaltung zum Thema Vergaberecht, in der auch auf Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung eingegangen wurde, durchgeführt. In einem ersten Schritt zur Festlegung von korruptionsgefährdeten Bereichen erfolgte durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Selbsteinschätzung ihrer Arbeitsplätze hinsichtlich einer möglichen Korruptionsgefährdung. Darauf aufbauend soll im weiteren Verfahren ein „Gefährdungsatlas“ für das Haus erstellt werden. In der Planung sind auch weitere Kommunikationsmaßnahmen, wie z.B. Informationsveranstaltungen und Infoblätter in gedruckter oder elektronischer Form.

6. Forderung

In seiner EntschlieÙung vom 03.11.1999 hatte der Landtag die Landesregierung aufgefordert, „... die Motivation der Beschäftigten zu fördern.“

Motivierte, selbstbewusste Mitarbeiter/innen, die sich mit den Zielen ihrer Aufgaben identifizieren können, sind in der Regel weniger anfällig gegen Korruption.

Die Motivation der Beschäftigten zu stärken, ist deshalb ein wichtiges Ziel der Mitarbeiterführung und ein wesentliches Element moderner Managementtechniken. Motivationsförderung ist ständige Aufgabe der Führungskräfte sowohl im Bereich der Ministerien, wie auch im nachgeordneten Bereich.

In allen Ressorts wird die Motivation der Beschäftigten durch vielfältige Maßnahmen gefördert. Zu ihnen gehören im Wesentlichen die Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten, die gemeinsame Erarbeitung von Leitbildern, die regelmäßige Durchführung strukturierter Mitarbeitergespräche, Mitarbeiterbefragungen, Zielvereinbarungen sowie die Weiterentwicklung der Fortbildungsangebote.

Durch die Verbindung der motivationssteigernden Effekte mit den Belangen und Inhalten der Korruptionsprävention ergibt sich die Perspektive, korruptionspräventive Aspekte im Bewusstsein der Beschäftigten zu verstärken.

7. Forderung

In seiner EntschlieÙung vom 03.11.1999 hatte der Landtag die Landesregierung aufgefordert, „ ... das zum Zweck der Korruptionsbekämpfung fortentwickelte Nebentätigkeitsrecht konsequent anzuwenden und ggf. weiterzuentwickeln.“

Die Verquickung dienstlicher und privater Interessen bei der Wahrnehmung von Nebentätigkeiten stellt gerade bei Beschäftigten, die auf korruptionsgefährdeten Arbeitsplätzen eingesetzt sind, aus korruptionspräventiver Sicht einen nicht zu vernachlässigenden Gefahrenbereich dar.

Aus diesem Grund wird in Ziffer 2.7.2 des Gemeinsamen Runderlasses vom 26.04.2005 darauf hingewiesen, dass bei Nebentätigkeiten bereits der Anschein zu vermeiden ist, dass durch sie dienstliche und private Interessen verquickt werden und damit eine objektive, gerechte und sachliche Erledigung der Dienstgeschäfte nicht mehr gewährleistet ist und auf mögliche Versagungsgründe hingewiesen.

Von besonderer Bedeutung sind Nebentätigkeiten im Hochschulbereich. Nach den dort geltenden Vorschriften werden Nebentätigkeitsgenehmigungen auf maximal fünf Jahre befristet erteilt und bei Verlängerung erneut überprüft. Das Ministerium genehmigt als Dienstvorgesetzter nur noch die Nebentätigkeiten der Rektorinnen und Rektoren sowie der Kanzlerinnen und Kanzler. Diese Genehmigungen werden vom zuständigen Referat unter Beteiligung (Mitzeichnung) der betreffenden Hochschulreferate erteilt. Im übrigen sind die Rektorinnen und Rektoren für die Genehmigung der Nebentätigkeiten des wissenschaftlichen Personals zuständig. Nebentätigkeiten des nichtwissenschaftlichen Personals genehmigt die Kanzlerin oder der Kanzler.

Eine jährliche Überprüfung erfolgt im Rahmen der Anzeigepflicht und der Meldepflicht durch die Personalverwaltungen der Hochschulen.

Die für den Hochschulbereich relevanten nebensätigkeitsrechtlichen Vorschriften sind auf den Intranetseiten des **Ministeriums für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie** abrufbar.

8. Forderung

In seiner EntschlieÙung vom 03.11.1999 hatte der Landtag die Landesregierung aufgefordert, „ ... das Disziplinarrecht und die tarifrechtlichen Möglichkeiten konsequent auszuschöpfen, um durch Abschreckungseffekte die Hemmschwelle für korruptives Handeln zu erhöhen.“

Die bisher geübte Praxis der konsequenten Ausschöpfung der Möglichkeiten des Disziplinar- und des Tarifrechtes bei Korruption wird im gesamten Bereich der Landesverwaltung unverändert weiter beibehalten werden.

9. Forderung

In seiner EntschlieÙung vom 03.11.1999 hatte der Landtag die Landesregierung aufgefordert, „ ... zu prüfen, ob und inwieweit Beteiligungsrechte der Bürger und Bürgerinnen an staatlichen Entscheidungen und die Kontrolle der Exekutive ausgebaut werden können.“

Ein Bedarf nach weiterer Ausweitung von Beteiligungs- und Kontrollrechten der Bürgerinnen und Bürger wird derzeit nicht gesehen.

10. Forderung

In seiner EntschlieÙung vom 03.11.1999 hatte der Landtag die Landesregierung aufgefordert, „ ... zu prüfen, inwieweit Akteneinsichtsrechte unter Wahrung des Datenschutzes erweitert werden können.“

Diese Forderung ist aus Sicht der Ressorts mit Inkrafttreten des Informationsfreiheitsgesetzes NRW (IFG NRW), das umfassende Akteneinsichtsrechte auch für am Verfahren nicht Beteiligte gewährt, erledigt.

Die Landesbeauftragte für den Datenschutz und Informationsfreiheit weist darauf hin, dass der Ablauf und die Entscheidung über die Vergabe von öffentlichen Aufträgen und der Abschluss von Verträgen grundsätzlich veröffentlicht werden müssen. Dies könnte etwa durch die Veröffentlichung der anonymisierten Vergabevermerke in elektronischer Form erfolgen.

Bei Fragen zum Thema „Korruptionsprävention“ wenden Sie sich bitte an das

Innenministerium NRW
Stabsstelle Innenrevision
Haroldstr. 5

40190 Düsseldorf

E-Mail: Innenrevision@im.nrw.de

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