



HOCHSCHULE LUDWIGSBURG
HOCHSCHULE FÜR ÖFFENTLICHE VERWALTUNG UND FINANZEN

Wahlpflichtfach Nr. 6
Personalmanagement in Zeiten des organisatorischen Wandels

Korruption - erkennen, handeln und vorbeugen -
Erstellung eines Leitfadens
für Führungskräfte in der Verwaltung des Landes Baden-Württemberg

DIPLOMARBEIT

zur

Erlangung des Hochschulgrades

Diplom - Finanzwirt/in (FH)

im

Studienjahr 2008 / 2009

vorgelegt von

Sina Lindenthal

Erstgutachter: Prof. Günter Pfeifer, Reuteallee 36, 71634 Ludwigsburg

Zweitgutachter: Anna-Maria Hempfer, Rotebühlplatz 30, 70173 Stuttgart

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	VI
Abbildungsverzeichnis	IX
1. Einleitung.....	1
1.1. Bedeutung des Phänomens Korruption	1
1.2. Vorgehensweise	3
2. Was versteht man unter Korruption?	4
2.1. Definition.....	4
2.1.1. Sprachwissenschaftliche Bedeutung.....	4
2.1.2. Rechtswissenschaftliche Bedeutung	5
2.1.1.1. Korruption im engeren Sinn (Kerndelikte).....	5
2.1.1.2. Korruption im weiteren Sinn (Begleitdelikte)	6
2.2. Abgrenzung der Kerndelikte	7
2.3. Definitions- bzw. Deutungsversuch.....	8
3. Aktuelle Lage	8
3.1. Deutschland im internationalen Vergleich.....	8
3.1.1. Corruption Perceptions Index.....	8
3.1.2. Bribe Payers Index.....	9
3.2. Hellfeld und Dunkelfeld der Korruption in Deutschland bzw. Baden- Württemberg	10
3.2.1. Das Hellfeld der Korruption	11
3.2.1.1. Deutschland.....	11
3.2.1.2. Baden-Württemberg	12
3.2.2. Das Dunkelfeld der Korruption	12
4. Wie schädlich ist Korruption?.....	14
4.1. Vorteile.....	14
4.1.1. Vorteile der Geber	15

4.1.2. Vorteile der Nehmer	16
4.2. Schäden.....	17
4.2.1. Materielle Schäden.....	17
4.2.2. Immaterielle Schäden.....	18
5. Verdachtsmomente erkennen – aber wie?.....	20
5.1. Korruptionsschwerpunkte, korruptionsbegünstigende Ursachen und Schwachstellen.....	21
5.1.1. Korruptionsschwerpunkte.....	21
5.1.1.1. Korruptionsgefährdete Bereiche	21
5.1.1.2. Täterkreise.....	23
5.1.2. Korruptionsfördernde Ursachen	26
5.1.2.1. Persönliche Faktoren als Ursache	26
5.1.2.2. Gesamtgesellschaftlichen Faktoren als Ursache	28
5.1.2.3. Zusammenfassende Betrachtung der Korruptionsbegünstigenden Ursachen.....	29
5.1.3. Korruptionsbegünstigende Schwachstellen.....	30
5.2. Entstehung der Korruptionsbeziehungen.....	32
5.2.1. Korruptionstypen	32
5.2.1.1. Situative Korruption	32
5.2.1.2. Strukturelle Korruption	33
5.2.2. Phasen des Täterverhaltens	35
5.2.2.1. Naive Täterphasen	35
5.2.2.2. Organisierte Täterphasen	35
5.2.2.3. Sorglose Täterphasen	35
5.3. Erkennung der Anzeichen für Korruption.....	36
5.3.1. Neutrale Indikatoren	37
5.3.2. Alarmindikatoren aus Sicht der Führungsebene	38
5.3.2.1. Innerbehördliche Indikatoren	39
5.3.2.2. Personenbezogene Indikatoren.....	40
5.3.2.3. Indikatoren im Bereich der Außenkontakte.....	40
5.3.3. Zusammenfassende Betrachtung der Indikatoren.....	41

6. Handlungsschritte und Verhalten in Verdachtsmomenten.....	42
6.1. Auftreten eines Korruptionsverdachts	42
6.2. Erste Handlungsschritte.....	42
6.3. Weitere Handlungsschritte bei einem Korruptionsverdacht gegen Mitarbeiter.....	43
6.3.1. Glaubhaftigkeit der Behauptungen prüfen.....	43
6.3.2. Vorsichtige Bewertung und Gewichtung der beobachteten Indikatoren	44
6.3.3. Maßnahmen bei widerlegtem Anfangsverdacht	44
6.3.4. Maßnahmen bei bestätigtem Verdacht.....	45
6.3.4.1. Unterrichtung der Strafverfolgungsbehörden.....	45
6.3.4.2. Verdunkelungshandlungen verhindern	45
6.3.4.3. Schadensabwendung bzw. -begrenzung.....	46
6.3.5. Maßnahmen bei Zweifeln	46
6.4. Handlungsalternativen	47
7. Präventionsmaßnahmen.....	47
7.1. Verhalten als Führungskraft.....	47
7.2. Bereits vorhandene Maßnahmen zur Korruptionsprävention.....	47
7.2.1. VwV Korruptionsverhütung und -bekämpfung.....	48
7.2.1.1. Sensibilisierung der Mitarbeiter.....	48
7.2.1.2. Geschäftsverteilung regelmäßig überprüfen.....	49
7.2.1.3. Transparenz des Verwaltungshandelns, Mehr-Augen- Prinzip und Funktionstrennung	49
7.2.1.4. Job-Rotation	50
7.2.1.5. Verstärkte Führungs- und Fachaufsicht.....	51
7.2.2. Regelungen in anderen Vorschriften	52
7.2.2.1. Vergabewesen.....	52
7.2.2.2. Nebentätigkeiten.....	52
7.2.2.3. Annahme von Geschenken und Belohnungen.....	52

7.2.3. Zusammenfassende Betrachtung der bereits vorhandenen Maßnahmen zur Korruptionsprävention	53
8. Zusammenfassung.....	54
8.1. Gegenüberstellung der Schwachstellen und der bereits vorhandenen Maßnahmen zur Korruptionsprävention	54
8.2. Handlungsempfehlungen zur Schließung der noch offenen Schwachstellen.....	55
8.2.1. Fehlende Empfehlungen zum Verhalten in kritischen Situationen	55
8.2.2 Inkompetentes Führungsverhalten	56
8.2.3. Nicht vorhandenes Wir-Gefühl	56
8.2.4. Zunehmende Beauftragung von behördenexternen Architektur- oder Ingenieurbüros	56
8.3. Weitere Handlungsempfehlungen zur Korruptionsprävention.....	57
8.4. Ausblick	58
Anlagen	VI
Literaturverzeichnis	LXVIII
Erklärung nach § 32 APrOFingD	LXXV

Abkürzungsverzeichnis

a.a.O.	am angegebenen Ort
Abb.	Abbildung/en
Abs.	Absatz
allg.	allgemein/e
AO	Abgabenordnung
APrOFingD	Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen nichttechnischen Dienst in der Allgemeinen Finanzverwaltung
Art.	Artikel
Aufl.	Auflage
BBG	Bundesbeamtengesetz
Bd.	Band
BKA	Bundeskriminalamt
BMI	Bundesministerium des Innern
BPI	Bribe Payers Index
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BW	Baden-Württemberg
bzw.	beziehungsweise
CPI	Corruption Perceptions Index
evtl.	eventuell
f.	folgende
ff.	fortfolgende
FDGO	Freiheitlich demokratische Grundordnung
Fn.	Fußnote

GABl.	Gemeinsames Amtsblatt des Landes Baden-Württemberg
Gem.	Gemäß
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
Hrsg.	Herausgeber
i.d.R.	in der Regel
IM	Innenministerium
i.S.d.	im Sinne des
i.V.m.	in Verbindung mit
KGK	Koordinierungsgruppe Korruptionsbekämpfung
lat.	lateinisch
LBG	Landesbeamtengesetz
LKA BW	Landeskriminalamt Baden-Württemberg
m.E.	meines Erachtens
NVwZ	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht
PKS	Polizeiliche Kriminalstatistik
Prof.	Professor
RL	Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung
Rn.	Randnummer/n
s.	siehe
S.	Seite

SMD	Sondermeldedienst Korruption
sog.	so genannt/e/r/s
StGB	Strafgesetzbuch
TI	Transparency International
TV-L	Tarifvertrag-Länder
u.a.	und andere
usw.	und so weiter
UWG	Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb
v.	vom
v.a.	vor allem
VermG	Vermögensgesetz
vgl.	vergleiche
VwV Korruption	Verwaltungsvorschrift zur Korruptionsverhütung und - bekämpfung
VwV-LBG	Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zur Durchführung des Landesbeamtengesetzes
z.B.	zum Beispiel

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 :	
Übersicht über die Kerndelikte der Korruption	7
Abbildung 2 :	
Fallentwicklung der korruptiven Kerndelikte innerhalb der letzten 10 Jahre im gesamten Bundesgebiet	11
Abbildung 3 :	
Fallentwicklung der korruptiven Kerndelikte innerhalb der letzten 10 Jahre in Baden-Württemberg	12
Abbildung 4:	
Art der Vorteile auf der Geberseite	16
Abbildung 5:	
Art der Vorteile auf der Nehmerseite	17
Abbildung 6 :	
Schwerpunkt der Korruption	22
Abbildung 7:	
Männliche und weibliche Tatverdächtige	24
Abbildung 8:	
Deutsche und nichtdeutsche Tatverdächtige	24

Verzeichnis der Anlagen

Anlage 1:

Stadt prüft Bankkonten von Beschäftigten VI

Anlage 2:

Distanzierung von Datenabgleich VII

Anlage 3:

Glühbirnen und anderes für 500.000 Euro auf CD-ROM

Anlage 4:

Korruptionsverdacht im Rathaus von Singen auf CD-ROM

Anlage 5:

Korruption – erkennen, handeln und vorbeugen
„Taschen-Leitfaden“ für Vorgesetzte VIII

Anlage 6:

Zusammenstellung aller Indikatoren
zur Erkennung der Anzeichen für Korruption XI

Anlage 7:

Annahme von Belohnungen oder Geschenken
durch Bedienstete auf CD-ROM

Anlage 8:

Richtlinie der Bundesregierung
zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung XVI

Anlage 9:

Empfehlungen zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung	XXV
Anlage 10: Die Koordinierungsgruppe Korruptionsbekämpfung	XXIX
Anlage 11: Korruption - Was tun? Merkblatt für Vorgesetzte Anlage 5 der VwV Korruption	XXXI
Anlage 12: Erhebungsbogen Baden-Württemberg aus dem Jahresbericht 2007 zur Korruptionskriminalität	XXXVI
Anlage 13: Mitteilung des BKA zum Bundeslagebild zum Bundeslagebild Korruption 2007	XL
Anlage 14: Bundeslagebild Korruption 2007 Pressefreie Kurzfassung	XLI
Anlage 15: Über Transparency International	LVI
Anlage 16: Korruptionsindices	LVII
Anlage 17: Global Corruption Barometer Häufig gestellte Fragen und Antworten	LVIII

Anlage 18:

Corruption Perceptions Index (CPI) 2008 LXI

Anlage 19:

The BPI Results 2008 LXV

1. Einleitung

1.1. Bedeutung des Phänomens Korruption

„...denn Geschenke machen die Weisen blind und verdrehen die Sachen
der Gerechten“

(5. Buch Mose, Kap. 16, Vers 19)

„Keine Festung ist so stark, dass Geld sie nicht einnehmen könnte“

(Cicero)

Diese Zitate zeigen, dass Korruption so alt ist, wie die Welt selbst und seit jeher existiert. Aber gerade in der heutigen Zeit ist das Phänomen Korruption so präsent wie nie zuvor. Kaum ein Tag vergeht, an dem es keine neuen Meldungen über Korruptionsfälle gibt. Und auch in der Verwaltung des Landes Baden-Württemberg gelangen immer wieder Fälle dieser Art an die Öffentlichkeit.

So stellte sich nach einer anonymen Anzeige Ende 2004 beispielsweise heraus, dass ein 52-jähriger Mitarbeiter des Karlsruher Amtes für Gebäudewirtschaft in der Zeit von 2001 bis April 2005 in 307 Fällen einen Schaden von 520.000 Euro verursachte. Der 52-jährige Mann hatte zu Gunsten einer saarländischen Elektrofirma Scheinrechnungen für Materialien auszahlen lassen, die nie oder lediglich in geringem Umfang ausgeliefert worden waren. Im Gegenzug soll er Gegenleistungen im Wert von fast 407.000 Euro erhalten haben.¹

In einem anderen Fall soll ein 58-jähriger leitender Mitarbeiter des Bauamtes der Stadt Singen Aufträge in bis zu fünfstelligen Bereichen immer wieder an die gleichen Auftragnehmer vergeben haben, die diese dann überteuert abgerechnet haben sollen. Als Gegenleistung hat der

¹ Vgl. Heck, Meinrad, Glühbirnen und anderes für 500.000 Euro: Ein Mitarbeiter der Stadtverwaltung ist der Korruption angeklagt, in: Stuttgarter Zeitung, 08. Juli 2006.

leitende Angestellte angeblich Elektrogeräte, aufwändige Sanierungsarbeiten in seiner Wohnung und andere Dienstleistungen und Geschenke verlangt. Der Schaden hieraus liegt - wie im erstgenannten Fall auch - vermutlich in sechsstelliger Höhe.²

Trotz der immer wiederkehrenden Meldungen über Korruptionsdelikte sind viele der Meinung, dass korrupte Machenschaften in ihrer Abteilung oder ihrer Behörde gar nicht möglich sind. Andere wiederum, sind der Auffassung „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser.“ So wurde z.B. erst vor kurzem bekannt, dass die Stadt Stuttgart bzw. deren Rechnungsprüfungsamt im vergangenen Jahr einen Abgleich von Lieferanten- und Mitarbeiterkonten durchgeführt hat. Dabei ging man der Frage nach, ob Kontonummern, auf welche Lieferantenrechnungen überwiesen wurden, korrekt waren oder, ob sich Konten der Beschäftigten dahinter verbargen.³

Ob man nun versucht das Phänomen Korruption weitestgehend zu ignorieren oder durch fragwürdige Kontrollmaßnahmen Korruptionsbeziehungen auszuschließen, beides ist problematisch. Zwar kann Korruption in der öffentlichen Verwaltung nur dann verhindert werden, wenn sich jeder zum Ziel setzt, diese zu bekämpfen. Dennoch sollte dies in einem für die Beschäftigten erträglichen Rahmen geschehen.⁴

² Vgl. Messner, Wolfgang, Korruptionsverdacht im Rathaus von Singen: Staatsanwaltschaft Konstanz ermittelt gegen Beschäftigten des Bauamtes wegen Bestechlichkeit, in: Stuttgarter Zeitung, November 2006.

³ Siehe Anlagen 1 und 2

⁴ So auch Bundesministerium des Innern, Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung, Anlage 1: Verhaltenskodex gegen Korruption, S. 4 [im Folgenden zitiert als „BMI, Richtlinie der Bundesregierung“].

Deshalb soll diese Diplomarbeit aufzeigen, wie die Bekämpfung korrupter Machenschaften gemeinsam mit den Mitarbeitern⁵ für alle erträglich und trotzdem effizient gestaltet werden kann.

1.2. Vorgehensweise

Der Schwerpunkt dieser Diplomarbeit liegt darin, den in der Verwaltung des Landes Baden-Württemberg tätigen Führungskräften aufzuzeigen, welche Verhaltensweisen und Indizien auf Korruptionsbeziehungen hindeuten, wie diese erkannt werden können und wie man als Führungskraft gegen diese einschreiten kann.

Um korrupte Handlungen gemeinsam mit den Mitarbeitern effizient bekämpfen zu können, wird zunächst aufgeführt, was unter dem Begriff „Korruption“ tatsächlich zu verstehen ist (2). Anschließend wird gezeigt, wie stark Deutschland bzw. Baden Württemberg von Korruptionsfällen betroffen ist (3). Danach soll dargestellt werden, welche Schäden Korruption hervorruft und weshalb die Bekämpfung korrupter Handlungen so wichtig ist (4). Daraufhin soll ausführlich beleuchtet werden, wie man Korruptionsbeziehungen erkennen kann (5). Hieran schließt sich die Überlegung, wie Führungskräfte in Verdachtsmomenten reagieren sollten (6). Schließlich folgt die Beschreibung der bisher in der Landesverwaltung vorhandenen Maßnahmen zur Korruptionsprävention (7), ehe die Zusammenfassung weitere Handlungsempfehlungen für die Bekämpfung der Korruption in der Landesverwaltung gibt (8).

Zusammenfassend ist in Anlage 5 noch ein - aus dieser Arbeit hervorgegangener - „Taschen-Leitfaden“ für Vorgesetzte enthalten. Dieser soll beispielsweise in Verdachtsmomenten der besseren Übersicht und

⁵ Ein Hinweis zur Sprachregelung: Die Artikel „der“, „die“ oder „das“ sind bei der Bezeichnung von Personen oder Personengruppen nicht als Markierung des Geschlechts zu verstehen. Es ist daher stets die weibliche und die männliche Form gemeint.

der schnelleren Orientierung dienen und somit Vorgesetzten helfen sich vorbildlich und korrekt zu verhalten.

Auf eine übersichtliche und umfassende Darstellung der Gesetzesgrundlagen wird verzichtet.

2. Was versteht man unter Korruption?

2.1. Definition

2.1.1. Sprachwissenschaftliche Bedeutung

Der Ursprung des Begriffes „Korruption“ ist in dem lat. Verb „corrumpere“ (verderben, vernichten) zu finden. Abgeleitet wird das Substantiv „Korruption“ schließlich aus dem lat. Wort „corruptio“, welches Bestechlichkeit, Bestechung, Sittenverfall und Verderbtheit bedeutet.⁶

Allerdings ist der Begriff „Korruption“ in der deutschen Sprache nicht einheitlich definiert. Es gibt lediglich verschiedene Begriffsbestimmungen und Deutungsversuche, wie z.B. im politikwissenschaftlichen, rechtswissenschaftlichen, sozialpsychologischen, sozialwissenschaftlichen, theologischen und wirtschaftswissenschaftlichen Bereich.⁷

⁶ Vgl. auch Höffling, Christian, Korruption als soziale Beziehung, Dissertation Universität Bremen, Opladen 2002 S. 17; Vgl. Überhofen, Michael, Korruption und Bestechungsdelikte im staatlichen Bereich: ein Rechtsvergleich und Reformüberlegungen zum deutschen Recht, Beiträge und Materialien aus dem Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Strafrecht, Band S 76, Dissertation Universität Freiburg (Breisgau) 1997, Freiburg im Breisgau 1999, S. 30 [im Folgenden zitiert als „Korruption und Bestechungsdelikte“].

⁷ Vgl. Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang, Korruption in Deutschland: Portrait einer Wachstumsbranche, 3. Aufl., München 2007, S. 27 [im Folgenden zitiert als „Portrait einer Wachstumsbranche“]; Vgl. Bannenberg, Britta, Korruption in Deutschland und ihre strafrechtliche Kontrolle: eine kriminologisch-strafrechtliche Analyse, in: Bundeskriminalamt/Kriminaltechnisches Institut (Hrsg.): Polizei und Forschung, Bd. 18, Neuwied und Kriftel 2002, S. 12 [im Folgenden zitiert als

2.1.2. Rechtswissenschaftliche Bedeutung

Der Begriff „Korruption“ kommt im deutschen Recht nur in einem sehr eng umrissenen Bereich vor.⁸ Zwar ist das Gesetz zur Bekämpfung der Korruption – sog. Korruptionsbekämpfungsgesetz – am 20.08.1997 in Kraft getreten, jedoch gibt es bisher keine allgemein gültige Definition.⁹ Obwohl im deutschen Strafrecht das Wort „Korruption“ komplett fehlt, unterscheidet man hier zwischen den sog. Kern- und Begleitdelikten der Korruption. Die Kerndelikte stellen dabei die zentralen Straftatbestände der Korruption dar. Die Begleitdelikte werden meist neben den Kerndelikten verwirklicht, von den Kerndelikten verdeckt oder sollen diese erst auslösen.¹⁰

2.1.1.1. Korruption im engeren Sinn (Kerndelikte)

Zu den Kerndelikten der Korruption zählen im Strafgesetzbuch zum einen die Delikte der Vorteilsannahme (§ 331 StGB) und der Bestechlichkeit (§ 332 StGB), sowie die Delikte der Vorteilsgewährung (§ 333 StGB) und der Bestechung (§ 334 StGB).¹¹ Außerdem sind besonders schwere Fälle der Bestechlichkeit und Bestechung (§ 335 StGB) zu den Kerndelikten zu zählen.

Des Weiteren gehören zum Korruptionsbegriff im engeren Sinne

- die Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr (§ 299 StGB) und besonders schwere Fälle der Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr (§ 300 StGB)

„Korruption in Deutschland“]; Vgl. auch Höffling, Christian, Korruption als soziale Beziehung, S. 17.

⁸ So auch Überhofen, Michael, Korruption und Bestechungsdelikte, S. 31 mit Verweis auf § 1 Abs. 3 VermG und § 4 Abs. 3 VermG.

⁹ Vgl. auch Freund, Matthias/Kallmayer, Axel/Kraft, Oliver, Korruption und Kartelle bei Auftragsvergaben: Prävention - Sanktionen - Verteidigung, München 2008, S. 2 [im Folgenden zitiert als „Korruption und Kartelle bei Auftragsvergaben“]; Vgl. Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang, Portrait einer Wachstumsbranche, S. 27.

¹⁰ Vgl. Bekemann, Uwe, Kommunale Korruptionsbekämpfung, Stuttgart 2007, S. 2.

¹¹ Vgl. auch Freund, Matthias/Kallmayer, Axel/Kraft, Oliver, Korruption und Kartelle bei Auftragsvergaben, S. 2; Vgl. Bekemann, Uwe, Kommunale Korruptionsbekämpfung, S. 4.

- die Wählerbestechung und Abgeordnetenbestechung (§§ 108b und 108e StGB)
- Verstöße gegen das EU-Bestechungsgesetz (EUBestG) und
- Verstöße gegen das Gesetz zur Bekämpfung internationaler Bestechung (IntBestG).¹²

2.1.1.2. Korruption im weiteren Sinn (Begleitdelikte)

Unter Korruption im weiteren Sinn versteht man folgende Begleitdelikte:

- Steuerhinterziehung (§ 370 AO)
- Strafvereitelung im Amt (§ 258a StGB)
- Betrug (§ 263 StGB) und Subventionsbetrug (§ 264 StGB)
- Untreue (§ 266 StGB)
- Urkundenfälschung (§ 267 StGB)
- Submissionsbetrug (§ 298 StGB)
- Unterlassung von Diensthandlungen (§ 336 StGB)
- Rechtsbeugung (§ 339 StGB)
- Falschbeurkundung im Amt (§ 348 StGB)
- Verletzung des Dienstgeheimnisses (§ 353b StGB)
- Verleitung eines Untergebenen zu einer Straftat (§ 357 StGB)
- Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen (§ 17 UWG).¹³

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Ausdruck „Korruption“ eine Kategorie von Straftaten bezeichnet.¹⁴

¹² Vgl. auch Freund, Matthias/Kallmayer, Axel/Kraft, Oliver, Korruption und Kartelle bei Auftragsvergaben, S. 2; So auch Landeskriminalamt Baden-Württemberg, Korruptionskriminalität: Jahresbericht 2007, Stuttgart 2008, S. 11 f. [im Folgenden zitiert als „LKA BW, Jahresbericht 2007“]; So auch Landeskriminalamt Baden-Württemberg, Bericht der Koordinierungsgruppe Korruptionsbekämpfung (KGK) 2003: Korruptionsbekämpfung in Baden-Württemberg 2003, Stuttgart 2004, S. 49 ff. [im Folgenden zitiert als „LKA BW, Bericht der KGK“].

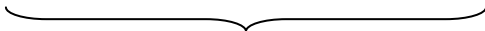
¹³ Vgl. LKA BW, Jahresbericht 2007, S. 11 f.; Vgl. LKA BW, Bericht der KGK, S. 50 f.

¹⁴ So auch Überhofen, Michael, a.a.O., S. 51

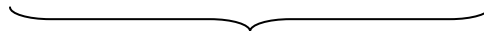
2.2. Abgrenzung der Kerndelikte

Zu einer Korruptionshandlung gehören mindestens ein Bestochener bzw. Korrumpierter auf der Nehmerseite und ein Bestecher bzw. Korrumpierer auf der Geberseite.¹⁵ Zur Nehmerseite gehören im Strafgesetzbuch die Delikte der Vorteilsannahme (§ 331 StGB) und der Bestechlichkeit (§ 332 StGB), zur Geberseite gehören die Delikte der Vorteilsgewährung (§ 333 StGB) und der Bestechung (§ 334 StGB).¹⁶ Außerdem unterscheidet man die Delikte der Vorteilsannahme und der Vorteilsgewährung, die eine rechtmäßige Diensthandlung voraussetzen, von den Delikten der Bestechlichkeit und Bestechung, welche durch eine rechtswidrige Diensthandlung gekennzeichnet sind.¹⁷ Folgende Abbildung soll die wesentlichen Inhalte dieser Kerndelikte noch einmal veranschaulichen:

Vorteilsannahme (§ 331 StGB) Vorteil fordern, sich versprechen lassen oder annehmen für eine pflichtgemäße Diensthandlung	Vorteilsgewährung (§ 333 StGB) Vorteil anbieten, versprechen oder gewähren für eine pflichtgemäße Diensthandlung
Bestechlichkeit (§§ 332, 335 StGB) Vorteil fordern, sich versprechen lassen oder annehmen für eine pflichtwidrige Diensthandlung	Bestechung (§§ 334, 335 StGB) Vorteil anbieten, versprechen oder gewähren für eine pflichtwidrige Diensthandlung



Nehmerseite



Geberseite

Abbildung 1: Übersicht über die Kerndelikte der Korruption¹⁸

¹⁵ Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr in der öffentlichen Verwaltung, in: Bartz, Wilfried/Wippler, Elmar (Hrsg.): Kontakt und Studium, Band 559, Renningen 2001, S. 23 [im Folgenden zitiert als "Korruptionsabwehr"]

¹⁶ So auch Bekemann, Uwe, Kommunale Korruptionsbekämpfung, S. 4.

¹⁷ Vgl. Bekemann, Uwe, Kommunale Korruptionsbekämpfung, S. 4 f.; Vgl. Claussen, Hans Rudolf/Ostendorf, Heribert u.a., Korruption im öffentlichen Dienst: ein Überblick, 2. Aufl., Köln u.a. 2002, S. 28 [im Folgenden zitiert als „Korruption im öffentlichen Dienst“].

¹⁸ Eigene Darstellung, Vgl. Bekemann, Uwe, Kommunale Korruptionsbekämpfung, S. 4 f., Abb. 1-3.

2.3. Definitions- bzw. Deutungsversuch

Zusammenfassend kann man den Begriff „Korruption“ schließlich wie folgt definieren:

- Missbrauch einer amtlichen, politischen oder wirtschaftlichen Funktion
- zugunsten mindestens eines anderen
- auf dessen bzw. deren Veranlassung oder aus Eigeninitiative
- um einen materiellen oder immateriellen Vorteil für sich oder mindestens einen Dritten gewährt zu bekommen oder zu erlangen
- in Verbindung mit einer unmittelbaren oder mittelbaren Schädigung für die Behörde, das Unternehmen oder die Allgemeinheit
- unter Geheimhaltung oder Verschleierung dieses strafrechtlich verbotenen Handelns oder Unterlassens.¹⁹

3. Aktuelle Lage

3.1. Deutschland im internationalen Vergleich

3.1.1. Corruption Perceptions Index

Die internationale Antikorruptionsorganisation Transparency International (TI) veröffentlicht seit 1995 jährlich den sog. Korruptionswahrnehmungs-

¹⁹ Vgl. Brenneisen, Hartmut/Hahn, Alexander, Korruption: Ansätze zur präventiven und repressiven Bekämpfung korruptiver Strukturen, in: Polizei und Sicherheitsmanagement 4, 1. Auflage, Münster 2008, S. 15 [im Folgenden zitiert als „Korruption“]; Vgl. Bekemann, Uwe, Kommunale Korruptionsbekämpfung, S. 1; Vgl. Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention für Wirtschaftsunternehmen und öffentliche Verwaltung, München 2007, S. 3 [im Folgenden zitiert als „Handbuch der Korruptionsprävention“]; Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 23; Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption – hinnehmen oder handeln?: Korruption – ein unscharfes Phänomen als Gegenstand zielgerichteter Prävention: Ergebnisse eines Forschungsprojekts, in Bundeskriminalamt/Kriminalistisch-kriminologische Forschungsgruppe (Hrsg.), Band 33, Wiesbaden 1995, S. 20 [im Folgenden zitiert als „Korruption – hinnehmen oder handeln?“]; Vgl. auch Transparency International, Checkliste für „Self-Audits“ zur Korruptionsprävention in Unternehmen, o.O., S. 4.

index (Corruption Perceptions Index, CPI).²⁰ Dieser Index führt die Länder nach dem jeweiligen Grad auf, in welchem dort Korruption durch Amtsträger, Experten, Geschäftsleute und Politiker empfunden wird.²¹ Dabei wird das wahrgenommene Korruptionsausmaß, beginnend mit einem Punktwert von 10,0 (frei von Korruption) bis zu einem Punktwert von 0 (extrem von Korruption betroffen) gemessen.²² Zunächst wurde der CPI jedoch nur auf Grundlage der Nehmerseite erstellt, erst seit 1999 wird auch die Geberperspektive berücksichtigt.²³

Wie in Anlage 18 aufgeführt, umfasst der für 2008 veröffentlichte CPI 180 Länder. Dänemark, Neuseeland und Schweden schneiden - mit jeweils einem Punktwert von 9,3 - am besten ab, gefolgt von Singapur mit 9,2 Punkten auf dem zweiten Platz. Deutschland liegt bei einem Punktwert von 7,9 auf dem 14. Platz. Im Vorjahr fand sich Deutschland bei einem Punktwert von 7,8 auf dem 16. Platz. Damit hat sich die Situation hierzulande kaum verändert. Dagegen hat sich die Situation in Großbritannien und Norwegen gegenüber dem Vorjahr wesentlich verschlechtert. Es sind jedoch nicht nur Verschlechterungen gegenüber dem Vorjahr festzustellen, sondern auch Verbesserungen, so z.B. in Albanien, Südkorea, der Türkei und Zypern.²⁴

3.1.2. Bribe Payers Index

Des Weiteren gibt es seit 1999 den - ebenfalls von TI erstellten - Bribe Payers Index (BPI), der auch als Bestecher-Index bezeichnet wird. Dieser Index zeigt die Bereitwilligkeit der 30 führenden Exportländer,

²⁰ Transparency International (TI) wurde 1993 u.a. von Dr. Peter Eigen gegründet und ist eine politisch unabhängige Organisation, die - gemeinsam mit gleich gesinnten Menschen aus aller Welt - versucht das Phänomen Korruption international bekämpfen.; Siehe Anlage 15.

²¹ Siehe Anlagen 16 und 17; Vgl. Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 8.

²² So auch Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang, Portrait einer Wachstumsbranche, S. 34; Vgl. auch Bannenberg, Britta, Korruption in Deutschland, S. 40 ff.

²³ Vgl. Bannenberg, Britta, Korruption in Deutschland, S. 40.

²⁴ Siehe Anlage 18.

Schmiergeldzahlungen im internationalen Geschäftsverkehr an ranghohe Amtsträger zu leisten.²⁵ Somit wird in diesem Index nur die Geberseite betrachtet, die Nehmerseite bleibt dagegen unberücksichtigt. Das wahrgenommene Korruptionsausmaß wird wie beim CPI, beginnend mit einem Punktwert von 10,0 (frei von Korruption) bis zu einem Punktwert von 0 (extrem von Korruption betroffen) gemessen.²⁶

Wie in Anlage 19 ersichtlich, liegen in dem 2008 veröffentlichten BPI Belgien und Kanada mit einem Punktwert von jeweils 8,8 auf dem ersten Platz, gefolgt von Kanada und der Schweiz mit einem Punktwert von jeweils 8,7. Deutschland rangiert unter den 30 führenden Exportnationen im BPI 2008 gemeinsam mit Großbritannien und Japan mit einem Punktwert von jeweils 7,34 auf Platz 5.²⁷

Der Corruption Perceptions Index und der Bribe Payers Index machen schließlich vor allem deutlich, „dass sich kein Staat frei von Korruption bezeichnen kann.“²⁸

3.2. Hellfeld und Dunkelfeld der Korruption in Deutschland bzw. Baden-Württemberg

Für die tatsächliche Lagebeurteilung ist zwischen dem Hellfeld, d.h. den aufgedeckten bzw. ermittelten Straftaten (s. Abbildungen 2 und 3) und dem Dunkelfeld, d.h. den begangenen, aber nicht entdeckten bzw. angezeigten Taten zu unterscheiden.²⁹

²⁵ Vgl. Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang, Portrait einer Wachstumsbranche, S. 35; Vgl. Anlage 16.

²⁶ Vgl. Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang, Portrait einer Wachstumsbranche, S. 35.

²⁷ Siehe Anlage 19.

²⁸ Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang, Portrait einer Wachstumsbranche, S. 34.

²⁹ Vgl. Claussen, Hans Rudolf/Ostendorf, Heribert u.a., Korruption im öffentlichen Dienst, S. 10.

3.2.1. Das Hellfeld der Korruption

Quelle für die Darstellung der statistischen Lage im Kriminalitätsfeld „Korruption“ ist die polizeiliche Kriminalstatistik (PKS), die für Deutschland jährlich vom Bundeskriminalamt in Wiesbaden herausgegeben wird.³⁰

In der PKS werden Fälle erst dann erfasst, wenn deren Ermittlungen abgeschlossen sind. Somit handelt es sich bei der PKS um eine sog. Ausgangsstatistik. Bei den folgenden Darstellungen ist außerdem zu beachten, dass sich einzelne Großverfahren auf dem Gebiet der Korruptionsdelikte extrem auf die Gesamtentwicklung auswirken können.³¹

Deshalb ist die PKS gerade aufgrund der jährlichen Fallzahlen auf niedriger Grundbasis auch großen Schwankungen unterworfen.³² In den Abbildungen 2 und 3 wird dies teilweise deutlich.

3.2.1.1. Deutschland

Im Jahr 2007 wurden im gesamten Bundesgebiet - wie in Abbildung 2 dargestellt – 2.725 Kerndelikte der Korruption erfasst, im Vorjahr waren es 2.270 erfasste Fälle. Dies bedeutet lediglich eine geringe Steigerung.

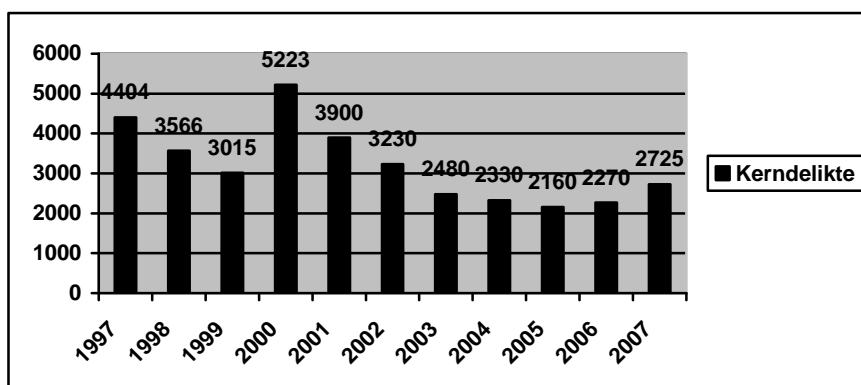


Abbildung 2: Fallentwicklung der korruptiven Kerndelikte innerhalb der letzten 10 Jahre im gesamten Bundesgebiet³³

³⁰ Vgl. LKA BW, Bericht der KGK, S. 8; Vgl. Überhofen, Michael, Korruption und Bestechungsdelikte, S. 216.

³¹ Vgl. LKA BW, Bericht der KGK, S. 8 und S. 53.

³² Vgl. Bannenberg, Britta, Korruption in Deutschland, S. 55.

³³ Eigene Darstellung, Quelle: Bundeskriminalamt, Polizeiliche Kriminalstatistiken, Berichtsjahre 1997 bis 2007

3.2.1.2. Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg wurden - wie in Abbildung 3 dargestellt ist - im Bereich der Kerndelikte im Jahr 2007 insgesamt 273 Fälle erfasst. Im Vergleich zum Vorjahr mit 320 Fällen bedeutet dies einen Rückgang um knapp 15 Prozent. Insgesamt betrachtet sind die Fallzahlen jedoch immer wieder großen Schwankungen unterworfen.

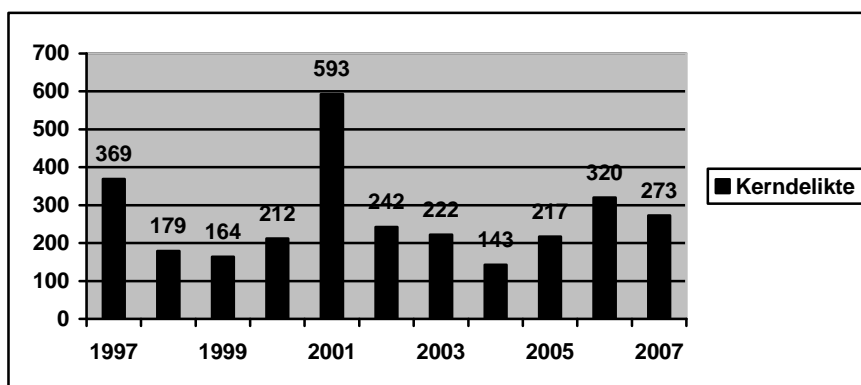


Abbildung 3: Fallentwicklung der korruptiven Kerndelikte innerhalb der letzten 10 Jahre in Baden-Württemberg³⁴

3.2.2. Das Dunkelfeld der Korruption

Die Korruptionsdelikte zeichnen sich dadurch aus, dass mindestens ein Beteiligter eine Leistung gewährt, für die er von mindestens einem anderen Beteiligten eine entsprechende Gegenleistung erhält.³⁵ Dies bildet den Nährboden für ein sog. „Kartell des Schweigens“, das nur sehr schwer durchbrochen werden kann. Es gibt kein tatsächliches „Opfer“, das sich über den ihm entstandenen Schaden beschwert.³⁶ Zudem machen sich die an dem jeweiligen Delikt Beteiligten, sowohl auf der Geber- als auch auf der Nehmerseite strafbar.³⁷ Deshalb sind Strafanzeigen aus

³⁴ Eigene Darstellung, Quelle: Landeskriminalamt Baden-Württemberg: Korruptionskriminalität, Jahresberichte 1999 bis 2007

³⁵ Vgl. Bannenberg, Britta, Korruption in Deutschland, S. 59.

³⁶ Vgl. Bannenberg, Britta, Korruption in Deutschland, S. 59; Vgl. Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang, Portrait einer Wachstumsbranche, S. 39.

³⁷ Vgl. LKA BW, Bericht der KGK, S. 23.

diesen Deliktsbereichen auch weitaus geringer als bei anderen Deliktsarten, die typische Täter-Opfer-Konstellationen beinhalten.³⁸

Selbst bei bereits aufgenommenen strafrechtlichen Ermittlungen gibt es aufgrund der Konstellation der Beteiligten meist keine aussagewilligen Zeugen, weil diese häufig als Nestbeschmutzer bezeichneten Menschen oft zu Beschuldigten werden oder mit wirtschaftlichen bzw. strafrechtlichen Nachteilen rechnen müssen.³⁹ Bei Korruptionsdelikten handelt es sich demnach i.d.R. um typische Heimlichkeitsdelikte, für die charakterisierend ist, dass die Beteiligten von Anfang an, aber auch bei bereits aufgenommenen Ermittlungen, „auf die Verschleierung ihres Tuns aus sind.“⁴⁰ Der Großteil der begangenen Taten wird darum nicht bekannt und kann deshalb nicht statistisch erfasst werden.⁴¹

Folglich vermittelt die PKS kein tatsächliches Bild über das gesamte Ausmaß der Korruption. Die erfassten Zahlen reflektieren lediglich das Hellfeld der Korruptionsdelikte.⁴²

Wahrscheinlich wurden bzw. werden aufgrund der immer größer werdenden Aktivitäten der Strafverfolgungsbehörden im Laufe der Zeit mehr „Korruptionsfälle“ aufgedeckt als bisher. Jedoch lassen die bisher vermehrt aufgedeckten Fallzahlen im Hellfeld nicht automatisch auf eine tatsächliche Zunahme der Korruptionsdelikte schließen.⁴³ Genauso gut können die gestiegenen Fallzahlen ein Nachweis für die zunehmende

³⁸ Vgl. Bannenberg, Britta, Korruption in Deutschland, S. 59; Vgl. LKA BW, Bericht der KGK, S. 23.

³⁹ Vgl. Bannenberg, Britta, Korruption in Deutschland, S. 59 f.

⁴⁰ Vgl. Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang, Portrait einer Wachstumsbranche, S. 38.

⁴¹ Vgl. Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang, Portrait einer Wachstumsbranche, S. 38.

⁴² Vgl. Bannenberg, Britta, Korruption in Deutschland, S. 58.

⁴³ Vgl. Claussen, Hans Rudolf/Ostendorf, Heribert u.a., Korruption im öffentlichen Dienst, S. 12.

Aktivität der Strafverfolgungsbehörden sein, d.h. das Dunkelfeld wird lediglich sichtbarer gemacht.⁴⁴

Auch das Anzeigeverhalten spielt eine wesentliche Rolle bei der Entwicklung der Fallzahlen. So werden beispielsweise immer wieder Korruptionsfälle intern geregelt, da eine „Veröffentlichung“ dieser meist mit einem Imageverlust der Behörde verbunden ist.

4. Wie schädlich ist Korruption?

4.1. Vorteile

Um die Schäden, die Korruptionsdelikte verursachen, genauer zu verstehen, müssen zunächst einmal die Vorteile, die die Beteiligten der Korruptionshandlungen erlangen bzw. sich gewähren, betrachtet werden. Dazu sind die Beteiligten in Nehmer und Geber zu unterscheiden, wobei sowohl von der Geberseite, als auch von der Nehmerseite die Initiative zu korrupten Handlungen ausgehen kann.⁴⁵ D.h., dass ein Beschäftigter des öffentlichen Dienstes sowohl Geber, als auch Nehmer sein kann; dasselbe gilt für Antragsteller, Auftragnehmer, Bieter, Bürger und Unternehmer. Der Einfachheit halber wird jedoch in künftigen Formulierungen darauf verzichtet all diese Situationen darzustellen. Vielmehr wird die Seite der Antragsteller, Auftragnehmer, Bieter, Bürger und Unternehmer weiterhin als Geber bezeichnet, die der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes als Nehmer.

⁴⁴ Vgl. Claussen, Hans Rudolf/Ostendorf, Heribert u.a., Korruption im öffentlichen Dienst, S. 12.

⁴⁵ Vgl. Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 24, Rn. 30; Vgl. Bundeskriminalamt, Bundeslagebild Korruption 2007: Kurzfassung des Bundeslageberichtes Korruption 2007, <http://www.bka.de/lageberichte/ko/blkorruption2007.pdf>, Stand: 02.03.2009, S. 9 ff. [im Folgenden zitiert als „BKA, Bundeslagebild Korruption 2007“]; Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 38 f.; Vgl. Benz, Arthur/Seibel, Wolfgang, Zwischen Kooperation und Korruption: Abweichendes Verhalten in der Verwaltung, 1. Aufl., Baden-Baden 1992, S. 286 [im Folgenden zitiert als „Zwischen Kooperation und Korruption“].

4.1.1. Vorteile der Geber

Vorteile, die die Geber erlangen möchten, können sein:

- Abrechnung unerbrachter Leistungen oder Abnahme geringwertiger Leistungen
- Beeinflussung der Strafverfolgung
- Bevorzugung, z.B. bei Bau- oder Beschaffungsaufträgen
- Duldung rechtswidriger Zustände
- Erlangung von Aufträgen
- Mitteilungen geldwerter Insiderinformationen
- Niederschlagung von Forderungen
- ungerechtfertigte Erlangung von z.B. Arbeits- und Aufenthaltserlaubnissen, Baugenehmigungen, Konzessionen für Gaststätten, Führerscheinen, Sozialwohnungen, Visa
- ungerechtfertigte Gewährung von Fördermitteln, Subventionen oder Zuschüssen und
- wohlwollende Einkommenssteuerbescheide.⁴⁶

Wie in Abbildung 4 erkennbar ist, waren die Geber im Jahr 2007 hauptsächlich darauf aus durch korrupte Handlungen Aufträge zu erlangen.

⁴⁶ Vgl. Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang, Portrait einer Wachstumsbranche, S. 59 ff.; Vgl. LKA BW, Bericht der KGK, S. 52 f.; Vgl. LKA BW, Jahresbericht 2007, S. 18; Vgl. Benz, Arthur/Seibel, Wolfgang, Zwischen Kooperation und Korruption, S. 287 f.

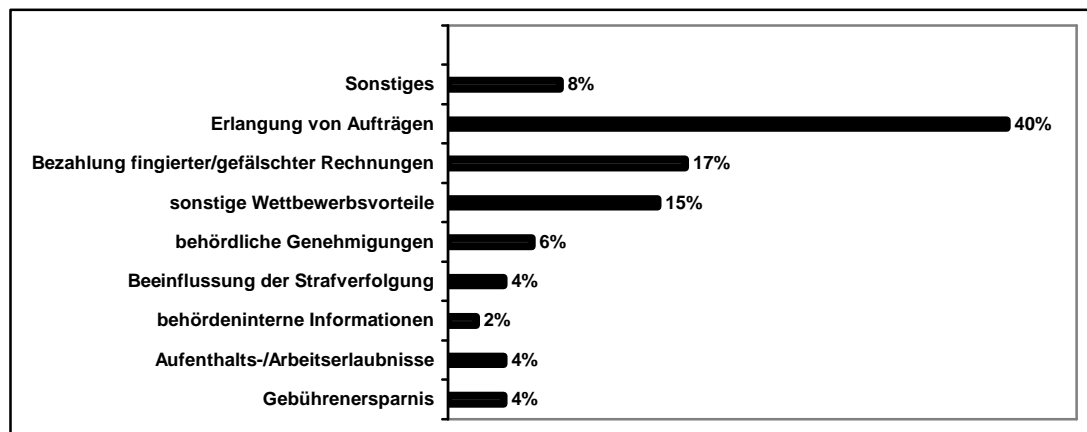


Abbildung 4: Art der Vorteile auf der Geberseite⁴⁷

4.1.2. Vorteile der Nehmer

Die Nehmerseite erlangt hingegen z.B. folgende Vorteile:

- Bargeld
- Bewirtung/Feiern
- Drogen
- Gutachten aller Art
- Nebenbeschäftigungen
- Reisen/Urlaub
- Sachzuwendungen, wie z.B. Fahrzeuge oder Reparaturen bzw. Renovierungen aller Art und
- Teilnahme an Veranstaltungen.⁴⁸

Das Bargeld ist auf dieser Seite - wie auch in Abbildung 5 ersichtlich ist - das am häufigsten erlangte bzw. gewährte Schmiermittel.⁴⁹

⁴⁷ Vgl. BKA, Bundeslagebild Korruption 2007, S.15.

⁴⁸ Vgl. LKA BW, Jahresbericht 2007, S. 17; Vgl. LKA BW, Bericht der KGK, S. 52; Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 38 f.

⁴⁹ So auch Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 38; Vgl. LKA BW, Jahresbericht 2007, S. 17.

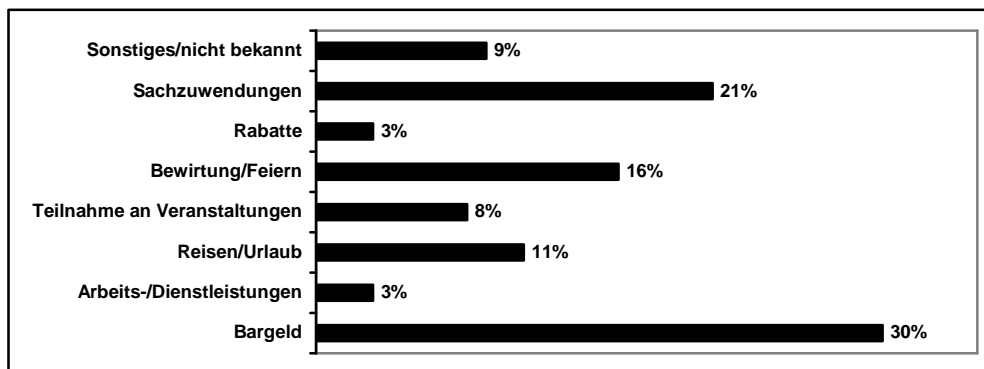


Abbildung 5: Art der Vorteile auf der Nehmerseite⁵⁰

Nach Ermittlungen des LKA BW wurde im Jahr 2007 auch in Baden-Württemberg meistens Bargeld gewährt, aber auch Reisen und Teilnahmen an Veranstaltungen waren gern gesehen.⁵¹

4.2. Schäden

4.2.1. Materielle Schäden

Die durch Korruptionshandlungen in Behörden entstandenen materiellen Schäden kommen vor allem durch die Bezahlung überhöhter Preise und qualitativ minderwertiger, überhaupt nicht erbrachter oder nicht benötigter Leistungen zustande.⁵² Außerdem zählen die Wettbewerbsnachteile der ehrlichen Mitkonkurrenten zu den direkten materiellen Schäden.⁵³

Nach Angaben des LKA BW entstand im Jahr 2007 allein in Baden-Württemberg durch 19 Verfahren, in welchen ein Schaden ermittelt werden konnte, ein Gesamtschaden in Höhe von 11,7 Millionen Euro!⁵⁴

⁵⁰ Das Schaubild wurde aufgrund von 1.349 Aussagen bezüglich der Art der Vorteile auf der Nehmerseite erstellt; Vgl. BKA, Bundeslagebild Korruption 2007, S. 14.

⁵¹ Vgl. LKA BW, Jahresbericht 2007, S. 17.

⁵² So auch Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 26 f., Rn. 33 und Rn. 36.

⁵³ Vgl. Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 27, Rn. 36; Vgl. LKA BW, Bericht der KGK, S. 23.

⁵⁴ Vgl. LKA BW, Jahresbericht 2007, S. 18.

Bundesweit entstand im Jahr 2007 nach Angaben des BKA ein materieller Schaden in Höhe von 44 Millionen Euro auf der Nehmerseite und in Höhe von 117 Millionen auf der Geberseite.⁵⁵

Für die durch Korruptionshandlungen in Behörden entstandenen direkten materiellen Vermögensschäden muss letzten Endes meistens der Bürger büßen.⁵⁶ Denn die durch korrupte Handlungen erhöhten Kosten reduzieren die Haushaltsmittel beträchtlich und führen dazu, dass die Bürger höhere Steuern zahlen oder geringere Investitionen an anderer Stelle in Kauf nehmen müssen.⁵⁷

4.2.2. Immaterielle Schäden

Die durch korrupte Handlungen entstehenden Schäden sind allerdings nicht nur in Geld messbar, sondern ziehen auch indirekte immaterielle Beeinträchtigungen nach sich.⁵⁸

Korruptes Handeln in der öffentlichen Verwaltung bedeutet, dass sich das Verwaltungshandeln am persönlichen Vorteil des korrupten Beschäftigten und nicht an Recht und Gesetz ausrichtet.⁵⁹ Folglich kommt es zu einer Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes und des Demokratieprinzips.⁶⁰ Zudem kann das soziale Rechtsstaatsprinzip verletzt werden, sofern die

⁵⁵ Vgl. BKA, Bundeslagebild Korruption 2007, S. 14 f.

⁵⁶ Vgl. Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 27, Rn. 36; Vgl. Ax, Dr. Thomas/Schneider, Matthias, Rechtshandbuch Korruptionsbekämpfung: Prävention - Vergabeverfahren - Sanktionen - Selbstreinigung, Berlin 2006, S. 47 [im Folgenden zitiert als „Rechtshandbuch Korruptionsbekämpfung“]; Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 39; Vgl. Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), No longer Business as Usual: Im Kampf gegen Bestechung und Korruption, Köln 2001, S. 20 f. [im Folgenden zitiert als “OECD, No longer Business as Usual”].

⁵⁷ Vgl. Ax, Dr. Thomas/Schneider, Matthias, Rechtshandbuch Korruptionsbekämpfung, S. 47; Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 39; Vgl. OECD, No longer Business as Usual, S. 19 f.; Vgl. Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 27, Rn. 36.

⁵⁸ Vgl. Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 27 f., Rn. 37 ff; Vgl. LKA BW, Bericht der KGK, S. 23; Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 39.

⁵⁹ So auch Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 27, Rn. 37.

⁶⁰ So auch Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 27, Rn. 37; Vgl. Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang, Portrait einer Wachstumsbranche, S. 44 f.

durch korrupte Handlungen erhöhten Kosten und die damit reduzierten Haushaltsmittel dazu führen, dass Mittel, die für sozialstaatliche Zwecke bestimmt waren, nicht mehr für diese zur Verfügung stehen.⁶¹

Möglicherweise müssen aufgrund der durch überhöhte Preise fortgeschrittenen Verschuldung des Landes höhere Steuern erhoben werden. Somit kann sich z.B. der Anreiz für Bürger entwickeln in die Schattenwirtschaft zu wechseln.⁶² Dieser Anreiz kann durch die schlechte Vorbildfunktion der als korrupt bekannt gewordenen Behörden noch verstärkt werden.

Außerdem führen bekannt gewordene korrupte Handlungen in der öffentlichen Verwaltung i.d.R. auch zu einem Vertrauensverlust bei den Bürgern. Demnach kann dies bei den Bürgern einen Verfall des Rechtsbewusstseins und sogar politischen Verdruss nach sich ziehen.⁶³

Bei einer Ausbreitung von korrupten Handlungen besteht ferner die Gefahr, dass diese zunehmend toleriert werden und die Geschäftsmoral verfällt.⁶⁴

Wird in der sozialen Marktwirtschaft der so wichtige Wettbewerb durch Korruptionskriminalität verdrängt, so verringert sich dessen Leistungsfähigkeit und Produktivität, Investitions- und Wachstumsraten können sinken.⁶⁵

⁶¹ So auch Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 27, Rn. 37; Vgl. Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang, Portrait einer Wachstumsbranche, S. 44 f.

⁶² Vgl. OECD, No longer Business as Usual, S. 20 f.

⁶³ Vgl. Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 28, Rn. 38; ; Vgl. Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang, Portrait einer Wachstumsbranche, S. 44 f.; Vgl. LKA BW, Bericht der KGK, S. 23; Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 40.

⁶⁴ So auch Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 28, Rn. 39; Vgl. Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang, Portrait einer Wachstumsbranche, S. 44 f.

⁶⁵ Vgl. Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 28, Rn. 39; Vgl. Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang, Portrait einer Wachstumsbranche, S. 44 f.

Schließlich können z.B. Imageschäden enorme Ausmaße annehmen, denn in einem Korruptionsskandal stehen neben dem korrupten Beamten bzw. Angestellten i.d.R. auch die Vorgesetzten und die betroffene Behörde in der Kritik.⁶⁶ Jedoch müssen auch unbeteiligte Mitarbeiter anderer Behörden darunter leiden, sofern diese in derselben Fachabteilung tätig sind wie der entlarvte korrupte Beamte bzw. Angestellte.⁶⁷

Außerdem zählen die Wettbewerbsnachteile der ehrlichen Mitkonkurrenten zu den indirekten Schäden.⁶⁸

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Korruptionskriminalität somit in sehr hohem Maße sozialschädlich ist.⁶⁹

5. Verdachtsmomente erkennen – aber wie?

Um die Ansätze korrupter Machenschaften erkennen zu können, müssen verschiedene Faktoren beachtet werden. Zunächst gilt es festzustellen, welche Arbeitsbereiche am ehesten korruptionsanfällig sind. Ebenso muss bedacht werden, welche Mitarbeiter am ehesten korruptionsgefährdet sind, welche Motive sie dazu antreiben können und welche Korruptionsbegünstigenden Ursachen und Schwachstellen es in der öffentlichen Verwaltung gibt.⁷⁰ Erst dann ist es möglich, entstehende bzw. bestehende Korruptionsbeziehungen anhand Täterphasen und sog. Indikatoren zu erkennen und richtig zu interpretieren, effektiv zu handeln und eventuellen korrupten Handlungen wirksam vorzubeugen.⁷¹

⁶⁶ Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 40.

⁶⁷ Vgl. Röhrich, Raimund, Methoden der Korruptionsbekämpfung: Risiken erkennen - Schäden vermeiden, Berlin 2008, S. 20 f [im Folgenden zitiert als „Methoden der Korruptionsbekämpfung“]; Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 40.

⁶⁸ Vgl. LKA BW, Bericht der KGK, S. 23.

⁶⁹ So auch LKA BW, Bericht der KGK, S. 23.

⁷⁰ Vgl. auch Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 35 f.

⁷¹ Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 35 f.

5.1. Korruptionsschwerpunkte, korruptionsbegünstigende Ursachen und Schwachstellen

5.1.1. Korruptionsschwerpunkte

5.1.1.1. Korruptionsgefährdete Bereiche

Korruptionsdelikte sind in nahezu allen Bereichen der Verwaltung möglich.⁷²

Nach den Empfehlungen zur Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung (RL) ist ein Arbeitsbereich dann korruptionsgefährdet, wenn durch das Verhalten oder eine getroffene Entscheidung der Behördenmitarbeiter

- von Dritten Nachteile abgewehrt werden oder diese Vorteile materieller oder immaterieller Art erhalten und
- die Dritten den Behördenmitarbeitern einen Vorteil gewähren können, obwohl kein gesetzlicher oder tariflicher Anspruch darauf besteht.⁷³

Nach Ermittlungen des BKA betreffen die polizeilich bekannt gewordenen Korruptionsfälle - wie schon in den Vorjahren - schwerpunktmäßig die öffentliche Verwaltung.⁷⁴

⁷² Vgl. Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang, Portrait einer Wachstumsbranche, S. 59.

⁷³ Vgl. BMI, Empfehlung zu Nr. 2 der RL; Vgl. Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 295.

⁷⁴ Der in Abbildung 6 dargestellte überproportional große Anteil der Korruptionsfälle in der öffentlichen Verwaltung gegenüber der Wirtschaft lässt allerdings nicht darauf schließen, dass es in der freien Wirtschaft wesentlich weniger Korruptionsfälle gibt. Vielmehr ist von einem hohen Dunkelfeld in der Wirtschaft auszugehen. Bedingt wird dies möglicherweise durch zu erwartende Imageschäden der betreffenden Unternehmen, die dazu führen, dass Korruptionshandlungen intern behandelt werden und nicht zur Anzeige kommen.; Vgl. BKA, Bundeslagebild Korruption 2007, S. 8 f.

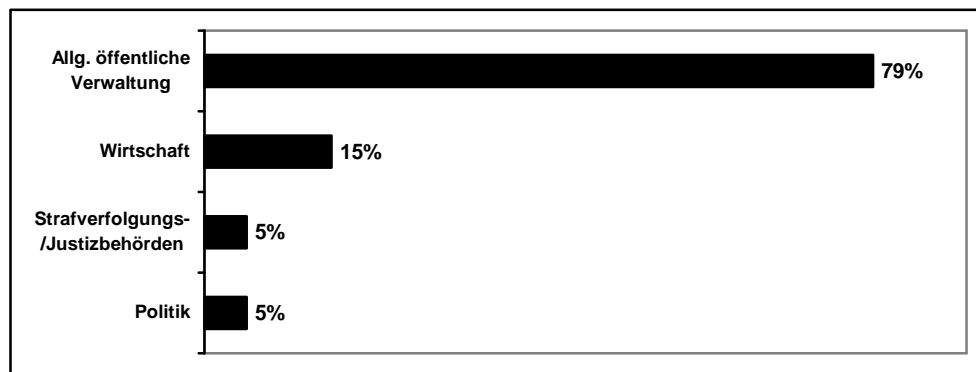


Abbildung 6: Schwerpunkte der Korruption⁷⁵

Insbesondere stoßen Ermittler im Bereich der öffentlichen Verwaltung immer wieder auf folgende korruptionsgefährdete Risikobereiche:

- Abteilungen, die Genehmigungen, Konzessionen und Lizenzen erteilen oder überprüfen
- Abteilungen, die Rechnungskontrollen und Kontrollen bezüglich des Aufmasses, der Lieferung und der vertragsgemäßen Ausführung durchführen
- Abteilungen, in denen geldwerte Insiderinformationen vorhanden sind
- Bauwesen
- Behörden oder Abteilungen, die Abgaben, Entgelte, Gebühren festsetzen und erheben
- grundsätzlich Behörden oder Abteilungen, die Haushaltsmittel in größerem Umfang bewirtschaften
- Leistungsverwaltung
- Öffentliche Auftragsvergabe
- Vorschusskassen und Zahlstellen
- Steuerverwaltung
- Verwaltung bzw. Vergabe von öffentlichen Mitteln, Subventionen, Zuschüssen, Zuwendungen und weiteren Fördermitteln.⁷⁶

⁷⁵ Vgl. BKA, Bundeslagebild Korruption 2007, S. 8.

⁷⁶ Vgl. Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 295; Vgl. Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang, Portrait einer Wachstumsbranche, S. 60 f.; Vgl.

Sehr stark korruptionsanfällig ist hierbei das Bauwesen.⁷⁷ So kommen laut dem BKA 44,5 Prozent der Geber aus diesem Bereich.⁷⁸ Auch das LKA BW veranschaulicht in seinem Jahresbericht 2007 zur Korruptionskriminalität, dass insbesondere die Vergabe öffentlicher Aufträge bezüglich Bauvorhaben oder sonstigen Beschaffungen ein großer Zielbereich korruptiven Handelns ist.⁷⁹

5.1.1.2. Täterkreise

Grundsätzlich lässt sich keine Beschreibung typischer Täterkreise bzw. Täterpersönlichkeiten erstellen.⁸⁰ Dennoch gibt es bestimmte Gemeinsamkeiten der bisher aufgefallenen Wirtschaftsstraftäter, „die über die übliche Beschreibung des typischen Wirtschaftsstraftäters nach Sozialdaten hinausgehen.“⁸¹

So gab es nach Angaben des BKA im Jahr 2007 insgesamt 6.065 Korruptionsstraftäter, wovon 5.250 männlichen Geschlechts und nur 815 weiblichen Geschlechts waren.⁸² Das heißt, dass 86,56 Prozent der Korruptionsstraftäter männlichen Geschlechts waren. Wie in Abbildung 7

LKA BW, Jahresbericht 2007, S.15 f.; Vgl. Ax, Dr. Thomas/Schneider, Matthias, Rechtshandbuch Korruptionsbekämpfung, S. 26; Vgl. Fiebig, Helmut/Junker, Heinrich, Korruption und Untreue im öffentlichen Dienst: Erkennen - Bekämpfen - Vorbeugen, 2. Aufl., Berlin 2004, S. 49 ff. [im Folgenden zitiert als „Korruption und Untreue“]; Vgl. LKA BW, Bericht der KGK, S. 52 f.; Vgl. BMI, Empfehlung zu Nr. 2 der RL.

⁷⁷ Vgl. Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang, Portrait einer Wachstumsbranche, S. 55 f.

⁷⁸ Vgl. Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang, Portrait einer Wachstumsbranche, S. 55.

⁷⁹ Vgl. LKA BW, Jahresbericht 2007, S. 15 f.

⁸⁰ Vgl. Claussen, Hans Rudolf/Ostendorf, Heribert, Korruption im öffentlichen Dienst, S. 74.

⁸¹ Vgl. Claussen, Hans Rudolf/Ostendorf, Heribert, Korruption im öffentlichen Dienst, S. 74.

⁸² Vgl. BKA, Kriminalitätsstatistik: PKS-Zeitreihen für den Zeitraum von 1987 bis 2007, Tabelle 20: Aufgliederung der Tatverdächtigen nach Alter, S. 96 ff., http://www.bka.de/pks/zeitreihen/pdf/t20_tv.pdf, Stand: 02.03.2009 [im Folgenden zitiert als „BKA, PKS-Zeitreihen“]; Vgl. BKA, PKS-Zeitreihen, Tabelle 20, Aufgliederung der Tatverdächtigen - männlich - nach Alter, S. 96 ff., http://www.bka.de/pks/zeitreihen/pdf/t20_tv_m.pdf, Stand: 02.03.2009; Vgl. BKA, PKS-Zeitreihen, Tabelle 20, Aufgliederung der Tatverdächtigen - weiblich - nach Alter, S. 96 ff., http://www.bka.de/pks/zeitreihen/pdf/t20_tv_w.pdf, Stand: 02.03.2009.

erkennbar ist, waren Korruptionsstraftäter nicht nur im Jahr 2007, sondern auch schon die Jahre zuvor, meist männlich.

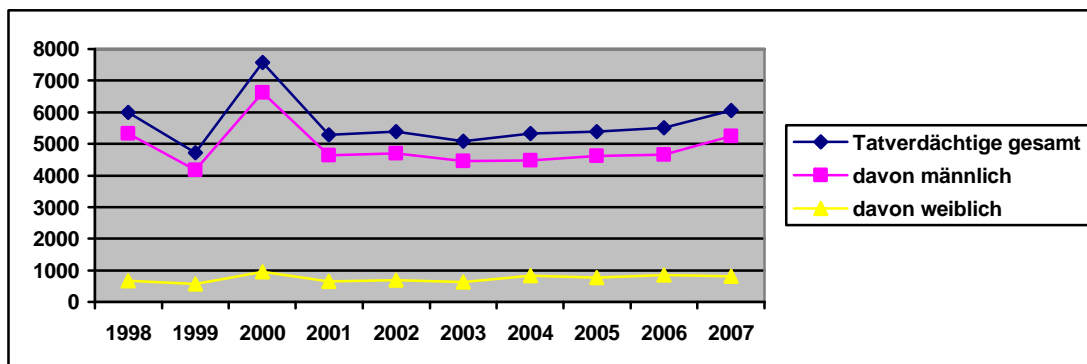


Abbildung 7: Männliche und weibliche Tatverdächtige⁸³

Zudem ist den Polizeilichen Kriminalstatistiken aus den Jahren 1998 bis 2007 und der daraus erstellten Abbildung 8 zu entnehmen, dass die meisten der Korruptionsstraftäter die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.

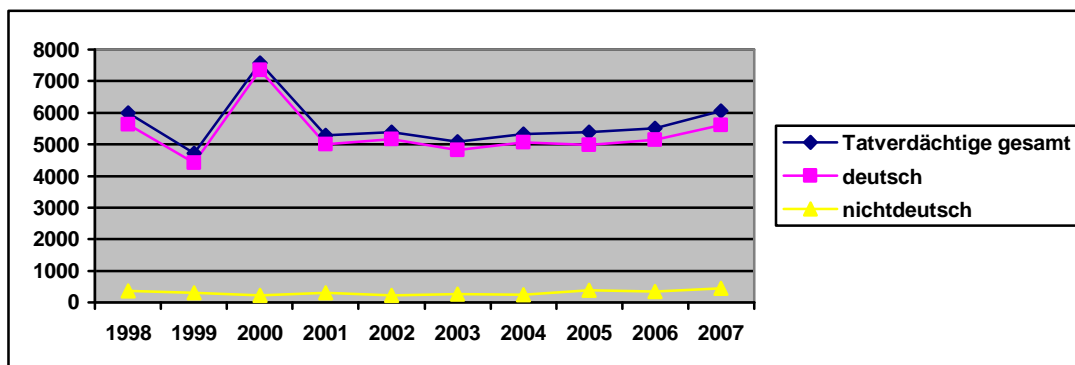


Abbildung 8: Deutsche und nichtdeutsche Tatverdächtige⁸⁴

Für Korruptionsfälle der Struktur 1⁸⁵ kann man aber keine weiteren Gemeinsamkeiten für typische Täter deklarieren.⁸⁶ Vielmehr gibt es bei

⁸³ Eigene Darstellung; Vgl. Bundeskriminalamt, Kriminalstatistik: PKS-Zeitreihen für den Zeitraum von 1987 bis 2007, Tabelle 20, <http://www.bka.de/>, Stand: 02.03.2009.

⁸⁴ Eigene Darstellung; Vgl. BKA, PKS-Zeitreihen, Tabelle 40, <http://www.bka.de/>, Stand: 02.03.2009

⁸⁵ Unter Korruptionsfällen der Struktur 1 sind bagatellartige und gelegentliche Korruptionshandlungen, also Fälle der situativen Korruption zu verstehen., Vgl. Claussen, Hans Rudolf/Ostendorf, Heribert, Korruption im öffentlichen Dienst, S. 58 f.

Korruptionshandlungen dieser Art sehr unterschiedliche Täter.⁸⁷ Täter kann also jedermann sein.⁸⁸

Bei dem typischen Täter der Korruptionskriminalität der Strukturen 2⁸⁹ und 3⁹⁰ ist jedoch weiterhin auffällig, dass dieser oftmals

- außergewöhnliche Rechtfertigungstechniken besitzt,
 - ehrgeizig ist,
 - gesellschaftliche Anerkennung sucht⁹¹
 - in legalen, unscheinbaren Sozialstrukturen lebt,
 - langjähriger Mitarbeiter der Behörde ist
 - Strukturen korrupter Handlungen bereits lange Zeit (über 10-20 Jahre) kennt,
 - nicht vorbestraft ist,
 - rechtmäßige Wertvorstellungen hat,
 - sich als legal handelnd betrachtet,
 - überdurchschnittliches berufliches Engagement zeigt,
 - über hohe Fachkompetenz verfügt,
 - verhältnismäßig angepasst ist,
 - viele Aus- bzw. Fortbildungen besitzt und diese häufig auch erst über den 2. Bildungsweg erworben hat
- und

⁸⁶ Vgl. Claussen, Hans Rudolf/Ostendorf, Heribert, Korruption im öffentlichen Dienst, S. 74, Rn. 29.

⁸⁷ Vgl. Claussen, Hans Rudolf/Ostendorf, Heribert, Korruption im öffentlichen Dienst, S. 74, Rn. 29.

⁸⁸ So auch Claussen, Hans Rudolf/Ostendorf, Heribert, Korruption im öffentlichen Dienst, S. 74, Rn. 29.

⁸⁹ Unter Korruptionsfällen der Struktur 2 sind gewachsene Korruptionsbeziehungen, also Fälle struktureller Korruption zu verstehen.; Vgl. Claussen, Hans Rudolf/Ostendorf, Heribert, Korruption im öffentlichen Dienst, S. 58 f.

⁹⁰ Bei Korruptionsfällen der Struktur 3 handelt es sich um Netzwerke korrupter Personen bzw. Unternehmen, welche oftmals schon zu der organisierten Wirtschaftskriminalität zählen.; Vgl. Claussen, Hans Rudolf/Ostendorf, Heribert, Korruption im öffentlichen Dienst, S. 58 f.

⁹¹ Vgl. Fiebig, Helmut/Junker, Heinrich, Korruption und Untreue, S. 113 f.; Vgl. Claussen, Hans Rudolf/Ostendorf, Heribert, Korruption im öffentlichen Dienst, S. 78 ff.

- Wert auf einen hohen Lebensstandard legt und diesen meist auch besitzt.⁹²

Wichtig ist es nicht nur die untere Sachbearbeiterebene auf mögliche korrupte Machenschaften zu durchleuchten.⁹³ Auch Vorgesetzte jeglicher Art können potenzielle Täter sein, insbesondere aufgrund ihrer oftmals viel größeren und stärkeren Kundenkontakten und ihrer Kompetenzfülle.⁹⁴

5.1.2. Korruptionsfördernde Ursachen

Jeder Mensch ist korruptionsanfällig.⁹⁵ Doch nur ein geringer Teil der Menschheit begeht korrupte Handlungen.⁹⁶ Demnach muss es verschiedene Faktoren geben, die die Entscheidung korrupte Handlungen einzugehen begünstigen.⁹⁷ Zum einen sind dies persönliche Faktoren und zum anderen Faktoren auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene.

5.1.2.1. Persönliche Faktoren als Ursache

Häufig werden das Profitstreben eines Täters und der Wunsch nach Privilegien für sich selbst bzw. für Angehörige als Ursachen für das Entstehen korrupter Handlungen angesehen.⁹⁸ Damit einher geht oft auch ein Streben nach Macht, welches durch das Präsentieren von z.B. durch korruptes Handeln erworbenen Statussymbolen gezeigt wird.⁹⁹ Man ist nun jemand und gehört zur privilegierten Machtschicht dazu.¹⁰⁰ Insofern

⁹² Vgl. Claussen, Hans Rudolf/Ostendorf, Heribert, Korruption im öffentlichen Dienst, S. 74 und S. 78 ff.

⁹³ Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 36.

⁹⁴ Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 36 f.

⁹⁵ Vgl. Brenneisen, Hartmut/Hahn, Alexander, Korruption, S. 68.

⁹⁶ Vgl. Brenneisen, Hartmut/Hahn, Alexander, Korruption, S. 68.

⁹⁷ Vgl. Brenneisen, Hartmut/Hahn, Alexander, Korruption, S. 68.

⁹⁸ Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 37; Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 45 und S. 147.

⁹⁹ Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 45 und S. 147 f.

¹⁰⁰ Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 45.

werden auch ein überzogenes Anerkennungsbedürfnis und das Prestigedenken als Ursachen betrachtet.¹⁰¹

Ein fehlendes bzw. mangelndes Unrechtsbewusstsein ist ebenso ein persönlicher Faktor, der als Ursache für das Entstehen von Korruptionsdelikten betrachtet werden kann. Dieses wird v.a. auch durch negative Vorbilder begünstigt, die z.B. diverse Geschenke nicht ablehnen. Warum sollte man nicht also selbst auch z.B. Geschenke annehmen, wenn so viele andere dies tun?¹⁰²

Ebenfalls ursächlich für das Eingehen von korrupten Handlungen kann falsch verstandene Loyalität sein¹⁰³.

Des Weiteren kann mangelnde oder übermäßige Identifikation mit dem Dienstherrn ursächlich für das Entstehen von Korruptionsbeziehungen sein.¹⁰⁴

Zudem kann die, möglicherweise auch offen geäußerte, Unzufriedenheit eines Beschäftigten mit dem Dienstherrn die Ursache für korrupte Handlungen darstellen.¹⁰⁵

Außerdem werden berufliche Langeweile oder Überforderung, fehlende Aufstiegschancen und v.a. auch individuell empfundene Unterbezahlung

¹⁰¹ Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 45; Vgl. Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption in Polizei, Justiz und Zoll: ein gemeinsames Forschungsprojekt des Bundeskriminalamtes und der Polizeiführungsakademie, in: Bundeskriminalamt/Kriminaltechnisches Institut (Hrsg.), BKA-Forschungsreihe, Band 46, Wiesbaden 2000, S. 206 [im Folgenden zitiert als „Einschätzungen“].

¹⁰² Vgl. Brenneisen, Hartmut/ Hahn, Alexander, Korruption, S. 68; Vgl. auch Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 150 f.

¹⁰³ Vgl. Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption, S. 206.

¹⁰⁴ Vgl. Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption, S. 206; Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 45 f.

¹⁰⁵ Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 37; Vgl. Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption, S. 206; Vgl. auch Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 45 f.

immer wieder als vorrangige Motive für das Eingehen von Korruptionsbeziehungen genannt¹⁰⁶

Private Kontakte zu Lobbyisten und Nebentätigkeiten jeglicher Art können darüber hinaus Ursache für korrupte Handlungen sein.¹⁰⁷

Private Probleme, wie z.B. Schulden aufgrund einem zu hohen Lebensstandard oder Sucht können auch dazu führen korrupte Handlungen einzugehen.¹⁰⁸ Besonders dann, wenn man finanzielle Probleme hat, möchte man diese so schnell und bequem wie möglich in den Griff bekommen. Bestechungsgelder sind in solchen Situationen folglich eine große Verlockung.

5.1.2.2. Gesamtgesellschaftlichen Faktoren als Ursache

Der „Wandel vom Gemeinwohl zum Meinwohl“¹⁰⁹ ist einer der gesamtgesellschaftlichen Faktoren, der als Ursache für das Entstehen von Korruptionsdelikten betrachtet werden kann. Der gesellschaftliche Werteverfall und viele negative „Vorbilder“ führen dazu, dass korrupte Handlungen als nichts Schlimmes mehr gelten.¹¹⁰ Dadurch, dass „es“ alle tun, können korrupte Handlungen begünstigt werden.¹¹¹

¹⁰⁶ Vgl. Fiebig, Helmut/Junker, Heinrich, Korruption und Untreue, S. 113, Rn. 93; Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 37; Vgl. Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption, S. 206; Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 45 f.

¹⁰⁷ Vgl. Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption, S. 206.

¹⁰⁸ Vgl. Brenneisen, Hartmut/Hahn, Alexander, Korruption, S. 68; ; Vgl. Fiebig, Helmut/Junker, Heinrich, Korruption und Untreue, S. 112 f.; Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 37; Vgl. Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption, S. 206.

¹⁰⁹ Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 45.

¹¹⁰ Vgl. Brenneisen, Hartmut/Hahn, Alexander, Korruption, S. 69; Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 35; Vgl. Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption, S. 204 f.; Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 45.

¹¹¹ Vgl. Brenneisen, Hartmut/Hahn, Alexander, Korruption, S. 69; Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 35; Vgl. Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption, S. 204 f.; Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln, S. 150.

Doch genauso trägt die dürrtige Beachtung bzw. Kenntnis des Themenkomplex „Korruptionskriminalität“ zum Entstehen von Korruptionsbeziehungen bei.¹¹² Führungskräfte und Beschäftigte, die nicht mit dieser Thematik vertraut sind, können schließlich kaum dazu beitragen korrupte Machenschaften zu erkennen und aufzudecken oder zu verhindern.

Oftmals werden auch „zu viel Bürokratie“ oder die in der Bundesregierung vorzufindende Gesetzes- und Normenflut und die damit einhergehende Überregulierung vieler Abläufe als korruptionsfördernde Ursachen genannt.¹¹³ Trotz oder gerade aufgrund der Gesetzes- und Normenflut ist es immer wieder auch die fehlende Bestimmtheit und Klarheit von Gesetzen und Normen, die als Ursache korrupter Machenschaften gesehen wird.¹¹⁴

Schließlich können auch wirtschaftliche Schwierigkeiten in der Privatwirtschaft, wie z.B. Konjunkturerinbrüche oder die Verschuldung eines Unternehmens, wesentlich zur Entstehung korruptiver Handlungen beitragen.¹¹⁵

5.1.2.3. Zusammenfassende Betrachtung der Korruptionsbegünstigenden Ursachen

Die aufgezählten Ursachen sind jedoch nicht abschließend und schon gar nicht der alleinige Grund für das Eingehen korrupter Handlungen.¹¹⁶

Folgeschwer für das Entstehen von Korruptionsbeziehungen sind vielmehr die folgenden - oftmals im öffentlichen Dienst aufzufindenden - Schwachstellen bei Mitarbeitern aber auch in der Aufbau- und Ablauforganisatorischen Struktur der Behörde.

¹¹² Vgl. Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption, S. 204 f.

¹¹³ Vgl. Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption, S. 204 f.

¹¹⁴ Vgl. Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption, S. 204 f.

¹¹⁵ Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 35; Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln, S. 45.

¹¹⁶ Vgl. Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption, S. 207.

5.1.3. Korruptionsbegünstigende Schwachstellen

Schwachstellen in der öffentlichen Verwaltung können beispielsweise zu große Ermessensspielräume sein; insbesondere dann, wenn zu viele Aufgaben oder Entscheidungskompetenzen bei einer Person liegen.¹¹⁷

Ein besonders häufiges im öffentlichen Dienst anzutreffendes Defizit ist das zu lange Verweilen eines Mitarbeiters in einem gefährdeten Arbeitsbereich.¹¹⁸ Deutlich wird dies an der Feststellung, dass nicht neue, sondern gerade langjährige Mitarbeiter häufig in Korruptionsbeziehungen verwickelt sind. Unverständlicherweise haben trotzdem viele Vorgesetzte blindes Vertrauen in langjährige bzw. spezialisierte Mitarbeiter.¹¹⁹

Zusätzlich tragen ungenügende Dienst- und Fachaufsichten der Vorgesetzten und - damit verbunden - fehlende oder unzureichende Kontrollen immer wieder dazu bei, dass korrupte Handlungen überhaupt entstehen können.¹²⁰ Dadurch ist auch die Möglichkeit bestehende Korruptionsbeziehungen zu entdecken sehr gering; eine abschreckende Wirkung ist demnach kaum gegeben¹²¹

Ein immer wieder auftretendes Problem ist zudem die fehlende oder mangelnde Transparenz bei Verwaltungshandeln durch Beschäftigte.¹²² Denn sobald nicht mehr deutlich zu erkennen ist, wie eine Entscheidung zustande gekommen ist, kann nicht mehr überprüft werden, ob diese aus Gründen sach- und fachgerechter Erwägung getroffen wurde.

¹¹⁷ Vgl. Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption, S. 205 f.

¹¹⁸ Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 33.

¹¹⁹ Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 33; Vgl. BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2: Leitfaden für Vorgesetzte und Behördenleitungen, S. 7.

¹²⁰ Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 33; Vgl. Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption, S. 205 f.; Vgl. BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2: Leitfaden für Vorgesetzte und Behördenleitungen, S. 7.

¹²¹ Vgl. BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2: Leitfaden für Vorgesetzte und Behördenleitungen, S. 7.

¹²² Vgl. Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption, S. 205 f.

Daneben gelten fehlende Empfehlungen zum Verhalten in kritischen Situationen und die teilweise damit verbundene mangelnde oder fehlende Sensibilisierung der Beschäftigten als Schwachpunkt in der öffentlichen Verwaltung.¹²³

Darüber hinaus sind inkompetentes Führungsverhalten und Vorgesetzte, die durch entsprechendes Handeln ein negatives Beispiel geben, problematisch.¹²⁴ Ebenso kann ein fehlendes Wir-Gefühl der Mitarbeiter und mangelnde Identifizierung mit der Behörde die Korruptionsanfälligkeit maßgeblich beeinflussen.¹²⁵

Aber auch mangelhafte Personalauswahlverfahren können korruptionsrelevant sein.¹²⁶ Insbesondere, wenn Mitarbeiter mit bisher nicht bekannten charakterlichen Schwächen für Stellen in korruptionsgefährdeten Bereichen ausgewählt werden, können künftig eher Korruptionsbeziehungen entstehen.¹²⁷

Des Weiteren stellt hin und wieder die dürrtliche Belohnung und Entlohnung der Beschäftigten ein Problem dar.¹²⁸ Beschäftigte, die nicht ausreichend für ihre Tätigkeit gelobt oder belohnt bzw. entlohnt werden, erliegen schließlich schneller der Verlockung korrupter Machenschaften.

¹²³ Vgl. auch Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 33; Vgl. auch Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption, S. 205 f.

¹²⁴ Vgl. auch Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 33; Vgl. Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption, S. 205 f.; Vgl. auch BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2: Leitfaden für Vorgesetzte und Behördenleitungen, S. 7.

¹²⁵ Vgl. Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption, S. 205 f.

¹²⁶ Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 33; Vgl. Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption, S. 205 f.

¹²⁷ Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 33; Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 140 ff.; Vgl. BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2: Leitfaden für Vorgesetzte und Behördenleitungen, S. 7.

¹²⁸ Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 34; Vgl. Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption, S. 205 f.;

Ebenso werden Nebentätigkeiten aller Art als Defizit gewertet, da damit Verbindungen von dienstlichen Kontakten zur Wirtschaft mit der Möglichkeit privater Dienstleistungsaufträge entstehen können.¹²⁹

Ferner ist die zunehmende Beauftragung von behördenexternen Architektur- oder Ingenieurbüros als Schwachpunkt im Verwaltungshandeln zu betrachten, denn in diesen Bereichen ist Korruption nur schwer zu kontrollieren.¹³⁰

5.2. Entstehung der Korruptionsbeziehungen

5.2.1. Korruptionstypen

5.2.1.1. *Situative Korruption*

Bei der situativen Korruption führen spontane Willensentschlüsse aus einer bestimmten Situation heraus zu plötzlichen korrupten Handlungen.¹³¹ Die Verwirklichung dieser korrupten Handlungen erfolgt unmittelbar auf die dienstliche Bearbeitung der Fälle bzw. Vorgänge; d.h. ohne vorherige Planung.¹³² Fälle der situativen Korruption sind typischerweise bei alltäglichem Verwaltungshandeln vorzufinden, so z.B. wenn ein Verkehrssünder von einer Polizeistreife auf „frischer Tat“ ertappt und angehalten wird und versucht einer drohenden Strafe durch Geldzahlung zu entkommen.¹³³ Geber und Nehmer kennen sich meist nicht und folglich ist hier das Risiko des Initiators zurückgewiesen zu werden und eine Strafanzeige zu erhalten besonders hoch.¹³⁴

¹²⁹ Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 33.

¹³⁰ Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 33.

¹³¹ Vgl. LKA BW, Bericht der KGK, S. 52; Vgl. auch Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 23.

¹³² Vgl. LKA BW, Bericht der KGK, S. 52.

¹³³ Vgl. auch Claussen, Hans Rudolf/Ostendorf, Heribert, Korruption im öffentlichen Dienst, S. 60; Vgl. Bannenberg, Britta, Korruption in Deutschland, S. 97; Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S.23 f.

¹³⁴ Vgl. Claussen, Hans Rudolf/Ostendorf, Heribert, Korruption im öffentlichen Dienst, S. 60; Vgl. Bannenberg, Britta, Korruption in Deutschland, S. 97.

Trotzdem entstandene Korruptionsbeziehungen situativer Art sind i.d.R. von kurzer Dauer und auf eine einmalige korrupte Handlung angelegt. Dennoch besteht die Möglichkeit dass aufgetretene Fälle dieser Art fortwährend weiterentwickelt werden.¹³⁵

5.2.1.2. Strukturelle Korruption

Die strukturelle Korruption ist ein planmäßiges, i.d.R. auf Dauer angelegtes Verhalten, wobei statt einzelner Personen auch mehrere Personen auf einmal in Fälle dieser Art verwickelt sein können.¹³⁶ Nach den Erkenntnissen aus bisher aufgedeckten Fällen struktureller Korruption erstreckt sich diese Korruptionsform häufig über viele Jahre hinweg.¹³⁷

Erster Schritt ist häufig das sog. „Anfüttern“. Der Geber versucht dabei gezielt durch zunächst kleine Aufmerksamkeiten „bewusst persönliche Beziehungen zu schaffen“.¹³⁸ Diese sollen Vertrauen schaffen und zum gegenseitigen Verständnis der jeweiligen Probleme führen.¹³⁹ Es wird schließlich behutsam erkundet, welche Hobbys, Vorlieben, Wünsche oder finanziellen Schwierigkeiten der andere hat, um ihm mit sympathischen Geschenken eine Freude zu machen, ohne dafür eine Gegenleistung zu verlangen.¹⁴⁰ I.d.R. wird der Wert der Geschenke dabei mit fortschreitender Dauer erhöht.¹⁴¹ Ist dann ein Abhängigkeitsverhältnis angebahnt und hat man dann selbst einmal ein Anliegen, wird einem der „neu gewonnene Freund“ dieses kaum verwehren.¹⁴²

¹³⁵ Vgl. Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption, S.176.

¹³⁶ Vgl. LKA BW, Bericht der KGK, S. 51 f.

¹³⁷ Vgl. Bannenberg, Britta, Korruption in Deutschland, S. 103; Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 24.

¹³⁸ Vgl. Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike u.a., Einschätzungen zur Korruption, S.178.

¹³⁹ Vgl. auch Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang, Portrait einer Wachstumsbranche, S. 97.

¹⁴⁰ Vgl. auch Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang, Portrait einer Wachstumsbranche, S. 99.

¹⁴¹ Vgl. Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 24.

¹⁴² Vgl. Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 24.

Ebenso kann aber eine gezielte Anbahnung bei der man sich bemüht dem anderen zu zeigen, „dass man als Nehmer eine zusätzliche Leistung erwartet oder als Geber eine Entscheidung erwartet, für die man bereit ist, zu zahlen oder eine Leistung zu erbringen“ ein erster Schritt zu strukturellen Korruptionshandlungen sein¹⁴³ Ist eine Leistung erst einmal illegal erkaufte worden, dann bleibt es häufig nicht nur bei diesem einen Mal. Letztendlich ist das Ziel des Initiators die Entwicklung lang andauernder Beziehungen, die auf Seiten des Gebers durch das Gewähren von materiellen oder immateriellen Vorteilen gekennzeichnet ist, um wiederholt illegale Diensthandlungen oder Entscheidungen zum eigenen Vorteil zu erreichen.¹⁴⁴ Umgekehrt geht es auf der Seite des Nehmers darum, wiederholt illegale Diensthandlungen oder Entscheidungen zum Vorteil der anderen Partei zu fällen, um von materiellen und immateriellen Vorteilen profitieren zu können.

Des Weiteren können korrupte Handlungen struktureller Art durch - nicht vermeidbare - engere persönliche oder freundschaftliche Beziehungen zwischen Geschäftspartnern entstehen.¹⁴⁵

Häufig findet man Korruptionsbeziehungen struktureller Art in diversen Zweigen der öffentlichen Verwaltung. I.d.R. gehören die Beteiligten auf der Seite der öffentlichen Verwaltung nicht den niederen, sondern den höheren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen an und verfügen über eine große Entscheidungskompetenz.¹⁴⁶

¹⁴³ Vgl. Bannenberg, Britta, Korruption in Deutschland, S. 104.

¹⁴⁴ Vgl. Bannenberg, Britta, Korruption in Deutschland, S. 103; Vgl. Claussen, Hans Rudolf/Ostendorf, Heribert, Korruption im öffentlichen Dienst, S. 64.

¹⁴⁵ Vgl. auch Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang, Portrait einer Wachstumsbranche, S. 99.

¹⁴⁶ Vgl. Bannenberg, Britta, Korruption in Deutschland, S. 103; Vgl. auch Claussen, Hans Rudolf/Ostendorf, Heribert, Korruption im öffentlichen Dienst, S. 64.

5.2.2. Phasen des Täterverhaltens

5.2.2.1. Naive Täterphasen

In der naiven Täterphase ist ein Täter zunächst im Versuch eine korrupte Handlung einzunehmen.¹⁴⁷ In diesem Stadium des Täterverhaltens gibt es für die Taten meist kein erkennbares System, nach dem der Täter vorgeht.¹⁴⁸ Ein festes Schema für korrupte Handlungen legt sich ein Täter erst später zu.¹⁴⁹ Dennoch hinterlassen die Taten in dieser Phase viele Spuren und Ansatzpunkte, die zur Entdeckung führen können.¹⁵⁰

5.2.2.2. Organisierte Täterphasen

Während der organisierten Phase wird der Grundstein für eine kriminelle Karriere des Täters gelegt.¹⁵¹ Inzwischen weiß der Täter, dass sein Handeln unzulässig ist und versucht darum das Risiko entdeckt zu werden möglichst gering zu halten.¹⁵² Deshalb wird von nun an versucht professionell Taten zu verschleiern, Kontrollen zu umgehen und Spuren zu vermeiden.¹⁵³ Folglich ist in der organisierten Phase z.B. in Akten i.d.R. kein Hinweis auf korrupte Handlungen zu finden.¹⁵⁴

5.2.2.3. Sorglose Täterphasen

Die sorglose Phase tritt erst dann ein, wenn der Täter aus Zeitdruck oder fehlendem Überblick über seine Handlungen fehlerhafte Kontrollen in Kauf nimmt oder wenn er sich als professionell genug einstuft und sich vor der Möglichkeit entdeckt zu werden sicher fühlt.¹⁵⁵ Vor allem das große Dunkelfeld lässt den Täter oftmals zusätzlich daran glauben, nicht

¹⁴⁷ Vgl. Röhrich, Raimund, Methoden der Korruptionsbekämpfung, S. 119.

¹⁴⁸ Vgl. Röhrich, Raimund, Methoden der Korruptionsbekämpfung, S. 119.

¹⁴⁹ Vgl. Röhrich, Raimund, Methoden der Korruptionsbekämpfung, S. 119.

¹⁵⁰ Vgl. Röhrich, Raimund, Methoden der Korruptionsbekämpfung, S. 119.

¹⁵¹ Vgl. Röhrich, Raimund, Methoden der Korruptionsbekämpfung, S. 119.

¹⁵² Vgl. Röhrich, Raimund, Methoden der Korruptionsbekämpfung, S. 119.

¹⁵³ Vgl. Röhrich, Raimund, Methoden der Korruptionsbekämpfung, S. 119.

¹⁵⁴ Vgl. Röhrich, Raimund, Methoden der Korruptionsbekämpfung, S. 119.

¹⁵⁵ Vgl. Röhrich, Raimund, Methoden der Korruptionsbekämpfung, S. 119 f.

erwischt zu werden.¹⁵⁶ Deshalb legt der Täter nun weniger Wert darauf Taten zu verschleiern oder Spuren zu vermeiden.¹⁵⁷ Demnach ist es in der sorglosen Täterphase wieder leichter einen Anfangsverdacht, z.B. aus Akten, zu gewinnen.¹⁵⁸

Wird der Täter in dieser Phase nicht entdeckt, wagt er sich i.d.R. aufgrund seiner bisher gesammelten Erfahrungen an korrupte Handlungen wesentlich größeren Ausmaßes.¹⁵⁹ Allerdings geht der Täter dann nicht mehr sorglos mit seinem Handeln um. Vielmehr befindet er sich wieder in der naiven Phase, die jedoch von kürzerer Dauer als bei seinen ersten korrupten Handlungsversuchen ist oder gar übersprungen wird.¹⁶⁰

Sofern der Täter und seine korrupten Machenschaften entlarvt werden, lassen sich rückblickend oft alle drei Täterphasen gut nachvollziehen.¹⁶¹

5.3. Erkennung der Anzeichen für Korruption

Nach einer vom BKA durchgeführten Expertenbefragung¹⁶² gibt es bestimmte Verhaltensweisen, die auf ein korruptes Verhalten hinweisen können. Diese als Korruptionssignale bezeichneten Verhaltensweisen werden hier in Form von Indikatoren aufgezeigt.¹⁶³ Im Folgenden werden jedoch nur die wichtigsten Indikatoren genannt. Die umfassende Darstellung aller Indikatoren findet sich zur Abrundung in Anlage 6.

Die Indikatoren sind, auch wenn mehrere der nachfolgend genannten bzw. der in der Anlage 6 aufgeführten bei einem Beschäftigten auftreten, jedoch noch lange kein „Nachweis“ für korrupte Handlungen des betroffenen

¹⁵⁶ Vgl. Brenneisen, Hartmut/Hahn, Alexander, Korruption, S. 69.

¹⁵⁷ Vgl. Röhrich, Raimund, Methoden der Korruptionsbekämpfung, S. 119 f.

¹⁵⁸ Vgl. Röhrich, Raimund, Methoden der Korruptionsbekämpfung, S. 119 f.

¹⁵⁹ Vgl. Röhrich, Raimund, Methoden der Korruptionsbekämpfung, S. 119 f.

¹⁶⁰ Vgl. Röhrich, Raimund, Methoden der Korruptionsbekämpfung, S. 119 f.

¹⁶¹ Vgl. Röhrich, Raimund, Methoden der Korruptionsbekämpfung, S. 120.

¹⁶² Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 151 f.

¹⁶³ Vgl. BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2, S. 8.

Beschäftigten!¹⁶⁴ Dennoch muss in solchen Fällen kritisch und umfassend bewertet werden, ob hinter den bei einem Beschäftigten aufgetretenen Indikatoren nicht doch korrupte Machenschaften stecken.¹⁶⁵

An die Bewertung der folgenden neutralen Indikatoren und der Alarmindikatoren müssen allerdings unterschiedliche Anforderungen gestellt werden.¹⁶⁶

5.3.1. Neutrale Indikatoren

Neutrale Indikatoren - auch sozialneutrale Indikatoren genannt - ergeben sich aus dem Verhalten der Beschäftigten und können tagtäglich beobachtet werden. Sie geben deshalb „alleine stehend“ kaum Hinweise auf das Bestehen korrupter Machenschaften.¹⁶⁷

Zu den neutralen Indikatoren zählt beispielsweise ein auffälliger und unerklärlich hoher Lebensstandard oder ein sich plötzlich ändernder Lebensstil, der nicht mit dem Einkommen des betroffenen Beschäftigten in Einklang steht und oftmals mit dem Vorzeigen und der Prahlerei von bzw. mit Statussymbolen verbunden ist¹⁶⁸

Daneben kann der Verzicht eines Beschäftigten auf Urlaub, dessen ständige Unabkömmlichkeit und dafür Verzicht auf Freizeit oder die

¹⁶⁴ Vgl. BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2, S. 8.

¹⁶⁵ Vgl. BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2, S. 8.

¹⁶⁶ Dies ist auch in Nr. 4.1.1 der VwV Korruptionsverhütung und -bekämpfung vom 19. Dezember 2005 ersichtlich.

¹⁶⁷ Vgl. Innenministerium Baden-Württemberg, Verwaltungsvorschrift der Landesregierung und der Ministerien zur Verhütung unrechtmäßiger und unlauterer Einwirkungen auf das Verwaltungshandeln und zur Verfolgung damit zusammenhängender Straftaten (VwV Korruptionsverhütung und -bekämpfung) vom 19. Dezember 2005, in: Bekanntmachung des Innenministeriums über die Verwaltungsvorschrift zur Korruptionsverhütung und -bekämpfung vom 19. Dezember 2005, GABl. S. 125, Az.: 1-0316.4/74, Nr. 4.1.1 [im Folgenden zitiert als „IM BW, VwV Korruption“].

¹⁶⁸ Vgl. auch IM BW, VwV Korruption, Nr. 4.1.1 Abs. 2; Vgl. BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2, S. 8; Vgl. auch Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln, S. 154 und S. 158.

Anwesenheit eines Beschäftigten trotz Krankheit oder Dienstunfähigkeit korruptionsbegünstigend sein.¹⁶⁹

Außerdem kann der rätselhafte Widerstand von Beschäftigten bei gewissen Entscheidungen, wie z.B. Aufgabenänderungen, Abordnungen, Umsetzungen oder Versetzungen, durch Vorgesetzte oder die Behörden- bzw. Amtsleitung ein Hinweis auf Korruptionsbeziehungen sein.¹⁷⁰

Schließlich ist es möglich, dass die plötzliche und unerklärliche Verhaltensänderung, wie z.B. aufkommende Verschlossenheit - möglicherweise erzeugt durch ein schlechtes Gewissen aufgrund dahinter steckender korrupter Machenschaften - eines Beschäftigten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten oder eine Meinungsänderung des Beschäftigten auf korrupte Machenschaften hinweist.¹⁷¹

5.3.2. Alarmindikatoren aus Sicht der Führungsebene

Außer den neutralen Indikatoren gibt es noch die sog. Alarmindikatoren. Diese sind nach Erfahrungen des BKA besonders kennzeichnend für Verwaltungskorruption und bei Auffälligkeiten deshalb sehr kritisch zu prüfen.¹⁷² Die folgenden Alarmindikatoren wurden durch eine Befragung des BKA unter Experten auf der Führungsebene zusammen getragen und werden in innerbehördliche Indikatoren, personenbezogene Indikatoren und Indikatoren im Bereich der Außenkontakte unterschieden.¹⁷³

¹⁶⁹ Vgl. IM BW, VwV Korruption, Nr. 4.1.1 Abs. 2; Vgl. auch Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 155.

¹⁷⁰ Vgl. auch IM BW, VwV Korruption, Nr. 4.1.1 Abs. 2; Vgl. BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2, S. 8; Vgl. auch Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln, S. 154 f.

¹⁷¹ Vgl. auch IM BW, VwV Korruption, Nr. 4.1.1 Abs. 2; Vgl. BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2, S. 8; Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln, S. 154 f.

¹⁷² Vgl. auch IM BW, VwV Korruption, Nr. 4.1.1 Abs. 3; Vgl. BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2, S. 8.

¹⁷³ Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 153 f.

5.3.2.1. Innerbehördliche Indikatoren

Zu den innerbehördlichen Indikatoren zählen zum einen nicht nachvollziehbare Überstunden eines Beschäftigten, die aus eigenem Willen geleistet werden.¹⁷⁴

Auch das Ignorieren bzw. „Übersehen“ von sog. Mitzeichnungspflichten oder das Hinwegsetzen über bzw. das „Übersehen“ von Vorschriften bei der Fallbearbeitung oder -entscheidung kann korruptionsrelevant sein.¹⁷⁵

Überdies können die Ansammlung „kleiner Unregelmäßigkeiten“ in der Fallbearbeitung und abweichende Fallbearbeitungen und -entscheidungen bei Fällen mit gleichartigem Sachverhalt und ungleichen Antragstellern Einfallstore für Korruption sein.¹⁷⁶

Außerdem besteht die Möglichkeit, dass nicht erwartete, atypische Entscheidungen zu diversen Verwaltungsakten - wie z.B. die Genehmigung eines versagten Bauantrags - ohne plausible Begründungen auf Korruptionsdelikte hin deuten.¹⁷⁷

Ein weiteres Warnsignal kann das Umgehen sein, Vergleichsangebote einzuholen.¹⁷⁸ Gleichfalls ist besondere Vorsicht geboten, wenn Beschäftigte versuchen öffentliche Ausschreibungen zu verhindern oder gar künftige Aufträge splitten, um freihändige Vergaben zu ermöglichen.¹⁷⁹

¹⁷⁴ Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 154.

¹⁷⁵ Vgl. auch IM BW, VwV Korruption, Nr. 4.1.1 Abs. 3; Vgl. auch BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2, S. 8; Vgl. auch Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 153.

¹⁷⁶ Vgl. auch IM BW, VwV Korruption, Nr. 4.1.1 Abs. 3; Vgl. auch BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2, S. 8; Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 153.

¹⁷⁷ Vgl. auch IM BW, VwV Korruption, Nr. 4.1.1 Abs. 3; Vgl. auch BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2, S. 8; Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 153.

¹⁷⁸ Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 153.

¹⁷⁹ Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 154.

Heikel wird es speziell bei einer Anhäufung beschränkt öffentlicher oder freihändiger Vergaben.¹⁸⁰

5.3.2.2. Personenbezogene Indikatoren

Personenbezogene Indikatoren sind grundsätzlich mit den neutralen Indikatoren übereinstimmend.¹⁸¹ Zusätzlich zu den neutralen Indikatoren werden lediglich folgende personenbezogenen Indikatoren genannt:

- auffällige Äußerungen von Angehörigen oder Bekannten des Beschäftigten, möglicherweise sogar öffentlich¹⁸²
- Desinteresse oder aber übertriebener Eifer eines Beschäftigten im Dienst und damit verbundene unerwartete positive oder negative Veränderungen in den Leistungen¹⁸³

5.3.2.3. Indikatoren im Bereich der Außenkontakte

Charakteristisch für Korruptionshandlungen sind auffällige, häufig auftretende Rechenfehler, Nachbesserungen in Leistungsverzeichnissen und aufwändige Nachtragsarbeiten.¹⁸⁴

Mindestens ebenso bedenklich sind erhebliche wiederholte Überschreitungen der geplanten Auftragswerte.¹⁸⁵

Nimmt ein Beschäftigter wiederholt Außentermine ohne einleuchtende Begründung wahr, kann dies auch ein Merkmal für Korruption sein.¹⁸⁶

¹⁸⁰ Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 157.

¹⁸¹ In der Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung und in der VwV Korruptionsverhütung und -bekämpfung des Landes Baden-Württemberg sind die jeweils genannten neutralen Indikatoren nahezu übereinstimmend mit den von Werner Vahlenkamp und Ina Knauß genannten personenbezogenen Indikatoren.; Vgl. BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2, S. 8; Vgl. IM BW, VwV Korruption, Nr. 4.1.1 Abs. 3; Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 153 f.

¹⁸² Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 155.

¹⁸³ Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 155.

¹⁸⁴ Vgl. BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2, S. 9.

¹⁸⁵ Vgl. BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2, S. 9.

Letztlich können die privilegierte Bearbeitung von Fällen bzw. Vorgängen und die Bevorzugung bestimmter Auftragnehmer bzw. Unternehmer, v.a. bezüglich positiven Entscheidungen i.V.m. auffällig kurzer Bearbeitungszeit, ein Merkmal für korrupte Handlungen sein.¹⁸⁷

5.3.3. Zusammenfassende Betrachtung der Indikatoren

Betrachtet man die neutralen Indikatoren und die Alarmindikatoren genauer, so kann man feststellen, dass diese v.a. mit Begriffen wie z.B. atypisch, auffällig, unbegreiflich oder ungewöhnlich versehen sind. Demzufolge sollte man als Führungskraft grundsätzlich aufmerksam werden, sobald sich etwas außerhalb der Norm bewegt.¹⁸⁸

Auftretende Indikatoren sind jedoch noch lange kein Beweis für korrupte Handlungen. Speziell sozialneutrale Indikatoren können tagtäglich auftreten und sind auch gesellschaftlich akzeptiert. Treten lediglich sozialneutrale Indikatoren auf, sagen diese noch nichts aus. Treten aber insbesondere Alarmindikatoren gehäuft auf, liegt ein Anfangsverdacht nahe¹⁸⁹. Dementsprechend sollte¹⁹⁰ man tätig werden und die nachfolgenden Handlungsschritte befolgen.

¹⁸⁶ Vgl. IM BW, VwV Korruption, Nr. 4.1.1 Abs. 3.

¹⁸⁷ Vgl. auch IM BW, VwV Korruption, Nr. 4.1.1 Abs. 3; Vgl. auch BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2, S. 9; Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 155.

¹⁸⁸ Diese Erkenntnisse stammen aus Forschungsarbeiten des BKA.; Vgl. BMI, Richtlinie der Bundesregierung, S. 9; Vgl. Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina, Korruption - hinnehmen oder handeln?, S. 159.

¹⁸⁹ Siehe Anlage 11.

¹⁹⁰ An dieser Stelle wäre das Wort „muss“ korrekt. Das Wort „sollte“ wurde hier so gewählt, da nicht auf die folgenden Handlungsschritte und die Thematik der VwV Korruption, speziell auf Nr.4.1.3 dieser VwV vorgegriffen werden soll.

6. Handlungsschritte und Verhalten in Verdachtsmomenten

6.1. Auftreten eines Korruptionsverdachts

Verdachtsmomente für eine Korruptionsstraftat können sich durch Hinweise von Beschäftigten oder Dritten, wie z.B. Privatpersonen oder Unternehmer ergeben.¹⁹¹ Ebenso kann unter Umständen ein Korruptionsverdacht aufgrund entsprechender Meldungen in den Medien begründet werden.¹⁹² Aber auch interne Feststellungen können zu einem Verdacht führen.¹⁹³ Ob es sich bei den Hinweisen auf Unregelmäßigkeiten tatsächlich um verdachtsbegründete Indikatoren handelt und, ob diese überhaupt zu einer Bestätigung des Verdachts führen, kann sich erst durch umfassende - teilweise von den Strafverfolgungsbehörden geleistete - Aufklärungsarbeit herausstellen.¹⁹⁴ Um eine gute Aufklärungsarbeit zu ermöglichen, ist deshalb zunächst nach geregelten Handlungsschritten, die eine sachgerechte und angemessene Vorgehensweise gewährleisten, vorzugehen.

6.2. Erste Handlungsschritte

Sollte ein Verdacht auf Korruptionsbeziehungen bestehen, gibt die VwV Korruptionsverhütung und -bekämpfung, im folgenden VwV genannt, erste Handlungsschritte vor.

Gem. Nr. 4.1.3. Abs. I der VwV Korruptionsverhütung und -bekämpfung sind Mitarbeiter verpflichtet unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern, ihren Vorgesetzten zu unterrichten, sobald sie neutrale Indikatoren oder Alarmindikatoren gem. Nr. 4.1.1. der VwV wahrnehmen.¹⁹⁵

¹⁹¹ Vgl. Bekemann, Uwe, Kommunale Korruptionsbekämpfung, S. 12.

¹⁹² Vgl. Bekemann, Uwe, Kommunale Korruptionsbekämpfung, S. 12.

¹⁹³ Vgl. Bekemann, Uwe, Kommunale Korruptionsbekämpfung, S. 12.

¹⁹⁴ Vgl. Bekemann, Uwe, Kommunale Korruptionsbekämpfung, S. 11.

¹⁹⁵ Diese Verpflichtung trifft Beamte schon aufgrund der Treue-, Beratungs- und Unterstützungspflicht. Eine identische Verpflichtung gilt für Tarifbeschäftigte.; Vgl.

Da der Vorgesetzte i.d.R. selbst Vorgesetzte hat, fällt er ebenfalls unter den in Nr. 4.1.3. Abs. I VwV genannten Mitarbeiterkreis. Somit ist jeder bei entsprechenden Beobachtungen der genannten Indikatoren - auch bei eigenen Vorgesetzten - verpflichtet dies zu melden. Gem. Nr. 4.1.3. Abs. II muss allerdings nicht der Dienstweg eingehalten werden, sofern der eigene Vorgesetzte verdächtigt wird. Vielmehr ist es in dieser Situation möglich, direkt den Amtsvorstand bzw. Behördenleiter oder die hierfür bestimmte Stelle im zuständigen Ministerium auf den durch die wahrgenommenen Indikatoren entstandenen Verdacht aufmerksam zu machen.

6.3. Weitere Handlungsschritte bei einem Korruptionsverdacht gegen Mitarbeiter¹⁹⁶

Wird man als Vorgesetzter von einem Mitarbeiter auf beobachtete neutrale Indikatoren oder Alarmindikatoren aufmerksam gemacht, so sind gem. Nr. 4.1.3 Abs. I der VwV die wahrgenommenen Indikatoren zu bewerten.

Dazu sollte folgendermaßen vorgegangen werden:

6.3.1. Glaubhaftigkeit der Behauptungen prüfen

Zunächst sollte man die Information in Eigenregie soweit möglich auf ihren Wahrheitsgehalt hin prüfen.¹⁹⁷ Hierzu ist es wichtig zu überlegen, ob die Behauptungen

- „Insiderwissen“ enthalten
- schlüssig sind
- bzgl. der genannten Personen bzw. Objekte wahr sein können
- in der vorhandenen Organisationsstruktur möglich sind.¹⁹⁸

Bekemann, Uwe, Kommunale Korruptionsbekämpfung, S. 11.; Vgl. Wagner, Fritjof, Beamtenrecht, 9. Aufl., Heidelberg u.a. 2006, S. 195 ff.

¹⁹⁶ Vgl. BMI, Richtlinie der Bundesregierung, S. 9 f., Vgl. IM BW, VwV Korruption.

¹⁹⁷ Siehe Anlage 11.

¹⁹⁸ Siehe Anlage 11.

6.3.2. Vorsichtige Bewertung und Gewichtung der beobachteten Indikatoren

Die bisherigen Erkenntnisse sollten nun mit dem zuständigen Ansprechpartner für Korruption bzw. Antikorruptionsbeauftragten¹⁹⁹ besprochen werden.²⁰⁰ Mit ihm gemeinsam sollte auch die Bewertung und Gewichtung der beobachteten Indikatoren vorgenommen werden.²⁰¹ Denn insbesondere die Bewertung der Indikatoren ist nicht leicht und erfordert viel Erfahrung, mit welcher der Ansprechpartner helfen kann.²⁰² Bei dieser Bewertung sollte vor allen Dingen auch darauf geachtet werden, welche Anhaltspunkte für die Unschuld des verdächtigten Mitarbeiters sprechen.²⁰³

Nach all diesen Überlegungen kommt man i.d.R. entweder zu dem Schluss, dass der anfängliche Verdacht auf falschen Annahmen beruhte und folglich widerlegt werden kann oder dass sich der Anfangsverdacht verstärkt hat und somit bestätigt wird. Es kann aber auch vorkommen, dass Zweifel bestehen, ob Korruption völlig ausgeschlossen werden kann und somit keine der beiden Entscheidungen möglich ist. Je nachdem sind folgende weitere Maßnahmen notwendig:

6.3.3. Maßnahmen bei widerlegtem Anfangsverdacht

Nachdem der Anfangsverdacht aufgrund sorgfältiger Prüfungen widerlegt werden konnte, muss dieses Ergebnis unbedingt allen bisher Informierten mitgeteilt werden. Nur somit können der falsch erkannte Verdacht und die

¹⁹⁹ Sollte kein entsprechender Ansprechpartner vorhanden sein, so muss der Vorgesetzte die Bewertung und Gewichtung der Indikatoren selbst vornehmen und die weiteren Maßnahmen selbst durchführen.; Vgl. Anlage 11.

²⁰⁰ Siehe Anlage 11; Vgl. auch Bekemann, Uwe, Kommunale Korruptionsbekämpfung, S. 13.

²⁰¹ Siehe Anlage 11; Vgl. auch Bekemann, Uwe, Kommunale Korruptionsbekämpfung, S. 13.

²⁰² Siehe Anlage 11.

²⁰³ Siehe Anlage 11.

damit eingetretenen Folgen beseitigt werden.²⁰⁴ Dies ist u.a. deshalb so wichtig, da nur so der verdächtige Mitarbeiter entlastet werden kann und eventuelle durch den Anfangsverdacht aufgekommene Gerüchte widerlegt werden können. Außerdem lassen sich nur so - z.B. aufgrund von Racheakten - wissentlich falsch begründete Verdachtsmomente vermeiden.

6.3.4. Maßnahmen bei bestätigtem Verdacht

6.3.4.1. Unterrichtung der Strafverfolgungsbehörden

Sofern sich der Anfangsverdacht nach ausgiebiger Abwägung bestätigt, muss die betroffene Behörde - ggf. in Abstimmung mit der nächsthöheren Behörde gem. Nr. 4.3 Abs. I VwV i.V.m. Nr. 4.3 II VwV und Nr. 4.3 Abs. IV VwV die Strafverfolgungsbehörden frühzeitig von den konkreten Verdachtsbegründenden Tatsachen unterrichten.

6.3.4.2. Verdunkelungshandlungen verhindern

Dabei muss gem. Nr. 4.2. Abs. I VwV insbesondere darauf geachtet werden, dass eventuelle spätere Ermittlungen der Strafverfolgungsbehörden nicht dadurch bedroht werden, dass ein Tatverdächtiger von dem Verdacht gegen ihn erfährt und damit gewarnt wird.²⁰⁵ Aus diesem Grund ist es dringend geboten den bestehenden Verdacht niemandem, v.a. nicht den Mitarbeitern im Umfeld des Verdächtigten, preiszugeben und bereits „Eingeweihte“, wie z.B. den Hinweisgeber dazu zu verpflichten über den Verdacht zu schweigen.²⁰⁶ Beweise - insbesondere elektrische Daten - müssen so von dem Vorgesetzten sichergestellt werden, dass der verdächtige Mitarbeiter

²⁰⁴ Siehe Anlage 11.

²⁰⁵ Siehe Anlage 11.

²⁰⁶ Siehe Anlage 11; Vgl. auch Bekemann, Uwe, Kommunale Korruptionsbekämpfung, S. 14.

nichts davon erfährt.²⁰⁷ Weiterführende eigene Nachforschungen sind aufgrund der bestehenden Verdunklungsgefahr jedoch zu unterlassen.²⁰⁸

6.3.4.3. Schadensabwendung bzw. -begrenzung

Darüber hinaus ist gem. Nr. 4.2 Abs. II VwV darauf zu achten, dass all jene Maßnahmen eingeleitet werden, die weitere Schäden verhindern. Zunächst muss dafür gesorgt werden, dass Beschuldigte und sonstige Betroffene keine weiteren Schäden mehr verursachen können. Dies kann z.B. durch anderweitig begründete Zuständigkeitsregelungen gewährleistet werden.²⁰⁹ Ob man als Behörde disziplinarische und/oder arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen den Tatverdächtigen ergreift, sollte aufgrund der Vorschrift²¹⁰, dass eventuelle spätere Ermittlungen nicht bedroht werden dürfen, mit den Strafverfolgungsbehörden erörtert werden.²¹¹ Des Weiteren ist zu überprüfen, ob Schadensersatz- und Entschädigungsforderungen zu stellen sind, sofern die Beweislage dies bereits zulässt.²¹²

6.3.5. Maßnahmen bei Zweifeln

Bei Zweifeln, ob Korruption völlig ausgeschlossen werden kann, sollte der Vorgesetzte des betroffenen Mitarbeiters mit dem nächsthöheren Vorgesetzten oder einer übergeordneten Stelle gemeinsam überlegen, ob die Polizei oder die Staatsanwaltschaft eingeschaltet werden soll.²¹³

²⁰⁷ Siehe Anlage 11; Vgl. auch Bekemann, Uwe, Kommunale Korruptionsbekämpfung, S. 14.

²⁰⁸ Siehe Anlage 11.

²⁰⁹ Vgl. Bekemann, Uwe, Kommunale Korruptionsbekämpfung, S. 15.

²¹⁰ Vgl. IM BW, VwV Korruption, Nr. 4.2 Abs. I.

²¹¹ Vgl. Bekemann, Uwe, Kommunale Korruptionsbekämpfung, S. 15.

²¹² Vgl. IM BW, VwV Korruption, Nr. 4.2 Abs. II; Vgl. Bekemann, Uwe, Kommunale Korruptionsbekämpfung, S. 15.

²¹³ Vgl. IM BW, VwV Korruption, Nr. 4.3 Abs. III; Vgl. Anlage 11.

6.4. Handlungsalternativen

Handlungsalternativen gibt es keine, denn gem. Nr. 4.1.3. der VwV ist man auch bzw. insbesondere als Führungskraft in jedem Fall zum Handeln verpflichtet. Somit muss jedem Korruptionsverdacht nachgegangen werden. Zudem darf man als Vorgesetzter Straftaten der Mitarbeiter nach den Regelungen des Strafrechts nicht geschehen lassen. Denn gem. § 357 Abs. 1 StGB ist „das wissentliche Geschehenlassen einer Straftat und damit auch das wissentliche Geschehen eines Amtsdeliktes“ strafbar.²¹⁴

7. Präventionsmaßnahmen

7.1. Verhalten als Führungskraft

Als Führungskraft sollte einem bewusst sein, dass Mitarbeiter sich nur dann wirklich vorbildlich verhalten können, wenn auch ihre Vorgesetzten eine positive und vorbildliche Haltung einnehmen. Deshalb sollte man durch das eigene Verhalten zeigen, dass korrupte Machenschaften weder geduldet, noch unterstützt werden.²¹⁵ Die Führungskraft sollte sich darüber im Klaren sein, dass die Korruptionsprävention hauptsächlich vom eigenen Fingerspitzengefühl abhängig ist.²¹⁶

7.2. Bereits vorhandene Maßnahmen zur Korruptionsprävention

Zum einen sind Maßnahmen zur Korruptionsprävention in der VwV vorhanden, zum anderen gibt es noch weitere Regelungen in anderen

²¹⁴ Bekemann, Uwe, Kommunale Korruptionsbekämpfung, S. 11 f.

²¹⁵ Vgl. BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 1: Verhaltenskodex gegen Korruption, S. 4.

²¹⁶ Vgl. BMI; Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2, S. 8.

Verwaltungsvorschriften. Zur besseren Übersicht werden diese wie folgt getrennt aufgeführt.

7.2.1. VwV Korruptionsverhütung und -bekämpfung

Nachfolgende näher erläuterte und in Nr. 3.1 der VwV enthaltene Maßnahmen zur Korruptionsprävention sollten von allen Führungskräften in der Landesverwaltung möglichst einheitlich umgesetzt werden.

7.2.1.1. Sensibilisierung der Mitarbeiter

Um das Risiko für Korruptionshandlungen so gering wie möglich zu halten ist es unerlässlich als Vorgesetzter Aufklärung und Fortbildung betreiben.²¹⁷ Denn nur, wenn die Mitarbeiter hinter den Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung und -verhütung stehen, kann diese erfolgreich sein.²¹⁸ Nach Nr. 3.1.4 VwV ist es daher empfehlenswert alle Mitarbeiter über die Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung und -verhütung und insbesondere auch über die Regelungen zur Annahme von Belohnungen und Geschenken zu unterrichten. Des Weiteren sollten die Mitarbeiter turnusmäßig über Korruptionsgefahren und Verhaltensweisen bzw. Handlungsschritten in Verdachtsmomenten aufgeklärt werden.²¹⁹ Auch sollte ihnen ein möglicher Ansprechpartner genannt werden, den Sie im Zweifelsfall befragen können. Diese Informationen können in Dienstbesprechungen erfolgen; ebenso denkbar ist es aber eigene interne Schulungen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter zu organisieren und durchzuführen.²²⁰ Auch die Herausgabe von Informationsbroschüren oder immer wiederkehrende Berichte über die Korruptionsproblematik, z.B. in internen Rundschreiben, können dazu beitragen, dass die Mitarbeiter mit

²¹⁷ Vgl. IM BW, VwV Korruption, Nr. 3; Vgl. Anlage 11.

²¹⁸ Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 112.

²¹⁹ Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 112.

²²⁰ Vgl. IM BW, VwV Korruption, Nr. 3.1.4; Vgl. Anlage 11; Vgl. auch BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2, Nr. 1; Vgl. auch Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 104 und S. 112.

dem Thema Korruption vertraut und in regelmäßigen Zeitabständen auf ihre Pflichten hingewiesen werden.²²¹

7.2.1.2. Geschäftsverteilung regelmäßig überprüfen

Um zu vermeiden, dass bei einem Mitarbeiter zu viele Aufgaben bzw. Entscheidungskompetenzen liegen, sollte die Geschäftsverteilung auf die Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen überprüft werden.²²² Dabei sollte auch festgestellt werden, ob bei jedem Mitarbeiter die Übereinstimmung der Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung gegeben ist.²²³ Um letzteres von vorneherein zu gewährleisten, wäre - sofern noch nicht vorhanden - eine Regelung der einzelnen Aufgaben in Stellenbeschreibungen für jeden Mitarbeiter sinnvoll.²²⁴

7.2.1.3. Transparenz des Verwaltungshandelns, Mehr-Augen-Prinzip und Funktionstrennung

Gem. Nr. 3.1.2 Abs. II VwV muss die Transparenz des Verwaltungshandelns durch nachvollziehbar begründete und aktenkundig gemachte Entscheidungen eingehalten werden.

Das Mehr-Augen-Prinzip, auch Vier-Augen-Prinzip genannt muss danach strikt befolgt werden und lässt keine Ausnahmen, wie z.B. in der RL der Bundesregierung²²⁵, zu. Das Mehr-Augen-Prinzip darf auch nicht dadurch umgangen werden, dass nur Kollegen im selben Arbeitsbereich bzw. in derselben Abteilung Fälle und Vorgänge mitprüfen.²²⁶ Die Mitprüfung von Fällen und Vorgängen hat vielmehr hauptsächlich durch Kollegen anderer Arbeitsbereiche bzw. Abteilungen zu erfolgen.²²⁷ Sinnvollerweise sollte

²²¹ Vgl. Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 299; Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 112.

²²² Siehe Anlage 11; Vgl. auch IM BW, VwV Korruption, Nr. 3.1.1.; Vgl. auch Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 107.

²²³ Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 107.

²²⁴ Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 107.

²²⁵ Vgl. BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2, Nr. 2.

²²⁶ Vgl. Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 296 f.

²²⁷ Vgl. Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 296 f.

das Mehr-Augen-Prinzip auch bei Ortsterminen eines Mitarbeiters durch die Begleitung weiterer Beschäftigter eingehalten werden.²²⁸

Die Funktionstrennung von Aufgaben hat gem. Nr. 3.1.2 Abs. III VwV bei der Vergabe öffentlicher Aufträge nach den haushalts- und vergaberechtlichen Bestimmungen zu erfolgen. Danach sind „Vorbereitung, Planung und Bedarfsbeschreibung einerseits und die Durchführung des Vergabeverfahrens andererseits sowie möglichst auch die spätere Abnahme und Abrechnung grundsätzlich organisatorisch zu trennen“.²²⁹ Im Gegensatz zum Mehr-Augen-Prinzip sind hier allerdings Ausnahmen, z.B. bei einem durch die Funktionstrennung verursachten unverhältnismäßigen Mehraufwand, zulässig. In diesen Ausnahmefällen muss statt der Funktionstrennung aber wenigstens das Mehr-Augen-Prinzip gewährleistet sein.

7.2.1.4. Job-Rotation

Die Erkenntnis, dass nicht neue, sondern gerade langjährige Mitarbeiter nach zu langem Verweilen in einem gefährdeten Arbeitsbereich²³⁰ häufig in Korruptionsbeziehungen verwickelt sind, sollte dazu führen, dass man die Mitarbeiter in entsprechenden Arbeitsbereichen in regelmäßigen Abständen - optimalerweise nach spätestens 5 Jahren - die Dienstposten wechseln lässt.²³¹ Ein Beispiel hierfür wäre der Tausch der zu bearbeitenden Buchstabengruppen unter den Mitarbeitern.²³² Damit verbunden kann unter der Voraussetzung, dass Büros hauptsächlich mit zwei oder mehr Mitarbeitern belegt sind, auch ein Wechsel der

²²⁸ Vgl. BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2, Nr. 2; Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 109.

²²⁹ IM BW, VwV Korruption, Nr. 3.1.2 Abs. III

²³⁰ Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 33.

²³¹ Vgl. Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 297 f.; Vgl. IM BW, VwV Korruption, Nr. 3.1.5; Vgl. Anlage 11, Vgl. BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2, Nr. 2; Vgl. auch Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 104 und S. 116; Vgl. auch Kerbel, Sylvia, Korruption in der öffentlichen Verwaltung am Beispiel einer Großstadtverwaltung, Dissertation Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer, 1995, S. 153 f.

²³² Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 116.

Raumbesetzungen sinnvoll sein.²³³ Schwierig wird die sog. Job-Rotation jedoch, wenn sie mit zu langen Einarbeitungszeiten oder dem eindeutigen Verlust von Expertenwissen verbunden wäre oder, wenn sie aufgrund einer zu geringen Stellenanzahl nicht möglich ist.²³⁴ Allerdings muss der Vorgesetzte in Fällen dieser Art verstärkt auf die sog. Indikatoren achten.²³⁵

7.2.1.5. Verstärkte Führungs- und Fachaufsicht

Gem. Nr. 3.1.3 VwV können Vorgesetzte, unabhängig davon, welchen Führungsstil sie bevorzugen, nicht auf Kontrollen der Mitarbeiter bzgl. der Einhaltung organisatorischer Regeln verzichten.²³⁶ So hat der Vorgesetzte die Anwesenheits- und Abwesenheitszeiten, die Arbeitsmethodik, die Art der Kommunikation mit Dritten und die Vorgangsdokumentationen eines jeden Mitarbeiters zu kontrollieren, auch unangemeldet.²³⁷ Um durch diese zwingenden Kontrollen nicht den Unmut der Mitarbeiter auf sich zu ziehen, ist es notwendig diesen klar zu machen, dass die erforderlichen Kontrollen sie nicht ihrer Eigenverantwortlichkeit und Selbständigkeit berauben, sondern eher ihrem Schutz dienen.²³⁸

Ferner sind mit einer verstärkten Dienst- und Fachaufsicht die ständige Kommunikation mit den Mitarbeitern und die Beachtung ihrer dienstlichen und privaten Probleme verbunden.²³⁹ So sind für den Vorgesetzten eventuelle korruptionsbedrohliche Motive des Mitarbeiters, wie z.B. eine Überschuldung, schneller erkennbar und er kann diesen folglich mit erhöhter Wachsamkeit begegnen.²⁴⁰

²³³ Der Wechsel der Raumbesetzung kann auch selbständig erfolgen und muss nicht zwangsläufig mit einer Aufgabenänderung der Mitarbeiter verbunden sein.; Vgl. BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2, Nr. 2.

²³⁴ Vgl. IM BW, VwV Korruption, Nr. 3.1.5; Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 116.

²³⁵ Vgl. IM BW, VwV Korruption, Nr. 3.1.5.

²³⁶ Siehe Anlage 11.

²³⁷ Vgl. auch Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 300; Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 109 f.

²³⁸ Vgl. auch Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 300.

²³⁹ Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 109 f.; Vgl. auch BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2, Nr. 3.

²⁴⁰ Vgl. auch BMI, Richtlinie der Bundesregierung, Anlage 2, Nr. 3.

7.2.2. Regelungen in anderen Vorschriften

Des Weiteren müssen weiterhin folgende, in anderen Verwaltungsvorschriften enthaltene, Maßnahmen zur Korruptionsprävention von Vorgesetzten der Landesverwaltung eingehalten werden:

7.2.2.1. Vergabewesen

Im Bereich der Vergabewesen sind die einschlägigen Regelungen des Haushalts- und Vergabewesens strikt zu befolgen.²⁴¹

7.2.2.2. Nebentätigkeiten

Da durch Nebentätigkeiten aller Art Verbindungen von dienstlichen Kontakten zur Wirtschaft entstehen und diese als Einstieg zu korrupten Handlungen dienen können, ist darauf zu achten, dass die Nebentätigkeiten mit dienstlichen Pflichten und Interessen vereinbar sind.²⁴²

7.2.2.3. Annahme von Geschenken und Belohnungen

Geschenke und Belohnungen i.S.d. § 70 BBG sind „alle wirtschaftlichen Vorteile, die dem Beamten von Dritten unmittelbar oder mittelbar gewährt werden und auf die kein Anspruch besteht“.²⁴³

Für Beamte gilt gem. § 89 LBG das grundsätzliche Verbot, Geschenke oder Belohnungen anzunehmen²⁴⁴, unabhängig davon, ob sie noch aktiv im Dienst sind oder das Beamtenverhältnis bereits beendet ist.²⁴⁵

²⁴¹ Vgl. IM BW, VwV Korruption, Nr. 3.2.3.

²⁴² Vgl. IM BW, VwV Korruption, Nr. 3.2.2; Vgl. Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 33; Vgl. Anlage 11.

²⁴³ Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 315, Rn. 78 mit Verweisen auf BVerwG v. 20.2.2002 – 1 D 19/01, NVwZ 2002, 1515; BVerwG v. 20.1.2000 (Fn. 139); BVerwG v. 2.11.1993 – 1 D 60/92, BVerwG 103, 36 = NVwZ-RR 1994, 681.

²⁴⁴ Zur Problematik der Annahme vgl. Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 317, Rn. 83 f.

²⁴⁵ Vgl. IM BW, VwV Korruption, Nr. 3.2.1.; Vgl. auch Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 114.

Ausnahmen hiervon sind nur zulässig, wenn die zuständige Stelle zugestimmt hat.²⁴⁶ Gleiches gilt für Beschäftigte gem. § 3 Abs. 3 TV-L.²⁴⁷

Als Vorgesetzter sollte man schon aufgrund der wichtigen Sensibilisierung der Mitarbeiter diese mit den genannten Regelungen und mit näheren Bestimmungen, wie z.B. § 89 VwV-LBG vertraut machen. Hierbei ist insbesondere auf die in Anlage 7 separat aufgeführte Thematik grenzwertiger Geschenke bzw. Belohnungen und Ausnahmegenehmigungen hinzuweisen.²⁴⁸ Beantragen Mitarbeiter z.B. eine Ausnahmegenehmigung, sollte ein enger Maßstab angelegt und im Zweifelsfall lieber von einer Genehmigung abgesehen werden.²⁴⁹

7.2.3. Zusammenfassende Betrachtung der bereits vorhandenen Maßnahmen zur Korruptionsprävention

Zu beachten ist bei allen Maßnahmen, dass die Mitarbeiter weder unter ständigem Generalverdacht stehen, noch permanent kontrolliert werden sollten. Dies ist den Mitarbeitern v.a. auch deutlich zu machen. Denn nur wenn die Mitarbeiter sich des Vertrauens ihres Vorgesetzten sicher sein können, kann man als Vorgesetzter alle davon überzeugen, dass die ausgewählten Maßnahmen verfolgt werden müssen. Erst somit kann effektive Korruptionsprävention betrieben werden.

²⁴⁶ Vgl. IM BW, VwV Korruption, Nr. 3.2.1.; Vgl. auch Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 114.

²⁴⁷ Unter den Begriff der Beschäftigten fallen alle in § 1 TV-L genannten Personengruppen.; Vgl. auch IM BW, VwV Korruption, Nr. 3.2.1.

²⁴⁸ Siehe Anlage 11.

²⁴⁹ Siehe Anlage 11.

8. Zusammenfassung

Um das Risiko korrupter Handlungen künftig noch mehr zu verringern, werden im Folgenden die jeweils behandelten Schwachstellen in der öffentlichen Verwaltung und die bereits vorhandenen Maßnahmen zur Korruption gegenübergestellt. Daraus sollen Handlungsempfehlungen hergeleitet werden.

Anschließend werden weitere Maßnahmen aufgezeigt. Diese sollen die in der Verwaltung des Landes Baden-Württemberg bestehende Korruptionsprävention ergänzen und optimieren.

8.1. Gegenüberstellung der Schwachstellen und der bereits vorhandenen Maßnahmen zur Korruptionsprävention

Schwachstellen	Maßnahmen
Mangelnde oder fehlende Sensibilisierung der Beschäftigten	Sensibilisierung der Mitarbeiter
Fehlende oder mangelnde Transparenz bei Verwaltungshandeln	Transparenz des Verwaltungshandelns
Blindes Vertrauen in langjährige bzw. spezialisierte Mitarbeiter	Mehr-Augen-Prinzip und Funktionstrennung
Zu viele - bei einer einzigen Person liegenden - Aufgaben bzw. Entscheidungskompetenzen	Geschäftsverteilung regelmäßig überprüfen
Zu langes Verweilen eines Mitarbeiters in einem gefährdeten Arbeitsbereich	Job-Rotation
Ungenügende Dienst- und Fachaufsichten der Vorgesetzten und fehlende oder unzureichende	Verstärkte Führungs- und Fachaufsicht

Kontrollen	
Nebentätigkeiten aller Art	Nebentätigkeiten überprüfen
Notdürftige Belohnung und Entlohnung der Beschäftigten	Regelung zur Annahme von Geschenken und Belohnungen
Mangelhafte Personalauswahlverfahren	Frage nach Vorstrafen, Schulden usw. bei der Einstellung; notwendige Bekenntnis der Beschäftigten zur FDGO
Fehlende Empfehlungen zum Verhalten in kritischen Situationen	---
Inkompetentes Führungsverhalten	---
Nicht vorhandenes Wir-Gefühl	---
Zunehmende Beauftragung von behördenexternen Architektur- oder Ingenieurbüros	---

8.2. Handlungsempfehlungen zur Schließung der noch offenen Schwachstellen

8.2.1. Fehlende Empfehlungen zum Verhalten in kritischen Situationen

Wie in obiger Gegenüberstellung ersichtlich ist, wird immer wieder festgestellt, dass Empfehlungen zum Verhalten in kritischen Situationen fehlen. Da diese fehlenden Empfehlungen besonders korruptionsbegünstigend sein können, ist es unerlässlich allen Beschäftigten zu vermitteln, wie dem Thema Korruption begegnet werden sollte. Dies sollte am besten schon während der Ausbildung oder Einarbeitung des Personals erfolgen und zwar nicht nur durch das Überreichen von Broschüren usw., sondern in Form von mehrstündigen Schulungen, z.B. mit Rollenspielen. Zwar verursacht die Teilnahme jedes Beschäftigten an solchen Schulungen wesentliche Kosten, dennoch wird

sich diese Investition zumindest mittelfristig lohnen. Denn was wäre schlimmer, als darauf zu verzichten und dafür irgendwann einmal festzustellen, dass Korruption auch vor der eigenen Abteilung bzw. Behörde nicht Halt gemacht hat; durch genannte Schulungen aber hätte verhindert werden können?²⁵⁰

8.2.2 Inkompetentes Führungsverhalten

Durch o.g. Schulungen soll auch Führungskräften vermittelt werden, wie man mit dem Thema Korruption umgeht und welches Verhalten in Verdachtsmomenten gefordert ist. Um ein kompetentes Verhalten der Führungskräfte zu gewährleisten, sollten diese jedoch getrennt von anderen Personengruppen, wie z.B. Sachbearbeitern, geschult werden. Dabei sollte Führungskräften bewusst werden, dass beispielsweise ihre Dienst- bzw. Führungs- und Fachaufsicht auch den ständigen Dialog mit ihren Mitarbeitern umfasst und auch deren dienstliche und private Probleme im Rahmen einer effizienten Korruptionsprävention beachtet werden müssen.

8.2.3. Nicht vorhandenes Wir-Gefühl

Das bemängelte nicht vorhandene Wir-Gefühl kann dadurch kompensiert werden, dass Führungskräfte ihre Mitarbeiter nicht nur „kontrollieren“, sondern sie ganz nach dem Motto „Gemeinsam sind wir stark“ in den Kampf gegen Korruption miteinbeziehen.

8.2.4. Zunehmende Beauftragung von behördenexternen Architektur- oder Ingenieurbüros

Die zunehmende Beauftragung von privatwirtschaftlichen Unternehmen lässt sich weder verringern, noch vermeiden. Dennoch kann durch alle bisher genannten Maßnahmen versucht werden, das Risiko für korrupte Handlungen so gering wie möglich zu halten. Insbesondere bei

²⁵⁰ Vgl. auch Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 299 ff.

Verhandlungen mit externen Dienstleistern wird das Mehr-Augen-Prinzip empfohlen.

8.3. Weitere Handlungsempfehlungen zur Korruptionsprävention

Grundsätzlich ist zu sagen, dass der Themenkomplex Korruption wesentlich stärker gewichtet werden sollte wie bisher. Insbesondere auf die Schulung aller Beschäftigten sollte viel mehr Wert gelegt werden. Diese sollte sogar zur Pflicht werden, denn die Information aller Beschäftigten durch Broschüren und Merkblätter, wie bisher erfolgt, ist m.E. nicht ausreichend, um mit einem derart komplexen Thema vertraut zu werden.

Des Weiteren sollte jede Behörde ihre allgemeinen und speziellen Anti-Korruptionsmaßnahmen im Intranet und v.a. im Internet auf ihrer Homepage veröffentlichen. Ergänzend hierzu könnte, so wie es beim BMI²⁵¹ bereits der Fall ist, zusätzlich auch der zuständige Ansprechpartner für Korruption inklusive Kontaktdaten und Bild genannt werden. Diese Maßnahme ermöglicht Mitarbeitern einen einfachen und schnellen Zugang zu Informationen über Korruptionsverhütung und -bekämpfung. Zum anderen werden die Beschäftigten geschützt, indem der Bevölkerung Informationen über die Beamtenpflichten vermittelt werden mit dem Hinweis auf die Strafbarkeit bei Vorteilsgewährung für Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes.

Zudem sollte Job Rotation zur Regel werden. Der Verzicht darauf, egal in welcher Behörde oder Abteilung, sollte wie auch in der Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung,

²⁵¹ Vgl. auch Dölling, Dieter, Handbuch der Korruptionsprävention, S. 299; Vgl. auch Grupp, Bruno, Korruptionsabwehr, S. 106.

grundsätzlich nur ausnahmsweise möglich sein und zusätzlich schriftlich begründet werden.

8.4. Ausblick

Trotz vielfältiger Präventionsmaßnahmen werden Korruptionsdelikte niemals gänzlich aussterben. Dies ist kein Anflug von Resignation, sondern soll jeden Mitarbeiter motivieren seinen Teil dazu beitragen, um das Korruptionsrisiko auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Letztendlich soll dem Bürger ein Höchstmaß an Vertrauen in das Verwaltungshandeln garantiert werden.

Deshalb ist es so wichtig, auch künftig alle erdenklichen Maßnahmen zu treffen, um das Risiko für das Eingehen von korrupten Handlungen so gering wie möglich zu halten.

Anlagen

Anlage 1: Stadt prüft Bankkonten von Beschäftigten

Stuttgarter Nachrichten, http://www.stuttgarter-nachrichten.de/stn/page/1942701_0_2147_2000-mitarbeiter-betroffen-stadt-prueft-bankkonten-von-beschaeftigten.html, Stand: 02.03.2009

2000 Mitarbeiter betroffen

Stadt prüft Bankkonten von Beschäftigten



Foto: Pichowski/Montage: Lange

Stuttgart - Die Landeshauptstadt hat 2008 Privatkontonummern von 2000 Mitarbeitern mit 5,8 Millionen Buchungen auf Lieferantenkonten verglichen. Die Betroffenen erfuhren davon nichts. Die Personalvertretung spricht von einem Datenschutzskandal.

Mit dem Suchlauf wollte das Rechnungsprüfungsamt feststellen, ob sich hinter einem Lieferantenkonto womöglich tatsächlich das eines städtischen Mitarbeiters verbirgt. Der Abgleich Ende 2008 erbrachte aber keinerlei Übereinstimmung. Die überprüften Ämter hatten Aufträge im Wert von 200 Millionen Euro vergeben.

Die pauschale Überprüfung kompletter Ämter und Eigenbetriebe mit bis zu 830 Beschäftigten "ohne Anfangsverdacht" sei ein "eindeutiger Verstoß gegen den Datenschutz", verurteilt der Personalratsvorsitzende Uwe Theilen die Aktion. Theilen spricht von einem "Skandal", der an die Bahn AG erinnere. Diese hatte alle ihre 230.000 Beschäftigten in dieser Art überprüft. Politik und Arbeitnehmervertreter debattieren wegen der Affäre zurzeit über die Zukunft von Bahn-Chef Hartmut Mehdorn.

Der Leiter des Stuttgarter Rechnungsprüfungsamtes, Manfred Blumenschein, weist den Vergleich von sich. Der Kontenabgleich werde von Wirtschaftsprüfer und Revisoren empfohlen und sei "in größeren Betrieben und Städten Standard". Wie die Rechnungsprüfer an die Kontodaten der Angestellten und Beamten gelangten ist ungeklärt. Womöglich, so Verwaltungsbürgermeister Klaus-Peter Murawski (Grüne), habe die Datenverarbeitungsstelle "direkt geliefert".

"Mir ist im Land bisher kein vergleichbarer Fall bekannt geworden", sagt der Landes-Datenschutzbeauftragte Peter Zimmermann. Korruptionsbekämpfung sei ein wichtiges Anliegen, aber bei der vorliegenden Vollerhebung müsse man nach der Verhältnismäßigkeit fragen. Zimmermann will den Fall prüfen. OB Wolfgang Schuster (CDU) hat das Regierungspräsidium am Montag zudem um Aufklärung über die Rechtsgrundlage gebeten. Er will einer "Kultur des Misstrauens vorbeugen".

Konstantin Schwarz
09.02.2009 - aktualisiert: 09.02.2009 18:38 Uhr

Anlage 2: Distanzierung von Datenabgleich

Stuttgarter Nachrichten, http://www.stuttgarter-nachrichten.de/stn/page/1943642_0_2147_stuttgarter-rathauschef-distanzierung-von-datenabgleich.html,

Stand: 02.03.2009

Stuttgarter Rathauschef

Distanzierung von Datenabgleich



Wolfgang Schuster gibt am Dienstag eine Pressekonferenz im Rathaus in Stuttgart zum Datenabgleich.
Foto: dpa

Stuttgart - Stuttgarts Oberbürgermeister Wolfgang Schuster (CDU) hat sich vom Datenabgleich in korruptionsgefährdeten Ämtern seiner Stadt distanziert. Es müsse rasch überprüft werden, ob es zur Bekämpfung der Korruption notwendig und im Sinne des Datenschutzes verhältnismäßig gewesen sei, die Gehaltskonten von 1600 der 17.000 städtischen Mitarbeiter mit den Konten von Lieferanten abzugleichen. "Dem werden wir nachgehen", sagte Schuster am Dienstag. Er sei über das Vorgehen des Rechnungsprüfungsamts nicht unterrichtet und "natürlich wenig erfreut" gewesen, als er davon gehört habe.

Die Aktion war am Vorabend bekannt geworden. Der Personalrat war nicht über die Kontrolle informiert und sprach von einem Verstoß gegen die Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitern.

Die Überprüfung der Kontonummern im vergangenen Jahr betraf den Angaben zufolge das Tiefbauamt, das Garten- und Friedhofsamt sowie die städtischen Eigenbetriebe Stadtentwässerung Stuttgart und die Kur- und Bäderbetriebe. Schuster berichtete, dass bei der Kontrolle erstmals ein neues Softwaresystem angewandt worden sei. Bis dahin sei die Kontrolle von Zahlungen durch das Vier-Augen-Prinzip erfolgt.

dpa



10.02.2009 - aktualisiert: 10.02.2009 16:15 Uhr

Anlage 5: „Taschen-Leitfaden“ für Vorgesetzte

Korruption - erkennen, handeln und vorbeugen - „Taschen-Leitfaden“ für Vorgesetzte

1. Korruption

Die folgenden Kerndelikte stellen die zentralen Straftatbestände der Korruption dar:

Vorteilsannahme (§ 331 StGB) Vorteil fordern, sich versprechen lassen oder annehmen für eine pflichtgemäße Diensthandlung	Vorteilsgewährung (§ 333 StGB) Vorteil anbieten, versprechen oder gewähren für eine pflichtgemäße Diensthandlung
Bestechlichkeit (§§ 332, 335 StGB) Vorteil fordern, sich versprechen lassen oder annehmen für eine pflichtwidrige Diensthandlung	Bestechung (§§ 334, 335 StGB) Vorteil anbieten, versprechen oder gewähren für eine pflichtwidrige Diensthandlung
 Nehmerseite	 Geberseite

2. Erkennen

Die verschiedenen Faktoren, die die Entscheidung korrupte Handlungen einzugehen begünstigen, werden in neutrale Indikatoren und Alarmindikatoren unterteilt. Zwar können beide Arten von Indikatoren, sobald sie bei einem Mitarbeiter auftreten, auf ein korruptes Verhalten hinweisen, dennoch sind sie noch lange kein Nachweis für korrupte Handlungen des betroffenen Mitarbeiters. Dies gilt auch, wenn das Auftreten mehrerer Indikatoren bei einem Mitarbeiter festgestellt wird. Um festzustellen, ob sich dahinter nicht doch Korruptionsbeziehungen verbergen, muss eine umfassende und kritische Bewertung der festgestellten Indikatoren vorgenommen werden.

Diese kann mit Hilfe der umfassenden Darstellung aller Indikatoren in Anlage 6 vorgenommen werden. Dabei müssen an die Bewertung der neutralen Indikatoren und der Alarmindikatoren unterschiedliche Anforderungen gestellt werden.

Neutrale Indikatoren ergeben sich aus dem Verhalten der Beschäftigten und können tagtäglich vorkommen. Sie geben aber „alleine stehend“ noch keinen Hinweis auf das Bestehen korrupter Machenschaften. Dagegen sind die sog. Alarmindikatoren nach Erfahrungen des BKA besonders kennzeichnend für Verwaltungskorruption und bei Auffälligkeiten deshalb sehr kritisch zu prüfen.

Sollten bei einem Mitarbeiter Indikatoren gehäuft auftreten, ist die unter Punkt 3 folgende Handlungsanweisung angebracht.

3. Handeln

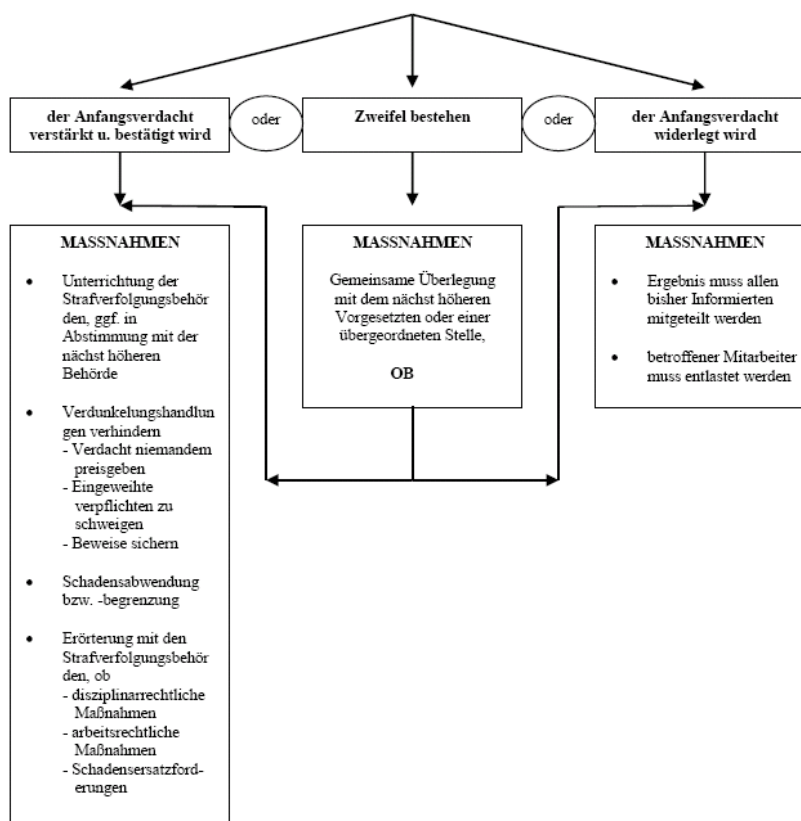
I. Erste Handlungsschritte

Gem. Nr. 4.1.3. Abs. I der VwV Korruptionsverhütung und -bekämpfung sind Mitarbeiter verpflichtet unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern, ihren Vorgesetzten zu unterrichten, sobald sie neutrale Indikatoren oder Alarmindikatoren gem. Nr. 4.1.1. der VwV wahrnehmen. Wird man als Vorgesetzter von einem Mitarbeiter auf beobachtete neutrale Indikatoren oder Alarmindikatoren aufmerksam gemacht, so sind gem. Nr. 4.1.3 Abs. I der VwV die wahrgenommenen Indikatoren zu bewerten.

II. Weitere Handlungsschritte

Zunächst sollte man die Information in Eigenregie soweit möglich auf ihren Wahrheitsgehalt hin prüfen, um die Erkenntnisse danach mit dem zuständigen Ansprechpartner für Korruption besprechen zu können. Mit ihm gemeinsam werden im Anschluss daran die beobachteten Indikatoren bewertet und gewichtet.

Schließlich kommt man zu dem Schluss, dass



4. Vorbeugen

Als Führungskraft sollte man sich darüber im Klaren sein, dass Mitarbeiter sich nur dann wirklich vorbildlich verhalten können, wenn auch ihre Vorgesetzten eine positive und vorbildliche Haltung einnehmen. Deshalb sollte man durch das eigene Verhalten zeigen, dass korrupte Machenschaften weder geduldet, noch unterstützt werden.

Gerade deshalb ist es unerlässlich allen Beschäftigten zu vermitteln, wie dem Thema Korruption begegnet werden sollte. Dies sollte am besten schon während der Ausbildung oder Einarbeitung des Personals erfolgen und zwar nicht „nur“ durch das Überreichen von Broschüren usw., sondern auch in Form von mehrstündigen Schulungen, z.B. mit Rollenspielen.

Als Führungskraft sollte einem zudem bewusst werden, dass beispielsweise die Dienst- bzw. Führungs- und Fachaufsicht auch den ständigen Dialog mit den Mitarbeitern umfasst und ebenso deren dienstliche und private Probleme im Rahmen einer effizienten Korruptionsprävention beachtet werden müssen.

Letztendlich sollten Mitarbeiter aber nicht nur „kontrolliert“ werden, sondern ganz nach dem Motto „Gemeinsam sind wir stark“ in den Kampf gegen Korruption miteinbezogen werden.

Anlage 6: Zusammenstellung aller Indikatoren zur Erkennung der Anzeichen für Korruption²⁵²

1. Neutrale Indikatoren

- die ungewöhnliche Großzügigkeit von Auftragnehmern, Bieter oder Unternehmern, aber auch von privaten Personen, wie z.B. Antragstellern
- die Inanspruchnahme von z.B. durch Antragsteller, Auftragnehmer, Bieter oder Unternehmer angebotenen unüblichen Belohnungen, (Werbe-) Geschenken und sonstigen Vergünstigungen
- ein auffälliger und unerklärlich hoher Lebensstandard oder ein sich plötzlich ändernder Lebensstil, der nicht mit dem Einkommen des betroffenen Beschäftigten in Einklang steht und oftmals mit dem Vorzeigen und der Prahlerei von bzw. mit Statussymbolen verbunden ist
- beständige private Kontakte und plötzlich entstandene Freundschaften zu Antragstellern, Auftragnehmern, Bieter oder Unternehmern, die einen dienstlichen Ursprung haben
- auffallende Äußerungen oder Prahlerei z.B. mit Kontakten im dienstlichen bzw. privaten Bereich
- die Aufnahme oder Ausübung einer nicht angezeigten oder nicht genehmigten Nebentätigkeit
- der Verzicht eines Beschäftigten auf Urlaub, dessen ständige Unabkömmlichkeit und dafür Verzicht auf Freizeit oder die Anwesenheit eines Beschäftigten trotz Krankheit oder Dienstunfähigkeit
- die Mitnahme von Fällen oder Vorgängen nach Hause
- der rätselhafte Widerstand von Beschäftigten bei gewissen Entscheidungen, wie z.B. Aufgabenänderungen, Abordnungen, Umsetzungen oder Versetzungen, durch Vorgesetzte oder die Behörden- bzw. Amtsleitung
- der freiwillige Verzicht eines Beschäftigten auf eine Umsetzung bzw. Versetzung inklusive Beförderung oder Gehaltsaufbesserung
- die mangelnde Identifizierung eines Beschäftigten mit den Aufgaben oder mit dem Dienstherrn
- die plötzliche und unerklärliche Verhaltensänderung, wie z.B. aufkommende Verschlossenheit - möglicherweise erzeugt durch ein schlechtes Gewissen aufgrund dahinter steckender korrupter Machenschaften - eines Beschäftigten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten oder eine Meinungsänderung des Beschäftigten
- soziale, charakterliche und private Probleme, wie z.B. Raffgier, Schulden aufgrund einem zu hohen Lebensstandard oder Sucht

²⁵² Die Zusammenstellung aller Indikatoren zur Erkennung der Anzeichen für Korruption erfolgte unter Einbeziehung fast aller im Literaturverzeichnis angegebenen Quellen.

2. Alarmindikatoren aus Sicht der Führungsebene

- **Innerbehördliche Indikatoren**

- Zu den innerbehördlichen Indikatoren zählen zum einen nicht nachvollziehbare Überstunden eines Beschäftigten, die aus eigenem Willen geleistet werden.
- Des Weiteren sollte das Verheimlichen von bestimmten Fällen bzw. Vorgängen durch den Beschäftigten Besorgnis erregend sein.
- Auch das bewusste Übergehen von Vorgesetzten und das Ignorieren bzw. „Übersehen“ von sog. Mitzeichnungspflichten kann korruptionsrelevant sein.
- Mindestens genauso korruptionsrelevant sind die Entbindung eines Beschäftigten von gewissen Fällen bzw. Vorgängen oder die Anweisung eines Vorgesetzten, Fälle bzw. Vorgänge nicht zu prüfen und dennoch „zustimmend“ zu bearbeiten.
- Ein weiterer wichtiger Hinweis auf bestehende korrupte Handlungen kann auch die fehlende Transparenz bei der Bearbeitung von Fällen und Vorgängen sein.
- Ebenso sind die fehlende Dokumentation von Entscheidungen und den dazugehörigen Begründungen oder die mangelnde Übereinstimmung zwischen dem tatsächlichen Ablauf von Fällen bzw. Vorgängen und dem nachträglichem Protokoll Warnsignale.
- Besonders kritisch zu betrachten ist außerdem der Missbrauch von Ermessensspielräumen, das Hinwegsetzen über bzw. das „Übersehen“ von Vorschriften bei der Fallbearbeitung oder -entscheidung und die mangelnde Bereitschaft bereits vorhandene Anti-Korruptions-Maßnahmen zu beachten.
- Überdies können die Ansammlung „kleiner Unregelmäßigkeiten“ in der Fallbearbeitung und abweichende Fallbearbeitungen und -entscheidungen bei Fällen mit gleichartigem Sachverhalt und ungleichen Antragstellern hinweisend auf korrupte Machenschaften sein.
- Daneben besteht die Möglichkeit, dass nicht erwartete, atypische Entscheidungen zu diversen Verwaltungsakten - wie z.B. die Genehmigung eines versagten Bauantrags - ohne plausible Begründungen auf Korruptionsdelikte hindeuten.
- Weiterhin kann ein Beschäftigter, der sich einmal oder mehrmals für einen bestimmten Antragsteller oder Bieter einsetzt, signalisieren, dass nicht alles mit „rechten Dingen zugeht.“

- Darüber hinaus ist die Erteilung von Sondergenehmigungen oder gesetzeswidrigen Genehmigungen, evtl. unter Übergehung der zuständigen Beschäftigten problematisch.
- Ein weiteres Warnsignal kann das Umgehen sein, Vergleichsangebote einzuholen. Gleichfalls ist besondere Vorsicht geboten, wenn Beschäftigte versuchen öffentliche Ausschreibungen zu verhindern oder gar künftige Aufträge splitten, um freihändige Vergaben zu ermöglichen. Heikel wird es speziell bei einer Anhäufung beschränkt öffentlicher oder freihändiger Vergaben.
- Gravierende Unterschiede zwischen Angebots- und Abrechnungssummen, z.B. bei öffentlichen Auftragsvergaben, können ebenfalls Anhaltspunkte für Korruptionskriminalität sein.
- Auch fehlende oder ungenügende besonders notwendige Vorgangskontrollen, insbesondere in sehr korruptionsgefährdeten Bereichen, können korrupte Handlungen begünstigen.
- Zudem kann die Konzentration vieler wichtiger Aufgaben, wie z.B. Bestellung, Lieferungs- bzw. Rechnungskontrolle und Abrechnung, auf einen Beschäftigten ein Signal für bestehende korrupte Handlungen sein.
- Besonders starkes und atypisches Interesse an Fällen oder Vorgängen anderer Arbeitsbereiche kann ebenfalls ein Hinweis auf korrupte Machenschaften sein. Insbesondere, wenn ein Beschäftigter für diesen Arbeitsbereich nicht zuständig ist und trotzdem versucht z.B. durch Kontaktaufnahme zu zuständigen Entscheidungsträgern sich in bestimmte Fälle oder Vorgänge einzumischen, ist besondere Vorsicht geboten.
- Darüber hinaus ist die Einflussnahme von übergeordneten Stellen, z.B. der Politik, auf einzelne Beschäftigte oder ganze Behörden, die beabsichtigen gegen Korruptionskriminalität vorzugehen, sehr kritisch zu betrachten. Dasselbe gilt für unbegriffliche, von übergeordneten Stellen herbeigeführte, (Fehl-) Entscheidungen.
- Überdies sind das „Isolieren“ bestimmter Arbeitsgebiete oder Aufgabenbereiche oder die gezielte Umgehung von Kontrollen möglicherweise Hinweise auf bestehende korrupte Handlungen.
- Schließlich ist gleichfalls erhöhte Wachsamkeit der Vorgesetzten geboten, wenn sich Beschäftigte bei anstehenden Organisationsänderungen oder z.B. bei Job-Rotation aus unerklärlichen Gründen weigern ihre bisherigen Zuständigkeiten aufzugeben.
- Aber auch die Nicht-Beachtung bzw. das Herunter spielen des Sparsamkeitsprinzips durch Beschäftigte sollte zu erhöhter Wachsamkeit der Vorgesetzten führen.

- Letzten Endes sind die stillschweigende Duldung von (rechtswidrigem) Fehlverhalten und die fehlende Reaktion auf Verdachtsmomente möglicherweise Einfallstore für Korruption.

- **Personenbezogene Indikatoren**

- auffällige Äußerungen von Angehörigen oder Bekannten des Beschäftigten, möglicherweise sogar öffentlich
- Desinteresse oder aber übertriebener Eifer eines Beschäftigten im Dienst und damit verbundene unerwartete positive oder negative Veränderung in den Leistungen
- Wunsch nach Umsetzung oder Versetzung aus nicht nachvollziehbaren Gründen

- **Indikatoren im Bereich der Außenkontakte**

- Zum einen können Angebote zu Vergabeverfahren oder Anträge, die ein Beschäftigter von „Bekanntem“ mitbringt und die keinen Eingangsstempel der Behörde aufweisen auf Korruptionsbeziehungen zwischen dem zuständigen Beschäftigten und dem betroffenen Antragsteller bzw. Auftragnehmer hinweisen.
- Des Weiteren sind auffällige, häufig auftretende Rechenfehler, Nachbesserungen in Leistungsverzeichnissen und aufwändige Nachtragsarbeiten charakteristisch für Korruptionshandlungen.
- Ebenso bedenklich sind erhebliche wiederholte Überschreitungen der geplanten Auftragswerte.
- Ferner ist die Unterzeichnung langfristiger, für die öffentliche Verwaltung unsinniger Verträge mit ungünstigen Konditionen ein Anzeichen für korrupte Machenschaften.
- Auftragsvergaben trotz bestehender Zweifel über die Seriosität des Auftragnehmers bzw. Unternehmers sollten ebenfalls besondere Wachsamkeit der Vorgesetzten hervorrufen.
- Darüber hinaus sind nicht eintretende Konflikte zwischen Beschäftigten dort, wo sie gewöhnlich z.B. mit Antragstellern, Auftragnehmern, Bietern oder Unternehmern vorkommen, ein Indikator im Bereich der Außenkontakte
- Nimmt ein Beschäftigter wiederholt Außentermine ohne einleuchtende Begründung wahr, kann dies auch ein Merkmal für Korruption sein.

- Zudem sind zahlreiche und permanente Besuche bestimmter Antragsteller, Bieter oder sonstiger Unternehmer in der Behörde, v.a., wenn die Besuche nur bei Anwesenheit des für sie zuständigen Beschäftigten stattfinden, möglicherweise ein Indiz für korrupte Verbindungen. Wenn Bürger oder Firmen ihre Anliegen ständig an einen bestimmten Beschäftigten richten, auch wenn dieser nicht jedes Mal zuständig ist, sollte man ebenfalls sehr wachsam sein.
- Weiterhin können besondere Auffälligkeiten beim Umgang des Beschäftigten mit Antragstellern, Auftragnehmern, Bietern oder Unternehmern, z.B. außergewöhnliche Vertraulichkeit, bedenklich sein.
- Daneben sollten besonders auffälliges Entgegenkommen oder sonderbare Nachgiebigkeit gegenüber Antragstellern, Bietern, Bürgern oder sonstigen Unternehmern kritisch betrachtet werden. Dazu zählen auch außerplanmäßige „Dienstleistungen“ für gewisse Antragsteller, Auftragnehmer, Bieter oder Unternehmer, die das eigentliche Anliegen übersteigen.
- Ein weiteres Merkmal für Korruptionskriminalität können die privilegierte Bearbeitung von Fällen bzw. Vorgängen und die Bevorzugung bestimmter Auftragnehmer bzw. Unternehmer, v.a. bezüglich positiven Entscheidungen i.V.m. auffällig kurzer Bearbeitungszeit, sein.
- Außerdem können enge umfassende, auch persönliche Kontakte eines Beschäftigten zu Auftragnehmern oder Kunden in gefährdeten Arbeitsbereichen ein Signal für Korruptionsbeziehungen sein. Nimmt ein Beschäftigter z.B. ständig an so genannten „Arbeitsessen“ teil, sollten Vorgesetzte dies dementsprechend überprüfen. Gefährlich wird es insbesondere dann, wenn es sich um inoffizielle Treffen, z.B. in Nobelrestaurants, handelt.
- Auch die Nebentätigkeit eines Beschäftigten bei einem Antragsteller oder Auftragnehmer kann korruptionsrelevant sein.
- Zu guter letzt ist die ungewöhnliche Großzügigkeit von Auftragnehmern oder Unternehmern, aber auch von privaten Personen, wie z.B. Antragstellern problematisch, vor allem wenn es sich um verhältnismäßig hochwertige Belohnungen und Geschenke oder „privat-dienstliche“ Einladungen z.B. zu Messen oder Reisen handelt. Insbesondere bei der Teilnahme eines Beschäftigten an zahlreichen Dienstreisen zu gewissen Unternehmen, i.V.m. eigentlich nicht erforderlichen Übernachtungen, ist Vorsicht angesagt.

Anlage 8: Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung

Bundesministerium des Innern

Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung

Vom 30. Juli 2004

Nach Artikel 86 Satz 1 des Grundgesetzes wird folgende Richtlinie erlassen:

1 Anwendungsbereich

1.1 Die Maßnahmen aller Dienststellen des Bundes zur Korruptionsprävention bestimmen sich nach dieser Richtlinie; als Dienststellen des Bundes gelten die obersten Bundesbehörden, die Behörden der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung, die Gerichte des Bundes und Sondervermögen des Bundes. Die Vorschrift findet auch auf die Streitkräfte Anwendung; Einzelheiten regelt das Bundesministerium der Verteidigung.

1.2 Diese Richtlinie gilt sinngemäß auch für juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts, an denen ausschließlich die Bundesrepublik Deutschland beteiligt ist.

1.3 Im Übrigen ist den jeweiligen organisatorischen und fachlichen Besonderheiten Rechnung zu tragen.

2 Feststellen und Analysieren besonders korruptionsgefährdeter Arbeitsgebiete

In allen Dienststellen des Bundes sind in regelmäßigen Abständen sowie aus gegebenem Anlass die besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebiete festzustellen.

Für diese ist die Durchführung von Risikoanalysen zu prüfen. Je nach den Ergebnissen der Risikoanalyse ist zu prüfen, wie die Aufbau-, Ablauforganisation und/oder die Personalzuordnung zu ändern ist.

3 Mehr-Augen-Prinzip und Transparenz

3.1 Vor allem in besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten ist das Mehr-Augen-Prinzip (Beteiligung bzw. Mitprüfung durch mehrere Beschäftigte oder Organisationseinheiten) sicherzustellen. Stehen dem Rechtsvorschriften oder unüberwindliche praktische Schwierigkeiten entgegen, kann die Mitprüfung auf Stichproben beschränkt werden oder es sind zum Ausgleich andere Maßnahmen der Korruptionsprävention (z. B. eine intensivere Dienst- und Fachaufsicht) vorzusehen.

3.2 Die Transparenz der Entscheidungen einschließlich der Entscheidungsvorbereitung ist sicherzustellen (z. B. durch eindeutige Zuständigkeitsregelung, Berichtswesen, IT-gestützte Vorgangskontrolle, genaue und vollständige verfahrensbegleitende Dokumentation).

4 Personal

4.1 Das Personal für besonders korruptionsgefährdete Arbeitsgebiete ist mit besonderer Sorgfalt auszuwählen.

4.2 In besonders korruptionsgefährdeten Bereichen ist die Verwendungsdauer des Personals grundsätzlich zu begrenzen; sie sollte in der Regel eine Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten. Bei einer erforderlichen Verlängerung sind die Gründe aktenkundig zu machen.

5 Ansprechperson für Korruptionsprävention

5.1 Abhängig von Aufgabe und Größe der Dienststelle ist eine Ansprechperson für Korruptionsprävention zu bestellen. Sie kann auch für mehrere Dienststellen zuständig sein. Ihr können folgende Aufgaben übertragen werden:

- a) Ansprechpartner bzw. Ansprechpartnerin für Beschäftigte und Dienststellenleitung, auch ohne Einhaltung des Dienstweges, sowie für Bürgerinnen und Bürger;
- b) Beratung der Dienststellenleitung;
- c) Aufklärung der Beschäftigten (z. B. durch regelmäßige Informationsveranstaltungen);
- d) Mitwirkung bei der Fortbildung;
- e) Beobachtung und Bewertung von Korruptionsanzeichen;
- f) Mitwirkung bei der Unterrichtung der Öffentlichkeit über dienst- und strafrechtliche Sanktionen (Präventionsaspekt) unter Beachtung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen.

5.2 Werden der Ansprechperson Tatsachen bekannt, die den Verdacht einer Korruptionsstraftat begründen, unterrichtet sie die Dienststellenleitung und macht in diesem Zusammenhang Vorschläge zu internen Ermittlungen, zu Maßnahmen gegen Verschleierung und zur Mitteilung an die Strafverfolgungsbehörden. Die Dienststellenleitung veranlasst die zur Aufklärung des Sachverhalts erforderlichen Schritte.

5.3 Der Ansprechperson dürfen keine Disziplinarbefugnisse übertragen werden; in Disziplinarverfahren wegen Korruption wird sie nicht als Ermittlungsführer tätig.

5.4 Die Dienststellen haben die Ansprechperson zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben rechtzeitig und

umfassend zu informieren, insbesondere bei korruptionsverdächtigen Vorfällen.

5.5 Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zur Korruptionsprävention ist die Ansprechperson weisungsunabhängig. Sie hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und darf wegen der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht benachteiligt werden.

5.6 Die Ansprechperson hat über ihr bekannt gewordene persönliche Verhältnisse von Beschäftigten, auch nach Beendigung ihrer Amtszeit, Stillschweigen zu bewahren; dies gilt nicht gegenüber der Dienststellenleitung und der Personalverwaltung, wenn sie Tatsachen erfährt, die den Verdacht einer Korruptionsstraftat begründen. Personenbezogene Daten sind nach den Grundsätzen der Personalaktenführung zu behandeln.

6 Organisationseinheit zur Korruptionsprävention

Wenn Ergebnisse von Risikoanalysen oder besondere Anlässe es erfordern, sollte befristet oder auf Dauer eine gesonderte weisungsunabhängige Organisationseinheit zur Überprüfung und Bündelung der im jeweiligen Hause praktizierten Maßnahmen zur Korruptionsprävention eingerichtet werden; es besteht ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Diese Aufgabe kann auch von der Innenrevision wahrgenommen werden. Bei Mängeln in der Korruptionsprävention unterrichtet diese Organisationseinheit die Dienststellenleitung und die Ansprechperson für Korruptionsprävention unmittelbar; sie soll Empfehlungen für geeignete Änderungen unterbreiten.

7 Sensibilisierung und Belehrung der Beschäftigten

7.1 Die Beschäftigten sind anlässlich des Diensteides oder der Verpflichtung auf Korruptionsgefahren aufmerksam zu machen und über die Folgen korrupten Verhaltens zu belehren. Die Belehrung ist zu dokumentieren. Hinsichtlich möglicher Korruptionsgefahren sind die Beschäftigten auch in der weiteren Folge zu sensibilisieren. Darüber hinaus soll ein „Verhaltenskodex gegen Korruption“ (siehe Anlage 1) allen Beschäftigten vermitteln, was sie insbesondere in besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten oder Situationen zu beachten haben.

7.2 Bei Tätigkeiten in besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten – auch bei einem Wechsel dorthin – sollen in regelmäßigen Abständen eine erneute Sensibilisierung und eine vertiefte arbeitsplatzbezogene Belehrung der Beschäftigten erfolgen.

8 Aus- und Fortbildung

Die Aus- und Fortbildungseinrichtungen nehmen das Thema „Korruptionsprävention“ in ihre Programme

auf. Hierbei ist vor allem der Fortbildungsbedarf der Führungskräfte, der Ansprechpersonen für Korruptionsprävention, der Beschäftigten in besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten und der Beschäftigten der in Nr. 6 genannten Organisationseinheiten zu berücksichtigen.

9 Konsequente Dienst- und Fachaufsicht

9.1 Die Vorgesetzten üben ihre Dienst- und Fachaufsicht konsequent aus („Leitfaden für Vorgesetzte und Behördenleitungen“: Anlage 2). Dies umfasst eine aktive vorausschauende Personalführung und -kontrolle.

9.2 In diesem Zusammenhang achten die Vorgesetzten auf Korruptionssignale. Sie sensibilisieren regelmäßig und bedarfsorientiert ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Korruptionsgefahren.

10 Unterrichtungen und Maßnahmen bei Korruptionsverdacht

10.1 Bei einem durch Tatsachen begründeten Verdacht einer Korruptionsstraftat hat die Dienststellenleitung unverzüglich die Staatsanwaltschaft und die oberste Dienstbehörde zu unterrichten; außerdem sind behördeninterne Ermittlungen und vorbeugende Maßnahmen gegen eine Verschleierung einzuleiten.

10.2 Die obersten Bundesbehörden teilen jährlich dem Bundesministerium des Innern – auch für den jeweils nachgeordneten Bereich – in vorgegebener anonymisierter Form die Verdachtsfälle mit, in denen Verfahren eingeleitet wurden (untergliedert nach Bereich, Sachverhalt, eingeleiteten Maßnahmen) sowie den Ausgang der Verfahren, die im Berichtsjahr abgeschlossen wurden.

11 Leitsätze für die Vergabe

11.1 Wettbewerb

Der Grundsatz der öffentlichen Ausschreibung bzw. des offenen Verfahrens hat im Rahmen der Korruptionsprävention besondere Bedeutung.

Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge ist regelmäßig im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht zu prüfen, ob unzulässige Einflussfaktoren vorgelegen haben.

11.2 Grundsätzliche Trennung von Planung, Vergabe und Abrechnung

Bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen nach den haushalts- und vergaberechtlichen Bestimmungen sind Vorbereitung, Planung und Bedarfsbeschreibung einerseits und die Durchführung des Vergabeverfahrens andererseits sowie möglichst auch die spätere Abrechnung grundsätzlich organisatorisch zu trennen.

- 3 -

11.3 Wettbewerbsausschluss

Die Dienststellen prüfen, ob schwere Verfehlungen von Bietern bzw. Bieterinnen oder Bewerbern bzw. Bewerberinnen vorliegen, die ihre Zuverlässigkeit in Frage stellen und die zum Ausschluss vom Wettbewerb führen können.

Eine solche schwere Verfehlung liegt insbesondere vor, wenn eine der genannten Personen demjenigen, der mit der Vorbereitung oder Durchführung eines Vergabeverfahrens befasst ist, einen Vorteil für diesen oder einen Dritten anbietet, verspricht oder gewährt.

12 Antikorruptionsklausel, Verpflichtung von Auftragnehmern oder Auftragnehmerinnen nach dem Verpflichtungsgesetz

12.1 Bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen sind in geeigneten Fällen Antikorruptionsklauseln vorzusehen.

12.2 Wirken private Unternehmen bei der Ausführung von Aufgaben der öffentlichen Hand mit, sind die einzelnen Beschäftigten dieser Unternehmen – soweit erforderlich – nach dem Verpflichtungsgesetz auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer Obliegenheiten aus dem Auftrag zu verpflichten. Ein entsprechender Hinweis ist bereits in die jeweilige Ausschreibung aufzunehmen (einschließlich der Einforderung einer Bereitschaftserklärung). Den genannten Personen sind der „Verhaltenskodex gegen Korruption“ (siehe Anlage 1) und ein Abdruck der geltenden Regelungen zur Annahme von Belohnungen und Geschenken auszuhändigen.

13 Zuwendungen zu Gemeinschaftsveranstaltungen und Gemeinschaftseinrichtungen; Sponsoring

Für die Annahme von Geld-, Sach- oder Dienstleistungen durch Private (Sponsoren) an eine oder mehrere Dienststellen des Bundes gilt die Allgemeine Verwaltungsvorschrift der Bundesregierung zur Förderung von Tätigkeiten des Bundes durch Leistungen Privater (Sponsoring, Spenden und sonstige Schenkungen) vom 7. Juli 2003 (BAnz. S. 14906).

14 Zuwendungsempfänger

14.1 Für Zuwendungen des Bundes im Rahmen institutioneller Förderungen ist der Zuwendungsempfänger durch besondere Nebenbestimmungen im Zuwendungsbescheid zu verpflichten, diese Richtlinie sinngemäß anzuwenden, wenn ihm durch Haushaltsrecht die Anwendung des Vergaberechts aufgegeben worden ist (Höhe der Zuwendung oder bei Finanzierung durch mehrere Stellen der Gesamtbeitrag der Zuwendung mehr als 100.000 €). Bei Zu-

wendungsverträgen ist die entsprechende Anwendung der Richtlinie vertraglich zu vereinbaren.

14.2 Mit institutionellen Zuwendungsempfängern im Ausland sind vertraglich Grundsätze zur Korruptionsprävention zu vereinbaren.

15 Besondere Maßnahmen

Soweit erforderlich, können die Dienststellen weitere über die Richtlinie hinausgehende Maßnahmen treffen.

16 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Bundesanzeiger in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie vom 17. Juni 1998 (BAnz. Nr. 127, S. 9665) außer Kraft.

Berlin, den 30. Juli 2004
O 4 – 634 140-15/1

Der Bundesminister des Innern

Schily

Anlage 1

Verhaltenskodex
gegen Korruption

Dieser Verhaltenskodex soll die Beschäftigten auf Gefahrensituationen hinweisen, in denen sie ungewollt in Korruption verstrickt werden können. Weiterhin soll er die Beschäftigten zur pflichtgemäßen und gesetzestreuen Erfüllung ihrer Aufgaben anhalten und ihnen die Folgen korrupten Verhaltens vor Augen führen:

Daher:

1. Seien Sie Vorbild: Zeigen Sie durch Ihr Verhalten, dass Sie Korruption weder dulden noch unterstützen.
2. Wehren Sie Korruptionsversuche sofort ab und informieren Sie unverzüglich die Ansprechperson für Korruptionsprävention und Ihre Vorgesetzte oder Ihren Vorgesetzten.
3. Vermuten Sie, dass jemand Sie um eine pflichtwidrige Bevorzugung bitten will, so ziehen Sie einen Kollegen oder eine Kollegin als Zeugen oder Zeugin hinzu.
4. Arbeiten Sie so, dass Ihre Arbeit jederzeit überprüft werden kann.
5. Trennen Sie strikt Dienst- und Privatleben. Prüfen Sie, ob Ihre Privatinteressen zu einer Kollision mit Ihren Dienstplichten führen.
6. Unterstützen Sie Ihre Dienststelle bei der Entdeckung und Aufklärung von Korruption. Informieren Sie die Ansprechperson für Korruptionsprävention und Ihre Vorge-

setzte oder Ihren Vorgesetzten bei konkreten Anhaltspunkten für korruptes Verhalten.

7. Unterstützen Sie Ihre Dienststelle beim Erkennen fehlerhafter Organisationsstrukturen, die Korruption begünstigen.
8. Lassen Sie sich zum Thema Korruptionsprävention aus- und fortbilden.
9. Und was tun, wenn Sie sich bereits verstrickt haben?
Befreien Sie sich von der ständigen Angst vor Entdeckung! Machen Sie reinen Tisch! Offenbaren Sie sich aus eigenem Antrieb und führen Ihre Angaben zur vollständigen Aufklärung des Sachverhaltes, kann dies sowohl bei der Strafzumessung als auch bei dienstrechtlichen Reaktionen mildernd berücksichtigt werden.

zu 1.

Korruption in der öffentlichen Verwaltung könnte besser verhindert werden, wenn sich jeder zum Ziel setzt, Korruption zu bekämpfen. Dies entspricht auch den Pflichten, die Beschäftigte bei der Einstellung gegenüber dem Dienstherrn bzw. dem Arbeitgeber übernommen haben:

Beschäftigte haben sich bei ihrer Einstellung verpflichtet, das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland und die geltenden Gesetze zu wahren und ihre Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen. Beschäftigte haben sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird und sich darüber hinaus durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes zu bekennen. Alle Beschäftigten haben ihre Aufgaben daher unparteiisch und gerecht zu erfüllen.

Korruptes Verhalten widerspricht diesen Verpflichtungen und schädigt das Ansehen des öffentlichen Dienstes. Es zerstört das Vertrauen in die Unparteilichkeit und Objektivität der Staatsverwaltung und damit die Grundlagen für das Zusammenleben in einem staatlichen Gemeinwesen.

Alle Beschäftigten haben daher die Aufgabe, durch ihr Verhalten Vorbild für alle anderen, für Vorgesetzte und für Bürger und Bürgerinnen zu sein.

zu 2.

Bei Außenkontakten, z. B. mit Personen der Auftragnehmerseite oder der antragstellenden Seite oder bei Kontrolltätigkeiten, müssen Sie von Anfang an klare Verhältnisse schaffen und jeden Korruptionsversuch sofort abwehren. Es darf nie der Eindruck entstehen, dass Sie für „kleine Geschenke“ offen sind. Scheuen Sie sich nicht, ein Geschenk zurückzuweisen oder es zurückzusenden – mit der Bitte um Verständnis für die für Sie geltenden Regeln.

Arbeiten Sie in einem Verwaltungsbereich, der sich mit der Vergabe von öffentlichen Aufträgen beschäftigt, so seien Sie besonders sensibel für Versuche Dritter, Einfluss auf Ihre Entscheidung zu nehmen. In diesem Bereich gibt es die meisten Korruptions-handlungen.

Halten Sie sich daher streng an Recht und Gesetz und beachten Sie die Richtlinien zum Verbot der An-nahme von Belohnungen oder Geschenken.

Wenn Sie von Dritten um eine zweifelhafte Gefällig-keit gebeten worden sind, so informieren Sie unver-züglich Ihre Vorgesetzte oder Ihren Vorgesetzten und die Ansprechperson für Korruptionsprävention. Das hilft zum einen, selbst jeglichem Korruptionsver-dacht zu entgehen, zum anderen aber auch, u. U. rechtliche Maßnahmen gegen Dritte einleiten zu können. Wenn Sie einen Korruptionsversuch zwar selbst abwehren, ihn aber nicht offenbaren, so wird sich Ihr Gegenüber an einen anderen wenden und es bei ihm versuchen. Schützen Sie daher auch Ihre Kollegen und Kolleginnen durch konsequentes Of-fenlegen von Korruptionsversuchen Außenstehender. Alle Beschäftigten (Vorgesetzte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) müssen an einem Strang ziehen, um einheitlich und glaubhaft aufzutreten.

zu 3.

Manchmal steht Ihnen ein Gespräch bevor, bei dem Sie vermuten, dass ein zweifelhaftes Ansinnen an Sie gestellt und dieses nicht leicht zurückzuweisen sein wird. Hier hilft oftmals auch eindeutige Distanzie-rung nicht. In solchen Fällen sollten Sie sich der Situation nicht allein stellen, sondern einen anderen zu dem Gespräch hinzubitten. Sprechen Sie vorher mit ihm und bitten Sie ihn, auch durch sein Verhalten jeglichen Korruptionsversuch abzuwehren.

zu 4.

Ihre Arbeitsweise sollte transparent und für jeden nachvollziehbar sein.

Da Sie Ihren Arbeitsplatz in der Regel wieder verlas-sen werden (Übertragung neuer Aufgaben, Verset-zung) oder auch einmal kurzfristig ausfallen (Krank-heit, Urlaub), sollten Ihre Arbeitsvorgänge schon deshalb so transparent sein, dass sich jederzeit eine Sie vertretende Person einarbeiten kann. Die transpa-rente Aktenführung hilft Ihnen aber auch, sich bei Kontrollvorgängen vor dem ausgesprochenen oder unausgesprochenen Vorwurf der Unredlichkeit zu schützen. "Nebenakten" sollten Sie vermeiden, um jeden Eindruck von Unredlichkeit von vornherein auszuschließen. Handakten sind nur zu führen, wenn es für die Erledigung der Arbeit unumgänglich ist.

zu 5.

Korruptionsversuche werden oftmals gestartet, indem Dritte den dienstlichen Kontakt auf Privatkontakte ausweiten. Es ist bekanntermaßen besonders schwie-rig, eine „Gefälligkeit“ zu verweigern, wenn man sich privat hervorragend versteht und man selber oder die eigene Familie Vorteile und Vergünstigun-

gen erhält (Konzertkarten, verbilligter gemeinsamer Urlaub, Einladungen zu teuren Essen, die man nicht erwidern kann usw.). Bei privaten Kontakten sollten Sie daher von Anfang an klarstellen, dass Sie streng zwischen Dienst- und Privatleben trennen müssen, um nicht in den Verdacht der Vorteilsannahme zu geraten.

Diese strenge Trennung zwischen privaten Interessen und dienstlichen Aufgaben müssen Sie ohnehin – unabhängig von einer Korruptionsgefahr – bei Ihrer gesamten dienstlichen Tätigkeit beachten. Ihre Dienststelle, jeder Bürger und jede Bürgerin haben Anspruch auf Ihr faires, sachgemäßes, unparteiisches Verhalten. Prüfen Sie daher bei jedem Verfahren, für das Sie mitverantwortlich sind, ob Ihre privaten Inte-ressen oder solche Ihrer Angehörigen oder z. B. auch von Organisationen, denen Sie verbunden sind, zu einer Kollision mit Ihren hauptberuflichen Ver-pflichtungen führen können. Vermeiden Sie jeden bösen Schein möglicher Parteilichkeit. Sorgen Sie dafür, dass Sie niemandem befangen erscheinen, auch nicht durch „atmosphärische“ Einflussnahmen von interessierter Seite.

Erkennen Sie bei einer konkreten dienstlichen Auf-gabe eine mögliche Kollision zwischen Ihren dienst-lichen Pflichten und Ihren privaten Interessen oder den Interessen Dritter, denen Sie sich verbunden fühlen, so unterrichten Sie darüber Ihren Vorgesetz-ten oder Ihre Vorgesetzte, damit angemessen reagiert werden kann (z. B. Befreiung von Tätigkeiten im konkreten Einzelfall).

Auch bei von Ihnen ausgeübten oder angestrebten Nebentätigkeiten muss eine klare Trennung zwischen der Arbeit und der Nebentätigkeit bleiben. Persönli-che Verbindungen, die sich aus der Nebentätigkeit ergeben, dürfen die hauptberufliche Tätigkeit nicht beeinflussen. Verzichten Sie im Einzelfall auf die Nebentätigkeit.

Bedenken Sie außerdem, dass bei Ausübung geneh-migungspflichtiger, aber nicht genehmigter Neben-tätigkeiten dienst- bzw. arbeitsrechtliche Conse-quenzen drohen; dasselbe gilt bei Versäumnis von Anzeigepflichten.

Unabhängig davon schadet es früher oder später Ihrem Ansehen – und damit dem Ansehen des ge-samten öffentlichen Dienstes – wenn Sie im Kon-fliktfall Ihren privaten Interessen den Vorrang gege-ben haben. Das gilt in besonderem Maße, wenn Sie an einflussreicher Stelle tätig sind. Achten Sie in diesem Fall besonders darauf, nur jene Konditionen in Anspruch zu nehmen, die für vergleichbare Um-stände abstrakt geregelt sind.

zu 6.

Korruption kann nur verhindert und bekämpft wer-den, wenn sich jeder verantwortlich fühlt und alle als gemeinsames Ziel die "korruptionsfreie Dienststelle" verfolgen. Das bedeutet zum einen, dass alle Be-schäftigten im Rahmen ihrer Aufgaben dafür sorgen müssen, dass Außenstehende keine Möglichkeit zu

unredlichen Einflussnahme auf Entscheidungen haben.

Das bedeutet aber auch, dass korrupte Beschäftigte nicht aus falsch verstandener Solidarität oder Loyalität gedeckt werden dürfen. Hier haben alle die Verpflichtung, zur Aufklärung von strafbaren Handlungen beizutragen und die eigene Dienststelle vor Schaden zu bewahren. Ein "schwarzes Schaf" verdirbt die ganze Herde. Beteiligen Sie sich deshalb nicht an Vertuschungsversuchen.

Für jede Dienststelle gibt es eine Ansprechperson für Korruptionsprävention. Sie sollten sich nicht scheuen, mit ihr zu sprechen, wenn das Verhalten von anderen Beschäftigten Ihnen konkrete und nachvollziehbare Anhaltspunkte dafür gibt, dass sie bestechlich sein könnten. Die Ansprechperson wird Ihren Wunsch auf Stillschweigen berücksichtigen und dann entscheiden, ob und welche Maßnahmen zu treffen sind. Ganz wesentlich ist allerdings, dass Sie einen Verdacht nur dann äußern, wenn Sie nachvollziehbare Hinweise dafür haben. Es darf nicht dazu kommen, dass andere angeschwärzt werden, ohne dass ein konkreter Anhaltspunkt vorliegt.

zu 7.

Oftmals führen lang praktizierte Verfahrensabläufe dazu, dass sich Nischen bilden, in denen Korruption besonders gut gedeihen kann. Das können Verfahren sein, bei denen nur eine Person allein für die Vergabe von Vergünstigungen verantwortlich ist. Das können aber auch unklare Arbeitsabläufe sein, die eine Überprüfung erschweren oder verhindern.

Hier kann meistens eine Änderung der Organisationsstrukturen Abhilfe schaffen. Daher sind alle Beschäftigten aufgefordert, entsprechende Hinweise an die Organisatoren zu geben, um zu klaren und transparenten Arbeitsabläufen beizutragen.

Auch innerhalb von Arbeitseinheiten müssen Arbeitsabläufe so transparent gestaltet werden, dass Korruption gar nicht erst entstehen kann.

Ein weiteres Mittel, um Gefahrenpunkte wirksam auszuschalten, ist das Rotieren von Personal. In besonders korruptionsgefährdeten Bereichen ist daher dieses Personalführungsinstrument verstärkt einzusetzen. Dazu ist die Bereitschaft der Beschäftigten zu einem regelmäßigen Wechsel – in der Regel sollte die Verwendungsdauer fünf Jahre nicht überschreiten – der Aufgaben zwingend erforderlich, auch wenn dies im Regelfall mit einem höheren Arbeitsanfall (Einarbeitungszeit!) verbunden ist.

zu 8.

Wenn Sie in einem besonders korruptionsgefährdeten Bereich tätig sind, nutzen Sie die Angebote der Dienststelle, sich über Erscheinungsformen, Gefahrensituationen, Präventionsmaßnahmen, strafrechtliche sowie dienst- oder arbeitsrechtliche Konsequenzen von Korruption aus- und fortbilden zu lassen. Dabei werden Sie lernen, wie Sie selbst Korruption verhindern können und wie Sie reagieren müssen, wenn Sie korrumpiert werden sollen oder Korruption

in Ihrem Arbeitsumfeld entdecken. Aus- und Fortbildung werden Sie sicher machen, mit dem Thema Korruption in der richtigen, gesetzestreuen Weise umzugehen.

Anlage 2

**Leitfaden für
Vorgesetzte und Behördenleitungen**

I.

Als Vorgesetzte und Behördenleitungen haben Sie eine Vorbildfunktion und Fürsorgepflicht für die Ihnen unterstellten Beschäftigten.

Ihr Verhalten, aber auch Ihre Aufmerksamkeit sind von großer Bedeutung für die Korruptionsprävention. Sie sollten daher eine aktive, vorausschauende Personalführung und -kontrolle praktizieren. Insbesondere sollten Sie klare Zuständigkeitsregelungen und transparente Aufgabenbeschreibungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine angemessene Kontrollrichte sicherstellen.

Schwachstellen und Einfallstore für Korruption sind z. B.:

1. mangelhafte Dienst- und Fachaufsicht;
2. blindes Vertrauen gegenüber langjährigen Beschäftigten und spezialisierten Beschäftigten;
3. charakterliche Schwächen von Beschäftigten in korruptionsgefährdeten Bereichen;
4. negatives Vorbild von Vorgesetzten bei der Annahme von Präsenten;
5. ausbleibende Konsequenzen nach aufgedeckten Manipulationen; dadurch keine Abschreckung.

Sie können solchen Schwachstellen durch folgende Maßnahmen begegnen:

1. Belehrung und Sensibilisierung

Sprechen Sie mit Ihren Beschäftigten in regelmäßigen Abständen anhand des „Verhaltenskodex gegen Korruption“ über die Verpflichtungen, die sich aus dem Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken und aus den Vorschriften zur Vermeidung von Interessenkollisionen ergeben.

2. Organisatorische Maßnahmen (im Rahmen Ihrer Befugnisse)

Achten Sie auf klare Definition und ggf. auf Einschränkungen der Entscheidungsspielräume.

Erörtern Sie die Delegationsstrukturen, die Grenzen der Ermessensspielräume und die Notwendigkeit von Mitzeichnungspflichten.

Achten Sie in besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten auf eine Flexibilisierung der Vorgangsbearbeitung nach numerischen oder Buchstabensystemen durch

- a) kritische Überprüfung der Sachbearbeitung nach diesen Systemen;
- b) Einzelzuweisung nach dem Zufallsprinzip oder

- c) durch wiederholten Wechsel der Nummern- oder Buchstabenzuständigkeiten einzelner Personen.

Realisieren Sie – wenn irgend möglich – das Mehr-Augen-Prinzip auch in Ihrem Verantwortungsbereich. Eventuell bietet sich die Bildung von Arbeitsteams bzw. -gruppen an. Prüfen Sie, ob die Begleitung einzelner Beschäftigter durch weitere Bedienstete zu Ortsterminen, Kontrollen vor Ort usw. oder die Einrichtung von „gläsernen Büros“ für die Abwicklung des Besucherverkehrs geboten ist, damit Außenkontakte der Dienststelle nur nach dem Mehr-Augen-Prinzip wahrgenommen werden. Wo sich das wegen der tatsächlichen Umstände nicht realisieren lässt, organisieren Sie Kontrollen – in nicht zu großen zeitlichen Abständen.

Setzen Sie personalwirtschaftliche Instrumente insbesondere bei Tätigkeiten mit schnell erlernbaren Fachkenntnissen konsequent ein:

1. In besonders korruptionsgefährdeten Bereichen in der Regel Rotation nach einem Zeitraum von 5 Jahren.
2. Ein Verzicht auf Umsetzung im Ausnahmefall – z. B. bei Tätigkeiten mit langfristiger erworbenem Sachverstand – erfordert eine schriftliche Begründung und eine besonders gründliche Kontrolle des Arbeitsbereichs durch Vorgesetzte.

Ist in Ihrer Dienststelle die Zweierbelegung von Diensträumen nicht ungewöhnlich, so nutzen Sie dies ebenfalls zur Korruptionsprävention in besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten, z. B. durch sporadischen Wechsel der Raumbesetzungen (auch ohne Aufgabenänderung für die Beschäftigten).

3. Fürsorge

In besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten erfordert Korruptionsprävention auch eine erhöhte Fürsorge für Ihre Beschäftigten.

- a) Berücksichtigen Sie stets die erhöhte Gefährdung Einzelner.
- b) Auch der ständige Dialog ist ein Mittel der Fürsorge.
- c) Beachten Sie dienstliche und private Probleme Ihrer Beschäftigten.
- d) Sorgen Sie für Abhilfe z. B. durch Entbindung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin von Aufgaben, wenn Ihnen Interessenkollisionen durch Nebentätigkeiten oder durch Tätigkeiten von Angehörigen bekannt werden.
- e) Besondere Wachsamkeit ist bei erkennbarer Überforderung oder Unterforderung Einzelner geboten.
- f) Ihre erhöhte Aufmerksamkeit verlangt es, wenn Ihnen persönliche Schwächen (z. B. Suchtprobleme, Hang zu teuren, schwer zu

finanzierenden Hobbys) oder eine Überschuldung bekannt werden; Beschäftigte, deren wirtschaftliche Verhältnisse nicht geordnet sind, sollen im Beschaffungswesen sowie auf Dienstposten, auf denen sie der Gefahr einer unlauteren Beeinflussung durch Dritte besonders ausgesetzt sind, nicht eingesetzt werden.

g) Schließlich müssen Sie auch bei offen vorge-tragener Unzufriedenheit mit dem Dienstherrn besonders wachsam sein und versuchen, dem entgegenzuwirken.

4. Aufsicht; Führungsstil

Machen Sie sich bewusst, dass es bei Korruption keinen beschwerdeführenden Geschädigten gibt und Korruptionsprävention deshalb wesentlich von Ihrer Sensibilität und der Sensibilisierung Ihrer Beschäftigten abhängt. Sie erfordert aber auch Ihre Dienst- und Fachaufsicht – ohnehin Ihre Kernpflicht als Vorgesetzter. Ein falsch verstandener kooperativer Führungsstil oder eine „laissez-faire“-Haltung können in besonders korruptionssensiblen Bereichen verhängnisvoll sein. Versuchen Sie deshalb,

- die Vorgangskontrolle zu optimieren, indem Sie z. B. Kontrollmechanismen (Wiedervorgänge o. ä.) in den Geschäftsablauf einbauen,
- das Abschotten oder eine Verselbständigung einzelner Beschäftigter zu vermeiden,
- dem Auftreten von Korruptionsindikatoren besondere Wachsamkeit zu schenken,
- stichprobenweise das Einhalten vorgegebener Ermessensspielräume zu überprüfen,
- die Akzeptanz des Verwaltungshandelns durch Gespräche mit „Verwaltungskunden“ zu ermitteln.

Nutzen Sie das Fortbildungsangebot bei Lehrgängen zur Korruptionsprävention.

II.

1. Anzeichen für Korruption, Warnsignale

Trotzdem ist Korruption nicht auszuschließen. Nach dem Ergebnis einer vom Bundeskriminalamt durchgeführten Expertenbefragung¹ ist korruptes Verhalten häufig mit Verhaltensweisen verbunden, die als Korruptionssignale gewertet werden können. Diese Wertung ist aber mit Unwägbarkeiten verbunden, weil einige der Indikatoren als neutral oder sogar positiv gelten, obwohl sie sich nachträglich als verlässliche Signale erwiesen haben.

Keiner der Indikatoren ist ein „Nachweis“ für Korruption. Wenn Ihnen aber aufgrund von Äußerungen oder Beobachtungen ein Verhalten auffällig erscheint, müssen Sie prüfen, ob das

Auftreten eines Indikators zusammen mit den Umfeldbedingungen eine Korruptionsgefahr anzeigt.

1.1 Neutrale Indikatoren

- auffälliger und unerklärlich hoher Lebensstandard; aufwändiger Lebensstil; Vorzeigen von Statussymbolen;
- auffällige private Kontakte zwischen Beschäftigten und Dritten (z. B. Einladungen, Nebentätigkeiten, Berater- oder Gutachterverträge, Kapitalbeteiligungen);
- unerklärlicher Widerstand gegen eine Aufgabenänderung oder eine Umsetzung, insbesondere wenn sie mit einer Beförderung bzw. Gehaltsaufbesserung oder zumindest der Aussicht darauf verbunden wäre;
- Ausübung von Nebentätigkeiten ohne entsprechende Genehmigung bzw. Anzeige;
- atypisches, nicht erklärbares Verhalten (z. B. aufgrund eines bestehenden Erpressungsverhältnisses bzw. schlechten Gewissens); aufkommende Verschlossenheit; plötzliche Veränderungen im Verhalten gegenüber Kollegen und Kolleginnen und Vorgesetzten;
- abnehmende Identifizierung mit dem Dienstherrn oder den Aufgaben;
- soziale Probleme (Alkohol-, Drogen- oder Spielsucht u. ä.);
- Geltungssucht, Prahlerei mit Kontakten im dienstlichen und privaten Bereich;
- Inanspruchnahme von Vergünstigungen Dritter (Sonderkonditionen beim Einkauf, Freihalten in Restaurants, Einladungen zu privaten oder geschäftlichen Veranstaltungen von „Verwaltungskunden“);
- auffallende Großzügigkeit von Unternehmen (z. B. Sponsoring).

1.2 Alarmindikatoren

Außer diesen eher neutralen gibt es solche Indikatoren, die nach den Erfahrungen des BKA charakteristisch für die Verwaltungskorruption sind und deshalb als „Alarmindikatoren“ eingestuft werden müssen.

Dienststelleninterne Indikatoren:

- Umgehen oder „Übersehen“ von Vorschriften; Häufung „kleiner Unregelmäßigkeiten“; Abweichungen zwischen tatsächlichem Vorgangsablauf und späterer Dokumentation;
- mangelnde Identifikation mit dem Dienstherrn oder den Aufgaben;
- ungewöhnliche Entscheidungen ohne nachvollziehbare Begründung;
- unterschiedliche Bewertungen und Entscheidungen bei Vorgängen mit gleichem Sachverhalt und verschiedenen antragstellenden Personen; Missbrauch von Ermessensspielräumen;
- Erteilung von Genehmigungen (z. B. mit Befreiung von Auflagen) unter Umgehung anderer zuständiger Stellen;

¹Vgl. BKA Forschungsreihe „Korruption - hinnehmen oder handeln? S. 151 – 160; Wiesbaden 1995

- f) gezielte Umgehung von Kontrollen, Abschottung einzelner Aufgabenbereiche;
- g) Verheimlichen von Vorgängen;
- h) auffallend kurze Bearbeitungszeiten bei einzelnen begünstigenden Entscheidungen;
- i) Parteinahme für bestimmte antragstellende oder bietende Personen;
- j) Verharmlosung des Sparsamkeitsprinzips;
- k) Versuche der Beeinflussung von Entscheidungen bei Aufgaben, die nicht zum eigenen Zuständigkeitsbereich gehören und bei denen Drittinteressen von Bedeutung sind;
- l) stillschweigende Duldung von Fehlverhalten, insbesondere bei rechtswidrigem Verhalten;
- m) fehlende oder unzureichende Vorgangskontrolle dort, wo sie besonders notwendig wäre; zu schwach ausgeprägte Dienst- und Fachaufsicht;
- n) Ausbleiben von Reaktionen auf Verdachtsmomente oder Vorkommnisse;
- o) zu große Aufgabenkonzentration auf eine Person.

Indikatoren im Bereich der Außenkontakte:

- a) auffallend entgegenkommende Behandlung von antragstellenden Personen;
- b) Bevorzugung beschränkter Ausschreibungen oder freihändiger Vergaben; auch Splitten von Aufträgen, um freihändige Vergaben zu ermöglichen; Vermeiden des Einholens von Vergleichsangeboten;
- c) erhebliche bzw. wiederholte Überschreitung der vorgesehenen Auftragswerte;
- d) Beschaffungen zum marktüblichen Preis; unsinnige Anschaffungen; Abschluss langfristiger Verträge ohne transparenten Wettbewerb mit für die Dienststelle ungünstigen Konditionen;
- e) auffallend häufige „Rechenfehler“, Nachbesserungen in Leistungsverzeichnissen;
- f) Eingänge in Vergabesachen ohne Eingangsstempel (Eingang „über die persönliche Schiene“);
- g) aufwändige Nachtragsarbeiten;
- h) Nebentätigkeiten von Beschäftigten oder Tätigkeit ihrer Angehörigen für Firmen, die gleichzeitig Auftragnehmer oder Antragsteller der öffentlichen Verwaltung sind;
- i) „kumpelhafter“ Umgangston oder auffallende Nachgiebigkeit bei Verhandlungen mit Unternehmen;
- j) Ausspielen von (vermeintlichen) Machtpositionen durch Unternehmen;
- k) häufige „Dienstreisen“ zu bestimmten Firmen (auffallend insbesondere dann, wenn eigentlich nicht erforderliche Übernachtungen anfallen);
- l) „permanente Firmenbesuche“ von Unternehmen in der Dienststelle (bei bestimmten Entscheidungsträgern oder Sachbearbeitern) und Vorsprache bestimmter Unternehmen nur dann, wenn Beschäftigte „ihrer“ Dienststelle anwesend sind;

- m) Ausbleiben von Konflikten mit Unternehmen bzw. Antragstellern/Antragstellerinnen dort, wo sie üblicherweise vorkommen.

Nach der Forschungsarbeit des BKA macht die Liste dieser Indikatoren deutlich, dass die Merkmale insbesondere dann von Interesse sein können, wenn sich etwas außerhalb der üblichen Norm bewegt („unerklärlich“, „nicht nachvollziehbar“, „sich plötzlich verändernd“, „auffallend“). Als häufiges und hervorstechendes Warnsignal hebt es den typischerweise aufwändigen bzw. ungewöhnlich hohen Lebensstandard von Beschäftigten mit „Nebenverdiensten“ heraus, wozu auch das Vorzeigen entsprechender Statussymbole gehört. Understatement sei in diesen Täterkreisen weniger zu erwarten.

Als Warnsignale bezeichnen die vom BKA befragten Experten ferner Andeutungen im Kollegenkreis, Gerüchte von außen sowie anonyme Hinweise (z. B. von benachteiligten und dadurch in finanzielle Schwierigkeiten geratenen Unternehmen). Diese Signale würden noch deutlicher, wenn sie sich häufen und auf bestimmte Personen oder Aufgabenbereiche konzentrieren. Allerdings sei eine ständige Gewichtung und Analyse der „Gerüchteküche“ unabdingbar, um Missbrauch auszuschließen. Andererseits haben anonyme Hinweise vielfach den Anlass zu Ermittlungen gegeben, durch die dann tatsächlich Korruption aufgedeckt wurde.

2. Verdacht

Bei konkreten und nachvollziehbaren Anhaltspunkten für einen Korruptionsverdacht müssen Sie sich unverzüglich mit der Ansprechperson für Korruptionsprävention beraten und die Personalverwaltung bzw. Behördenleitung informieren. Eventuell aber erfordern die Umstände auch, dass Sie selbst sofort geeignete Maßnahmen gegen eine Verschleierung ergreifen. Infrage kommen z. B.

- a) der Entzug bestimmter laufender oder abgeschlossener Vorgänge,
- b) das Verbot des Zugangs zu Akten,
- c) die Sicherung des Arbeitsraumes, der Aufzeichnungen mit dienstlichem Bezug oder der Arbeitsmittel (z. B. Computer und Disketten o. ä.).

Das Maß und der Umfang der gebotenen Maßnahmen können sich nur nach den Umständen des Einzelfalles richten.

Bedenken Sie, dass Korruption kein „Kavaliersdelikt“ und Vertuschen auch Ihrem Ansehen schädlich ist.

Bei Verletzung Ihrer Pflichten können Sie sich eines Dienstvergehens schuldig und strafbar machen.

Anlage 9: Empfehlungen zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung

Die nachfolgenden Empfehlungen sind eine - nicht verbindliche - Umsetzungshilfe zur Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung (RL)

Empfehlung zu Nr. 1 der RL

Ist der Bund mehrheitlich an einer Gesellschaft beteiligt, strebt er durch vertragliche Vereinbarungen eine entsprechende Geltung von Regelungen der Richtlinie an.

Empfehlung zu Nr. 2 der RL

Feststellen und Analysieren besonders korruptionsgefährdeter Arbeitsgebiete

I.

Korruptionsgefährdet ist ein Arbeitsgebiet, bei dem durch das Verhalten von Beschäftigten oder durch getroffene Entscheidung

1. Dritte (Einzelperson, Wirtschaftsunternehmen, Verbände, Vereine, Gesellschaft, sonstige Institutionen) materielle oder immaterielle Vorteile erhalten oder Nachteile von ihnen abgewendet werden und
2. Dritte den Beschäftigten einen Vorteil zuwenden können, worauf diese keinen gesetzlichen oder tariflichen Anspruch haben.

II.

Als **besonders korruptionsgefährdet** muss darüber hinaus jedes Arbeitsgebiet angesehen werden, das mit einer der folgenden Tätigkeiten verbunden ist

1. häufige Außenkontakte – auch durch Kontroll- und Aufsichtstätigkeiten – ,
2. Bewirtschaften von Haushaltsmitteln im größeren Umfang, Vergabe von öffentlichen Aufträgen oder Subventionen einschließlich der Vergabe von Fördermitteln und Zuwendungen,
3. Erteilen von Auflagen, Konzessionen, Genehmigungen, Erlaubnissen u. ä., Festsetzen und Erheben von Gebühren,
4. Bearbeiten von Vorgängen mit behördeninternen Informationen, die für Dritte nicht bestimmt sind. Dies gilt nur, sofern für Dritte
 - a) der mögliche Vorteil einen bedeutenden materiellen oder immateriellen Wert hat
 - b) oder der mögliche Nachteil einer Strafe oder die Gefährdung der beruflichen Existenz oder die Gefährdung des Fortbestands der betroffenen Institution nach sich zöge.

III.

Die Notwendigkeit einer Risikoanalyse besonders korruptionsgefährdeter Arbeitsgebiete sollte grundsätzlich nach spätestens fünf Jahren, nach organisato-

rischen oder verfahrensmäßigen Änderungen oder nach Änderungen der Aufgabeninhalte geprüft werden. Zur Feststellung einzelner Risikobereiche empfiehlt sich, folgendes zweistufige Verfahren durchzuführen:

1. Kursorische Prüfung der Korruptionsgefährdung und der Wirksamkeit vorhandener Sicherungen (z. B. mittels Auswertung von Organigrammen, Geschäftsverteilungsplänen);
2. Bei Bejahen der Notwendigkeit einer Risikoanalyse: Erfassen besonders korruptionsgefährdeter Arbeitsvorgänge und bereits vorhandener Sicherungen (z. B. mittels Fragebogen bzw. ergänzender Interviews).

Die Risikoanalyse sollte, sofern entsprechender Handlungsbedarf festgestellt wird, mit Vorschlägen und/oder Anordnung zusätzlicher Präventivmaßnahmen abschließen.

IV.

Über die Merkmale der Abschnitte I und II hinaus können für die Risikoanalyse folgende Fragen von Bedeutung sein:

1. Gibt oder gab es in dem Arbeitsgebiet Korruptionsfälle?
2. Haben Dritte versucht, die Entscheidungen eines Inhabers dieses Arbeitsgebietes zu beeinflussen?
3. Gibt es Erkenntnisse über Korruptionsfälle in anderen Dienststellen bei vergleichbaren Arbeitsgebieten?
4. Sind die Arbeitsabläufe für das Arbeitsgebiet konkret geregelt?
5. Ist der Dienstposten mit besonderen Handlungs- und Entscheidungsfreiräumen verbunden?
6. Ist die Befugnis der Entscheidung nach dem Auftragsvolumen oder sonstigen Wertigkeiten gestaffelt?
7. Sind die Bearbeitung und Entscheidung bei dem Arbeitsgebiet abschließend?
8. Ist die Dienst- und Fachaufsicht gewährleistet?
9. Gibt es bei dem Arbeitsgebiet als Barriere gegen Korruption nur die persönliche Integrität?
10. Welche Kontrollinstanzen (dienststellenintern) sind vorhanden?
11. Ist das "Mehr-Augen-Prinzip" bei der Entscheidungsfindung vorgesehen?
12. Sind Mitzeichnungen zur Entscheidungsfindung durch andere Organisationseinheiten vorgesehen?
13. Ist die Transparenz der Entscheidungsfindung z. B. durch Vorgangskontrollen, durch Berichtswesen, durch eindeutige Zuständigkeitsregelungen, durch genaue und vollständige verfahrensbegleitende Dokumentation (Protokolle, Vermerke, Berichte, ordnungsgemäße Aktenführung) sichergestellt?
14. Besteht die Pflicht, eine Entscheidungsfindung auch dann transparent zu machen, wenn die Zustimmung einer vorgesetzten Person oder einer

mitwirkungsberechtigten anderen Organisationseinheit oder Person nicht erforderlich ist?

15. Besteht die Pflicht, eine Entscheidungsfindung transparent aktenkundig zu machen, dass sie von einer Revisionsinstanz nachvollzogen werden kann?
16. Sind Verstöße gegen Regelungen (z. B. Haushaltsrecht, Vergaberecht) bekannt?
17. Liegen Beanstandungen des Bundesrechnungshofs (BRH) oder einer anderen Kontrollinstanz, z. B. der unabhängigen Organisationseinheit zur Prüfung der Korruptionsprävention gemäß Nr. 6 der Richtlinie, zu dem Dienstposten vor?

Empfehlung zu Nr. 4 der RL

Personal

1. Die für Personalangelegenheiten zuständige Organisationseinheit und die an einer Personalentscheidung beteiligten Vorgesetzten müssen bei der Besetzung von besonders korruptionsgefährdeten Dienstposten und Arbeitsplätzen eine Prognose zum Grad der Korruptionsgefährdung der betroffenen Personen treffen. Die Prüfung wird dabei in der Regel auf die Bewertung von bekannt gewordenen Auffälligkeiten beschränkt sein, z.B.
 - a) straf- oder disziplinarrechtliche Ermittlungen,
 - b) interne Ermittlungen wegen Korruptionsverdachts,
 - c) Verschuldung, nicht geordnete wirtschaftliche Verhältnisse,
 - d) soziale Probleme (z. B. Alkohol-, Drogen- oder Spielsucht),
 - e) auffällige Verhaltensweisen, die die Zuverlässigkeit in Frage stellen (privater Umgang mit Straftätern o.ä.).
 Soweit solche Umstände bekannt werden, scheidet eine Verwendung der sich bewerbenden Person auf einem besonders korruptionsgefährdeten Dienstposten oder Arbeitsplatz solange aus, wie entsprechende Verfahren zur Überprüfung andauern bzw. der Verdacht nicht ausgeräumt ist.
2. Die Kontrolle der Rotation obliegt der jeweiligen für Personalangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit. Dort sollen die rotationsbedürftigen Bereiche und die Verweildauer der betroffenen Beschäftigten zentral erfasst werden. Sollte eine Rotation aus fachlichen oder (personal-)wirtschaftlichen Gründen (z. B. Mangel an Fachleuten) ausnahmsweise nicht möglich sein, sollen entsprechende Ausgleichsmaßnahmen zur Korruptionsvorsorge getroffen werden (z. B. Erweiterung des Mehr-Augen-Prinzips, Einführung von Teamarbeit und Aufgabenwechsel innerhalb von Organisationseinheiten, Verlagerung von Zuständigkeiten, besonders intensive Fach- und Dienstaufsicht).
3. Die Ansprechperson für Korruptionsprävention ist kontinuierlich zu beteiligen.

Empfehlung zu Nr. 5 der RL

Ansprechperson für Korruptionsprävention

1. Die Ansprechperson für Korruptionsprävention soll förmlich bestellt werden. Ihre Bestellung soll in ihrem Zuständigkeitsbereich bekannt gemacht werden. Sollte die Ansprechperson für Korruptionsprävention auch für die Umsetzung der Richtlinie zuständig sein, insbesondere auch die Leitung der unabhängigen Organisationseinheit nach Nr. 6 der Richtlinie wahrnehmen, kann die jeweilige Dienststelle die Ansprechperson zum/zur Beauftragten förmlich bestellen.
2. Als Ansprechperson kommen auch anordnungsbefugte Bedienstete in Betracht.
3. Zur Ansprechperson kann nicht bestellt werden, wer der für Sicherheitsüberprüfungen zuständigen Organisationseinheit angehört.
4. Die Ansprechperson soll bei getrennter Aufgabenwahrnehmung mit den Beschäftigten der Inneren Revision und den für die Umsetzung der Korruptionsprävention verantwortlichen Personen zusammenarbeiten.
5. Die Dienststelle hat die Ansprechperson bei ihrer Aufgabenwahrnehmung zu unterstützen (z. B. Einrichtung gesonderter elektronischer Postfächer, Bereitstellen geeigneter Räumlichkeiten).

Empfehlung zu Nr. 6 der RL

Nach jeder Prüfung sollen die wesentlichen Prüfergebnisse in einer Schlussbesprechung mit den geprüften Organisationseinheiten erörtert werden.

Empfehlung zu Nr. 11 der RL

Leitsätze für die Vergabe

1. Die Kontrolle der Vergabe öffentlicher Aufträge auf unzulässige Einflussfaktoren wird erheblich erleichtert, wenn – statt der einzelnen Vergabeakten – Aufzeichnungen geprüft werden können, die die wesentlichen Elemente einer Vergabe einschließlich des zeitlichen Ablaufs nach einem einheitlichen Schema wiedergeben. Die Dienststellen entscheiden, ob und bei welchen Auftragsarten und Auftragswerten sie solche Aufzeichnungen führen und ob sie einen Erhebungsbogen nach dem beigefügten Muster – ggf. in geänderter Form – verwenden.
2. Die Dienststelle sorgt dafür, dass die Gründe, die ein Abweichen vom Vorrang der Öffentlichen Ausschreibung bzw. des Offenen Verfahrens rechtfertigen, in jedem Einzelfall aktenkundig gemacht werden.

Muster**Aufzeichnungen über Beschaffungen**

1. Auftragsdatum _____
2. Auftragsgegenstand _____
3. Geschätzter Preis _____ **Euro**
4. Vereinbarter Preis (Auftragswert z.Zt. des Zuschlags) _____ **Euro**
5. Höhe der tatsächlichen Zahlungen nach Abnahme der Leistung _____ **Euro**
6. Auftragnehmer/in _____
7. Namen der bei diesem Auftrag für den Auftragnehmer handelnden Personen _____
8. Art des Vergabeverfahrens Öffentliche Ausschreibung Beschränkte Ausschreibung
 Freihändige Vergabe Offenes Nichtoffenes Verhandlungsverfahren
9. Wer ist Bedarfsträger/in / Nutznießer/in der Lieferung bzw. Leistung **und wann wurde das Verfahren durchgeführt?** _____
- 10.a) Wer hat **zu welchem Zeitpunkt** die Leistungsbeschreibung erstellt? _____
- 10.b) Wurden dafür Planungs- oder Ausschreibungshilfen in Anspruch genommen? Nein
 Ja Von wem? _____
11. Waren in der Leistungsbeschreibung (für das Gesamtprodukt oder für einzelne Komponenten) bestimmte Firmenerzeugnisse vorgeschrieben? Nein
 Ja Welche? Gründe? _____
12. Wer hat **zu welchem Zeitpunkt** die Angebote ausgewertet? _____
13. Wer hat **zu welchem Zeitpunkt** den Zuschlag erteilt? _____
14. Wer hat ggf. **und zu welchem Zeitpunkt** die produktionsbegleitende Aufsicht wahrgenommen? _____
15. Wer hat **zu welchem Zeitpunkt** die Leistung abgenommen? _____
16. Wurde die Leistung mängelfrei abgenommen (**wann**)? Ja
 Nein Umfang der Nachbesserungen _____
17. Wann wurde geliefert? _____
18. Wann wurde gezahlt? _____
19. Welche Bediensteten haben **wann** im Zusammenhang mit der Beschaffung Reisen unternommen? _____
- 20.a) Wurden im Zusammenhang mit diesem Auftrag an denselben Auftragnehmer **vorhergehende** Aufträge (**Zeitpunkt?**) erteilt?
 Ja Welche? Gründe? _____
- 20.b) Wurden im Zusammenhang mit dem Auftrag an denselben Auftragnehmer **später (Zeitpunkt?)** weitere Aufträge (z. B. Nachtragsaufträge) erteilt? Nein
 Ja Welche? Gründe? _____
Wann? _____

Muster zu Nr. 12.2 der RLVerpflichtung der Auftragnehmerseite nach dem VerpflichtungsgesetzNiederschrift über die förmliche Verpflichtung von Auftragnehmern und Auftragnehmerinnen und deren Beschäftigten gemäß § 1 Abs. 1 Verpflichtungsgesetz

Herr / Frau
 Auftragnehmer/in
 ist gemäß § 1 Abs. 1 des Verpflichtungsgesetzes (BGBl. 1974 I S. 469, 547)
 von
 Herrn / Frau
 Auftraggeber/in

auf die gewissenhafte Erfüllung seiner / ihrer Obliegenheiten verpflichtet worden.
 Auf die strafrechtlichen Folgen einer Pflichtverletzung wurde hingewiesen und über den Inhalt und die Anwendbarkeit der folgenden Vorschriften des Strafgesetzbuches informiert.

§ 133 Abs. 3	Verwahrungsbruch,
§ 201 Abs. 3	Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes,
§ 203 Abs. 2,4,5	Verletzung von Privatgeheimnissen,
§ 204	Verwertung fremder Geheimnisse,
§§ 331, 332	Vorteilsannahme und Bestechlichkeit,
§ 335	Besonders schwere Fälle der Bestechlichkeit und Bestechung,
§ 336	Unterlassen der Diensthandlung,
§ 338	Vermögensstrafe und Erweiterter Verfall,
§ 353 b	Verletzung des Dienstgeheimnisses und einer besonderen Geheimhaltungspflicht,
§ 358	Nebenfolgen,
§ 97 b Abs. 2 i.V.m. §§ 94 bis 97	Verrat in irriger Annahme eines illegalen Geheimnisses,
§ 120 Abs. 2	Gefangenenbefreiung,
§ 355	Verletzung des Steuergeheimnisses.

Er / Sie hat einen Abdruck dieser Niederschrift, den "Verhaltenskodex gegen Korruption" mit Anhängen und einen Abdruck der genannten Vorschriften sowie der geltenden Regelungen zur Annahme von Geschenken und Belohnungen erhalten.

Datum:

Ort:

 (Unterschrift Verpflichtende/r)

 (Unterschrift Verpflichtete/r)

Anlage 10: KGK
Die Koordinierungsgruppe Korruptionsbekämpfung

Koordinierungsgruppe Korruptionsbekämpfung (KGK)

Auf Initiative des Innenministeriums Baden-Württemberg hat die Landesregierung am 08.10.1996 Maßnahmen zur **Verhütung und Bekämpfung von Korruption** beschlossen. In diesem Beschluss wird aufgezeigt, dass zur Verhütung und Bekämpfung von Korruption ein ganzheitlich angelegtes Konzept erforderlich ist. Als unverzüglich einzuleitende Sofortmaßnahme wurde u.a. mit Erlass des Innenministeriums vom 29.11.1996 beim Landeskriminalamt unter dessen Leitung die **Koordinierungsgruppe Korruptionsbekämpfung** eingerichtet. Als ständige Mitglieder vertreten sind

- die Generalstaatsanwaltschaften Stuttgart und Karlsruhe,
- der Rechnungshof Baden-Württemberg,
- die Gemeindeprüfungsanstalt Baden-Württemberg,
- das Prüfungsamt für die Sozialversicherung Baden-Württemberg,
- die Landeskartellbehörde Baden-Württemberg,
- die Oberfinanzdirektionen Stuttgart, Karlsruhe und Freiburg,
- der Städtetag Baden-Württemberg,
- der Gemeindetag Baden-Württemberg sowie
- der Landkreistag Baden-Württemberg.

Daneben sollen anlassbezogen insbesondere

- das Finanzministerium (Hochbauverwaltung),
- das Wirtschaftsministerium (Beschaffungswesen),
- das Ministerium für Umwelt und Verkehr (Straßenbauverwaltung) sowie
- die Regierungspräsidien

hinzugezogen werden.

Ziel der Koordinierungsgruppe Korruptionsbekämpfung ist es, die Zusammenarbeit aller mit der Verhütung und Bekämpfung von Korruption befassten Behörden und Stellen im Interesse eines wirksamen Vorgehens gegen Korruption zu intensivieren.

In bislang neun Sitzungen wurden die Aufgaben gemeinsam angegangen und Erkenntnisse über das Auftreten von Korruption gesammelt, ausgewertet und analysiert. Auch wurde die Realisierung eines permanenten Erfahrungsaustausches sowie Fragen, welche die Fortbildung betreffen, erörtert. Auf dieser Grundlage wurde der vorliegende Bericht erstellt, der jährlich fortgeschrieben werden soll.

Im Gegensatz zu vergleichbaren Einrichtungen anderer Bundesländer ist die Koordinierungsgruppe Korruptionsbekämpfung als ständige Einrichtung konzipiert. Dadurch wurde gewährleistet, dass die Entwicklung kontinuierlich unter Mitwirkung aller beteiligten Stellen beobachtet und analysiert werden kann. Eine Zusammenführung gewonnener Erkenntnisse und Auswertungsergebnisse und deren schnelle Umsetzung werden somit ermöglicht.

Anlage 11: Korruption - Was tun? Merkblatt für Vorgesetzte

Anlage 5

Korruption – Was tun?

-Merkblatt für Vorgesetzte-

Dieses **Merkblatt** soll dazu beitragen, Korruption einzudämmen. Ziel ist es, den Vorgesetzten eine Hilfestellung anzubieten, damit sie bei Korruptionsverdacht die richtigen Entscheidungen und Maßnahmen treffen.

Keinesfalls soll ein Klima des Misstrauens zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern geschaffen werden. Vielmehr liegt es im gemeinsamen Interesse, Korruption zu erkennen und ihr zu begegnen.

Korruption geht uns alle an!

1. Korruption – Was ist das?

Korruptes Handeln kann sich aus der Situation heraus ergeben oder geplant und auf längere Zeit angelegt sein.

Die geplante Korruption weist in der Regel Handlungsstrukturen auf, die oft mit „kleinen Zuwendungen“ zur „Klimapflege“ oder „Gefälligkeiten“ beginnen. Diese Zuwendungen oder Gefälligkeiten dienen oft dem „Anfüttern“ und schaffen ein Abhängigkeitsverhältnis nach dem Motto: Geb ich Dir, gibst Du mir oder gibst Du mir, geb ich Dir!

2. Korruption erkennen

Erste Anzeichen für korruptes Handeln können sich aus sog. „**Alarm-Indikatoren**“ ergeben. Das sind Umstände oder Verhaltensweisen, die –insbesondere bei einer gewissen Häufigkeit- auf Unregelmäßigkeiten hindeuten.

Nachfolgend werden beispielhaft einige „Alarm-Indikatoren“ dargestellt:

- Unerklärliche Entscheidungen, die Dritte begünstigen und in dieser Art nicht hätten getroffen werden dürfen.
- Unterschiedliche Beurteilung bzw. Bearbeitung von Vorgängen mit gleichem Sachverhalt.
- Missbrauch oder Überstrapazierung von Ermessensspielräumen.
- Ignorieren bzw. „Übersehen“ von Mitzeichnungspflichten in kritischen Vorgängen; bewusstes Übergehen von Entscheidungsträgern oder Vorgesetzten.
- Wiederholte Wahrnehmung von Außenterminen ohne plausible Erklärung des Anlasses.
- Wiederholte Bevorzugung bestimmter Unternehmen „Hoflieferantentum“.

- Unerklärliche Verfahrensbeschleunigung.
- Beschaffung unnötiger oder technisch überholter Logistik.
- Auftrag, einen Vorgang „zustimmend zu bearbeiten“.
- Umgehen öffentlicher Ausschreibungen.
- Unzulässige Ausweitung von Delegationsvorgaben.

Quelle: Vahlenkamp / Knauf, „Korruption hinnehmen oder handeln?“, BKA Forschungsreihe Band 33

Indikatoren allein sind noch kein Beweis. Treten sie aber gehäuft auf, ist Wachsamkeit geboten. Verfügt Ihre Institution über einen Ansprechpartner für Korruption, so werden Sie dort sicher bei der Zusammenführung von Indikatoren und deren Wertung Unterstützung finden. Verschließen Sie nicht die Augen, sondern handeln Sie!

Warnsignale sind nur dann zu erkennen, wenn Vorgesetzte und Mitarbeiter aufmerksam sind. Nehmen Sie Ihre Verantwortung wahr!

Weitere Erkenntnisquellen können (**anonyme**) **Hinweise oder Anzeigen** von außen oder von Mitarbeitern der Organisation sein.

3. Ignorieren oder Handeln?

Bei Vorliegen eines Korruptionsverdachts muss zwischen zwei Alternativen entschieden werden: Untätigkeit oder aktive Korruptionsbekämpfung.

Vorgesetzte haben eine Fürsorgepflicht. Niemand will einen anderen falsch verdächtigen oder die eigene Organisation ohne Not belasten. Dennoch müssen Vorgesetzte jedem Korruptionsverdacht nachgehen.

Eine professionelle Aufarbeitung eines Korruptionsvorwurfs schafft klare Verhältnisse. Ergebnis kann auch die vollständige Ausräumung eines Verdachts sein. Gerüchte belasten das Klima in Ihrer Organisation auf Dauer.

Bedenken Sie, dass Sie sich durch Untätigkeit gegebenenfalls selbst strafbar machen, wenn auf anderem Weg Korruption in Ihrer Institution festgestellt wird.

4. Handeln – aber wie?

Erster Schritt: Eigene Plausibilitätsprüfung

Der bekanntgewordene Sachverhalt sollte zunächst von betroffenen Vorgesetzten durch folgende Fragen auf seinen Wahrheitsgehalt grob geprüft werden:

- Wird Insiderwissen preisgegeben?
- Sind die Aussagen in sich schlüssig?
- Sind die benannten Personen und/ oder Objekte existent?
- Lässt die Organisationsstruktur den geschilderten Handlungsablauf möglicherweise zu?

Das Ergebnis sollte mit dem Ansprechpartner für Korruption in jedem Fall erörtert werden.

Zweiter Schritt: Hinzuziehen eines Ansprechpartners für Korruption

Ansprechpartner für Korruption –eine wichtige Einrichtung-!

Die Beurteilung von Verdachtsmomenten, insbesondere der Umgang mit „Alarm-Indikatoren“, ist nicht einfach. Dazu gehören Fingerspitzengefühl und eine gewisse Erfahrung. Hilfreich ist es daher, in der Verwaltung eine zentrale Stelle in Form eines Ansprechpartners für Korruption einzurichten, die bei Korruptionsverdacht beteiligt werden sollte. Bei Einschaltung einer solchen Stelle ist ein einheitliches und professionelles Vorgehen gesichert.

Mitwirkung des Ansprechpartners für Korruption

Der Vorgesetzte und der Ansprechpartner für Korruption werten und gewichten die Verdachtsmomente gemeinsam. Wichtig ist dabei, dass auch die Momente bedacht werden, die zu Gunsten des Betroffenen sprechen.

Wenn es (noch) keinen Ansprechpartner für Korruption gibt, folgen die weiteren Schritte in eigener Verantwortung.

Dritter Schritt: Verdunkelungshandlungen verhindern

Besteht nach eingehender Prüfung ein Verdacht, kann durch nachfolgende Verhaltensregeln eine mögliche Verdunkelung der Sache vermieden werden:

- Verdacht nicht gegenüber einer Vielzahl von Personen offenbaren.
- Dritten (Hinweisgeber) verpflichten, keine weiteren Personen über die Verdachtslage zu informieren.
- Betroffene nicht mit dem Sachverhalt konfrontieren.
- Offene Sachbeweise sichern.

Vierter Schritt: Einschaltung der Polizei oder Staatsanwaltschaft

Bleiben Sie hier nicht stehen.

Sind Sie sicher, im konkreten Fall Korruption ausschließen zu können?

Haben Sie nach wie vor Zweifel, so gehen sie den Weg zur Polizei oder Staatsanwaltschaft, ggf. nach Abstimmung mit dem nächsten Vorgesetzten oder einer übergeordneten Stelle. Bei Polizei und Staatsanwaltschaft ist eine sachgerechte Bearbeitung gewährleistet.

Versuchen Sie auf keinen Fall, eigene Nachforschungen anzustellen. **Vermeiden Sie** insbesondere,

- die Einbeziehung von Mitarbeitern im Umkreis des Betroffenen. Dieser könnte gewarnt werden. Außerdem besteht die Gefahr, dass im Umfeld (falsche) Gerüchte und Unruhe entstehen.
- durch eigene Nachforschungen den Betroffenen zu warnen. Dadurch könnten spätere Ermittlungen der Polizei oder Staatsanwaltschaft gefährdet werden.

Prüfen Sie, ob dienstrechtliche, arbeitsrechtliche oder disziplinarrechtliche Maßnahmen erforderlich sind. Können Vorermittlungen ausgesetzt werden, bis das Ergebnis der polizeilichen und staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen vorliegt?

Prüfen Sie, ob Maßnahmen notwendig sind, um (weiteren) Schaden abzuwenden. Sind bei eingetretenem Schaden Ersatzansprüche geltend zu machen?¹

¹ Checkliste beim Städtetag Baden-Württemberg erhältlich.

5. Warum handeln?

Durch Veranstaltungen, Merkblätter, Gespräche usw. ist bei den Mitarbeitern um Verständnis dafür zu werben, dass jedem Korruptionsverdacht konsequent nachgegangen werden muss. Dies sollte auch der Öffentlichkeit vermittelt werden.

Dadurch können Sie die Glaubwürdigkeit Ihrer Organisation in der Öffentlichkeit sicherstellen und das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die öffentliche Verwaltung bewahren helfen.

Nur so können wir vor denjenigen geschützt werden, die sich nicht an die Spielregeln halten.

Korruption schadet allen!

Anlage 12: Erhebungsbogen Baden-Württemberg aus dem Jahresbericht 2007 zur Korruptionskriminalität

http://www.lka-bw.de/LKA/statistiken/Documents/JAHRESBERICHT-Korruptionskriminalitaet_2007.pdf, Stand: 02.03.2009

ERHEBUNGSBOGEN KORRUPTION BADEN-WÜRTTEMBERG

	situativ	Anzahl	strukturell	Anzahl	Summe
Anzahl der Korruptionsverfahren		4		31	35
Folgende Anzahl von Verfahren konnte den beiden Gruppen nicht zugeordnet werden					0
Sind in den Meldungen Verfahren von Staatsanwaltschaften enthalten?		nein		nein	
Wie vielen Verfahren lagen konkret feststellbare OK-Bezüge zugrunde?		0		0	0
Wie viele Korruptionsstraftaten wurden festgestellt?		6		570	576
Welche Straftaten wurden – differenziert betrachtet – begangen?	Vorteilsannahme § 331 StGB	2	Vorteilsannahme § 331 StGB	18	20
	Bestechlichkeit § 332 StGB		Bestechlichkeit § 332 StGB	58	58
	Vorteilsgewährung § 333 StGB	2	Vorteilsgewährung § 333 StGB	137	139
	Bestechung § 333 StGB	2	Bestechung § 334 StGB	58	60
	Bes. schw. Fälle der Bestechung/Bestechlichkeit § 335 StGB		Bes. schw. Fälle der Bestechung/Bestechlichkeit § 335 StGB	208	208
	Wählerbestechung § 108b StGB		Wählerbestechung § 108b StGB		0
	Abgeordnetenbestechung § 108e StGB		Abgeordnetenbestechung § 108e StGB	34	34
	Bestechung/Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr § 299 StGB		Bestechung/Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr § 299 StGB	41	41
	darunter § 299 Abs. 3 StGB		darunter § 299 Abs. 3 StGB	4	4
	Bes. schw. Fälle der Bestechung/Bestechlichkeit im geschäftl. Verkehr § 300 StGB		Bes. schw. Fälle der Bestechung/Bestechlichkeit im geschäftl. Verkehr § 300 StGB	12	12
Wie viele Straftaten gemäß IntBestG oder EUBestG wurden registriert?	IntBestG		IntBestG	4	4
	EUBestG		EUBestG		0
Wie viele sonstige Delikte („Begleitdelikte“) wurden registriert?					168
Welche Zielbereiche sind für das korruptive Handeln konkret zu benennen?	Beeinflussung der Verwaltung		Beeinflussung der Verwaltung		236 236
	Vergabe öffentl. Aufträge		Vergabe öffentl. Aufträge	155	155
	Bauvorhaben		Bauvorhaben	9	9
	Beschaffung		Beschaffung	119	119
	sonst. Auftragsart		sonst. Auftragsart	27	27

	Dienstleistungen (behördliche Genehmigungen etc.)		Dienstleistungen (behördliche Genehmigungen etc.)	1	1
	sonstiges Verwaltungshandeln		sonstiges Verwaltungshandeln	80	80
	Beeinflussung der Strafverfolgung und Justizbehörden	4	Beeinflussung der Strafverfolgung und Justizbehörden	16	20
	Polizei	4	Polizei		4
	Justiz		Justiz	14	14
	Justizvollzugsanstalt		Justizvollzugsanstalt	1	1
	Zoll		Zoll	1	1
	Sonstige Behörden		Sonstige Behörden		0
Bearbeitungshinweis	Beeinflussung der Politik		Beeinflussung der Politik	34	34
	Beeinflussung der Wirtschaft		Beeinflussung der Wirtschaft	28	28
Wie viele tatbereite Nehmer wurden registriert?					
		2		60	62
	darüber hinaus waren nicht tatbereit				0
Wie viele tatbereite Geber wurden registriert?					
		4		92	96
	darüber hinaus waren nicht tatbereit			3	3
Wie viele sonstige Tatverdächtige?					
				50	50
Welche Staatsangehörigkeit hatten die tatbereiten Nehmer jeweils?					
	Deutsch	2	Deutsch	28	30
			Irakisch	1	1
			Italienisch	1	1
			Schweizerisch	1	1
			Russisch	1	1
			Türkisch	1	1
			Unbekannt/ungeklärt	27	27
In welcher Behörde/in welchem Unternehmen waren die tatbereiten Nehmer jeweils tätig?					
	Arbeitsamt		Arbeitsamt	1	1
	Ausländerbehörde		Ausländerbehörde	2	2
	Baubehörde		Baubehörde	5	5
	Finanzbehörde		Finanzbehörde	1	1
	Gesundheitswesen		Gesundheitswesen	4	4
	Justiz		Justiz	2	2
	Kommunalbehörde		Kommunalbehörde	1	1
	Polizei	2	Polizei	1	3
	Universität/ Bildungseinrichtung		Universität/ Bildungseinrichtung	3	3
	Wasserver- oder -entsorgungsbetrieb		Wasserver- oder -entsorgungsbetrieb	23	23
	Private Firma/Betrieb		Private Firma/ Betrieb	16	16
	Sonstige		Kreditinstitut	1	1

Wie viele der tatbereiten Nehmer sind als Amtsträger zu klassifizieren?	2	29	31
nicht erhoben/nicht bekannt		3	3
In welcher Funktion waren die tatbereiten Nehmer jeweils tätig?	Leitung	Leitung	36 36
	Sachbearbeiter 2	Sachbearbeiter	23 25
	nicht bekannt	nicht bekannt	1 1
Wie lange hatte der tatbereite Nehmer jeweils seine Funktion inne („Dauer der Aufgabenwahrnehmung“)?	bis 1 Jahr	bis 1 Jahr	5 5
	1 bis 2 Jahre	1 bis 2 Jahre	19 19
	3 bis 5 Jahre	3 bis 5 Jahre	15 15
	6 bis 10 Jahre	6 bis 10 Jahre	3 3
	mehr als 10 Jahre	mehr als 10 Jahre	1 1
	nicht bekannt 2	nicht bekannt	17 19
Welche Vorteile wurden durch den tatbereiten Nehmer – differenziert betrachtet – erlangt?	Bewirtung/ Feiern	Bewirtung/ Feiern	2 2
	Bargeld	Bargeld	88 88
	Reisen/Urlaub	Reisen/ Urlaub	17 17
	Sachzuwendungen	Sachzuwendungen	4 4
	Teilnahme an Veranstaltungen	Teilnahme an Veranstaltungen	13 13
	unbekannt 2		2
		Drogen	1 1
Wie hoch beläuft sich der monetäre Wert der Vorteile auf Nehmerseite?	Nicht erhoben	17.198.057,00 Euro	
Welche Staatsangehörigkeit hatten die tatbereiten Geber jeweils?	Deutsch 2	Deutsch	31 33
		Albanisch	1 1
		Griechisch	1 1
		Türkisch	33 33
	Russisch 2		2
		Serbisch	1 1
	Unbekannt/ungeklärt	Unbekannt/ungeklärt	25 25
Welcher Branche waren die tatbereiten Geber jeweils zuzuordnen?	Automobil 1	Automobil	1
	Bau	Bau	6 6
	Dienstleistungsgewerbe	Dienstleistungsgewerbe	3 3
	Entsorgung	Entsorgung	2 2
	Handel	Handel	1 1
	Handwerk	Handwerk	6 6
	Hotel und Gastronomie 1	Hotel und Gastronomie	1 2
	Konsumgüter	Konsumgüter	1 1
	Maschinenbau	Maschinenbau	2 2
	Medien	Medien	1 1
	Pharma/Gesundheit	Pharma/Gesundheit	2 2
	Technologie (z. B. Software)	Technologie (z. B. Software)	5 5
	Telekommunikation	Telekommunikation	1 1
	Transport und Logistik	Transport und Logistik	2 2
	Versicherungen	Versicherungen	3 3
	Straftäter 2	Straftäter	23 25
	Privatperson	Privatperson	33 33

In welcher Funktion waren die tatbereiten Geber jeweils tätig?	Firmeninhaber		Firmeninhaber	8	8
	Geschäftsführer	1	Geschäftsführer	16	17
	Leitender Angestellter	1	Leitender Angestellter	8	9
	Angestellter		Angestellter	3	3
	Straftäter	2	Straftäter	11	13
	Privatperson		Privatperson	46	46
Bitte treffen Sie konkrete Angaben über die Dauer der korruptiven Verbindung zwischen tatbarem Nehmer und Geber.	bis 1 Monat	4	bis 1 Monat	13	17
	(= i. d. R. situativ)		2 bis 11 Monate	19	19
			1 bis 2 Jahre	29	29
			3 bis 5 Jahre	22	22
			6 bis 10 Jahre	5	5
			keine Angaben	4	4
Welche Vorteile wurden durch den tatbereiten Geber – differenziert betrachtet – erlangt?	Erlangung von Aufträgen		Erlangung von Aufträgen	50	50
	Bezahlung fingierter/ gefälschter Rechnungen		Bezahlung fingierter/ gefälschter Rechnungen	6	6
	Aufenthalts-/ Arbeiterlaubnisse		Aufenthalts-/ Arbeiterlaubnisse	43	43
	Erlangung interner Informationen		Erlangung interner Informationen	1	1
	Beeinflussung der Strafverfolgung		Beeinflussung der Strafverfolgung	13	13
	Erlangung behördlicher Genehmigungen		Erlangung behördlicher Genehmigungen	1	1
			Bankdarlehen	32	32
	unbekannt	2	Drogen	1	3
Wie hoch beläuft sich der monetäre Wert der Vorteile auf Geberseite?	Nicht erhoben		59.139.000,00 Euro		
In wie vielen Verfahren konnte ein Schaden ermittelt werden?				19	19
Wie hoch beläuft sich die Gesamtschadenshöhe?	Nicht erhoben		11.700.556,00 Euro	0,00	Euro
In welcher Art von Dienststelle wurden die Delikte bearbeitet bzw. sind diese in Bearbeitung befindlich?	Korruptionsdienststelle	4	Korruptionsdienststelle	20	24
	WiKri-Dienststelle		WiKri-Dienststelle	6	6
	OK-Dienststelle		OK-Dienststelle	5	5
Wo lag der Ursprung der Ermittlungsverfahren?	Intern (von Amts wegen)				11
	Extern, davon				24
	durch betroffene Stelle				3
	durch andere Behörde				6
	persönliches Umfeld Nehmer				1
	nicht tatbereiter Geber				1
	persönliches Umfeld Geber				2
	Hinweisgeber				5
anonymer Hinweisgeber				6	
Wie viele Verfahren wurden im Berichtsjahr abgeschlossen?		2		7	9
Wie viele Verfahren sind noch nicht abgeschlossen?		2		24	26

Anlage 13: Mitteilung des BKA zum Bundeslagebild Korruption 2007

<http://www.bka.de/>, Stand: 02.03.2009

12.11.2008

Das Bundeskriminalamt teilt mit:

Bundeslagebild Korruption 2007

Bundeskriminalamt veröffentlicht Zahlen für Deutschland

Im Jahr 2007 wurden vom BKA und den Landespolizeidienststellen 9.563 Korruptionsstrafataten und damit 38 % mehr als im Vorjahr (6.895) registriert. Der Anstieg der Fallzahlen ist auf mehrere Großverfahren mit einer Vielzahl festgestellter Einzelstrafataten zurückzuführen. So wurden in einem in Berlin geführten Ermittlungsverfahren im Zusammenhang mit Führerscheinprüfungen nahezu 3.500 Einzelstrafataten erfasst.

Die Anzahl der Ermittlungsverfahren ist dagegen gegenüber dem Vorjahr nahezu konstant geblieben: 1.599 Ermittlungsverfahren wurden im Jahr 2007 gemeldet; 2006 waren es 1.609.

Bei den so genannten Begleitdelikten, also den direkt mit Korruptionsstrafataten zusammenhängenden Straftaten (z. B. Betrugs- und Untreuehandlungen, Urkundenfälschung, Strafvereitelung), wurde im Jahr 2007 mit 1.478 Straftaten (2006: 1.776) der niedrigste Wert in den vergangenen fünf Jahren registriert.

Im Zusammenhang mit Korruptionsstrafataten wurden insgesamt 2.323 Tatverdächtige polizeilich bekannt, davon 1.218 Korruptierende (so genannte „Geber“) und 1.105 Korruptierte (so genannte „Nehmer“).

Die Tatverdächtigen sind den unterschiedlichsten Berufsgruppen und Branchen zuzuordnen; Schwerpunkte liegen wie im Jahr 2006 bei den Gebern im Bau- und Dienstleistungsgewerbe sowie bei den Nehmern im Bereich der öffentlichen Verwaltung.

Bei den Vorteilen auf der Nehmerseite bilden wie in den Vorjahren Sachzuwendungen und Zuwendungen von Bargeld den Schwerpunkt. Das bevorzugte Zielfeld korruptiven Handelns auf der Geberseite lag, ebenso wie in den Vorjahren, im Bereich „Erlangung von Aufträgen“.

Bewertung und Ausblick

Im Jahr 2007 ist, gemessen an den gemeldeten Ermittlungsverfahren, keine gravierende Änderung der Korruptionslage in Deutschland feststellbar. Der Anstieg der Fallzahlen ist durch mehrere Großverfahren mit einer Vielzahl festgestellter Einzelstrafataten zu erklären. Gleichwohl ist - nicht zuletzt durch die mediale Darstellung herausragender nationaler und internationaler Korruptionsfälle - eine zunehmende Sensibilität und gesteigerte Wahrnehmung für das Phänomen und dessen schädliche Auswirkungen zu erkennen. Dies zeigt sich z. B. in der steigenden Zahl der Einrichtung so genannter Compliance-Bereiche in den Unternehmen. Die Tatsache, dass statistisch gesehen die öffentliche Verwaltung schwerpunktmäßig von Korruption betroffen ist, ist auch darauf zurückzuführen, dass dort mittlerweile flächendeckend Anti-Korruptionsprogramme und entsprechende Kontrollsysteme eingeführt wurden.

Positiv ist zu werten, dass der überwiegende Anteil der Verfahren wie in den Vorjahren auf Grund externer Hinweise eingeleitet wurde. Dies zeigt, dass die Bereitschaft zur Anzeige von Korruptionsstrafataten weiter anhält und die diesbezüglichen Sensibilisierungsmaßnahmen Wirkung zeigen.

Durch das Inkrafttreten des Strafrechtsänderungsgesetzes am 01.01.2008 wurden die Delikte Bestechung und Bestechlichkeit (§§ 332, 334 StGB) sowie Bestechung und Bestechlichkeit im wirtschaftlichen Verkehr (§ 299, unter der Voraussetzung des § 300 Satz 2 StGB) in den Straftatenkatalog des Paragraphen 100 a der Strafprozessordnung (StPO) aufgenommen. Dies hat die Ermittlungsmöglichkeiten bei der Bekämpfung der Korruptionskriminalität verbessert und neue Wege der Beweisführung eröffnet. Inwieweit sich dies bereits im Jahr 2008 statistisch auswirkt, bleibt abzuwarten.

BKA-Präsident Jörg Ziercke: „Wettbewerbsverzerrung, Verlust von Arbeitsplätzen, Reputationsverluste ganzer Wirtschaftszweige bis hin zu Vertrauensverlusten in die Funktionsfähigkeit der bestehenden Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung – Korruption hat weitreichende wirtschaftliche und gesellschaftliche Folgen. Ermittlungen gegen internationale Korruptionsgeflechte zeigen zudem, dass die Gewinnspannen in diesem Deliktsfeld enorm hoch sind.“

Im Rahmen der BKA-Herbsttagung vom 12.-14.11.2008, die sich in diesem Jahr dem Thema „Wirtschaftskriminalität und Globalisierung“ widmet, werden Sicherheitsexperten, Vertreter von Polizei, Justiz, Forschung und Lehre bei der Behandlung bedeutender Phänomene der Wirtschaftskriminalität auch auf das Deliktsfeld Korruption eingehen.

Weitere Einzelheiten zur BKA-Herbsttagung finden Sie auf der Homepage des BKA, www.bka.de unter Veranstaltungen, sowie zum Lagebild Korruption unter Berichte und Statistiken -> Kriminalitätslage.

Der deutliche Anstieg der registrierten Straftaten nach § 335 StGB resultiert aus einem in Berlin geführten Ermittlungsverfahren im Zusammenhang mit Führerscheintprüfungen mit fast 3.500 einzelnen Straftaten.

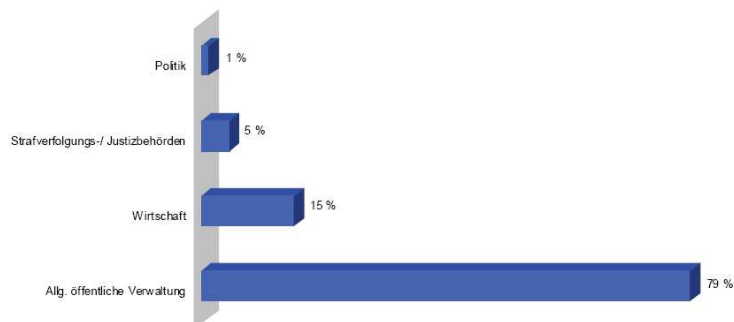
Verstöße gegen internationale Korruptionstatbestände spielten auch im Jahr 2007 eine untergeordnete Rolle. Polizeilich wurden lediglich acht Straftaten nach dem Gesetz zur Bekämpfung der internationalen Bestechung (IntBestG) und eine Straftat nach dem EU-Bestechungsgesetz (EUBestG) bekannt.

In den Deliktsbereichen Wählerbestechung (§ 108b StGB) und Abgeordnetenbestechung (§ 108e StGB) wurden zwei bzw. 37 Straftaten erfasst. Allein 34 dieser Straftaten betreffen ein Ermittlungsverfahren gegen einen Tatverdächtigen.

2.3 Schwerpunkt der Korruption

Der Schwerpunkt der polizeilich bekannt gewordenen Fälle der Korruption betrifft – wie schon in den Jahren zuvor – auch im Jahr 2007 die allgemeine öffentliche Verwaltung². Hierbei standen behördliche Dienstleistungen³ im Vordergrund, gefolgt von den Bereichen "Vergabe öffentlicher Aufträge" und "sonstiges Verwaltungshandeln".

Schwerpunkt der Korruption



² Auf Basis von 4.985 Nennungen.

³ Erteilung behördlicher Genehmigungen (arbeits-, aufenthalts-, fahr- und waffenrechtliche Erlaubnisse etc.).

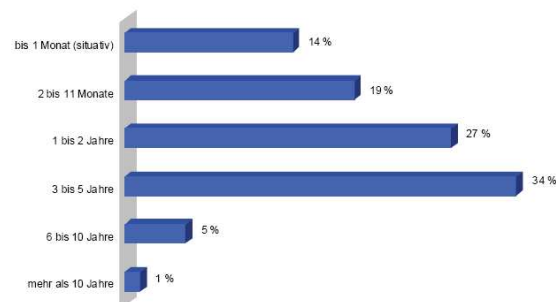
Nationalität

Zu 990 "Gebern" erfolgten Angaben zu deren Nationalität. Danach waren 880 "Geber" deutsche Staatsangehörige und 110 ausländischer Nationalität, wobei türkische Staatsangehörige mit 51 Nennungen die größte Gruppe bilden. Die übrigen 59 Nennungen verteilen sich auf insgesamt 30 Nationalitäten.

2.5 Dauer der korruptiven Verbindung

Zu insgesamt 986 korruptiven Verbindungen erfolgten Angaben zu deren Dauer. Eine relativ hohe Anzahl von "Nehmern" stand über einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren in einer korruptiven Beziehung zum "Geber". Dies deckt sich mit entsprechenden Feststellungen der vergangenen Jahre. Der Umstand, dass diese Beziehungen nicht frühzeitiger aufgedeckt wurden, kann als Indiz für die Konspiration der Tathandlungen und für unzureichende Frühwarn- und Kontrollmaßnahmen gewertet werden. Es zeigt zudem die besondere Bedeutung, die dem in der Regel zeitintensiven Aufbau von Vertrauensverhältnissen für korruptive Handlungen zukommt. Hier gilt es, die bestehenden Frühwarn- und Kontrollmechanismen konsequent weiterzuentwickeln.

Dauer der korruptiven Verbindung

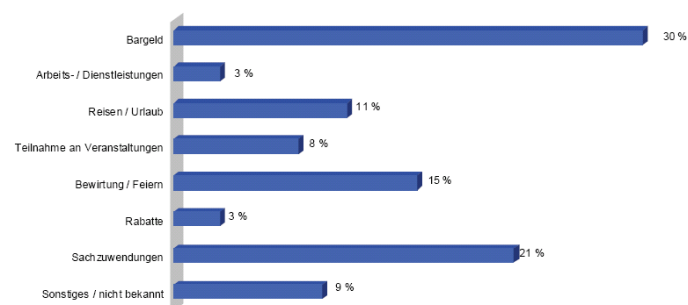


2.6 Art und Höhe der Vorteile

2.6.1 "Nehmer"

Die Darstellung basiert auf 1.349 Aussagen zur Art der Vorteile auf Nehmerseite (Mehrfachnennungen waren möglich). Sachzuwendungen und Zuwendungen von Bargeld bilden den Schwerpunkt.

Art der Vorteile⁶



Der monetäre Gesamtwert der auf Nehmerseite erzielten Vorteile bezieht sich im Berichtsjahr auf rund 44 Millionen Euro⁷ und liegt damit um rund vier Millionen unter dem Wert des Vorjahrs (48 Millionen Euro).

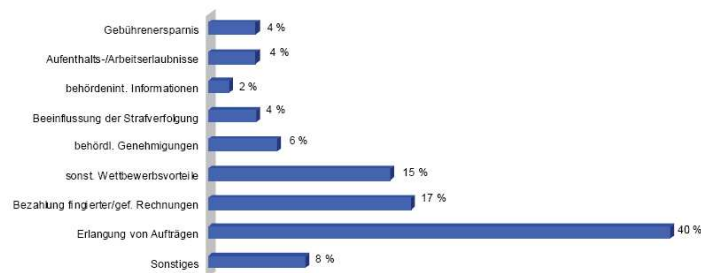
⁶ Unter dem Begriff "Sonstiges" werden die materiellen und immateriellen Zuwendungen erfasst, welche in der Auflistung nicht explizit ausgewiesen sind (z. B. Bordellbesuche, Drogen, Aussetzung von Mietzahlungen).

⁷ Summe der Zulieferungen von 14 Ländern.

2.6.2 "Geber"

Die Darstellung basiert auf 1.616 Aussagen zur Art der Vorteile (Mehrfachnennungen waren möglich). Der Schwerpunkt lag im Berichtsjahr eindeutig im Bereich "Erlangung von Aufträgen", gefolgt von den Bereichen "Bezahlung fingierter Rechnungen" und "sonstige Wettbewerbsvorteile". Im Mehrjahresvergleich ist festzustellen, dass die "Erlangung von Aufträgen" das bevorzugte Zielfeld korruptiven Handelns darstellt.

Art der Vorteile



Die Summe der materiellen Vorteile auf Geberseite beziffert sich auf 117 Millionen Euro⁸ und liegt somit rund 13% unter dem Wert des Vorjahrs (134 Millionen Euro).

2.7 Verfahrensbezogene Erkenntnisse

Bei rund zwei Dritteln (1.032 Verfahren) der gemeldeten Korruptionsverfahren erfolgte die Verfahrenseinleitung aufgrund externer Hinweise. Der Hauptanteil entfiel hierbei auf anonyme Hinweisgeber (219 Verfahren), Hinweise anderer Behörden (211 Verfahren) sowie sonstige Hinweisgeber (131 Verfahren).

567 Ermittlungsverfahren wurden von Amts wegen eingeleitet. Wie in den Vorjahren wurde der überwiegende Teil der Verfahren bei Spezialdienststellen für Korruptionsbekämpfung geführt (828 Verfahren), gefolgt von Dienststellen zur Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität (257 Verfahren) und von eigens eingesetzten Ermittlungsgruppen (162 Verfahren).

⁸ Summe der Zulieferungen von 10 Ländern.

Anlage 15: Über Transparency International

<http://www.transparency.de/UEber-uns.44.0.html>,

Stand: 10.02.2009

Über Transparency International

Transparency International (www.transparency.org) ist eine gemeinnützige, parteipolitisch unabhängige Bewegung von gleichgesinnten Menschen aus aller Welt, die sich dem globalen Kampf gegen die Korruption verschrieben haben. Transparency International wurde 1993 von Dr. Peter Eigen und seinen Mitsreiterinnen und Mitsreitern in London und Berlin gegründet und ist international tätig.

Das Internationale Sekretariat von Transparency International trägt die globale Arbeit der Organisation. Es unterstützt und koordiniert die Arbeit der Nationalen Sektionen, die heute in über 90 Ländern eigenständig tätig sind.

Die Nationalen Sektionen sind an der Willensbildung von Transparency International auf internationaler Ebene voll beteiligt. Transparency International arbeitet mit vielen nationalen und internationalen Organisationen zusammen - einschließlich der Europäischen Union, den Vereinten Nationen, der OECD, der Weltbank, den Regionalen Entwicklungsbanken und der Internationalen Handelskammer (ICC) in Paris.

Transparency International stellt auch das Sekretariat der Internationalen Anti-Korruptionskonferenzen (IACC), die alle zwei Jahre unter großer internationaler Beteiligung stattfinden.

Mit dem Integrity Award würdigt Transparency International jedes Jahr den Mut und die Arbeit vieler Einzelpersonen und Organisationen im Kampf gegen Korruption. Die Gewinner des Integrity Awards sollen als Vorbilder im Kampf gegen Korruption gelten, denn ihre Arbeit zeigt, dass Korruption überwunden werden kann.

Anlage 16: Korruptionsindices

<http://www.transparency.de/Korruptionsindices.382.0.html>, Stand: 10.02.2009

Korruptionsindices

Korruptionswahrnehmungsindex/Corruption Perceptions Index (CPI)

Der Corruption Perceptions Index (CPI) von Transparency International listet Länder nach dem Grad auf, in dem dort Korruption bei Amtsträgern und Politikern wahrgenommen wird. Es ist ein zusammengesetzter Index, der sich auf verschiedene Umfragen und Untersuchungen stützt, die von neun unabhängigen Institutionen durchgeführt wurden. Es wurden Geschäftsleute sowie Länderanalysten befragt und Umfragen mit Staatsbürgern im In- und Ausland miteinbezogen. Einen Überblick über alle bisher erschienenen Indices sowie sämtliche verfügbare Daten finden Sie im Internet Center for Corruption Research.

Bribe Payers Index (BPI)

Der Transparency International Bribe Payers Index (BPI) listet die führenden Exportstaaten hinsichtlich der Bereitschaft ihrer Unternehmen im Ausland auf, Bestechungsgelder an ranghohe Amtsträger in zentralen Schwellenländern zu zahlen. Die im BPI dargestellten Länder werden nach dem Durchschnittswert aufgelistet, der sich aus den Antworten der Befragten auf folgende Untersuchungsfrage ergibt: „Bitte geben Sie für die Ihnen vertrauten Wirtschaftssektoren an, wie wahrscheinlich es ist, dass Unternehmen aus den folgenden Ländern Bestechungsgelder zahlen oder anbieten, um in diesem Land Geschäfte abzuschließen oder im Geschäft zu bleiben.“

Globales Korruptionsbarometer

Das Globale Korruptionsbarometer versucht Auswirkungen von Korruption in verschiedenen Lebensbereichen festzustellen, die Erwartungen in Bezug auf Korruption zu erfahren und die Prioritäten der Korruptionsbekämpfung zu erfragen. Im Gegensatz zu dem Korruptionswahrnehmungsindex (CPI) können Differenzierungen in einzelnen Bereichen vorgenommen werden: etwa politischen, privaten und familiären oder wirtschaftlichen. Werden beim CPI ausschließlich Experten und Entscheidungsträger befragt, ist für das Korruptionsbarometer die Einschätzung eines Bevölkerungsdurchschnitts die Grundlage.

Anlage 17: **Global Corruption Barometer** **Häufig gestellte Fragen und Antworten**

http://www.transparency.de/fileadmin/pdfs/Korruptionsindices/FAQs_GCB_07_deutsch_01.pdf, Stand:
10.02.2009

Transparency International *Global Corruption Barometer* 2007 **Häufig gestellte Fragen und Antworten**

Was ist das TI Global Corruption Barometer?

Das TI Global Corruption Barometer 2007 (kurz: das Barometer) ist die fünfte Erhebungswelle einer Meinungsumfrage, die die Wahrnehmungen und Erfahrungen der allgemeinen Bevölkerung in Bezug auf Korruption untersucht. In diesem Jahr wurden etwa 63.000 Personen in 60 Ländern befragt. Im Barometer 2007 wird gefragt, welche öffentlichen Sektoren am korruptesten eingeschätzt werden, wie sich Korruptionsniveaus zukünftig entwickeln und wie gut die jeweilige Regierung Korruption bekämpft. Das Barometer untersucht außerdem die Erfahrung der Menschen mit Bestechung, indem abgefragt wird, wie oft Bürgern Schmiergelder abverlangt werden, wenn sie öffentliche Dienstleistungen in Anspruch nehmen.
FAQ - TI Global Corruption Barometer 2007

Wer hat die Umfrage durchgeführt?

Die Umfrage wurde für Transparency International von Gallup International als Teil der "Voice of the People" Umfrage durchgeführt. Gallup arbeitet mit seinen Partnern in den jeweiligen Ländern zusammen, um das Barometer zu übersetzen und durchzuführen. In einzelnen Fällen stützt sich TI auf weitere angesehene Meinungsforschungsinstitute, um die Barometer-Umfrage im jeweiligen Land durchzuführen. 2007 beauftragte TI zusätzliche Umfragen in Armenien, Georgien, Kambodscha, und Litauen.

Wer wurde für das Barometer befragt?

Das TI Global Corruption Barometer ist eine Meinungsumfrage, bei der die allgemeine Bevölkerung befragt wird und nicht Experten. In jedem Land, in dem die Umfrage durchgeführt wurde, wurde eine repräsentative Stichprobe der allgemeinen Bevölkerung befragt. Teilgenommen haben Männer und Frauen ab einem Alter von 15 Jahren. Einige Stichproben wurden landesweit und andere nur in Städten gezogen; alle Stichproben wurden so gewichtet, dass sie mit der nationalen und der weltweiten Bevölkerung übereinstimmen.

Welche Länder/Territorien sind in das Barometer 2007 neu aufgenommen worden?

Die neuen Länder im Global Corruption Barometer 2007 sind: Bosnien-Herzegowina, Ecuador, Ghana, Guatemala, Irland, Kambodscha, Litauen und Vietnam. Die Daten von Armenien und Georgien wurden aus Zeitgründen nicht in das Barometer aufgenommen, werden aber bald verfügbar sein.

Welche Länder/Territorien aus dem Barometer 2006 sind nicht in das Barometer 2007 aufgenommen worden?

Folgende Länder sind in das Barometer 2006, aber nicht in das Barometer 2007 aufgenommen worden: Chile, Fidschi, Gabun, Israel, Kenia, Kongo, Marokko, Mexiko, Paraguay und Taiwan.

Warum sind Länder, die in vorherigen Ausgaben des Barometers einbezogen waren, nicht in das Barometer 2007 aufgenommen worden?

TI stützt sich auf Gallup International, um die Feldforschung des Barometers mit seinem Netzwerk von Partnern weltweit durchführen zu lassen. In einigen Fällen sind diese Partner aus finanziellen, organisatorischen oder politischen Gründen nicht in der Lage, Umfragen in einem Land und in einem bestimmten Jahr durchzuführen. Außerdem haben sich manche Meinungsforschungsinstitute, die in einigen Ländern zusätzlich zur Durchführung von Umfragen beauftragt worden waren, wieder zurückgezogen.

Kann mein Land zum TI Global Corruption Barometer hinzugefügt werden?

Theoretisch bestehen keinerlei Einschränkungen, welche Länder in die Umfrage aufgenommen werden können. Wenn Gallup International keine Umfrage in einem bestimmten Land durchführen konnte, haben TI Chapter oder andere Organisationen in einigen Erhebungswellen des Barometers die Umfrage im FAQ - TI Global Corruption Barometer 2007 ³ jeweiligen Land durchgeführt. Sofern es die Finanzierung erlaubt, hofft TI, in jedem Jahr weitere Länder in die Barometer-Umfrage aufzunehmen, v. a. mehr Entwicklungsländer.

Kann das Barometer mit Umfragen aus vorherigen Jahren verglichen werden?

Ja, das Barometer erlaubt es, Trends im Zeitverlauf zu ermitteln, wenn Fragen über Jahre wiederholt worden sind. Das Barometer ist in seiner fünften Erhebungswelle und ermöglicht daher eine Einschätzung der Veränderungen, welche Institutionen von der Allgemeinheit im Verlauf der Zeit als besonders korrupt betrachtet werden, welche Entwicklungen der Korruption erwartet werden und wie groß der Anteil der Bürger ist, die Schmiergelder zahlen, um öffentliche Dienste in Anspruch zu nehmen.

Was macht das TI Global Corruption Barometer einzigartig?

Das TI Global Corruption Barometer ist die einzige weltweite Bevölkerungsumfrage zu Wahrnehmungen und Erfahrungen von und mit Korruption. Als Umfrage unter der allgemeinen Bevölkerung, die dieses Jahr wieder in über 60 Ländern durchgeführt wurde, bietet das Barometer Anhaltspunkte für den relativen Erfolg von Anstrengungen, Korruption auf der ganzen Welt zu bekämpfen.

Wie gewährleistet TI die Qualität des Barometers?

Der Fragebogen des Barometers wird von einem wissenschaftlichen Beirat geprüft, der aus international anerkannten Experten aus der Korruptionsforschung, der Ökonometrie und der Statistik besteht. Mitglieder dieses Beirats machen Vorschläge für die Verbesserung des Barometers, aber letztendlich entscheidet TI über das Untersuchungsdesign und seinen Gebrauch. Gallup International, die die Umfrage im Auftrag von TI durchführt, kontrolliert im Rahmen ihrer Sorgfaltspflicht die Daten, wenn sie die Umfrage „Voice of the people“ durchführt.

Wie unterscheidet sich das TI Global Corruption Barometer vom TI Corruption Perceptions Index?

Das Barometer analysiert die Meinungen der allgemeinen Bevölkerung, während der Corruption Perceptions Index (CPI) die Ansichten von Experten wiedergibt. Während das Barometer auch individuelle Erfahrungen mit Alltagskorruption untersucht, reflektiert der CPI die Wahrnehmungen von informierten Beobachtern über Korruption im öffentlichen Sektor und in der Politik. Trotz dieser Unterschiede korrelieren die Ergebnisse beider Umfragen jedes Jahr erheblich (der statistische Korrelationskoeffizient beträgt 0.66 für 2007).

Wie unterscheidet sich das TI Global Corruption Barometer vom TI Bribe Payers Index?

Das Barometer ist eine allgemeine Bevölkerungsumfrage, während der Bribe Payers Index (BPI) Wirtschaftsexperten befragt. Das Barometer gibt die Ansichten der allgemeinen Öffentlichkeit über Korruption und deren Einfluss auf ihr Leben, sowie die eigene Erfahrung mit Korruption wieder. Der BPI ist ein Maß für die Meinung von Insidern bezüglich der Angebotsseite von Korruption und beinhaltet keine Massenumfragedaten.

Wie unterscheidet sich das TI Global Corruption Barometer vom TI Global Corruption Report (GCR)?

Der TI Barometer erfragt Meinungen und Erfahrungen der Bürger im Zusammenhang mit Korruption, während der Global Corruption Report (GCR) eine Publikation über eine eingehende Einschätzung des Standes von Korruption weltweit ist. In die jüngsten Erhebungswellen des Global Corruption Barometer wurden zusätzliche Fragen aufgenommen, die auf das Schwerpunktthema des GCR zugeschnitten waren, um die Analyse des Reports zu ergänzen. Der letzte Global Corruption Report, der einige Ergebnisse des Barometers einbezieht, ist im Mai 2007 veröffentlicht worden.

Anlage 18: Corruption Perceptions Index (CPI) 2008

<http://www.transparency.de/Tabellarisches-Ranking.1237.0.html>, Stand: 10.02.2009

Corruption Perceptions Index 2008
Datum: 23.09.08

Rang	Land	CPI 2008 Punktwert	Standard- abweichung	Vertrauens- intervall	Zahl der Umfragen
1	Dänemark	9.3	0.2	9.1 - 9.4	6
1	Schweden	9.3	0.1	9.2 - 9.4	6
1	Neuseeland	9.3	0.2	9.2 - 9.5	6
4	Singapur	9.2	0.3	9.0 - 9.3	9
5	Finnland	9	0.8	8.4 - 9.4	6
5	Schweiz	9	0.4	8.7 - 9.2	6
7	Island	8.9	0.9	8.1 - 9.4	5
7	Niederlande	8.9	0.5	8.5 - 9.1	6
9	Australien	8.7	0.7	8.2 - 9.1	8
9	Kanada	8.7	0.5	8.4 - 9.1	6
11	Luxemburg	8.3	0.8	7.8 - 8.8	6
12	Österreich	8.1	0.8	7.6 - 8.6	6
12	Hongkong	8.1	1	7.5 - 8.6	8
14	Deutschland	7.9	0.6	7.5 - 8.2	6
14	Norwegen	7.9	0.6	7.5 - 8.3	6
16	Irland	7.7	0.3	7.5 - 7.9	6
16	Großbritannien	7.7	0.7	7.2 - 8.1	6
18	USA	7.3	0.9	6.7 - 7.7	8
18	Japan	7.3	0.5	7.0 - 7.6	8
18	Belgien	7.3	0.2	7.2 - 7.4	6
21	St. Lucia	7.1	0.4	6.6 - 7.3	3
22	Barbados	7	0.5	6.5 - 7.3	4
23	Frankreich	6.9	0.7	6.5 - 7.3	6
23	Chile	6.9	0.5	6.5 - 7.2	7
23	Uruguay	6.9	0.5	6.5 - 7.2	5
26	Slowenien	6.7	0.5	6.5 - 7.0	8
27	Estland	6.6	0.7	6.2 - 6.9	8
28	Spanien	6.5	1	5.7 - 6.9	6
28	Katar	6.5	0.9	5.6 - 7.0	4
28	St. Vincent und die Grenadinen	6.5	1.5	4.7 - 7.3	3
31	Zypern	6.4	0.8	5.9 - 6.8	3
32	Portugal	6.1	0.9	5.6 - 6.7	6
33	Israel	6	0.6	5.6 - 6.3	6

33	Dominica	6	1.3	4.7 - 6.8	3
35	Vereinigte Arabische Emirate	5.9	1.4	4.8 - 6.8	5
36	Botswana	5.8	1	5.2 - 6.4	6
36	Puerto Rico	5.8	1.1	5.0 - 6.6	4
36	Malta	5.8	0.6	5.3 - 6.3	4
39	Taiwan	5.7	0.5	5.4 - 6.0	9
40	Südkorea	5.6	1.1	5.1 - 6.3	9
41	Mauritius	5.5	1.1	4.9 - 6.4	5
41	Oman	5.5	1.4	4.5 - 6.4	5
43	Macao	5.4	1.4	3.9 - 6.2	4
43	Bahrain	5.4	1.1	4.3 - 5.9	5
45	Bhutan	5.2	1.1	4.5 - 5.9	5
45	Tschechische Republik	5.2	1	4.8 - 5.9	8
47	Malaysia	5.1	1.1	4.5 - 5.7	9
47	Costa Rica	5.1	0.4	4.8 - 5.3	5
47	Ungarn	5.1	0.6	4.8 - 5.4	8
47	Jordanien	5.1	1.9	4.0 - 6.2	7
47	Kapverdische Inseln	5.1	1.6	3.4 - 5.6	3
52	Slowakei	5	0.7	4.5 - 5.3	8
52	Lettland	5	0.3	4.8 - 5.2	6
54	Südafrika	4.9	0.5	4.5 - 5.1	8
55	Seychellen	4.8	1.7	3.7 - 5.9	4
55	Italien	4.8	1.2	4.0 - 5.5	6
57	Griechenland	4.7	0.6	4.2 - 5.0	6
58	Türkei	4.6	0.9	4.1 - 5.1	7
58	Litauen	4.6	1	4.1 - 5.2	8
58	Polen	4.6	1	4.0 - 5.2	8
61	Namibia	4.5	1.1	3.8 - 5.1	6
62	Samoa	4.4	0.8	3.4 - 4.8	3
62	Kroatien	4.4	0.7	4.0 - 4.8	8
62	Tunesien	4.4	1.6	3.5 - 5.5	6
65	Kuwait	4.3	1.4	3.3 - 5.2	5
65	Kuba	4.3	0.9	3.6 - 4.8	4
67	Ghana	3.9	0.8	3.4 - 4.5	6
67	Georgien	3.9	1.2	3.2 - 4.6	7
67	El Salvador	3.9	1	3.2 - 4.5	5
70	Rumänien	3.8	0.8	3.4 - 4.2	8
70	Kolumbien	3.8	1	3.3 - 4.5	7
72	Bulgarien	3.6	1.1	3.0 - 4.3	8
72	Mazedonien	3.6	1.1	2.9 - 4.3	6
72	Peru	3.6	0.6	3.4 - 4.1	6
72	Mexiko	3.6	0.4	3.4 - 3.9	7
72	China	3.6	1.1	3.1 - 4.3	9
72	Surinam	3.6	0.6	3.3 - 4.0	4
72	Trinidad und Tobago	3.6	0.7	3.1 - 4.0	4
72	Swasiland	3.6	1.1	2.9 - 4.3	4
80	Burkina Faso	3.5	1	2.9 - 4.2	7
80	Brasilien	3.5	0.6	3.2 - 4.0	7
80	Saudi Arabien	3.5	0.7	3.0 - 3.9	5

80	Thailand	3.5	0.8	3.0 - 3.9	9
80	Marokko	3.5	0.8	3.0 - 4.0	6
85	Senegal	3.4	0.9	2.9 - 4.0	7
85	Panama	3.4	0.6	2.8 - 3.7	5
85	Serbien	3.4	0.8	3.0 - 4.0	6
85	Montenegro	3.4	1	2.5 - 4.0	5
85	Madagascar	3.4	1.1	2.8 - 4.0	7
85	Albanien	3.4	0.1	3.3 - 3.4	5
85	Indien	3.4	0.3	3.2 - 3.6	10
92	Algerien	3.2	0.3	2.9 - 3.4	6
92	Bosnien- Herzegowina	3.2	0.6	2.9 - 3.5	7
92	Sri Lanka	3.2	0.5	2.9 - 3.5	7
92	Lesotho	3.2	1	2.3 - 3.8	5
96	Gabun	3.1	0.3	2.8 - 3.3	4
96	Mali	3.1	0.4	2.8 - 3.3	6
96	Jamaika	3.1	0.3	2.8 - 3.3	5
96	Guatemala	3.1	1.2	2.3 - 4.0	5
96	Benin	3.1	0.5	2.8 - 3.4	6
96	Kiribati	3.1	0.5	2.5 - 3.4	3
102	Tansania	3	0.6	2.5 - 3.3	7
102	Libanon	3	1	2.2 - 3.6	4
102	Ruanda	3	0.4	2.7 - 3.2	5
102	Dominikanische Republik	3	0.4	2.7 - 3.2	5
102	Bolivien	3	0.3	2.8 - 3.2	6
102	Dschibuti	3	0.7	2.2 - 3.3	4
102	Mongolei	3	0.5	2.6 - 3.3	7
109	Armenien	2.9	0.4	2.6 - 3.1	7
109	Belize	2.9	1.2	1.8 - 3.7	3
109	Argentinien	2.9	0.7	2.5 - 3.3	7
109	Vanuatu	2.9	0.5	2.5 - 3.2	3
109	Salomoninseln	2.9	0.5	2.5 - 3.2	3
109	Moldawien	2.9	1.1	2.4 - 3.7	7
115	Mauretanien	2.8	1.2	2.2 - 3.7	7
115	Malediven	2.8	1.7	1.7 - 4.3	4
115	Niger	2.8	0.5	2.4 - 3.0	6
115	Malawi	2.8	0.6	2.4 - 3.1	6
115	Sambia	2.8	0.4	2.5 - 3.0	7
115	Ägypten	2.8	0.7	2.4 - 3.2	6
121	Togo	2.7	1.4	1.9 - 3.7	6
121	Vietnam	2.7	0.7	2.4 - 3.1	9
121	Nigeria	2.7	0.5	2.3 - 3.0	7
121	São Tomé und Príncipe	2.7	0.6	2.1 - 3.1	3
121	Nepal	2.7	0.5	2.4 - 3.0	6
126	Indonesien	2.6	0.6	2.3 - 2.9	10
126	Honduras	2.6	0.5	2.3 - 2.9	6
126	Äthiopien	2.6	0.6	2.2 - 2.9	7
126	Uganda	2.6	0.7	2.2 - 3.0	7
126	Guyana	2.6	0.2	2.4 - 2.7	4
126	Libyen	2.6	0.6	2.2 - 3.0	5

126	Eritrea	2.6	1.3	1.7 - 3.6	5
126	Mosambik	2.6	0.4	2.4 - 2.9	7
134	Nicaragua	2.5	0.4	2.2 - 2.7	6
134	Pakistan	2.5	0.7	2.0 - 2.8	7
134	Komoren	2.5	0.8	1.9 - 3.0	3
134	Ukraine	2.5	0.5	2.2 - 2.8	8
138	Paraguay	2.4	0.5	2.0 - 2.7	5
138	Liberia	2.4	0.7	1.8 - 2.8	4
138	Tonga	2.4	0.4	1.9 - 2.6	3
141	Jemen	2.3	0.7	1.9 - 2.8	5
141	Kamerun	2.3	0.7	2.0 - 2.7	7
141	Iran	2.3	0.5	1.9 - 2.5	4
141	Philippinen	2.3	0.4	2.1 - 2.5	9
145	Kasachstan	2.2	0.7	1.8 - 2.7	6
145	Osttimor	2.2	0.4	1.8 - 2.5	4
147	Syrien	2.1	0.6	1.6 - 2.4	5
147	Bangladesch	2.1	0.5	1.7 - 2.4	7
147	Russland	2.1	0.6	1.9 - 2.5	8
147	Kenia	2.1	0.4	1.9 - 2.4	7
151	Laos	2	0.5	1.6 - 2.3	6
151	Ecuador	2	0.3	1.8 - 2.2	5
151	Papua-Neuguinea	2	0.6	1.6 - 2.3	6
151	Tadschikistan	2	0.5	1.7 - 2.3	8
151	Zentralafrikanische Republik	2	0.3	1.9 - 2.2	5
151	Elfenbeinküste	2	0.7	1.7 - 2.5	6
151	Weißrußland	2	0.7	1.6 - 2.5	5
158	Aserbaidshjan	1.9	0.4	1.7 - 2.1	8
158	Burundi	1.9	0.7	1.5 - 2.3	6
158	Republik Kongo	1.9	0.1	1.8 - 2.0	6
158	Sierra Leone	1.9	0.1	1.8 - 2.0	5
158	Venezuela	1.9	0.1	1.8 - 2.0	7
158	Guinea-Bissau	1.9	0.2	1.8 - 2.0	3
158	Angola	1.9	0.5	1.5 - 2.2	6
158	Gambia	1.9	0.6	1.5 - 2.4	5
166	Usbekistan	1.8	0.7	1.5 - 2.2	8
166	Turkmenistan	1.8	0.5	1.5 - 2.2	5
166	Simbabwe	1.8	0.5	1.5 - 2.1	7
166	Kambodscha	1.8	0.2	1.7 - 1.9	7
166	Kirgisistan	1.8	0.2	1.7 - 1.9	7
171	Demokratische Republik Kongo	1.7	0.2	1.6 - 1.9	6
171	Äquatorialguinea	1.7	0.2	1.5 - 1.8	4
173	Guinea	1.6	0.4	1.3 - 1.9	6
173	Tschad	1.6	0.2	1.5 - 1.7	6
173	Sudan	1.6	0.2	1.5 - 1.7	6
176	Afghanistan	1.5	0.3	1.1 - 1.6	4
177	Haiti	1.4	0.4	1.1 - 1.7	4
178	Irak	1.3	0.3	1.1 - 1.6	4
178	Burma/Myanmar	1.3	0.4	1.0 - 1.5	4
180	Somalia	1	0.6	0.5 - 1.4	4

Anlage 19: The BPI Results 2008

<http://www.transparency.de/2-1-The-BPI-2008-Results.1290.0.html>, Stand: 10.02.2009

Rank	Country / territory	BPI 2008 score	Standard Deviation	Confidence Interval 95% (Lower Bound - Upper Bound)
1	Belgium	8.8	2.0	8.5 - 9.0
1	Canada	8.8	1.8	8.5 - 9.0
3	Netherlands	8.7	1.98	8.4 - 8.9
3	Switzerland	8.7	1.98	8.4 - 8.9
5	Germany	8.6	2.14	8.4 - 8.8
5	United Kingdom	8.6	2.10	8.4 - 8.7
5	Japan	8.6	2.11	8.3 - 8.8
8	Australia	8.5	2.23	8.2 - 8.7
9	France	8.1	2.48	7.9 - 8.3
9	Singapore	8.1	2.60	7.8 - 8.4
9	United States	8.1	2.43	7.9 - 8.3
12	Spain	7.9	2.49	7.6 - 8.1
13	Hong Kong	7.6	2.67	7.3 - 7.9
14	South Africa	7.5	2.78	7.1 - 8.0
14	South Korea	7.5	2.79	7.1 - 7.8
14	Taiwan	7.5	2.76	7.1 - 7.8
17	Italy	7.4	2.89	7.1 - 7.7
17	Brazil	7.4	2.78	7.0 - 7.7
19	India	6.8	3.31	6.4 - 7.3
20	Mexico	6.6	2.97	6.1 - 7.2
21	China	6.5	3.35	6.2 - 6.8
22	Russia	5.9	3.66	5.2 - 6.6

Cluster Analysis

As in previous editions of the BPI, cluster analysis was applied to gain greater insight into the 2008 BPI results

Cluster analysis of the 2008 BPI groups countries whose companies exhibit similar tendencies to engage in bribery when operating abroad. This analysis produced four groups of countries. Cluster 1 consists of countries from which companies are least likely to bribe when doing business abroad and Cluster 4 comprises those that are most likely to bribe, according to the senior business executives surveyed.

Cluster 1: Australia, Belgium, Canada, Germany, Japan, the Netherlands, Switzerland and the United Kingdom.

Cluster 2: France, Singapore, Spain and the United States.

Cluster 3: Brazil, Hong Kong, Italy, South Africa, South Korea and Taiwan.

Cluster 4: China, India, Mexico and Russia.

It is important to note that although Cluster 1 represents the best performers among the 22 countries, the BPI highlights that companies from all countries in the survey show some likelihood to pay bribes. As such, all countries need to improve their enforcement of anti-corruption legislation governing the private sector, and no company can be complacent about the strength of its anti-corruption systems along its entire supply chain.

Foreign bribery as viewed by regions

When assessed on a regional rather than global basis, four regional groupings of senior business executives offered somewhat distinct views of the likelihood of foreign companies to bribe.

- Africa and Middle East: Respondents in these countries (Egypt, Ghana, Morocco, Nigeria, Senegal and South Africa) suggested that when operating in the African continent, companies from the Netherlands and Japan are the least likely to engage in bribery. At the bottom of their ranking were companies from India. It is worth noting that South African companies were seen as likely to pay bribes when doing business abroad within the region.
- Asia Pacific: According to the informed perception of business executives interviewed in these countries (India, Indonesia, Japan, Malaysia, Pakistan, the Philippines, Singapore and South Korea), companies from Germany and Canada are seen to be the least likely to pay bribes. By comparison, companies from China were judged to be most likely to pay bribes when doing business in the region.
- Europe and the United States: For respondents in these countries (the Czech Republic, France, Germany, Hungary, Poland, Russia, the United States and the United Kingdom), Swiss and Belgian companies are seen to be the least likely to engage in bribery, while companies at the bottom include those from China. Italian companies are also judged to be more likely to bribe in this region than many of their European neighbours.
- Latin America: For Latin American executives (Argentina, Brazil, Chile and Mexico), Chinese companies were viewed as the most likely to engage in bribery when doing business in the region, while German companies were seen as the least prone to engage in such practices.

Africa and Middle East	
Country/Territory	Score
Netherlands	9,1
Japan	9,0
Belgium	8,9
Germany	8,8
United Kingdom	8,8
United States	8,6
Spain	8,4
France	8,3
Italy	8,1
China	7,8
South Africa	7,7
India	7,5
Asia Pacific	
Country/Territory	Score
Germany	8,7
Canada	8,6
France	8,4
Japan	8,4
Australia	8,3

United Kingdom	8,3
Singapore	8,1
Hong Kong	7,7
Italy	7,6
Taiwan	7,5
South Korea	7,4
India	6,5
China	6,0
Europe and the United States	
Country/Territory	Score
Belgium	8,5
Switzerland	8,5
Germany	8,4
Netherlands	8,4
United Kingdom	8,3
France	7,8
United States	7,6
Spain	7,5
Italy	6,5
China	5,6
Latin America	
Country/Territory	Score
Germany	8,4
United States	7,9
France	7,8
Brazil	7,5
Italy	7,5
Spain	7,4
China	7,3

Literaturverzeichnis

Ax, Thomas/Schneider, Matthias:

Rechtshandbuch Korruptionsbekämpfung: Prävention -
Vergabeverfahren - Sanktionen - Selbstreinigung, Berlin 2006
[Rechtshandbuch Korruptionsbekämpfung]

Bannenberg, Britta:

Korruption in Deutschland und ihre strafrechtliche Kontrolle: eine
kriminologisch-strafrechtliche Analyse, in:
Bundeskriminalamt/Kriminaltechnisches Institut (Hrsg.): Polizei und
Forschung, Bd. 18, Neuwied und Kriftel 2002
[Korruption in Deutschland]

Bannenberg, Britta/Schaupensteiner, Wolfgang:

Korruption in Deutschland: Portrait einer Wachstumsbranche, 3.
Aufl., München 2007
[Portrait einer Wachstumsbranche]

Bekemann, Uwe:

Kommunale Korruptionsbekämpfung, Stuttgart 2007

Benz, Arthur/Seibel, Wolfgang:

Zwischen Kooperation und Korruption: Abweichendes Verhalten in
der Verwaltung, 1. Aufl., Baden-Baden 1992
[Zwischen Kooperation und Korruption]

Brenneisen, Hartmut/Hahn, Alexander:

Korruption: Ansätze zur präventiven und repressiven Bekämpfung
korruptiver Strukturen, in: Polizei und Sicherheitsmanagement 4, 1.
Auflage, Münster 2008

[Korruption]

Bundeskriminalamt:

Bundeslagebild Korruption 2007: Kurzfassung des
Bundeslageberichtes Korruption 2007,

<http://www.bka.de/lageberichte/ko/blkorruption2007.pdf>, Stand:
02.03.2009

[Bundeslagebild Korruption 2007]

Bundeskriminalamt/Kriminaltechnisches Institut:

Polizeiliche Kriminalstatistik Bundesrepublik Deutschland:
Berichtsjahr 2007, 55. Ausgabe, Wiesbaden 2008,

http://www.bka.de/pks/pks2007/download/pks-jb_2007_bka.pdf,
Stand: 10.02.2009

[PKS]

Bundesministerium des Innern:

Empfehlungen zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung,
http://www.bmi.bund.de/cln_012/nn_1205064/Internet/Content/Common/Anlagen/Lexikon/empfehlungen_zur_richtline_korruptionspraevention_de,templated=raw,property=publicationFile.pdf/empfehlungen_zur_richtline_korruptionspraevention_de.pdf, Stand:

02.03.2009

[BMI, Empfehlung]

Bundesministerium des Innern:

Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der
Bundesverwaltung,

http://www.bmi.bund.de/cln_012/nn_1205064/Internet/Content/Common/Anlagen/Lexikon/Richtlinie_zur_Korruptionspraevention_in_der_Bundesverwaltung,templated=raw,property=publicationFile

[.pdf/Richtlinie zur Korruptionspraevention in der Bundesverwaltung.pdf](#), Stand 02.03.2009

[BMI, Richtlinie der Bundesregierung]

Claussen, Hans Rudolf/Ostendorf, Heribert u.a.:

Korruption im öffentlichen Dienst: ein Überblick, 2. Aufl., Köln u.a.
2002

[Korruption im öffentlichen Dienst]

Dölling, Dieter:

Handbuch der Korruptionsprävention für Wirtschaftsunternehmen
und öffentliche Verwaltung, München 2007

[Handbuch der Korruptionsprävention]

Fiebig, Helmut/Junker, Heinrich:

Korruption und Untreue im öffentlichen Dienst: Erkennen -
Bekämpfen - Vorbeugen, 2. Aufl., Berlin 2004

[Korruption und Untreue]

Freund, Matthias/Kallmayer, Axel/Kraft, Oliver:

Korruption und Kartelle bei Auftragsvergaben: Prävention -
Sanktionen - Verteidigung, München 2008

[Korruption und Kartelle bei Auftragsvergaben]

Grupp, Bruno:

Korruptionsabwehr in der öffentlichen Verwaltung, in: Bartz, Wilfried
J./Wippler, Elmar (Hrsg.): Kontakt & Studium, Band 559, Renningen
2001

[Korruptionsabwehr]

Heck, Meinrad:

Glühbirnen und anderes für 500.000 Euro: Ein Mitarbeiter der Stadtverwaltung ist der Korruption angeklagt, in: Stuttgarter Zeitung, 08. Juli 2006

Höffling, Christian:

Korruption als soziale Beziehung, Dissertation Universität Bremen, Opladen 2002

Innenministerium Baden-Württemberg:

Verwaltungsvorschrift der Landesregierung und der Ministerien zur Verhütung unrechtmäßiger und unlauterer Einwirkungen auf das Verwaltungshandeln und zur Verfolgung damit zusammenhängender Straftaten (VwV Korruptionsverhütung und -bekämpfung) vom 19. Dezember 2005, in: Bekanntmachung des Innenministeriums über die Verwaltungsvorschrift zur Korruptionsverhütung und -bekämpfung vom 19. Dezember 2005, GABI S. 125, Az.: 1-0316.4/74
[IM BW, VwV Korruption]

Kerbel, Sylvia:

Korruption in der öffentlichen Verwaltung am Beispiel einer Großstadtverwaltung, Dissertation Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer, 1995

Landeskriminalamt Baden-Württemberg:

Bericht der Koordinierungsgruppe Korruptionsbekämpfung (KGK) 2003: Korruptionsbekämpfung in Baden-Württemberg 2003, Stuttgart 2004
[LKA BW, Bericht der KGK]

Landeskriminalamt Baden-Württemberg:

Korruptionskriminalität: Jahresbericht 2007, Stuttgart 2008

[LKA BW, Jahresbericht 2007]

Messner, Wolfgang:

Korruptionsverdacht im Rathaus von Singen: Staatsanwaltschaft
Konstanz ermittelt gegen Beschäftigten des Bauamtes wegen
Bestechlichkeit, in: Stuttgarter Zeitung, November 2006

Mischkowitz, Robert/Bruhn, Heike/Desch, Roland u.a.:

Einschätzungen zur Korruption in Polizei, Justiz und Zoll: ein
gemeinsames Forschungsprojekt des Bundeskriminalamtes und
der Polizeiführungsakademie, in:
Bundeskriminalamt/Kriminaltechnisches Institut, (Hrsg.): BKA-
Forschungsreihe, Band 46, Wiesbaden 2000
[Einschätzungen zur Korruption]

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD):

No longer Business as Usual: Im Kampf gegen Bestechung und
Korruption, Köln 2001
[No longer Business as Usual]

Röhrich, Raimund:

Methoden der Korruptionsbekämpfung: Risiken erkennen -
Schäden vermeiden, Berlin 2008
[Methoden der Korruptionsbekämpfung]

Transparency International Deutschland e.V.:

Checkliste für „Self-Audits“ zur Korruptionsprävention in
Unternehmen, Berlin 2007

Transparency International Deutschland e.V.:

Permanente Korruption in den armen Ländern führt zu einem
anhaltenden humanitären Desaster,

<http://www.transparency.de/Corruption-Perceptions-Index-2.1234.0.html>, Stand: 10.02.2009

Transparency International Deutschland e.V.:

Entdeckungsrisiken für Unternehmen bei Bestechung steigen –
Deutschlands Position im Bestecher-Index 2008 unverändert,
<http://www.transparency.de/08-12-09-BPI.1286.0.html?&contUId=2607>, Stand: 10.02.2009

Transparency International Deutschland e.V.:

Über uns, <http://www.transparency.de/UEber-uns.44.0.html>, Stand:
10.02.2009

Transparency International Deutschland e.V.:

Korruptionsindices,
<http://www.transparency.de/Korruptionsindices.382.0.html>, Stand:
10.02.2009

Transparency International Deutschland e.V.:

The BPI 2008 Results, <http://www.transparency.de/2-1-The-BPI-2008-Results.1290.0.html>, Stand: 10.02.2009

Transparency International Deutschland e.V.:

Corruption Perceptions Index (CPI) 2008: Tabellarisches Ranking,
<http://www.transparency.de/Tabellarisches-Ranking.1237.0.html>,
Stand:10.02.2009

Überhofen, Michael:

Korruption und Bestechungsdelikte im staatlichen Bereich: ein
Rechtsvergleich und Reformüberlegungen zum deutschen Recht,
Beiträge und Materialien aus dem Max-Planck-Institut für
ausländisches und internationales Strafrecht, Band S 76,

Dissertation Universität Freiburg (Breisgau), Freiburg im Breisgau
1999
[Korruption und Bestechungsdelikte]

Vahlenkamp, Werner/Knauß, Ina:

Korruption – hinnehmen oder handeln?: Korruption – ein
unscharfes Phänomen als Gegenstand zielgerichteter Prävention:
Ergebnisse eines Forschungsprojekts, in:
Bundeskriminalamt/Kriminalistisch-kriminologische
Forschungsgruppe (Hrsg.), Band 33, Wiesbaden 1995
[Korruption – hinnehmen oder handeln?]

Wagner, Fritjof:

Beamtenrecht, 9. Aufl., Heidelberg u.a. 2006

Erklärung nach § 32 APrOFingD

„Ich versichere, dass ich diese Diplomarbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe.“

Datum, Unterschrift