



# ANSPRUCH UND WIRKLICHKEIT DER KOMMUNALEN KORRUPTIONSPRÄVENTION

DR. HELMUT BROCKE

5. BADEN-WÜRTTEMBERGISCHER KÄMMERERTAG

21. MÄRZ 2019 IN STUTTGART

---

# INHALT

---



- I. Gegenstand kommunaler Korruptionsprävention
- II. Maßnahmen der Verhütung und Bekämpfung
- III. Studie zur Umsetzung und Bewährung
- IV. Akzeptanz der Regelungen und Maßnahmen
- V. Kritik der gegenwärtigen Prävention
- VI. Grundsätze einer Neuausrichtung
- VII. Entwicklung zur Public Compliance
- VIII. Beachtung der Public Corporate Governance
- IX. Transparency International Deutschland

---

# GEGENSTAND KOMMUNALER PRÄVENTION

---



## Korruption in deutschen Kommunen

- Kriminalstatistik, Kriminalwissenschaft
- Finanzielle, soziale, ökologische Schäden

## Regelungen zur Korruptionsprävention

- Strafrecht, Dienst- und Arbeitsrecht
- Kommunalrecht, Dienstanweisungen

## Adressaten der kommunalen Korruptionsprävention

- Kommunalvertretung
- Zentralverwaltung
- Kommunale Unternehmen

# VERHÜTUNG UND BEKÄMPFUNG



Verbot der  
Vorteilsannahme

Feststellung der  
korruptionsgefährdeten  
Arbeitsbereiche

Aufklärung und  
Fortbildung

Verbesserung  
der Abläufe

Führung und  
Fachaufsicht

Rotation

Vergabeverfahren  
Vergabesperren

Neben-  
tätigkeiten

Sponsoring  
Spenden  
Schenkungen

Verhalten bei  
Korruptions-  
verdacht

Ansprechpartner  
Hinweisgeber

# STUDIE ZUR UMSETZUNG UND BEWÄHRUNG



R	Maßnahme	U	B
1	Verbot der Annahme von Geschenken	<b>91,8 %</b>	<b>33,5 %</b>
2	Regeln für Mitarbeiter bei Korruptionsverdacht	<b>61,7 %</b>	<b>27,8 %</b>
3	Interne Ansprechpartner	<b>56,4 %</b>	13,3 %
4	Risikoanalyse zu gefährdeten Bereichen der Behörde	22,4 %	9,2 %
5	Feste Vorgaben für Geschäftspartner	17,4 %	6,8 %
6	Regelmäßige Fortbildungen für Führungspersonen	16,3 %	10,7 %
7	Regelmäßige Prüfung der Wirksamkeit	16,2 %	9,0 %
8	Regelmäßige Fortbildungen für Mitarbeiter	13,4 %	<b>48,9 %</b>
9	Externe Ansprechpartner	9,5 %	7,7 %
10	Personalrotation	5,1 %	17,1 %
11	Elektronische Hinweisgebersysteme	4,2 %	6,9 %



## Verwaltungsleitung

Kosten, zeitlicher Aufwand, Erschwerung der Geschäftsabläufe, öffentliche Aufmerksamkeit

## Beschäftigte, Personalräte

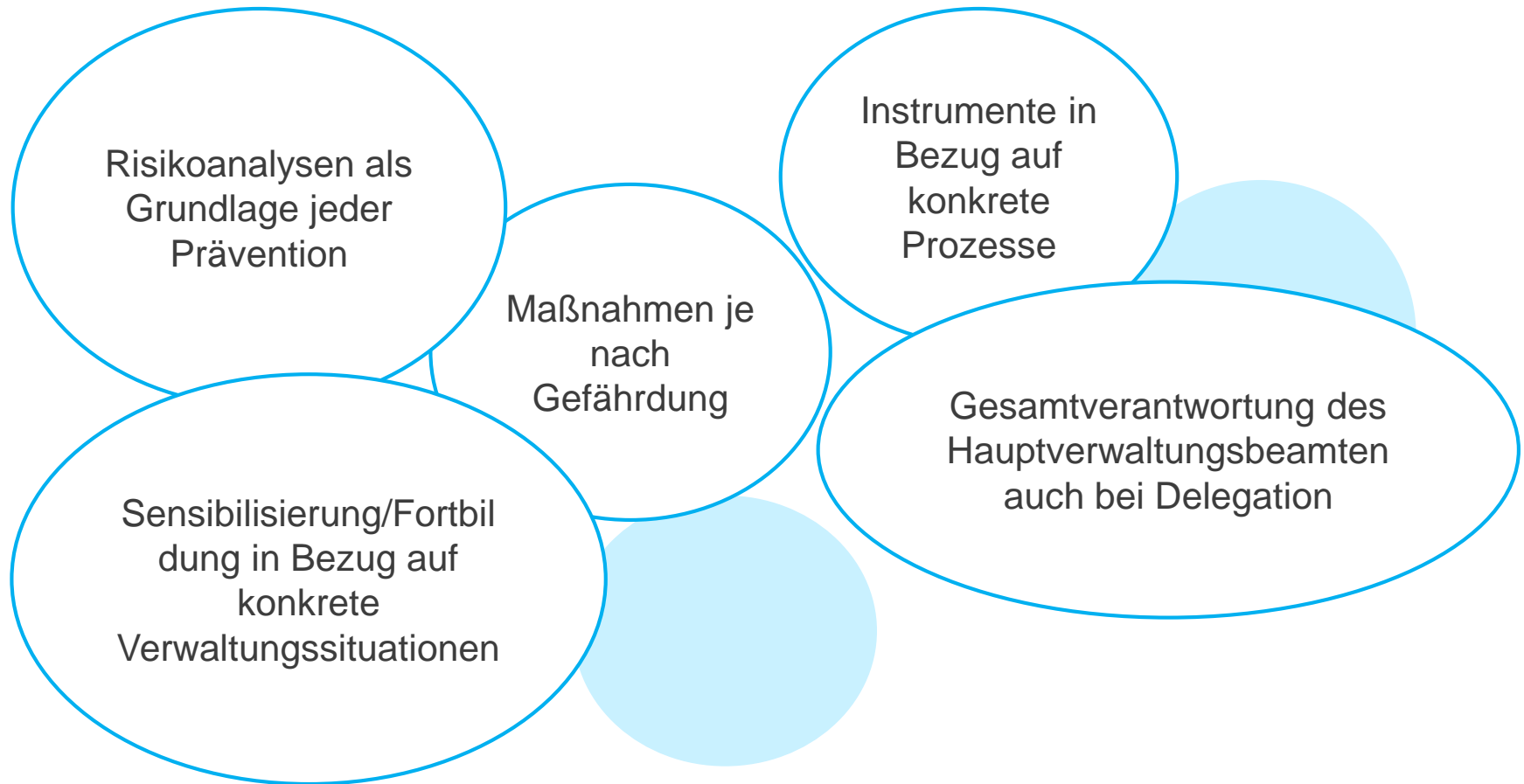
Präventionswahn, Misstrauenskultur, Generalverdacht

# KRITIK DER GEGENWÄRTIGEN PRÄVENTION



- Fokussierung auf das individuelle Fehlverhalten
- Maßnahmen aus dem Baukasten der 90er Jahre
- Maßnahmen ohne oder mit geringer Relevanz
- Unspezifisch für konkrete Verwaltungsprozesse
- Wichtige Instrumente oft nur auf dem Papier
- Nicht von Führungskräften verdeutlicht und vorgelebt
- Antikorruption behördenintern nach unten delegiert
- Fehlverhalten nicht konsequent verfolgt

# GRUNDSÄTZE EINER NEUAUSRICHTUNG





---

# ENTWICKLUNG ZUR PUBLIC COMPLIANCE

---



- Verständnis/Definition von Compliance
- Compliance als Aufgabe des Hauptverwaltungsbeamten
- Delegation mit Letztverantwortung des HVB
- Compliance Management als Risikomanagement
- Gestaltungsraum hinsichtlich des Systems
- Dilemma optimaler Ressourcenverantwortung
- Aufklärungspflicht bei Compliance Fehlverhalten
- Haftungsrelevante Verstöße des HVB



- Vorliegen eines PCG-Kodexes
- Wahl geeigneter Rechts- und Organisationsformen
- Qualifizierte kommunale Kontrolle und Steuerung
- Transparenz zum aktiven/passiven Sponsoring
- Beachtung von fachlicher/persönlicher Kompetenz
- Beachtung von Karenzzeiten bei Wechsel
- Offenlegung der Vergütungen der Geschäftsführer
- Pro-aktive Veröffentlichung von Dokumenten
- Regelungen zur Compliance im Unternehmen



**WER IST TRANSPARENCY INTERNATIONAL?**  
Die globale Organisation gegen Korruption