

Korruptionsbekämpfung im Geschäftsbereich des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SMWA und LASuV kommen wesentlichen Verpflichtungen aus der VwV Anti-Korruption sowie der VwV Belohnungen, Geschenke und sonstige Vorteile nicht nach.

SMWA und LASuV lassen eine systematische Auseinandersetzung mit dem Thema Korruptionsbekämpfung vermissen.

Es fehlte jahrelang an erforderlichen Zuständigkeitsregelungen für die Erfüllung von Korruptionspräventionsaufgaben.

Es ist nicht sichergestellt, dass Mitarbeiter auf korruptionsgefährdeten Dienstposten regelmäßig ausgewechselt werden oder sich deren Aufgabenzuschnitt ändert.

1 Prüfungsgegenstand

- 1 Der SRH hat im Rahmen einer Querschnittsprüfung die Maßnahmen der Korruptionsbekämpfung im SMWA, im Landesamt für Straßenbau und Verkehr (LASuV) und im Oberbergamt (OBA) geprüft. Es wurde u. a. geprüft, ob vorgeschriebene Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung eingehalten wurden. Der SRH verfolgte dabei das Ziel, Verbesserungspotential aufzuzeigen und die Sensibilität hinsichtlich Korruption in den geprüften Behörden zu verbessern.

2 Prüfungsergebnisse

2.1 Antikorruptionskultur

- 2 Ein entscheidendes Element für erfolgreiche Korruptionsprävention ist die von der Institution selbst hervorgebrachte Antikorruptionskultur. Sie fasst die Grundeinstellung sowie Herangehensweise der Behörde zusammen, die maßgeblich durch die Verhaltensweise der Leitungsorgane und Führungskräfte im Sinne einer Vorbildwirkung geprägt und initiiert wird.
- 3 Festzustellen war, dass SMWA und LASuV im Vergleich zum OBA wenig offensive Aktivitäten bez. der Korruptionsprävention entwickelt haben. Unzureichende Aktivitäten
- 4 Im SMWA wurden zwar 2015 im Rahmen der risikoorientierten Prüfungsplanung der Innenrevision 27 Organisationseinheiten als am stärksten korruptionsgefährdet eingestuft. Erst auf Bitten des SRH wurden auf Basis einer ersten Einschätzung die korruptionsgefährdeten Arbeitsplätze und Dienstposten im SMWA und teilweise im LASuV festgestellt. Erst dadurch waren Anhaltspunkte für den Stand der Schulungsquoten und der Verwendungsdauern möglich. Schulungsquote mangelhaft
- 5 Die Schulungsquoten der Führungskräfte waren mit rd. 18,2 und 31,1 % unzureichend, obwohl diese aufgrund ihrer Verantwortung und Entscheidungskompetenz besonders gefährdet sind und darüber hinaus eine Vorbildfunktion für die übrigen Beschäftigten wahrnehmen. Auch waren höchstens 3 von 10 Bediensteten aus SMWA, LASuV und OBA geschult, obwohl alle Bediensteten, die einen korruptionsgefährdeten Arbeitsplatz/Dienstposten innehaben, dazu verpflichtet waren.

- Keine systematische Auseinandersetzung mit der Korruptionsthematik
- 6 Ferner mangelte es SMWA und LASuV an einer Behördenstrategie zur Korruptionsvermeidung. Alle 3 Behörden ließen, da es keinen ressortweiten Verhaltenskodex gab, einen behördenspezifischen schriftlichen Kodex vermissen. Überdies wurden bspw. die Bediensteten aus SMWA und LASuV nicht über die Korruptionsgefahr ihres Arbeitsplatzes/Dienstpostens informiert, obwohl dies einerseits vorgeschrieben ist und andererseits die Sensibilität erhöht.
- 7 Bei SMWA und LASuV besteht erheblicher Nachholbedarf hinsichtlich Sensibilität und Entwicklung einer Antikorruptionskultur.
- Verbindliche Vorgaben wurden nicht umgesetzt
- 2.2 Risiko- und Gefährdungsanalyse**
- 8 Entgegen der geltenden Verwaltungsvorschrift (VwV Anti-Korruption) wurden die korruptionsgefährdeten Arbeitsplätze/Dienstposten in SMWA und LASuV nicht festgestellt.
- 9 Seit Gründung des LASuV 2012 wurden die korruptionsgefährdeten Bereiche nicht identifiziert. Bereits die seit 2002 geltende VwV Korruptionsvorbeugung, welche vor der VwV Anti-Korruption (gültig seit 01.01.2016) galt, sah zumindest diese Minimalanforderung vor.
- Ohne Kenntnis der Korruptionsgrade laufen Präventionsmaßnahmen ins Leere
- 10 Die Feststellung der korruptionsgefährdeten Arbeitsplätze/Dienstposten ist Voraussetzung für die anschließende Gefährdungsanalyse, die den individuellen Korruptionsgefährdungsgrad ermitteln soll, um letztlich zu entscheiden, „ob“ und wenn ja, „welche“ Präventionsmaßnahmen zu ergreifen sind.
- Über Jahre fehlende Zuständigkeitsregelungen
- 11 In SMWA und LASuV mangelte es an klaren Festlegungen von umfassenden und zentralen Verantwortlichkeiten für die wesentlichen Aufgaben der Korruptionsprävention¹. Erst im Rahmen der Prüfungshandlung des SRH wurde die Zuständigkeit der Innenrevision des SMWA übertragen. Im Sommer 2018 wurde begonnen, die korruptionsgefährdeten Arbeitsplätze/Dienstposten zumindest für das LASuV zu ermitteln.
- 2.3 Belohnungen, Geschenke und sonstige Vorteile**
- 12 Mit den Bestimmungen zur Annahme von Belohnungen und Geschenken wird dem Entstehungsprozess struktureller Korruption entgegengewirkt. Strukturelle Korruption hat oft einen mehrjährigen, geplanten Vorlauf. Über zunächst kleinere Vorteile ohne direkte Gegenleistung (das sog. Anfüttern) wird der Kontakt zum Amtsträger (Nehmer) angebahnt und verfestigt. Folgerichtig ist daher der in der VwV Belohnungen, Geschenke und sonstige Vorteile normierte Grundsatz, dass alle öffentlich Bediensteten bereits jeden Anschein vermeiden müssen, im Rahmen ihrer Amtsführung für persönliche Vorteile empfänglich zu sein.
- 13 Für Vorteile, zu deren Annahme die Zustimmung nicht allgemein als erteilt gilt, ist die Zustimmung der zuständigen Stelle einzuholen. Seit Gründung (2012) und bis zur Prüfung durch den SRH war im LASuV keine zuständige Stelle zur Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen bestimmt. Ohne die damit verbundenen Melde- und Genehmigungsprozesse war das Korruptionsrisiko durch verbotene Geschenkkannahmen besonders hoch. So haben bspw. Bedienstete des LASuV an einem unentgeltlichen „Vergabefrühstück“ eines privaten Veranstalters teilgenommen. Eine kritische Prüfung, ob damit verbotene Geschenkkannahmen verbunden sind, erfolgte bisher mangels zuständiger Stelle nicht.

¹ Die in Ziffer IV.1 VwV Anti-Korruption aufgeführten Maßnahmen.

- 14 **2.4 Überwachung Verwendungsdauer**
Keine der überprüften Behörden führte eine systematische Aufstellung und Auswertung zur Verwendungsdauer von Bediensteten zum Prüfzeitpunkt. Erst im Rahmen der Prüfung des SRH wurde ein Teil der Bediensteten des SMWA und LASuV auf Korruptionsgefährdetheit ihrer Arbeitsplätze und Dienstposten eingeschätzt und deren Standzeiten festgestellt. Im Ergebnis dessen bestehen erhebliche Risiken hinsichtlich systematischer Korruption, da bei den Standzeiten von Bediensteten auf den als hoch korruptionsgefährdet geltenden Arbeitsplätzen und Dienstposten regelmäßig die Soll-Vorgabe von 5 Jahren der VwV Anti-Korruption nicht beachtet wurde. Rund ein Viertel der Bediensteten mit korruptionsgefährdeten Tätigkeiten des SMWA² haben seit mind. 10 Jahren, einzelne sogar mehr als 20 Jahre, den identischen Dienstposten/Arbeitsplatz inne.
- Erhöhtes Risiko systematischer Korruption aufgrund zu langer Verwendungsdauern
- 15 **2.5 Bestellung Ansprechpartner für Anti-Korruption**
Einem Amtsträger, der für Vergaben zuständig ist, wurde zugleich die Aufgabe des Ansprechpartners für Anti-Korruption (AAK) übertragen.
- 16 Die Kumulierung von Aufgaben im Bereich des Vergaberechts mit denen des AAK sollte vermieden werden.
- Gefahr von Interessenkollisionen
- 17 **3 Folgerungen**
SMWA und LASuV sollten ihre Anstrengungen intensivieren, damit sich eine Antikorruptionskultur entwickeln kann. Dazu gehören u. a. strategische Ziele, ein Verhaltenskodex sowie geschulte und über die Korruptionsgefahr ihres Arbeitsplatzes und Dienstpostens informierte Bedienstete.
- 18 SMWA und LASuV sollten zeitnah die korruptionsgefährdeten Arbeitsplätze/Dienstposten feststellen und die anschließende Gefährdungsanalyse durchführen, um der VwV Anti-Korruption gerecht zu werden. Die dafür notwendigen Zuständigkeiten sollten festgelegt werden.
- 19 Ein ordnungsgemäßes Zustimmungsverfahren nach VwV Belohnungen, Geschenke und sonstige Vorteile ist zu etablieren. Das LASuV sollte künftig vorab prüfen, ob die Teilnahme von Bediensteten an unentgeltlichen Veranstaltungen zulässig ist.
- 20 Die personalverwaltenden Stellen der 3 Behörden haben entsprechend der VwV Anti-Korruption systematische Auswertungen zur Verwendungsdauer der hochkorruptionsgefährdeten und korruptionsgefährdeten Arbeitsplatz-/Dienstposteninhaber aufzustellen und aktuell zu führen.
- 21 Der SRH regt eine Neubestellung des Ansprechpartners für Antikorruption für den nachgeordneten Bereich des SMWA an.
- 22 **4 Stellungnahme des SMWA**
Das SMWA werde das Anliegen des SRH aufgreifen, eine Antikorruptionskultur zu entwickeln und die Maßnahmen umsetzen. Die Auffassung, dass ein behördenspezifischer Verhaltenskodex fehlt, werde nicht geteilt, da im Intranet verschiedene Dokumente hinterlegt seien, u. a. eine „Handreichung des SMI zu Verhaltensweisen gegen Korruption für die Behörden und Einrichtungen des Freistaates Sachsen“.
- 23 Aus Sicht des LASuV könnten die vom SRH getätigten Prüfungsfeststellungen nicht in Abrede gestellt werden. Teilweise ziehe der SRH jedoch Schlussfolgerungen, welche der Spezifität der Behörde LASuV nicht im-

² Bei der ermittelten Anzahl der betroffenen Bediensteten handelt es sich um erste Schätzungen durch SMWA auf Initiative des SRH und nicht um die abschließende Feststellung der Arbeitsplätze/Dienstposten.

mer gerecht werde. Aufgabenwechsel von spezialisierten Bediensteten mit Ingenieursausbildung seien nicht ohne weiteres möglich.

- 24 Das LASuV habe seinen Bediensteten zwischenzeitlich die Teilnahme an kostenfreien (Fortbildungs-)Veranstaltungen untersagt bzw. nur im Einzelfall nach vorheriger Prüfung der Umstände und der Frage der Gewährung unzulässiger Belohnungen, Geschenke oder sonstiger Vorteile zugelassen.
- 25 Hinsichtlich der Fortbildungsquoten von rd. einem Drittel teilt das LASuV mit, dass es diese für sicherlich ausbaufähig, jedoch nicht unzureichend halte. Es verweist auf über Jahre fehlende Haushaltsmittel für Fortbildungsveranstaltungen. Ferner handle es sich um eine Behörde mit rd. 1.100 Bediensteten, die entsprechende Reisekosten verursachen würden.

5 Schlussbemerkung

- 26 Der SRH begrüßt die weitgehende Zustimmung der geprüften Behörden. Die Handreichung des SMI und andere für alle Ministerien anzuwendende Dokumente ersetzen aufgrund ihrer Allgemeingültigkeit keinen ressort- oder behördenspezifischen Verhaltenskodex.
- 27 Der SRH erkennt an, dass es Schwierigkeiten bei Aufgabenwechseln von spezialisierten Bediensteten, wie vom LASuV vorgebracht, geben kann. Mit Blick jedoch auf die bestehende Verpflichtung und die hierdurch eingeräumte Möglichkeit der Verlängerung der Verwendungsdauer gehen die gezogenen Schlussfolgerungen keineswegs zu weit. Bei einer erforderlichen Verlängerung sind die Gründe aktenkundig zu machen.
- 28 Die VwV Anti-Korruption sieht vorrangig die Schulung der Bediensteten über ein kostenfreies webbasiertes Training (eine IT-gestützte Onlineanwendung) vor. Im Übrigen bieten sich Inhouseschulungen an, sodass die Argumente hinsichtlich der Reisekosten und fehlender Mittel nicht in der von SMWA vorgetragenen Dimension greifen.