



Compliance- Bericht 2022

Geschäftsstelle für
Compliance
Rechnungsprüfung

© Stadt Aachen / Malou Bresser

www.aachen.de

stadt aachen



Inhalt

| | |
|--|-----------|
| Einleitung | 2 |
| 1. Grundsätze des Compliance-Management-Systems | 3 |
| 2. Stellenbezogene Risikofaktoren | 3 |
| 2.1 Vertragsabschlüsse | 3 |
| 2.2 Zuwendungsgewährung | 3 |
| 2.3 Erteilung von Genehmigungen | 4 |
| 2.4 Aussprechen von Verboten | 4 |
| 2.5 Kontrolltätigkeiten | 4 |
| 2.6 Sanktionen | 4 |
| 2.7 Kontaktintensität | 4 |
| 2.8 Budgetverantwortlichkeit | 4 |
| 3. Ausgleichsmaßnahmen zur Risikoreduzierung | 5 |
| 3.1 Dienst- und Fachaufsicht | 5 |
| 3.2 Mehr-Augen-Prinzip | 5 |
| 3.3 Unterstützung durch Digitalisierung | 5 |
| 3.4 Sensibilisierung der Mitarbeitenden | 5 |
| 3.5 Transparenz durch Dokumentation | 6 |
| 3.6 Rotation | 6 |
| 4. Einrichtung einer Geschäftsstelle für Compliance | 6 |
| 4.1 Implementierung eines Korruptionsgefährdungs- und Präventionsatlasses (KGPA) | 7 |
| 4.2 Einrichtung eines Hinweisgebersystems | 9 |
| 4.3 Aktualisierung interner Regelungen | 10 |
| 4.4 Compliance-Tagung für Führungskräfte und Mandatsträger*innen | 11 |
| 4.5 Führungsnachwuchsprogramm | 11 |
| 4.6 Infoveranstaltungen | 12 |
| 5. IT-Projekte | 12 |
| 5.1 Korruptionsgefährdungs- und Präventionsatlas (KGPA) | 12 |
| 5.2 E-Learning | 12 |
| 6. Rechtliche Änderungen | 13 |
| 6.1 Änderung des Korruptionsbekämpfungsgesetzes | 13 |
| 6.2 Novellierung des Runderlasses zum Korruptionsbekämpfungsgesetz | 13 |
| 7. Ausblick | 14 |

Einleitung

Compliance stellt die **Einhaltung von Gesetzen und Regeln**, Pflichten und Vorschriften sowie **moralischer und ethischer Grundsätze**, wie **Transparenz, Unbestechlichkeit, Uneigennützigkeit, Verschwiegenheit und Unparteilichkeit** (siehe auch „Unser Selbstverständnis für die Stadt Aachen“) dar und dient im engeren Sinne der Korruptionsprävention mit dem Ziel der Fehlervermeidung mit Unterstützung einer effizienten Organisation.

Als Folge von Korruption droht die Schädigung des Gemeinwesens und der Demokratie. Die Folge ist – neben den materiellen Schäden – der **Vertrauensverlust** der Bürgerschaft in öffentlicher Verwaltung und Politik.

Die öffentlichen Verwaltungen sind oftmals Ziel von Korruptionsversuchen, da viele Entscheidungen getroffen werden, die **unmittelbare Vor- oder Nachteile für die Bürger*innen**, Unternehmen oder sonstige Antragsteller*innen haben, insbesondere aufgrund umfangreicher Vergabeverfahren, Zuwendungen oder Genehmigungen.

Hierbei ist es wichtig, **Unsicherheiten zu begegnen**, ob das eigene Handeln durch die bestehenden Regelungen gedeckt ist. Somit dient Korruptionsprävention auch dem **Schutz der Mitarbeitenden** vor falschen Verdächtigungen und Anschuldigungen sowie etwaigen Versuchungen.

Auf der einen Seite erhöhen die große **Aufgabendichte und der zeitliche Druck** bei der Umsetzung von umfangreichen und komplexen Projekten die Gefahr nicht regelkonformer Handlungen. Auf der anderen Seite sollte eine Analyse der Regelungen mit Blick auf eine effiziente Zielerreichung erfolgen.

Die Korruptionsprävention und -bekämpfung liegt bei der Aufgabenwahrnehmung stets in der **Verantwortung eines jeden einzelnen Mitarbeitenden** der Verwaltung, andererseits ist es aber auch Aufgabe der **Gesamtverwaltung** für die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen zu sorgen.

Stetes Ziel ist die **Sensibilisierung und Beratung aller Mitarbeitenden** und Mandatsträger*innen der Stadt Aachen hinsichtlich der Risiken der Korruption und deren Erscheinungsformen. Es gilt, die **Korruptionsrisiken** und somit mögliches abweichendes Verhalten zu **minimieren** und die Handlungssicherheit der handelnden Personen in Anlehnung einer gemeinsamen Vertrauenskultur zu stärken.

Der Compliance-Bericht dient im **Jahresrückblick** der Information über Maßnahmen zur Korruptionsgefährdung und -vermeidung bei der Stadtverwaltung Aachen.

1. Grundsätze des Compliance-Management-Systems

Kernaufgabe des Compliance-Management-Systems ist die Schaffung und Erhaltung einer nachhaltigen **Compliance-Kultur**. Dies bedeutet, dass die Führung durch aktives Vorleben und Einfordern erst die Voraussetzungen für das Annehmen, die Beachtung und das Umsetzen von Compliance-Vorgaben durch die Mitarbeitenden schafft.

Mitarbeitende aller hierarchischer Ebenen werden im täglichen Arbeitsleben mit einer Vielzahl gesetzlicher und interner Regelungen konfrontiert. Dem Einzelnen ist nicht immer bewusst, welchen konkreten Vorgaben seine Tätigkeiten entsprechen muss. Daher ist die **Sensibilisierung der Mitarbeitenden** unabdingbar. Ein Compliance-System bedarf eines gewissen administrativen Aufwands auf Seiten der Gesamtverwaltung als auch bei den Dienststellenleitungen. Hierbei unterstützt die Geschäftsstelle Compliance und dient als **zentrale Ansprechstelle**.

Die **Compliance-Analyse** dient hierbei zunächst der Übersicht über die gesetzlichen und internen Vorgaben, so dass dann entsprechende angemessene Vorkehrungen zur Vermeidung eines Regelverstößes getroffen werden können. Denn nur wer die Regeln kennt, kann sie einhalten.

2. Stellenbezogene Risikofaktoren

Ausgangspunkt vor Ergreifung präventiver Maßnahmen ist die Identifizierung korruptionsgefährdeter Arbeitsgebiete. Korruptionsgefährdete Bereiche sind gem. § 10 (2) Korruptionsbekämpfungsgesetz insbesondere dort anzunehmen, wo auf **Auf-/Verträge, Fördermittel** oder auf **Genehmigungen, Gebote** oder **Verbote** Einfluss genommen werden kann.

2.1 Vertragsabschlüsse

- bei Einbindung in Vertragsabschlüsse z. B. bei Bedarfsfeststellung, bei Leistungserstellung, bei Vertragsgestaltung, bei Auswahl des Vertragspartners,
- die Erstellung von Leistungsbeschreibungen zur Beschaffung von Leistungen,
- die Beschaffung von Gütern, Dienstleistungen oder Nutzungsrechten,
- bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Erfüllung der Leistung durch den Vertragspartner; z. B. Kaufvertrag, Mietvertrag (z. B. für Flüchtlingsunterkunft), Lieferung von Waren, Unterbringung von Jugendlichen

2.2 Zuwendungsgewährung

- Zuwendungen (freiwillige Leistung des Bundes), Leistungen auf Grund von Rechtsvorschriften (Leistungen nach SGB, Wohngeld), Wirtschaftsförderung, Denkmalschutz
- Keine Zuwendungen im haushaltsrechtlichen Sinn sind insbesondere Sachleistungen, Aufwendersatz, Entgelte auf Grund von Verträgen und Mitgliedsbeiträge;
- die Bewilligung, Abrechnung oder Prüfung von Subventionen, Fördermitteln oder Zuwendungen

2.3 Erteilung von Genehmigungen

- Erlaubt einer Person, gewisse Dinge tun zu dürfen oder prüft nach Erteilung der Erlaubnis, ob gewisse Vorgaben eingehalten wurden; Gaststättenerlaubnis, Namensänderung, Sondergenehmigungen, Ausnahmegenehmigungen (z. B. nach LImSchG), Bewohner*innenparkausweise, Baugenehmigungen, Kita-Plätze etc.

2.4 Aussprechen von Verboten

- umfasst auch die Beteiligung bei der Feststellung der Notwendigkeit und die Mitwirkung bei der Durchführung oder Überwachung des Verbotes, z. B. Untersagung eines Bauvorhabens, Gewerbeuntersagung

2.5 Kontrolltätigkeiten

- Einhaltung von Auflagen gemäß baurechtlicher Vorschriften, Einhaltung von Verträgen, Einhaltung von Nutzungsordnungen, z. B. Wochenmärkte, von Vorschriften des Jugendschutzes und ordnungsbehördlicher/straßenverkehrsrechtlicher Vorschriften, z. B. ruhender/fließender Verkehr, Kontrolliert selbst oder bedient sich hierzu Dritter (z. B. Außendienst), Prüfung der Rechnungen

2.6 Sanktionen

- durch Bußgeld, Erzwingungshaft, Ersatzvornahme, unmittelbarer Zwang, z. B. Festsetzung von Bußgeldern aufgrund von Verstößen im ruhenden/fließenden Verkehr,

2.7 Kontaktintensität

- Häufigkeit des Kontaktes bezogen sowohl auf die gleiche Person (z. B. FB Sport) als auch zu vielen verschiedenen Personen (z. B. FB Bürger*innenservice)
- mehrfacher und vielfach persönlicher Kontakt zwischen den handelnden Akteuren: Behördenvertreter*innen, Bürger*innen, Wirtschaft, Vereine, Parteien, Mandatsträger*innen und Medienvertreter*innen.

2.8 Budgetverantwortlichkeit

- Unterschriftsbefugnis bei Auftragserteilungen; höhere Unterschriftsbefugnis kann zu einem höheren materiellen Schaden führen

3 Ausgleichsmaßnahmen

zur Risikoreduzierung

Oberstes Ziel ist die Vermeidung von Regelverstößen, insbesondere von Korruptionshandlungen sowie die Steigerung der Entdeckungswahrscheinlichkeit bei dolosen Handlungen. Nicht außer Acht gelassen darf hierbei die Wirkung umfangreicher Vorkehrungen im Verhältnis zur Wahrnehmung und Akzeptanz durch die Mitarbeitenden. Entsprechend der vorgenannten Risikofaktoren sind angemessene und wirkungsvolle Präventionsmaßnahmen zu ergreifen und stetig zu überprüfen:

3.1 Dienst- und Fachaufsicht

- Kernpflicht als Vorgesetzte*r
- Dienstaufsicht umfasst das dienstliche Aufsichts- und Weisungsrecht
- Fachaufsicht betrifft die fachliche Kontrolle der dienstlichen Handlungen
- Beispiele für fachliche Kontrollen:
 - ✓ Vorgangskontrollen optimieren (z. B. Kontrollmechanismen einführen-Wvl. o. Ä.)
 - ✓ Stichprobenweise das Einhalten von Ermessensspielräumen überprüfen
 - ✓ Auftreten von Korruptionsindikatoren (auftragsbezogen, kontroll- und systembezogen, personenbezogen, Indikatoren hinsichtlich der Aufgabenerfüllung) beachten

3.2 Mehr-Augen-Prinzip

- Sicherstellung durch Regelungen zur Mitzeichnung, die eine fachliche Zweitprüfung vorsehen
- Mitzeichnung **ohne** sachliche Prüfung anhand hinreichender Informationsgrundlage erfüllt **nicht** das Mehr-Augen-Prinzip
- Sofern **in Ausnahmefällen** das Mehr-Augen-Prinzip nicht eingehalten werden kann, müssen geeignete und wirksame Ausgleichsmaßnahmen zur Korruptionsprävention getroffen werden (z. B. Verlagerung von Zuständigkeiten, besonders intensive Dienst- und Fachaufsicht)

3.3 Unterstützung durch Digitalisierung

- Automatisierung von Prozessen
- Kontrollmöglichkeiten über Zugriffsberechtigungen
- Einführung von Auftragsmanagementsystemen (z. B. e-Rechnung)
- Dokumentenmanagementsystem

3.4 Sensibilisierung der Mitarbeitenden

- regelmäßige (zielgruppenspezifische) Schulungen zu Compliance/Korruptionsprävention
- aktive, vorausschauende Personalführung
- Thematisierung in Dienstbesprechungen
- Aus- und Fortbildung (Korruptionsprävention als fester Bestandteil)
 - Verständnis und Akzeptanz durch Partizipation an Prozessabläufen
 - Informationsflyer für Mitarbeitende

3.5 **Transparenz**

- Entscheidungsgrundlagen umfassend dokumentieren
- Entscheidungsgründe nachvollziehbar belegen
- Eindeutig geregelte Zuständigkeiten
- Klar strukturierte Verfahrensabläufe
- „Mündliche Absprachen“ vermeiden oder entsprechend schriftlich dokumentieren

3.6 **Rotation**

- Personalrotation: zyklisches Um-/Versetzen von Mitarbeitenden, die eine besonders korruptionsgefährdete Stelle innehaben
- Aufgabenrotation: Wechsel der besonders korruptionsgefährdeten Aufgaben auf einen anderen Arbeitsplatz
- Verwendungsdauer (Aufgabe/Person) möglichst begrenzen

Sollte eine Rotation aus fachlichen oder (personal-)wirtschaftlichen Gründen (z. B. Mangel an Fachleuten) ausnahmsweise nicht möglich sein, sollen geeignete und wirksame Ausgleichsmaßnahmen zur Korruptionsprävention getroffen werden (z. B. Einführung von Teamarbeit, Verlagerung von Zuständigkeiten, Erweiterung des Mehr-Augen-Prinzips).

4 **Einrichtung einer Geschäftsstelle für Compliance**

Maßnahmen zur Korruptionsprävention werden bei der Stadt Aachen bereits seit Jahren durchgeführt und fortwährend angepasst sowie weiterentwickelt. Es gilt, die verschiedensten Ansätze systemisch zu verbinden. Aufgrund des Ratsantrages der Fraktionen GRÜNE, LINKE und Piraten (638/17) vom 22.06.2020 wurde die Verwaltung beauftragt, für die Wahrnehmung von Aufgaben der Korruptionsprävention ein Konzept sowie eine Stellenbeschreibung zu erarbeiten. Parallel hat der Verwaltungsvorstand ebenfalls auf der Grundlage einer interkommunalen Umfrage beschlossen, eine Stelleneinrichtung für den Haushalt 2021 vorzusehen. Im Ergebnis wurde die „**Geschäftsstelle für Compliance**“ zum 01.06.2021 eingerichtet und dem Fachbereich Rechnungsprüfung angegliedert.

Zu den Aufgaben der zertifizierten Stelleninhaber*in (PersCert TÜV „Compliance Officer (TÜV)“) gehören:

- Systematisierung, Aktualisierung und Weiterentwicklung des bestehenden Regelwerkes;
- Klärung von Anfragen (Dienststellen, Mitarbeitende, Mandatsträger*innen, Kommunen, Arbeitskreise),
- Weiterentwicklung von Präventionsmaßnahmen,
- Aufbau eines Berichtswesens,
- Aufbau, Betreuung und Pflege einer entsprechenden Intranet-/Internetdarstellung mit aktuellen Informationen,
- Aufklärung, Sensibilisierung und Schulung der Beschäftigten sowie der kommunalen

- Mandatsträger*innen u. a. durch die Konzeptionierung und Durchführung übergreifender und funktionsbezogener Schulungen in Zusammenarbeit mit der Anti-Korruptionsbeauftragten (FB Recht und Versicherung)
- zentrale Begleitung und Fortschreibung des Korruptionsgefährdungs- und Präventionsatlases und Durchführung von Risiko- und Schwachstellenanalysen; Berichterstattung an die Aufsichtsbehörde,
 - Ansprechpartner*in im stadtinternen Hinweisgebersystem-System als anonymes Meldesystem und Nachverfolgung von Hinweisen und Einzelfalluntersuchungen
 - Unterstützung bei Maßnahmen Dritter gegenüber in Abstimmung mit den Fachdienststellen (z. B. FB Kommunikation und Stadtmarketing, FB Recht und Versicherung, FB Finanzsteuerung, FB Bürger*innendialog und Verwaltungsleitung) z. B.:
 - Vorbereitung der Öffentlichkeitsarbeit;
 - Unterstützung bei der Entwicklung von Sponsoring-/Spendenrichtlinien;
 - Unterstützung bei der Entwicklung eines Public Governance Codex,
 - Mandatsträger*innenberatung (Informationsveranstaltungen und Anfragen)
 - Beurteilung des Vergabewesens
 - Kontakt zu Strafverfolgungsbehörden in Zusammenarbeit mit den Anti-Korruptionsbeauftragten
 - Vertretung der Stadt und Mitarbeit in übergeordneten Arbeitskreisen (Arbeitskreis „Korruptionsprävention“ des Instituts der Rechnungsprüfer (IDR), Arbeitskreis „Antikorruption“ der Vereinigung der Leiter*innen der Rechnungsprüfungsämter der Großstädte des Landes Nordrhein-Westfalen (VLRG))

Folgende Maßnahme wurden durch die Geschäftsstelle für Compliance maßgeblich verantwortet bzw. beratend unterstützt:

4.1. Implementierung eines Korruptionsgefährdungs- und Präventionsatlases (KGPA)

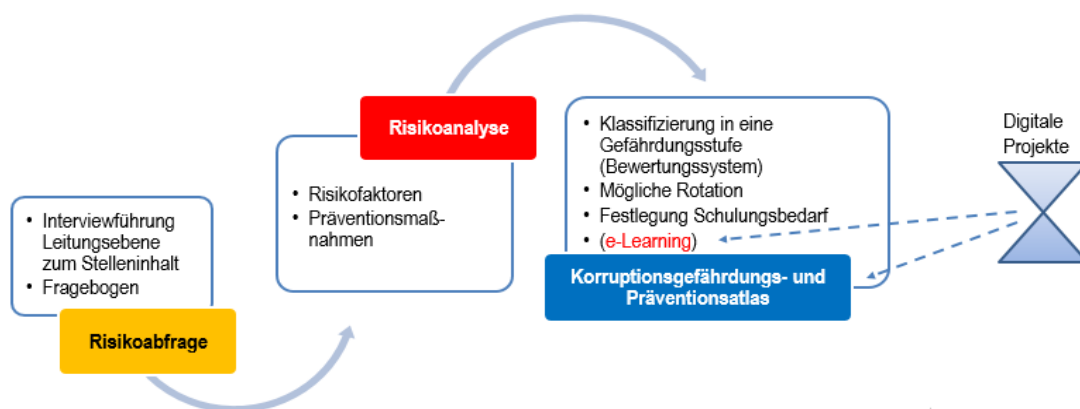
Gemäß § 10 Korruptionsbekämpfungsgesetz (KorruptionsbG) – zuletzt geändert zum 01.06.2022 – sind die Leiter*innen der öffentlichen Stellen verpflichtet, dem Grad der jeweils gegebenen Korruptionsgefährdung entsprechende **Maßnahmen zur Prävention** zu treffen.

Dazu sind die **korruptionsgefährdeten und die besonders korruptionsgefährdeten Bereiche** in den öffentlichen Stellen und die entsprechenden Arbeitsplätze intern festzulegen. Korruptionsgefährdete Bereiche sind insbesondere dort anzunehmen, wo auf **Aufträge, Fördermittel** oder auf **Genehmigungen, Gebote** oder **Verbote** Einfluss genommen werden kann. Eine Einstufung als besonders korruptionsgefährdeter Bereich setzt voraus, dass das Verwaltungshandeln in diesem Bereich mit erheblichen Vor- oder Nachteilen für Dritte verbunden ist.

Beschäftigte in besonders korruptionsgefährdeten Bereichen gemäß der v.g. gesetzlichen Regelung sollten in der Regel nicht länger als 5 Jahre ununterbrochen eingesetzt werden, sog. **Rotationsprinzip** (§ 12 Abs. 1 KorruptionsbG). Hiervon darf nach Abs. 2 der v.g. Bestimmung nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Soweit eine Rotation aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen im Einzelfall nicht möglich ist, sind diese **Gründe** sowie die zur **Kompensation getroffenen Maßnahmen zu dokumentieren** und der **zuständigen Aufsichtsbehörde mitzuteilen**.

Der **Korruptionsgefährdungs- und Präventionsatlas (kurz: KGPA)** als wesentlicher Bestandteil der Prävention

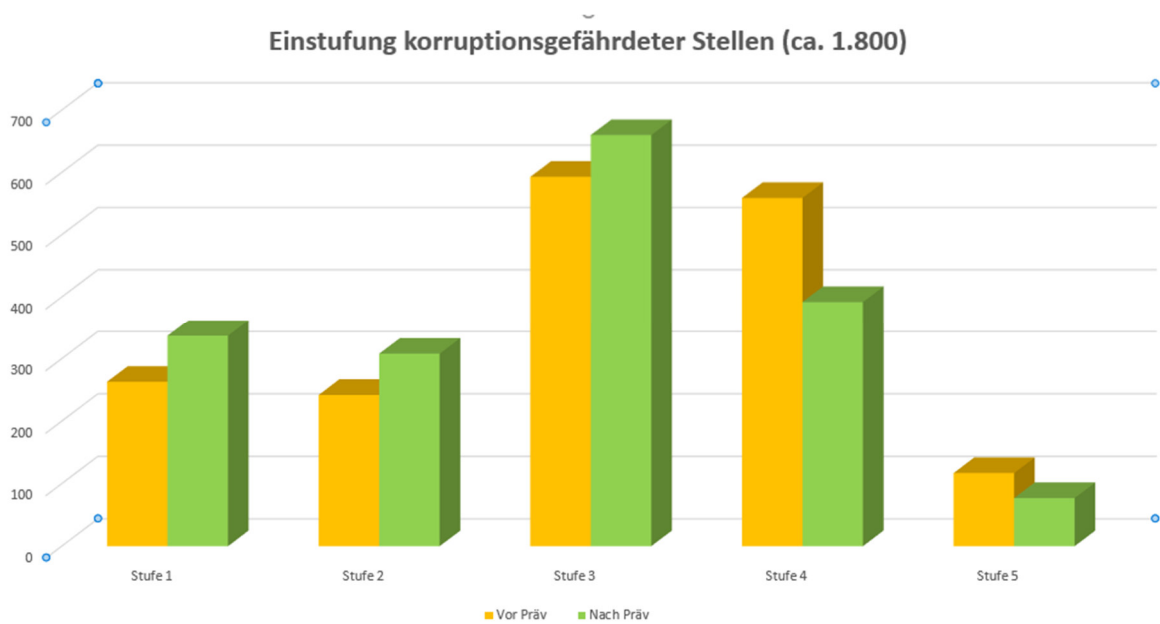
- gibt Hinweise über den **Grad der Korruptionsgefährdung** bei Ausübung von Aufgaben und Tätigkeiten sowie der Wirksamkeit vorhandener Sicherungssysteme (Präventionsmaßnahmen) in einer Dienststelle oder Organisationseinheit.
- dient daher auch dem **Schutz der Beschäftigten** in besonders korruptionsgefährdeten Bereichen. Anhand eines **Interviewfragebogens** (online im Mitarbeitendenportal) sind für Stellen im Bestand sowie für neu einzurichtende Stellen durch die nächsthöhere Leitungsebene die Kriterien der Gefährdungseinstufung sowie die Präventionsmaßnahmen abzufragen und der Geschäftsstelle für Compliance zur derzeitigen Erfassung im KGPA zu übersenden, so dass eine gesamtstädtische Abbildung der Risikoeinschätzung korruptionsgefährdeter Bereiche als ein Bestandteil eines effektiven Compliance-Management-Systems erfolgen kann.



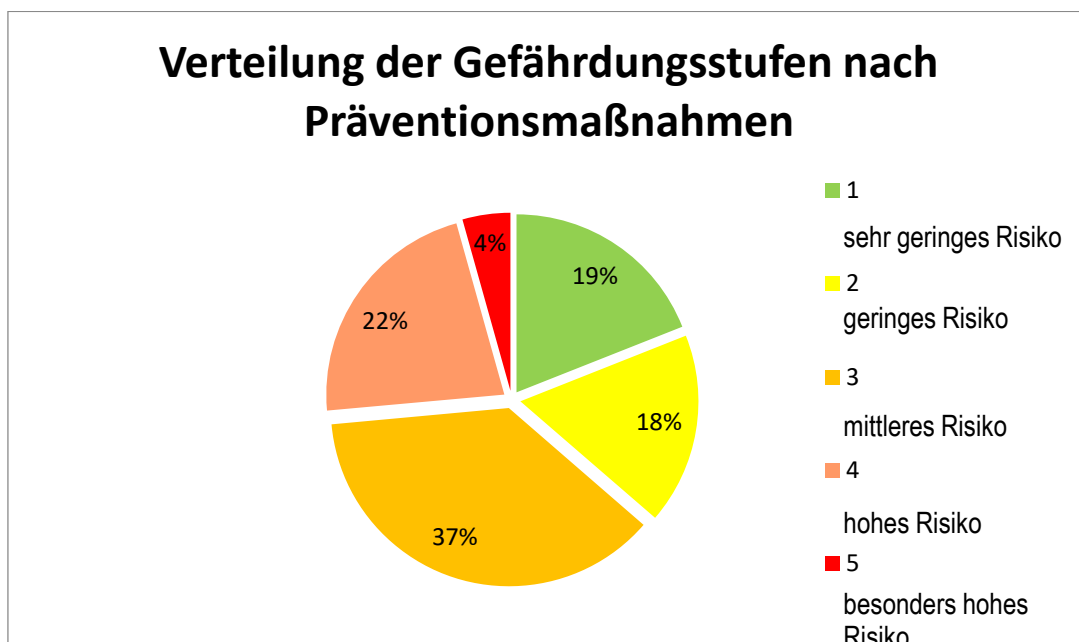
Der KGPA wurde anhand der bisherigen Rückläufe der Interviewfragebögen aktualisiert und umfasst derzeit ca. 1.800 Stellen. Die Erfassung der rückläufigen Fragebögen erfolgt weiterhin laufend. Dabei muss an die Rücksendung der Interviewfragebögen oftmals erinnert werden.

Verschiedene Fachbereiche nahmen das **Unterstützungsangebot** zur Umsetzung an, sodass die Geschäftsstelle für Compliance an Abteilungsrunden teilgenommen oder eine Informationsveranstaltung unter Teilnahme aller Mitarbeitenden des anfragenden Fachbereichs durchgeführt hat. Das Interesse und die erkannte Notwendigkeit einer solchen Gefährdungsanalyse waren bei der o.g. Leitungsebene durchweg groß, welche sich durch deren umfangreiche Unterstützung widerspiegelte.

Die Stellen werden nach der Risikoanalyse anhand einer Bewertungsmatrix einer Gefährdungsstufe zwischen 1 (sehr geringes Risiko) und 5 (besonders hohes Risiko) zugeordnet. Dementsprechend erfolgen die notwendigen Präventionsmaßnahmen, so dass sich das Korruptionsrisiko verringert.



Der Korruptionsgefährdungs- und Präventionsatlas ist keine statische Dokumentation, sondern soll regelmäßig gepflegt und fortgeschrieben werden.



4.2 Einrichtung eines Hinweisgebersystems

Die Meldung von **Regelverstößen** sollte eine standardisierte Vorgehensweise aufweisen und anonym erfolgen können. Zusätzlich sollte es möglich sein, vor einer konkreten Meldung eines Vorfalles Informationen einzuholen, wie mit einem solchen Vorfall umgegangen wird.

Insgesamt war der Aufbau eines Netzwerkes von **Vertrauenspersonen** zu realisieren, welches es erlaubt, dass meldende Personen sich jederzeit über einen geeigneten, anonymisierten Zugang an die Vertrauenspersonen wenden können. In Zeiten außerhalb der üblichen Dienstzeiten sollte eine automatisierte Erfassung

der Meldung gewährleistet sein. Die Geschäftsstelle für Compliance hat die Verwaltung bei der Definition von Inhalten unterstützt und steht als Vertrauensperson zur Verfügung.

Neben der Hilfestellung in der Themengruppe „**Verstöße gegen Regeln und Gesetze**“ werden aktuell weitere Hilfestellungen durch verschiedenste Vertrauenspersonen in den Themengruppen wie „**Gesundheitliche Anliegen**“, „**Soziale Konflikte**“ sowie „**Gefahren und Bedrohungen**“ angeboten.

Bereits bei der Einführung der Plattform „Vertraulich!“ wurde der **Hinweisgeberschutz** nach der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.10.2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (Umsetzung in nationales Recht bis 17.12.2021) seitens der Stadt Aachen berücksichtigt.

Insgesamt wurden 34 **Anliegen** aus allen Themengruppen abschließend bearbeitet.



Zum Thema „**Unfares Verhalten**“ erfolgten 233 Seitenaufrufe, zu „**Kritische Einsätze (für Feuerwehr)**“ 157 Seitenaufrufe und zu „**Verstöße gegen interne Regelungen (Dienstanweisungen)**“ 111 Seitenaufrufe. Auf den aufgerufenen Seiten erhalten die Mitarbeitenden Informationen über die Inhalte verschiedenster Themen sowie Lösungsmöglichkeiten oder das weitere Fortgehen eines Anliegens. Daneben stehen die vorhandenen Vertrauenspersonen, die durch die Mitarbeitende anonym kontaktiert werden können, bei weiteren Fragen zur Verfügung.

4.3 Aktualisierung interner Regelungen

Die Geschäftsstelle für Compliance unterstützte die Verwaltung bei der Aktualisierung interner Regelungen, die nach abschließender Abstimmung durch die zuständigen Fachbereiche verwaltungsintern bekanntgemacht werden.

- **Richtlinie zum Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken** vom 06.09.2005 (z. Zt. in Überarbeitung)

- Dienstanweisung für die **Beschaffung und Vergabe von Liefer- und Dienstleistungen** (Neu – noch nicht abschließend erstellt)
- **Dienstordnung** der Stadt Aachen vom 01.12.2010
(Veröffentlichung der Änderungen – u. a. Aufnahme von Ausführungen zum Thema Interessenkonflikte – z. Zt. in Überarbeitung)

4.4 Compliance-Tagung für Führungskräfte und Mandatsträger*innen

Aufgrund der immer höher werdenden Regelungsdichte wurde durch die Geschäftsstelle für Compliance eine Compliance-Tagung für Führungskräfte und Mandatsträger*innen am 08.12.2022 organisiert und durch Frau Oberbürgermeisterin Keupen im Eurogress eröffnet.

Ziel der verwaltungsweiten Compliance-Tagung war die **Sensibilisierung** und Einbindung von Führungskräften zum Thema Compliance sowie die Bereitstellung von Informationen für die politischen Vertreter*innen zur konkreten Einordnung von praktischen Fragestellungen.

Unter Beteiligung einer Anwaltssozietät, des Landeskriminalamtes NRW sowie der Moderation durch die Geschäftsstelle für Compliance erfolgte die Darstellung eines sicheren Umgangs mit möglichen Regelverstößen sowie entsprechender Vermeidungsmöglichkeiten.

Im Rahmen der Workshop Methode „World-Café“ wurden folgende Themenfelder bearbeitet:

- Ethik
- Prävention
- Führungsverantwortung
- Gefährdete Bereiche
- Kritische Situationen

Die Tagung war laut Rückmeldung der Teilnehmenden sehr informativ und hat das Ziel der Sensibilisierung erreicht. In 2023 ist es Frau Oberbürgermeisterin Keupen ein Anliegen, alle Dienststellenleitungen und Dezernatsleitungen durch entsprechende Informationen zu erreichen.

4.5 Führungsnachwuchsprogramm

Aufgrund der Corona bedingten Einschränkungen im Laufe der Pandemie konnten die notwendigen Schulungen der Teilnehmenden des **Führungsnachwuchsprogramms D300/D302** nicht durchgeführt werden. Seit August 2022 wurden seitens der Geschäftsstelle für Compliance die durchzuführenden Schulungen nachgeholt. Somit konnten bislang **51 Führungsnachwuchskräfte** den Lehrgang durch die Teilnahme an der zum Abschluss notwendigen Anti-Korruptionsschulung zu Ende führen.

In 2023 gilt es, den aktuellen Kursteilnehmer*innen zeitnah das notwendige Wissen zum Thema Compliance fortlaufend zu vermitteln.

4.6 Informationsveranstaltungen

Verschiedene Fachbereiche sind auf die Geschäftsstelle für Compliance zugegangen und haben um **Unterstützung bei der Sensibilisierung** der Mitarbeitenden gebeten. So wurde in Abteilungsleitungsunden als auch in einzelnen Bereichen gemeinsam mit den Mitarbeitenden Korruptionsgefahren, -vermeidung sowie rechtliche Konsequenzen bei Verstößen beleuchtet.

Auf dem **Landesgruppentreffen NRW** des Instituts für Rechnungsprüfer (IDR) wurde am 14.09.2022 das Thema: "Praktische Umsetzung der Vorgaben der EU-Richtlinie zum Whistleblowing im Rahmen eines Projektes der Digitalen Modellregion" als Tagesordnungspunkt durch die Geschäftsstelle für Compliance und dem Verantwortlichen für die Projekteinführung präsentiert.

5 IT-Projekte

5.1 Korruptionsgefährdungs- und Präventionsatlas (KGPA)

Gemäß § 10 Korruptionsbekämpfungsgesetz (KorruptionsbG) sind die Leiter*innen der öffentlichen Stellen verpflichtet, dem Grad der jeweils gegebenen Korruptionsgefährdung entsprechende Maßnahmen zur Prävention zu treffen. Dazu sind die korruptionsgefährdeten und besonders korruptionsgefährdeten Bereiche und die entsprechenden Arbeitsplätze intern festzulegen (siehe Ziff. 4.1). Derzeit erfolgt seitens der Geschäftsstelle für Compliance die Erfassung der im Rahmen verwaltungsweiter Interviews gemeldeten Risikofaktoren sowie der Präventionsmaßnahmen in einer Excel-Tabelle.

Um jedoch eine sichere und stabile IT-Umgebung herzustellen, in der die jeweiligen Dienststellenleitungen für den in ihrer Verantwortung stehenden Bereich den KGPA fortführen zu können, sind die Inhalte – auch aus Gründen der Datensicherheit – in eine datenbankbasierte Version zu überführen. Die Fertigstellung soll in 2023 erfolgen.

5.2 E-Learning

Die Verwaltung beabsichtigt die Einführung einer E-Learning-Schulung zur Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen und Führungskräfte zum Compliance-Bereich „Korruptionsprävention“, welche insbesondere die **kommunalspezifischen Lerninhalte** berücksichtigt. Diese Form ermöglicht eine zeit- und personalressourcenschonende Durchführung einer Schulung, deren Absolvieren dokumentiert und im KGPA hinterlegt werden kann.

Auf der Grundlage eines noch zu entwickelnden Schulungskonzeptes werden die **Lerninhalte** den jeweiligen **Gefährdungstufen angepasst**.

Vorab soll in einem ersten Schritt zur Sensibilisierung aller Bediensteter der Stadt Aachen so bald wie möglich das **Basiswissen** durch eine E-Learning-Schulung vermittelt werden, welches sich auf die verschiedenen

Begehungsformen und die hieraus abzuleitenden dienstlichen sowie strafrechtlichen Konsequenzen mit Hinweisen zu einer effektiven Vermeidung durch entsprechende Verhaltensempfehlungen.

6 Rechtliche Änderungen

6.1 Änderung des Korruptionsbekämpfungsgesetzes

Das Gesetz zur Verbesserung der Korruptionsbekämpfung (Korruptionsbekämpfungsgesetz – KorruptionsbG) normiert als landesverwaltungsrechtliche Grundlage verbindliche Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption und zum Umgang mit Korruptionsfällen.

Artikel 2 der letzten Änderung des Korruptionsbekämpfungsgesetzes durch das Zweite Gesetz zur Änderung des **Korruptionsbekämpfungsgesetzes** und weiterer Gesetze vom 14.09.2021 (GV.NRW.S. 1072) trat zum **01.06.2022** in Kraft. Demnach wurden Regelungen zur Informationsstelle und zum Vergaberegister gestrichen und die bis dato geführten Vergaberegister wurden ab diesem Zeitpunkt mangels Rechtsgrundlage eingestellt. Entsprechende Regelungen werden durch das Gesetz zur Einrichtung und zum Betrieb eines Registers zum Schutz des Wettbewerbs um öffentliche Aufträge und Konzessionen (**Wettbewerbsregistergesetz – WRegG**) aufgefangen.

6.2 Novellierung des Runderlasses zum Korruptionsbekämpfungsgesetz

Durch die o.g. Änderungen des Korruptionsbekämpfungsgesetzes wurde eine Aktualisierung des Runderlasses zur Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung vom 20.08.2014 (SMBl.NRW.20020) notwendig. Auch die in den vergangenen Jahren gewonnenen Erkenntnisse mit der praktischen Anwendung des Runderlasses hat in Teilen einen Novellierungsbedarf aufgezeigt.

Die Neufassung erfolgte durch den Runderlass zur Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung (**Anti-Korruptionserlass**) des Ministeriums des Innern, zugleich im Namen des Ministerpräsidenten und aller Landesministerien vom 9. Dezember 2022, Ministerialblatt (MBL. NRW.) Ausgabe 2022 Nr. 44 vom 29.12.2022 Seite 1033 bis 1074.

Inhaltlich bezieht sich der Runderlass auf folgende Themen (Aufzählung nicht abschließend):

- Gefährdungsanalyse und Gefährdungsatlas
- Maßnahmen zur Prävention
- Führungsverantwortung
- Verhalten bei Auftreten eines Korruptionsverdachtes

Der Geltungsbereich des v.g. Erlasses erstreckt sich gem. Ziff. 1.1 auf Behörden des Landes. Den Gemeinden und Gemeindeverbänden und den ihnen zuzuordnenden Bereichen wird – soweit hierzu nicht bereits eine Verpflichtung besteht, empfohlen, diesen Runderlass entsprechend anzuwenden. Es gilt zu prüfen, ob eine verbindliche Anwendbarkeit des Anti-Korruptionserlasses durch den Rat der Stadt Aachen entschieden werden soll.

7 Ausblick

Die Implementierung eines **Compliance-Management-Systems** mit Unterstützung der Geschäftsstelle für Compliance kann die Leitungsebene bei der Erfüllung ihrer allgemeinen Sorgfaltspflichten unterstützen und dadurch Haftungsrisiken vermeiden.

Die Abbildung korruptionsgefährdeter – stellenbezogener – Bereiche im Korruptionsgefährdungs- und Präventionsatlas (KGPA) sowie die darauf abgestimmten Präventionsmaßnahmen dienen als Grundlage weitergehender **Prozessanalysen** sowie entsprechender Folgemaßnahmen, die dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprechen müssen und mit Augenmaß durchgeführt werden.

In 2023 soll das IT-Projekt „**Korruptionsgefährdungsatlas**“ nach **Fertigstellung** der Datenbank, einer Testphase und der Einführung in noch auszuwählenden Pilotbereichen mit der Darstellung der korruptionsgefährdeten Bereiche abgeschlossen werden.

Aufgrund der steten Personalveränderungen gilt es insbesondere die neuen Mitarbeitenden mit den rechtlichen Vorgaben in einer öffentlichen Verwaltung im Unterschied zur Privatwirtschaft vertraut zu machen.

In 2023 sollen **Basisschulungen** im E-Learning-Format angeboten werden, ergänzt durch Präsenzschulungen.

Ergänzend hierzu soll in 2023 eine Intranetseite mit entsprechenden Informationen und Verweisen zu einschlägigen Regelungen aufgebaut werden.

Korruptionsrisiken können aus der Natur der Sache heraus nicht auf Null reduziert werden, jedoch wird die Stadt Aachen alle Möglichkeiten zur Erreichung einer größtmöglichen Reduzierung der Korruptionsrisiken durch Verantwortung und Transparenz in Sinne des Gemeinwohls nutzen.

gez. Vera Krause

Kontakt:

Vera Krause -Geschäftsstelle für Compliance-
Fachbereich Rechnungsprüfung
Kasinostr. 48-50
52058 Aachen
Tel. 0241/432-1422
Fax 0241/413541-1499
Mail: vera.krause@mail.aachen.de