

Korruptionsbericht 2017

Anlage 1

zur Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 09312

Bekanntgabe im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 08.11.2017

Öffentliche Sitzung

Konzepte der Landeshauptstadt München in den einzelnen Referaten und Eigenbetrieben –
Stand Juni 2017

Inhaltsverzeichnis

Aufgabenstellung	2
1. Referate	3
1.1 Direktorium.....	3
1.2 Baureferat.....	4
1.3 Kommunalreferat.....	5
1.4 Kreisverwaltungsreferat.....	6
1.5 Kulturreferat.....	11
1.6 Personal- und Organisationsreferat.....	12
1.7 Referat für Arbeit und Wirtschaft.....	13
1.8 Referat für Bildung und Sport.....	15
1.9 Referat für Gesundheit und Umwelt.....	16
1.10 Referat für Stadtplanung und Bauordnung.....	17
1.11 Sozialreferat.....	18
1.12 Stadtkämmerei.....	19
2. Eigenbetriebe	22
2.1 Abfallwirtschaftsbetrieb München (AWM).....	22
2.2 IT@M.....	24
2.3 Markthallen München.....	26
2.4 Münchner Kammerspiele.....	27
2.5 Münchner Stadtentwässerung (MSE).....	28
2.6 Stadtgüter München.....	31

Aufgabenstellung

Für die Darstellung der weiteren Entwicklung der Maßnahmen in den einzelnen Referaten und Eigenbetrieben sind die jeweiligen Antikorruptionsbeauftragten gebeten worden, zu folgendem Punkt Stellung zu nehmen:

Umfassende Darlegung der weiteren Entwicklung der Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption im jeweiligen Referat / Eigenbetrieb seit Juli 2015, hierbei ggf. auch Bericht über die derzeit noch in Bearbeitung befindlichen Maßnahmen.

1. Referate

1.1 Direktorium

Aus Sicht des Direktoriums hat sich die neue Antikorruptionsrichtlinie inzwischen etabliert. Auch das neu eingeführte gesamtstädtische Verfahren zur elektronischen Zustimmung nach der Antikorruptionsrichtlinie funktioniert und ermöglicht effizientere Zustimmungsprozesse.

In den Jahren 2015 und 2016 wurden über zwei Drittel der Führungskräfte im Direktorium zum Thema Korruptionsprävention und -bekämpfung (FK 245) geschult. Es ist zu erwarten, dass mit Abschluss des Jahres 2017 nahezu alle Bestandsführungskräfte die Pflichtfortbildung absolviert haben.

In der Vergabestelle 1, einem Bereich des Direktoriums, der von seiner Aufgabenstellung her verstärkt korruptionsgefährdet ist, wird seitens der Amts- und Abteilungsleitungsebene auf die Themen Korruptionsprävention und -bekämpfung nach wie vor ein hohes Augenmerk gelegt. So werden bspw. neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits bei ihrem ersten Begrüßungsgespräch bei der Amtsleitung von dieser diesbezüglich informiert und belehrt. Maßgebliche Rundschreiben werden zweimal jährlich gegen Unterschrift allen Dienstkräften bekannt gegeben, die Themen Korruptionsprävention und -bekämpfung sind regelmäßig auf der Tagesordnung der Abteilungsbesprechungen. Auch wird bei der Vergabestelle 1 strikt auf die Einhaltung der Vergabevorschriften geachtet. So wird z.B. beim Öffnen der Angebote immer das 4-Augen-Prinzip eingehalten. Hierbei wird darauf geachtet, dass nur eine Person aus der für die konkrete Ausschreibung zuständigen Abteilung kommt und die zweite Person aus einer anderen Organisationseinheit innerhalb der Vergabestelle 1 (z.B. aus dem Bereich der Amtsleitung). Ebenso wird auf eine transparente Aktenführung geachtet.

Da bislang immer noch keine stadtweiten Vorgaben zur Durchführung von Gefährdungsanalysen existieren, hat das Direktorium erste eigene Schritte eingeleitet. So wurde in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung und den Hauptabteilungsleitungen zunächst ein provisorischer abstrakter Gefährdungsatlas erstellt, der eine Priorisierung der weiteren präventiven Antikorruptionsarbeit ermöglicht. Noch im Jahr 2017 sollen auf dieser Grundlage erste Analysegespräche mit besonders gefährdeten Bereichen geführt werden. In den Gesprächen werden Grundlagen interner Kontrollsysteme sowie die Durchführung von prozessorientierten Schwachstellenanalysen in einer auf den jeweiligen Fachbereich angepassten Weise vermittelt. Zudem dienen die Gespräche der Rückkopplung zur abstrakten Risikoeinschätzung sowie der Dokumentation bereits vorhandener präventiver Maßnahmen.

1.2 Baureferat

Im Baureferat erfolgt die Kontrolle und Überwachung bei Vergaben durch die Befassung mehrerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener Hierarchiestufen (sog. vertikales Mehr-Augen-Prinzip) bei jeder einzelnen Auftragsvergabe. Zusätzlich besteht beim Baureferat mit dem zentralen Submissionsbüro eine von den operativ tätigen Hauptabteilungen getrennte Organisationseinheit, um einen ordnungsgemäßen Vergabeprozess sicherzustellen (sog. horizontales Mehr-Augen-Prinzip). Dieses prozessbegleitende Kontrollwesen wurde auch im Berichtszeitraum bei den Vergabeverfahren des Baureferates auf Basis der Referatsverfügung S1 laufend umgesetzt.

Daneben hat die im Baureferat auf Grundlage der Referatsverfügung S17 fest verankerte und etablierte Innenrevision in den Jahren 2015 und 2016 insgesamt rund 1.820 stichprobenartige Überprüfungen laufender oder abgeschlossener Vorgänge durchgeführt. Soweit sich dabei Feststellungen ergeben haben, waren diese lediglich qualitativer Natur.

Weiterhin wurde im Berichtszeitraum die Job-Rotation entsprechend den in der Referatsverfügung S18 vorgegebenen Anforderungen in den korruptionsgefährdeten Bereichen des Baureferates systematisch fortgeschrieben. Sofern ein Arbeitsplatzwechsel auf einer zu rotierenden Position in einzelnen Fällen aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich war, wurden hierfür in Abstimmung mit den Antikorruptionsbeauftragten entsprechende andere Präventionsmaßnahmen (z.B. besonders ausgeprägte Dienstaufsicht, mehr Stichproben) festgelegt.

Zur regelmäßigen Aufklärung und Sensibilisierung der Beschäftigten für das Thema Korruption werden die städtischen Antikorruptionsrichtlinien turnusmäßig gegen Unterschrift zur Kenntnis gegeben. Daneben wurden die Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Baureferates durch die Antikorruptionsbeauftragten bei konkreten Fragen zu den Antikorruptionsrichtlinien in zahlreichen Einzelgesprächen umfassend beraten und aufgeklärt.

Daneben waren die Antikorruptionsbeauftragten im Berichtszeitraum bei mehreren Verfahren zur Genehmigung bzw. Anzeige von Nebentätigkeiten eingebunden. Regelmäßig wurden Auflagen zur Vermeidung von potenziell denkbaren Interessenkollisionen erteilt.

1.3 Kommunalreferat

Ab Herbst 2015 wurde mit einer verpflichtenden Fortbildungsveranstaltung mit dem Schwerpunkt „Korruptionsprävention“ für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kommunalreferats begonnen.

Im Zuge der Fortbildungsreihe wurden 2016 in 13 Veranstaltungen ca. 350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kommunalreferats beschult. Wegen Fluktuation, Personalzuschaltungen und nicht immer vollständiger Teilnahme aller geladenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem Termin wurden 2017 zwei weitere Veranstaltungen abgehalten. Für Herbst 2017 sind weitere Veranstaltungen geplant.

1.4 Kreisverwaltungsreferat

Das Kreisverwaltungsreferat knüpft an die Ausführungen zum Korruptionsbericht 2015 an. Dargestellt werden die seither eingetretenen Veränderungen. Ausgehend von den im Maßnahmenbündel enthaltenen Einzelmaßnahmen berichtet das KVR zu folgenden Themen:

- Innenrevision,
- Job-Rotation,
- EDV-gestützte Überwachung,
- Antikorruptionsrichtlinie,
- Aufklärung und Sensibilisierung der Beschäftigten und
- Überprüfung von Nebentätigkeiten der Beschäftigten.

1. Innenrevision

Die Innenrevision des Kreisverwaltungsreferats ist seit 01.01.2011 mit 3 Planstellen (Vollzeitäquivalente) ausgestattet. Seit 01.02.2016 sind wieder alle 3 Planstellen besetzt.

Aufgabenschwerpunkte der Innenrevision sind:

- Prüfen der Rechtmäßigkeit des Aufgabenvollzugs im Referat und in diesem Zusammenhang Durchführen verdachtsunabhängiger Zufallsprüfungen (Stichprobenkontrollen).
- Prüfen der Geschäftsprozesse des Referats mit der Zielrichtung Risiken und Verbesserungspotenziale zu erkennen (Geschäftsprozessanalyse).
- Hinwirken darauf, dass die geprüften Organisationseinheiten ihre Aufgaben wirtschaftlich und sparsam, ordnungsgemäß und zweckmäßig erledigen. Soweit dies nach entsprechenden Prüfungsstellungen geboten ist.
- Mitwirken an Projekten hinsichtlich der Beschaffung oder Entwicklung von IT-Fachverfahren als Stakeholder und im Bedarfsfall darüber hinaus als Projektbeteiligte.
- Beraten der Dienststellen insbesondere auch zu Fragen der Verfahrenssicherheit und Korruptionsprävention.
- Unterstützen der/des Antikorruptionsbeauftragten auf der Grundlage der „Dienstanweisung für Antikorruptionsbeauftragte der Landeshauptstadt München“ bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben.
- Durchführen anlassbezogener Sachverhaltsaufklärung bei Verdacht auf Korruption, strafbarer Handlung im Dienst oder bei anderen schwerwiegenden Vorfällen.
- Begleitung von Prüfungen des Revisionsamtes im Kreisverwaltungsreferat und Koordinieren der Stellungnahmen der betroffenen Fach- und Geschäftsbereiche.

Im Berichtszeitraum wurde die Innenrevision hinsichtlich dem präventiven Durchführen von Stichprobenkontrollen und dem Durchführen anlassbezogener Sachverhaltsaufklärungen in 45 Fällen tätig.

2. Rotation

Die Personal- oder Aufgabenrotation gilt in der Compliance-Fachliteratur als wichtiges Mittel zur Korruptionsprävention. Nach dem Bundeslagebericht Korruption waren korrumpierte Bedienstete in den Behörden überwiegend mehr als 6 Jahre in ihrem Aufgabenbereich tätig.

Dabei trifft Rotation auch im Kreisverwaltungsreferat bei den Betroffenen selbst und mindestens zum Teil auch bei den Dienststellenleitungen auf wenig Verständnis.

Im Berichtszeitraum haben deshalb zwei Abstimmungsgespräche zwischen der Antikorruptionsbeauftragten und den von der Rotation betroffenen Bereichsleitern stattgefunden. Folge waren in einem Fall Anpassungen hinsichtlich des Umfangs der Rotation und des betroffenen Personenkreises.

So wurde für den Fachbereich KVR-I/3, abweichend von dem durch den VPA im Jahr 2001 geforderten 5-jährigen Wechsel der Dienststelle (hier: Bezirksinspektionen) vereinbart, dass als ausreichende Rotation auch ein interner Tausch der Zuständigkeitsbereiche innerhalb der mittlerweile existierenden Groß-Bezirksinspektionen gewertet wird. Dabei gewährleistet die Fachdienststelle zukünftig durch organisatorische Maßnahmen, dass ein „Rückrotieren“ nach 5 Jahren in den alten örtlichen Zuständigkeitsbereich nicht möglich ist. Außerdem soll eine reguläre Vertretungstätigkeit im alten örtlichen Zuständigkeitsbereich ebenfalls ausgeschlossen sein. Von der Rotation ausgenommen werden die Leiter_innen der Bezirksinspektion und die Teamleiter_innen der Fachrichtung Lebensmittelüberwachung.

Die im Korruptionsbericht 2013 aufgeführte Rotation auf freiwilliger Basis im Bereich des Fachbereichs KVR-II/3 (Ausländerbehörde) findet mangels Freiwilliger praktisch nicht statt. Im Bereich der Aufenthaltsgewährung erfolgt jedoch eine buchstabenunabhängige Sachbearbeitung. Zudem verzeichnet die Ausländerbehörde im allgemeinen eine hohe Personalfluktuationsrate.

Die zum Zeitpunkt des Korruptionsberichts 2013 in Vorbereitung befindliche interne Rotation im Veranstaltungs- und Versammlungsbüro (damals: KVR-I/33 – jetzt: KVR-I/25) wurde nicht eingeführt. Hierzu ist anzumerken, dass sich in dem Fachbereich neben der Umorganisation auch Veränderungen auf personeller Ebene ergeben haben. Dies betraf sowohl verschiedene Führungspositionen (z.B. Hauptabteilungsleitung, Unterabteilungsleitung), als auch die Ebene der Sachbearbeitung. Hier wurden die Zuständigkeiten aufgrund der in den letzten Jahren aufgetretenen Personalfluktuationsrate neu verteilt.

Bezüglich der Rotation ergibt sich für das Kreisverwaltungsreferat folgendes Gesamtbild:

Fachbereich		Art der Rotation
KVR-I/21	Waffenwesen	Interne Rotation – Wechsel der Zuständigkeit
KVR-I/24	Heimaufsicht	Interne Rotation – Wechsel der Zuständigkeit
KVR-I/3	Bezirksinspektionen	Interne Rotation – Wechsel der Zuständigkeit
KVR-I/51	Veterinäramt	Interne Rotation – Wechsel der Zuständigkeit
KVR-I/52	Fleischhygienekontrollen und amtliche Tierärzte	Interne Rotation – Wechsel der Zuständigkeit
KVR-III/21	Kfz-Zulassung, Fahrzeugabnahme	Interne Rotation – Wechsel der Zuständigkeit
KVR-III/21	Kfz-Zulassung, BMW-Außenstelle	Interne Rotation – Wechsel der Zuständigkeit
KVR-III/32	Verkehrsüberwachung, Außendienst	Interne Rotation – Wechsel der Zuständigkeit

3. EDV-gestützte Überwachung

3.1 Plausibilitäten

Korruptionspräventive Wirkung geht in den von IT-Fachanwendungen implementierten Plausibilitäten (= eine Vorgangsbearbeitung ist abhängig vom Vorliegen bestimmter Voraussetzungen) aus.

Solche Plausibilitäten sind bereits in den folgenden IT-Fachanwendungen implementiert:

- IDA (KVR-II/3, Ausländerbehörde)
- FUEWEB (KVR-III/24, Führerscheinwesen)
- eAkteWaffe (KVR-I/21, Waffenwesen)

Geplant sind Plausibilitäten zukünftig für folgende – ggf. noch nicht im Einsatz befindliche – IT-Fachverfahren:

- PSG (KVR-I/223, Sicherheit.Ordnung, allgemeine Gefahrenabwehr, Team Mensch)
- OK.Verkehr (KVR-III/21, Kfz-Zulassung)
- VESPA (KVR-III/33)

3.2 Rechte- und rollenbedingte Aufgabentrennung (EDV-gestütztes Mehr-Augen-Prinzip)

Aus Gründen der Prävention vor Korruption oder sonstigem Missbrauch können aufgrund der im Kreisverwaltungsreferat eingesetzten IT-Fachverfahren durch die Vergabe rollenspezifischer Zugriffsberechtigungen bestimmte Geschäftsprozesse in ihrer Gesamtheit nur von mehreren, in unterschiedlichen Organisationseinheiten und Räumlichkeiten befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgeführt werden.

Betroffen sind folgende Fachbereiche / Geschäftsprozesse / IT-Fachverfahren:

Fachbereich		IT -Fachverfahren
KVR-GL/22	Kassen- und Zentrale Buchungsangelegenheiten	SAP
KVR-I/23	Fundbüro	FELIX
KVR-II/2	Bürgerbüro, Bearbeitung von Pass- und Ausweisanträgen	OK.EWO
KVR-II/3	Ausländerangelegenheiten	IDA
KVR-III/2	Kraftfahrzeugzulassung und Fahrerlaubnisbehörde, Zulassung von Fahrzeugen	Kfz-CS
KVR-III/2	Kraftfahrzeugzulassung und Fahrerlaubnisbehörde, Erteilen von Fahrerlaubnissen	FUEWEB

3.3 Elektronische Freigabeerfordernisse (EDV-gestütztes Mehr-Augen-Prinzip)

Bestandteil der EDV-gestützten Überwachung zur Qualitätssicherung und Korruptionsprävention sind in einigen im Kreisverwaltungsreferat genutzten IT-Fachverfahren auch elektronische Freigabeerfordernisse. Behördliche Entscheidungen sind hier nur nach einem durch das IT-Fachverfahren gewährleisteteten Mehr-Augen-Prinzip möglich.

Elektronische Freigabeerfordernisse sind in den nachfolgend aufgeführten Geschäfts- und Fachbereichen und den benannten, dort verwendeten, IT-Fachverfahren vorgesehen:

Fachbereich		IT -Fachverfahren
KVR-GL/22	Kassen- und Zentrale Buchungsangelegenheiten	SAP SRM 7
KVR-GL/22	Kassen- und Zentrale Buchungsangelegenheiten	SAP/SD
KVR-I/12	Bußgeldstelle	Owiweb
KVR-I/21	Waffenwesen	eAkteWaffe
KVR-I/23	Fundbüro	FELIX
KVR-IV-BD	Branddirektion, Katastrophenschutz, Zivilschutz	SAP SRM 7
KVR-IV-BD	Branddirektion, Katastrophenschutz, Zivilschutz	SAP/SD

3.4 Elektronische Bestandsverwaltung überwachungsbedürftiger Blanko-Vordrucke

Bestandteil der EDV-gestützten Überwachung zur Qualitätssicherung und Korruptionsprävention ist in einigen im Kreisverwaltungsreferat genutzten IT-Fachverfahren auch eine elektronische Bestandsverwaltung für Wertgegenstände in Form überwachungsbedürftiger Blanko-Vordrucke.

Betroffen sind folgende Fachbereiche / Wertgegenstände / IT-Fachverfahren:

Fachbereich		Blanko-Vordruck	IT-Fachverfahren
KVR-I/43	Gewerblicher Kraftverkehr	Zulassungsbescheinigung Teil I und II	SAP
KVR-II/2	Bürgerbüro	Zulassungsbescheinigung Teil I und II	FELIX
KVR-III/2	Kraftfahrzeugzulassung und Fahrerlaubnisbehörde	Zulassungsbescheinigung Teil I und II	Kfz-CS

3.5 Nachgelagerte Qualitäts- und Revisionsprüfungen

Beim Kreisverwaltungsreferat wurde am 24.04.2014 eine Dienstvereinbarung zur software-gestützten Qualitäts- und Revisionsprüfung abgeschlossen (DV-Qualitätsprüfung KVR). Die Innenrevision und die Leitung der Fachabteilungen wurden ermächtigt, elektronisch dokumentierte Entscheidungen und Entscheidungsprozesse systematisch präventiv zu prüfen.

Der Abschluss der Vereinbarung ist von wesentlicher Bedeutung, da es sich bei den Prüfungen um mitbestimmungspflichtige Vorgänge handelt. Laufende Qualitäts- und Revisionsprüfungen werden die Prävention wirksam erhöhen. Aktuell werden dazu in mehreren Fachbereichen (KVR-I/12 - Bußgeldstelle, KVR-I/21 – Waffenwesen, KVR-I/3 – Bezirksinspektionen, KVR-II/3 - Ausländerangelegenheiten, KVR-III/3 – Verkehrsüberwachung) Prüfkonzepte entwickelt und mit der Innenrevision bzw. der örtlich zuständigen Personalvertretung abgestimmt.

Beim Einsatz neuer IT-Verfahren achtet das Kreisverwaltungsreferat darauf, dass die jeweils erforderlichen Prüf-Werkzeuge zur Verfügung stehen. Die Innenrevision ist als Stakeholder in den IT-Projekten vertreten.

4. Antikorruptionsrichtlinie

Die Antikorruptionsrichtlinie, die ein grundsätzliches Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken vorsieht, wird im Bereich des Kreisverwaltungsreferats strikt beachtet. Die Beurteilungsspielräume werden im Sinne des Annahmeverbots genutzt.

5. Aufklärung und Sensibilisierung der Beschäftigten

Das Kreisverwaltungsreferat setzt das stadtweite Schulungskonzept zur Korruptionsprävention und -bekämpfung um. Im Berichtszeitraum wurden gemeinsam mit den Dozentinnen und Dozenten der Antikorruptionsstelle, durch die örtliche Antikorruptionsbeauftragte und einen Vertreter der Innenrevision insgesamt 18 Führungskräftebildungen (FK 245) für Führungskräfte des Kreisverwaltungsreferates durchgeführt.

Daneben hat die Antikorruptionsbeauftragte im Berichtszeitraum 4mal einen 90-minütigen Unterricht zur Korruptionsprävention und -bekämpfung an der Feuerweherschule München gehalten (Grundlehrgang, Führungslehrgang).

Darüber hinaus hielt der Leiter der Innenrevision vor einem ausgewählten Mitarbeiterkreis zwei Fachvorträge zum Thema Korruptionsprävention und -bekämpfung im Kreisverwaltungsreferat der Landeshauptstadt München.

Eine Aufklärung und Sensibilisierung neuer Mitarbeiter_innen im KVR hinsichtlich des Themas Korruptionsprävention und -bekämpfung erfolgte zudem durch eine Vertreterin und einen Vertreter der Innenrevision an einem eigenen Infostand im Rahmen von zwei „Willkommens-Cafes“.

6. Überprüfung von Nebentätigkeiten der Beschäftigten

Nach Ziffer 3 des Schreibens vom 18.11.2009 zur Verwaltungspraxis bei Aufnahme von Nebentätigkeiten muss die/der Antikorruptionsbeauftragte eingebunden werden, wenn die Prüfung der Dienststelle ergibt, dass aus ihrer Sicht zwar keine Versagungsgründe bestehen, jedoch zwischen dem/r Auftraggeber/in bzw. Arbeitgeber/in der Nebentätigkeit und dem Referat dienstliche Kontakte oder Berührungspunkte bestehen können. Dies gilt weiter, wenn die Höhe der Vergütung auffallend hoch erscheint.

Insoweit waren seit Juli 2015 referatsweit insgesamt 482 Anträge oder Anzeigen zu überprüfen. Im Ergebnis erwiesen sich diese jedoch als unkritisch, was nicht zuletzt auf Informations- und Beratungsgespräche zurück zu führen ist.

1.5 Kulturreferat

Folgende Maßnahmen wurden durchgeführt:

Ab Juli 2015:

- Fortbildung der Antikorruptionsbeauftragten (AKB)
- Es wurden vier Fortbildungen „Korruptionsprävention bei der Landeshauptstadt München“ (FK 245) der stadtweiten Schulungen der Antikorruptionsstelle (AKS) mit der AKB im Kulturreferat durchgeführt.

Im Jahr 2016

- Es wurden vier Fortbildungen „Korruptionsprävention bei der Landeshauptstadt München“ (FK 245) der stadtweiten Schulungen der AKS mit der AKB im Kulturreferat durchgeführt. Bis auf fünf Führungskräfte des Kulturreferats haben alle Führungskräfte die stadtweite Schulung besucht.
- Interne Prüfung eines Vorgangs bei einer vom Kulturreferat geförderten Überlassung von städtischen Räumen an Externe.
Die AKS wurde informiert. Anhaltspunkte für Korruption wurden nicht gefunden.

Bis Juni 2017

- Klärung des weiteren Vorgehens hinsichtlich der noch nicht geschulten Führungskräfte und der neu hinzukommenden Führungskräfte im Kulturreferat.
- Kurzvorträge im Rahmen von Abteilungsbesprechungen zur Antikorruption.

Daueraufgaben:

Einzelfallberatungen, insbesondere zum „Ob“ und „Wie“ der (elektronischen) Antragsstellung nach der Antikorruptionsrichtlinie.

Mitwirkung der AKB bei der Anwendung der Sponsoringrichtlinien.

Auch der Vollzug der Umsetzung der „Handlungsempfehlungen für den Umgang mit Spenden, Schenkungen und ähnlichen Zuwendungen für kommunale/gemeinnützige Zweck“ wird durch die AKB intensiv unterstützt.

Im Bereich der Nebentätigkeiten wird im Kulturreferat hinsichtlich der möglichen Beeinträchtigung der Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten der Beschäftigten bzw. berechtigter Interessen der Dienststelle ein strenger Maßstab angelegt.

Gleiches gilt bei der Prüfung von Dienstreiseanträgen, wenn die Kosten vollständig oder teilweise von Dritten übernommen werden.

1.6 Personal- und Organisationsreferat

Eine wichtige Rolle im Rahmen der Korruptionsprävention und -bekämpfung nehmen die Führungskräfte ein. Schwerpunkt war daher auch die Fortsetzung der 2014 im POR begonnenen Pflichtschulungsreihe „Korruptionsprävention bei der Landeshauptstadt München – sensibilisierte Führungskräfte als Vorbilder und Multiplikatoren“ (FK 245).

In Zusammenarbeit mit der Antikorruptionsstelle konnten 2016 und 2017 die Führungskräfte der Abteilungen 2, 3 und 5 sowie des FAS, des BaeD und der GL-Bereiche geschult werden. Die Grundlagen (Teil1) vermittelte dabei die AKS. Der referats- und dienststellenspezifische Teil 2 wurde von der Antikorruptionsbeauftragten des POR detailliert beleuchtet, mit Augenmerk auf AKB-Beratungsrolle und neuem elektronischen Antragsverfahren. Inzwischen haben bereits rund 80% der POR-Führungskräfte an dieser Schulungsreihe teilgenommen.

Das POR hat als Piloter an der Austestung des neuen Verfahrens „Elektronischer Antrag auf Zustimmung zur Annahme einer Zuwendung nach § 5 der AKR“ aktiv teilgenommen. Dadurch konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des POR die Vorteile dieses stadtwweit ersten elektronischen Verfahren mit Zustimmungs-Workflow zeitig nutzen.

Wesentlicher Punkt der Tätigkeit war und ist die Mitwirkung bei der Genehmigung zur Annahme von Zuwendungen. Steigerung der Inanspruchnahme hinsichtlich Auskünfte und Beratungen zum Thema Korruption werden als positiver Nebeneffekt o.g. Schulungsmaßnahme gesehen (Steigerung AKB-Bekanntheitsgrad, Vertrauensaufbau).

Im Berichtszeitraum lag ein weiterer Tätigkeitsschwerpunkt der AKB darin, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell auf die Problemstellungen im Spannungsfeld Nebentätigkeit und Korruption hinzuweisen. Bei der Ausübung von Nebentätigkeiten können Beschäftigte in einen Interessenskonflikt mit ihren dienstlichen Aufgaben und Pflichten geraten bzw. Korruptions-situationen entstehen. Im Rahmen der AKB-Einbindung in das Prüfungsverfahren wurde regelmäßig auf die besonderen Gefahren in diesem Bereich hingewiesen.

1.7 Referat für Arbeit und Wirtschaft

Die Beschäftigten im Referat für Arbeit und Wirtschaft, die Fachbereichsleitungen und die Referatsleitung wurden wiederholt zu Fragestellungen beraten. Die Antikorruptionsrichtlinie wird einmal jährlich in Umlauf gegeben. Unklarheiten, welche Einrichtungen unter den Begriff der öffentlichen Verwaltung subsumiert werden können, wurden bei Bedarf mit der AKS geklärt. Das RAW führt eine Liste der unter den Begriff subsumierten Einrichtungen, die im Bedarfsfall ergänzt wird.

In strittigen und unklaren Fragestellungen hinsichtlich Zustimmungen und Einladungen wird eng mit der Antikorruptionsstelle kooperiert, damit sich die Beschäftigten in einem sicheren Umfeld bewegen können.

Die Anträge auf Zustimmung zur Annahme einer Zuwendung werden detailliert überprüft und ggf. noch klarstellende Ergänzungen eingeholt. Die Zustimmungen im Einzelnen werden entsprechend der Antikorruptionsrichtlinie erfasst und einmal jährlich der Antikorruptionsstelle zugeleitet. Bis Ende Juni 2016 erfolgte die Erfassung manuell in einer Liste, danach nur noch im elektronischen Workflow.

Das RAW hatte sich als Testreferat im Zusammenhang mit der Einführung der elektronischen Antragstellung gemeldet und mit dem referatsweiten Test Ende August 2016 begonnen, nachdem im vorausgegangenen internen Test aufgefallene Fehlfunktionen beseitigt und weitere Verbesserungen umgesetzt worden waren. Im Rahmen dieses Tests konnten vor der stadtweiten Einführung weitere wertvolle Erfahrungen gesammelt werden. Weiterhin wird die Einführung der elektronischen Antragstellung als große Erleichterung gesehen. Das RAW befürwortet zudem, eine im Rahmen einer Dienstreise notwendige Zustimmung auch künftig auf dem Antragsformular für eine Dienstreise beizubehalten. Dieses Verfahren hat sich seit seiner Einführung im RAW bewährt.

Im Rahmen des Pflichtseminars für Führungskräfte „Korruptionsprävention und Bekämpfung“ wurde die überwiegende Mehrheit der Führungskräfte bereits geschult. Eine weitere Schulung ist geplant, sobald die neu in Führung gekommenen Personen die Basisschulung hinter sich gebracht haben. Durch diese Schulungen sind auch die besonders gefährdeten Bereiche (Bereiche, in denen häufig Vergaben stattfinden oder Zuschüsse ausgereicht werden) im Referat für Arbeit und Wirtschaft noch mehr sensibilisiert. Weiterhin erhalten neue Beschäftigte mit den Unterlagen in der Begrüßungsmappe auch eine Kurzeinführung zu diesem Thema.

Sponsoringverträge waren im genannten Zeitraum nicht auf korruptionsrelevante Zusammenhänge zu durchleuchten.

Anzeigen bzw. Anträge von Nebentätigkeiten der Beschäftigten im Referat für Arbeit und Wirtschaft werden von der Antikorruptionsbeauftragten im Hinblick auf etwaige korruptionsrelevante Sachverhalte mitgezeichnet.

In Folge der Umsetzung der Handlungsempfehlungen für den Umgang mit Spenden, Schenkungen und ähnlichen Zuwendungen für kommunale/gemeinnützige Zwecke werden

Zuwendungen, die einen Wert von 1.000 Euro nicht übersteigen, in Listen erfasst und einmal jährlich der Antikorruptionsbeauftragten vorgelegt. Überwiegend handelt es sich hier um Einzelspenden, die das Referat für Arbeit und Wirtschaft, Fachbereich Tourismus, von Touristen für die Zusendung von Informationsmaterial über München erhält.

Das bereits seit längerer Zeit im Referat für Arbeit und Wirtschaft bei lokal durchgeführten Beschaffungen und Vergaben praktizierte Vier-Augen-Prinzip wird weitergeführt. Aufgrund der geänderten Wertgrenzen in der Beschaffungsordnung wurden auch die Wertgrenzen in diesem Kontroll-System angepasst. In jedem Beschaffungsprozess von Beschäftigten des RAW muss eine weitere Person (Vier-Augen-Prinzip) eingebunden werden, die nun auf jeder Rechnung ab einem Betrag von 1.000 €/netto die Einhaltung der vergaberechtlichen Vorschriften bestätigt. Ab einem Betrag von 2.000 €/netto gilt dies auch für den Vergabevermerk. Zudem sind nur die Fachbereichsleitungen und darüber hinaus einige wenige Personen mit einer Untervollmacht ausgestattet. Diese ist Voraussetzung für eine finanzielle Verpflichtung der Stadt.

Zum Schutz der Beschäftigten im Fachbereich Veranstaltungen führte die im Rahmen des mit Stadtratsbeschluss vom 14.10.2014 eingeführten Internen Steuerungs- und Kontrollsystems berufene unabhängige Person in jedem Jahr Überprüfungen ausgewählter Sparten zum einen nach dem Zufallsprinzip, zum anderen aufgrund kritischer Veränderungen in der Rangfolge, durch. Zur stichprobenartigen Nachprüfung und Feststellung der sachgerechten Bewerberauswahl hatte sie Zugang zu allen Bewerbungsunterlagen und entscheidungsrelevanten Daten sowie zu den vorgenommenen Bewertungen. Das Ergebnis wurde schriftlich festgehalten und der Referatsleitung sowie der Antikorruptionsbeauftragten vorgelegt. Die im Vier-Augen-Prinzip durchgeführten Bewertungen, teilweise von zwei anderen Personen im Fachbereich Veranstaltungen überprüft, konnten schlüssig nachvollzogen werden. Fragen zum angewandten Bewertungsverfahren, zur Meinungs- und Konsensbildung innerhalb und zwischen den Teams sowie zur Bewertungsrichtlinie wurden beantwortet. Im Ergebnis gab es bei den geprüften Unterlagen keine Veranlassung zur Änderung bei den zur Zulassung vorgeschlagenen Unternehmen. Zusätzliche Verbesserungen wurden angeregt, die auch zu einem geringeren Aufwand für die Beschäftigten bei der Bearbeitung der Bewerbungen führen sollen.

Geprüft wurde auch, ob eine Rotation machbar wäre, die jedoch aus Gründen der Praktikabilität verneint wurde. Das Abtrennen der reinen Bewertung von den restlichen Tätigkeiten wie Beschlusserstellung, Vertragsausarbeitungen, Kontakt mit den Bewerbern usw. lässt sich in der Praxis nicht sinnvoll verwirklichen. Da die Bewertungen immer im Vier-Augen-Prinzip stattfinden (Hauptsachbearbeiter und andere Sachbearbeiter) und diese Vier-Augen auch innerhalb einer Veranstaltungsbewertung wechseln, ist bereits dadurch eine gewisse Rotation gewährleistet. Vorstellbar wäre zum einen auch eine komplette Rotation bei den Bewertungen, was jedoch mit den Eingruppierungen nicht harmonieren würde, zum anderen ein sukzessiver Austausch aller dort tätigen Beschäftigten. Letzteres ist auch von der Zustimmung der Beschäftigten abhängig und bedeutet in Konsequenz einen großen Erfahrungsverlust. Im Ergebnis wurde festgehalten, dass das derzeitige Vier-Augen-Prinzip einer gewünschten Rotation sehr nahe kommt und deshalb beibehalten werden soll.

Bezüglich einer erneuten umfassenden Schwachstellenanalyse über die laufende Risikobewertung im Referat für Arbeit und Wirtschaft hinaus wird die von der Antikorruptionsstelle angekündigte

Initiative abgewartet.

1.8 Referat für Bildung und Sport

Der Berichtszeitraum war vom personellen Wechsel der Referatsleitung und der Personen, die die Funktion der Antikorruptionsbeauftragten und deren Stellvertretung inne hatten, geprägt.

Im RBS wurden die Schulungen zur Antikorruption durch die damalige Antikorruptionsbeauftragte am 17.09.2015, 20.10.2015 und 02.12.2015 fortgesetzt. Im Jahr 2016 konnten keine Schulungen abgehalten werden. Weitere Schulungstermine stehen nach dem personellen Wechsel nun am 26.07.2017, 14.09.2017 und 06.11.2017 an.

Es fand zudem eine kontinuierliche Einzelfallberatung der Beschäftigten aller Bereiche und Einrichtungen des RBS in zahlreichen Fällen statt. Fragestellungen kamen häufig aus den Kita-Einrichtungen, den Schulen und dem Bereich RBS-IT. Bei den Fragen der Einrichtungen handelte es sich fast durchweg darum, ob bestimmte Geschenke von den Kindern bzw. deren Erziehungsberechtigten angenommen werden dürfen. Die Fragen wurden mündlich oder schriftlich umfassend beantwortet.

Für den KITA-Bereich (Stadtquartiersleitungen) fand im Hinblick auf § 4 Nr. 5 der Antikorruptionsrichtlinie (AKR) im Umgang mit (Geld-)Sammlungen für Geschenke im Kolleginnen- bzw. Kollegenkreis außerdem eine Klarstellung statt. Zwar sind Zuwendungen von städtischen Beschäftigten zu üblichen Anlässen, wie z. B. bei Verabschiedungen, runden Geburtstagen, Hochzeit oder Geburt eines Kindes, in angemessenem Umfang ohne vorherige Zustimmung erlaubt (auch die Sammlung von Geld im Kollegenkreis für den Erwerb von anlassbezogenen Geschenken). Zuwendungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Führungskräfte, insbesondere solche außerhalb der vorgenannten Anlässe (ggf. sogar mehrfach im Jahr) sind jedoch nicht üblich und von der Generalerlaubnis des § 4 Nr. 5 AKR nicht mehr erfasst. Daher müsste vor der Annahme einer solchen Zuwendung die Zustimmung der zuständigen Stelle nach § 5 AKR eingeholt werden.

Als weitere Maßnahme ist ein referats-spezifischer Intranet-Auftritt der Antikorruptions-beauftragten geplant.

Darüber hinaus wird der im Entwurf vorliegende Flyer für die in den Einrichtungen tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des RBS, in dem die wesentlichen Punkte der AKR in übersichtlicher Form dargestellt sind, um den Umgang mit den alltäglichen Fragen zu vereinfachen, derzeit auf seine Verständlichkeit hin überarbeitet. Danach soll dieser zum Einsatz kommen.

1.9 Referat für Gesundheit und Umwelt

Bereits abgeschlossene Maßnahmen

Im Berichtszeitraum wurde durch eine dazu eingerichtete Arbeitsgruppe der Zuschussprozess im Referat einheitlich und transparent dargestellt und den Anforderungen des Revisionsamtes entsprechend strukturiert. Dabei wurde besonderer Wert auf eine klare Rollentrennung und das Vier-Augen-Prinzip gelegt.

Zur Optimierung der juristischen Beratung im RGU wurde darüber hinaus die Stabstelle Recht und Beschlusswesen geschaffen. In diesem Zuge wurde das juristische Team um eine Stelle ausgebaut. Das RGU beabsichtigt, die rechtliche Beratung dadurch im Referat insgesamt, aber auch in Bezug auf das Thema Antikorruption institutionell breiter aufstellen zu können.

Im Berichtszeitraum fanden an 3 Terminen „Antikorruptionsschulungen für Führungskräfte“ mit insgesamt ca. 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmern statt.

Noch in der Bearbeitung befindliche Maßnahmen

Derzeit werden die Förderrichtlinien des Referats fachlich und rechtlich vollständig überarbeitet. Dabei soll ein besonderer Fokus auf die Aufstellung von objektivierbaren Kriterien gelegt werden, anhand derer über Fördermaßnahmen entschieden werden muss. Ziel ist es neben der Sicherstellung einer Gerichtsfestigkeit der Entscheidungen insbesondere auch, durch dokumentiert nachvollziehbare Entscheidungsprozesse, sachfremde Einflussnahmen zu unterbinden.

Weitere „Antikorruptionsschulungen für Führungskräfte“ finden fortlaufend nach Bedarf statt, die nächsten sind für den Herbst 2017 geplant.

1.10 Referat für Stadtplanung und Bauordnung

Im Berichtszeitraum wurde allen Hinweisen nachgegangen, die einen Korruptionsverdacht zum Inhalt hatten. In der Regel erfolgten die Prüfungen in enger Abstimmung mit der Antikorruptionsstelle. In allen Fällen wurde festgestellt, dass sich die Verdachtsmomente nicht bestätigten.

Im Rahmen einer Schwachstellenanalyse wurde festgestellt, dass die internen Vorschriften zur Einhaltung des 4-Augenprinzips Lücken aufwiesen. Inzwischen wurden Regelungen getroffen, die die Einhaltung eines voll umfänglichen Mehraugenprinzips sicher stellen.

Die Antikorruptionsbeauftragten des Planungsreferats standen allen Beschäftigten des Planungsreferats für Fragen zur Korruptionsprävention zur Verfügung. In diversen Beratungsgesprächen wurden die Fragen der Beschäftigten geklärt.

Im Rahmen der Einführung des elektronischen Antragsverfahrens nach den Antikorruptionsrichtlinien haben die Antikorruptionsbeauftragten die Implementierung im Referat aktiv begleitet und koordiniert.

Im Berichtszeitraum haben die dezentralen Antikorruptionsbeauftragten des Planungsreferats wiederum zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen der Antikorruptionsstelle das für Führungskräfte vorgeschriebene Pflichtseminar „Korruptionsprävention bei der LHM – Sensibilisierte Führungskräfte als Vorbilder und Multiplikatoren“ durchgeführt. Darüber hinaus wurden neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Planungsreferat im Rahmen eines internen Seminars über die Korruptionsprävention bei der LHM und im Planungsreferat informiert.

Die Innenrevision der Lokalbaukommission führt jährlich anlassbezogene und stichprobenartige Prüfungen von Baugenehmigungen durch. Prüfungsgegenstand sind u. a. auch die Beachtung von korruptionspräventiven Regelungen, wie beispielsweise die Einhaltung vorgeschriebener Entscheidungswege. Soweit Schwachstellen identifiziert werden, werden diese aufgegriffen und behoben. Die Innenrevision der Lokalbaukommission leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Korruptionsprävention im Planungsreferat.

1.11 Sozialreferat

Angeregte und umgesetzte Antikorruptionsmaßnahmen

Die Innenrevision hat im Jahre 2016 vier Prüfungen in den Steuerbereichen II und III sowie in der Referatsleitung durchgeführt. Bei diesen Prüfungen ergaben sich keine Anhaltspunkte für dolose Handlungen. Dennoch wurden im Rahmen dieser Prüfungen unter anderem Anregungen und Empfehlungen ausgearbeitet, die auch künftig dolosen Handlungen vorsorgen sollen.

Erfolgte und geplante Schulungen

Im Rahmen der stadtweiten Schulungen für Führungskräfte zur Antikorruptionsrichtlinie vom 15.03.2014 (FK245) wurden 2016 zwei Termine (05.07.2016 und 14.07.2016) erfolgreich durchgeführt. In 2017 sind drei Termine (15.05.2017, 18.09.2017 und 27.11.2017) festgelegt und werden aktuell mit Führungskräften bebucht.

Zudem wurden in einer sozialreferatsweiten Qualifizierungsreihe für Quereinsteigerinnen und -einsteiger 2016 insgesamt vier Schulungsblöcke (10.05.2016, 05.07.2016, 07.10.2016 und 30.11.2016) angeboten. Im Rahmen dieser Grundqualifizierung sind an drei Tagen interne Querschnittsthemen vorgesehen, davon jeweils in rund 1,5 Stunden eine Einführung in die Antikorruptionsarbeit bei der LHM. Im Jahr 2017 werden sechs derartige Schulungsblöcke angeboten.

1.12 Stadtkämmerei

Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption in der Stadtkämmerei:

Die Stadtkämmerei hat ihre Maßnahmen zur Korruptionsprävention und -bekämpfung seit dem letzten Korruptionsbericht im Jahr 2015 kontinuierlich weiterentwickelt und etabliert.

In diesem Zusammenhang wurden u.a. neue Standards festgelegt, Verfahren bzw. Verfahrensbeschreibungen dokumentiert und veröffentlicht, kompakte Übersichten und Zusammenfassungen für die Mitarbeitenden erstellt, Schulungen für Führungskräfte durchgeführt und umfassende Beratungs- und Unterstützungsleistungen in den Fachbereichen ausgeübt.

Daneben nehmen der Antikorruptionsbeauftragte und seine Stellvertretung sowie bei Bedarf die Innenrevision - zur Aktualisierung und Erweiterung des bestehenden Know-hows - regelmäßig an fachspezifischen Seminaren und Workshops teil.

Nachfolgend wird zu den einzelnen Maßnahmen im Detail berichtet:

- Was das Thema Zuwendungen betrifft, erfolgte eine Aktualisierung bzw. Fortschreibung der Stadtkämmerei-internen Verfahrensbeschreibung „Antrag auf Zustimmung zur Annahme einer Zuwendung“. Die Verfahrensbeschreibung wurde dabei insbesondere im Hinblick auf das seit 01.11.2016 stadtweit implementierte elektronische Zustimmungsverfahren gem. § 5 der Antikorruptionsrichtlinien (AKR) angepasst. Aus Transparenzgründen und zu Dokumentationszwecken wurde eine kompakte Übersicht zur AKR in Form eines Prüfungsschemas im Intranet der Stadtkämmerei hinterlegt. Dies erleichtert den Mitarbeitenden der Stadtkämmerei die Handhabung der AKR und trägt darüber hinaus zu einer weiteren Sensibilisierung in puncto Korruptionsprävention und -bekämpfung bei.

Ferner fanden v.a. im Hinblick auf die o.g. Implementierung des neuen elektronischen Zustimmungsverfahrens umfassende Beratungs- und Unterstützungsleistungen der jeweiligen Antragstellerinnen und Antragsteller sowie der Zuständigen Stellen (Referatsleitung, Geschäftsleitung, Hauptabteilung I, Hauptabteilung II, Kassen- und Steueramt) zur Handhabung des Verfahrens statt. Neben Veröffentlichungen im Intranet der Stadtkämmerei wurden sowohl telefonische Beratungen als auch Vor-Ort-Beratungstermine abgehalten.

Im Rahmen der wiederkehrenden Aufgaben werden die Anträge auf Zustimmung zur Annahme einer Zuwendung einzelfallbezogen bearbeitet und bewertet. Der Antikorruptionsbeauftragte fertigt ausführliche Stellungnahme an und erörtert diese im Bedarfsfall in persönlichen Gesprächen mit der Antragstellerin bzw. dem Antragsteller.

- Die einzelfallbezogene Bearbeitung und Bewertung von Nebentätigkeitsanträgen vor dem Hintergrund der Korruptionsprävention und -bekämpfung kann ebenfalls dem Bereich der wiederkehrenden Aufgaben zugeordnet werden. Der Antikorruptionsbeauftragte verfasst in diesem Zusammenhang fundierte Stellung-

nahmen unter Abwägung der Grundrechte der Antragstellerin bzw. des Antragstellers (Art. 12 GG Berufsfreiheit und Art. 2 Abs. 1 GG Freie Entfaltung der Persönlichkeit) auf der einen und den ggf. vorliegenden Versagungsgründen (z.B. Art. 81 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 - 6 BayBG) bzw. Gründen, die die Erteilung einer Auflage erforderlich machen, auf der anderen Seite. Gleiches gilt für die Nebentätigkeitsanzeigen von Tarifbeschäftigten (§ 3 Abs. 3 TVöD). Im Rahmen der Stellungnahmen wird insbesondere darauf eingegangen, ob und inwieweit die Nebentätigkeit die jeweilige Dienstkraft in einen Widerstreit mit ihren dienstlichen Pflichten bringen oder deren Unparteilichkeit bzw. Unbefangenheit beeinflussen kann.

Analog zum oben beschriebenen Themenfeld Zuwendungen wurde auch im Bereich der Nebentätigkeiten eine kompakte Übersicht in das Intranet der Stadtkämmerei eingestellt. Diese soll den Umgang mit Nebentätigkeiten transparenter gestalten und die Mitarbeitenden dahingehend sensibilisieren, dass Nebentätigkeiten grundsätzlich ein Einfallstor für Korruption sein können.

- Aufgrund der zahlreichen Berührungspunkte wurde ein regelmäßiger Austausch zwischen dem Antikorruptionsbeauftragten und der Innenrevision etabliert und kontinuierlich auf neue Aufgabenfelder ausgedehnt. Dies führte z.B. in der Stadtkämmerei-internen Verfahrensbearbeitung bzw. dem Stadtkämmerei-internen Workflow „Zuwendungen“ zu Synergieeffekten.
Vor dem Hintergrund der erwähnten Berührungspunkte wurde in den von der Innenrevision erstellten „Wegweiser-IR“ auch ein Textbeitrag zur Antikorruptionsarbeit aufgenommen. Auf diese Weise sollen den Mitarbeitenden die in der Stadtkämmerei vorhandenen Verknüpfungen zwischen der Innenrevision und dem Antikorruptionsbeauftragten verdeutlicht werden. Die besagten Verknüpfungen äußern sich u.a. auch in der gemeinsamen Durchführung der Pflichtfortbildung „FK 245 Korruptionsprävention – Sensibilisierte Führungskräfte als Vorbilder und Multiplikatoren“.
- Am 23.06.2016 wurde die o.g. Fortbildung FK 245 gemeinsam vom Antikorruptionsbeauftragten und der Innenrevision in Zusammenarbeit mit der Antikorruptionsstelle erneut in der Stadtkämmerei durchgeführt.

Im Zuge der Vorbereitungsarbeiten fertigte der Antikorruptionsbeauftragte in Abstimmung mit der Innenrevision u.a. eine Präsentation an, die die nachfolgend aufgeführten Inhalte behandelte:

- Die Rolle des Antikorruptionsbeauftragten und der Innenrevision.
 - Organisatorische und referatsspezifische Informationen zum Themenfeld Zuwendungen.
 - Korruptionsprävention und -bekämpfung im Kontext der Nebentätigkeiten.
 - Das (korrekte) Verhalten im Verdachtsfall.
 - Die Tätigkeitsfelder der Antikorruptionsarbeit.
 - Kontinuierliche Information und Sensibilisierung.
- Die Mitarbeitenden erhalten fortlaufend Informationen im Hinblick auf aktuelle Erkenntnisse (Rechtsprechungen, Erfahrungen aus anderen Referaten oder Unternehmen, etc.),

Fortbildungsinhalte und Begebenheiten zum Thema Korruptionsprävention und -bekämpfung.

Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption in der Stadtkämmerei, die sich derzeit noch in Bearbeitung befinden

Neben den bereits umgesetzten und etablierten Maßnahmen, hat die Stadtkämmerei ferner Maßnahmen entwickelt, die sich aktuell noch in der Umsetzungsphase befinden bzw. aktuell bearbeitet werden.

Die Details der besagten Maßnahmen sind nachstehend aufgeführt:

- Die Identifikation von besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten in der Stadtkämmerei wird sukzessive auf- und ausgebaut. Unter Bezugnahme auf bereits festgelegte und noch weiter festzulegende Standards sollen - mit Hilfe von internen Audits, Fragebögen und Prüfschemata - die besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebiete ermittelt werden. Hierbei ist es von zentraler Bedeutung, dass bei den Mitarbeitenden in den korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten nicht der Eindruck aufkommt, dass ein Generalverdacht besteht und diesen grundsätzlich misstraut wird. Diesbezüglich sind umfangreiche Sensibilisierungsmaßnahmen sowie transparente Informations- und Kommunikationsstrukturen zwingend erforderlich. Nach Ermittlung der jeweiligen Korruptionsgefährdung sind von Seiten der betroffenen Fachbereiche bestimmte Mindestvoraussetzungen vor dem Hintergrund der Korruptionsprävention und -bekämpfung zu erfüllen. Diese Mindestvoraussetzungen sind noch im Detail zu definieren und abzustimmen.
- Die bestehenden Stadtkämmerei-internen Verfahren sowie die dazugehörigen Verfahrensbeschreibungen - v.a. im Zuwendungs- und Nebentätigkeitsbereich - werden im Sinne des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) fortlaufend bewertet und auf mögliche Optimierungspotentiale untersucht. Ein stetig optimierter Workflow korreliert mit einer durchgängigen und transparenten Korruptionsprävention und -bekämpfung.

Die Fortbildung FK 245 wird in den Folgejahren kontinuierlich weitergeführt und unter Bezugnahme auf aktuelle Ereignisse und Themenfelder fortgeschrieben. Dadurch soll gewährleistet werden, dass die Führungskräfte ihrer Vorbild- und Multiplikatorenfunktion gerecht werden, auf ihre Mitarbeitenden situationsbedingt einwirken und dementsprechend sensibilisierend agieren können.

2. Eigenbetriebe

2.1 Abfallwirtschaftsbetrieb München (AWM)

Von den Antikorruptionsbeauftragten (AKB) des AWM wurde ein Konzept zur Grundsensibilisierung von neuen Beschäftigten zum Thema Korruptionsprävention mit einem entsprechenden Flyer erarbeitet.

Es wurde ein regelmäßiger Termin mit der Werkleitung vereinbart, um aktuelle Korruptionsbekämpfungsmaßnahmen zeitnah besprechen zu können.

Die notwendigen Schulungen für Führungskräfte des AWM (FK 031 und FK 245) wurden in Zusammenarbeit mit POR-P 6 und der AKS im Jahr 2016 durchgeführt.

Im Jahr 2016 wurde ein erster Entwurf eines Compliance-Konzeptes entwickelt. Danach wird zunächst eine Betroffenheitsanalyse durchgeführt und hiervon ausgehend die speziellen Risiken für den AWM erhoben. Ergebnisse aus Erkenntnissen zu Top-Down und Bottom-Up-Analysen werden mit berücksichtigt.

In der Folge wurden im Bereich MV-Team Gewerbe, Prozess Key-Account HKW-Nord sowie Prozesskundenbetreuung und Veranstaltungen sowie im Bereich des Büros der Werkleitung, bei der Verwaltung und Recht-Geschäftsleitung sowie bei Verwaltung und Recht-Satzungsvollzug Schwachstellenanalysen durchgeführt. Hierdurch wurde das Netto-Korruptionsrisiko (gering) ermittelt sowie der Optimierungsbedarf im Bezug auf Antikorruption.

Es wurde ein neues, zielgruppenorientiertes Schulungskonzept für Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des AWM erarbeitet. Im Jahr 2016 wurden Schulungsveranstaltungen für Mitarbeiter der Abteilungen MV (Marketing und Vertrieb), VR (Verwaltung und Recht), LO-WPS (Logistik-Wertstoffhöfe) sowie bei allen Mitarbeitern des Geschäftsbereiches WPS, Halle 2 durchgeführt. Unterschriftenlisten wurden erstellt. Im Geschäftsbereich Einsammeldienst wurde ein Informationsblatt mit Piktogrammen gegen Unterschrift ausgehändigt.

Das bisher bei LO-WPS seit Januar 2015 praktizierte Job-Rotationsprinzip, das lediglich eine Job-Rotation bei den Einweisern und Platzwarten vorsah, wurde bis zum 31.12.2016 von der AKB in Abstimmung mit LO-WPS überarbeitet und angepasst. Da nach rotieren zukünftig zusätzlich auch die stellvertretenden Platzwarte, um effektiver den möglichen Gefahren der strukturellen Korruption auf den Wertstoffhöfen begegnen zu können. Gemeinsam mit der Leitung des Geschäftsbereichs LO-WPS wurde eine umfangreiche Arbeitsanweisung zum Umgang mit sogenannter Trödelware auf den Wertstoffhöfen erarbeitet. Grundlage war ein gemeinsamer Workshop mit den Meistern des Geschäftsbereichs LO-WPS sowie mit den Platzwarten der 12 Wertstoffhöfe. Die Arbeitsanweisung wurde im Herbst 2016 allen Mitarbeitern auf den Wertstoffhöfen gegen Unterschrift ausgehändigt.

Zum 01.06.2016 trat die neue „Dienstanweisung zur Regelung des Verkaufs wiederverwendbarer Gegenstände im Gebrauchtwarenkaufhaus (Halle 2) des AWM“ in Kraft und wurde dem Personal gegen Unterschrift ausgehändigt.

Als Konsequenz aus dem Wertstoffhofskandal 2014 wurden sämtliche Eingänge der Trödelhallen auf den 12 Wertstoffhöfen mit Videokameras ausgestattet. Darüber hinaus wurden bei den anstehenden Sanierungsmaßnahmen auf den Wertstoffhöfen überall die technischen Voraussetzungen für eine umfangreiche Videoüberwachung des Wertstoffhofs geschaffen. Die notwendige Dienstvereinbarung wurde zusammen mit der Personalvertretung entsprechend ergänzt; derzeit erfolgt eine Videoüberwachung aus Gründen des Datenschutzes nur außerhalb der Arbeitszeit.

2.2 IT@M

A. Weiterbildung der Antikorruptionsbeauftragten

Der stellvertretende Antikorruptionsbeauftragte von it@M besuchte im Berichtszeitraum eine Weiterbildung zur Korruptionsprävention in der öffentlichen Verwaltung.

B. Umgesetzte Maßnahmen und besondere Vorgänge

- I. Bei it@M gibt es eine Innenrevision als Stabsstelle der Werkleitung. Prüfaufträge an die Innenrevision können nur die Werkleitung und die Antikorruptionsbeauftragten von it@M erteilen.
- II. Weiter wurden ein Antikorruptionsbeauftragter und ein Stellvertreter durch die Werkleitung vorgeschlagen und vom Oberbürgermeister ernannt. Bei it@M gibt es gestufte Unterschriften- und Anordnungsbefugnisse. Jeder Vorgang, der eine Nebentätigkeit eines Beschäftigten betrifft, wird den Antikorruptionsbeauftragten zur Stellungnahme zugeleitet. Soweit die Nebentätigkeit den IT-Bereich betrifft, müssen die Beschäftigten schriftlich bestätigen, dass sie nicht für die (im Schreiben aufgeführten) zehn größten (monetäres Volumen) Vertragspartner von it@M tätig werden.
- III. Im laufenden Berichtszeitraum konnten die Antikorruptionsbeauftragten von it@M in Zusammenarbeit mit der AKS alle Führungskräfte von it@M im Rahmen der stadtweiten Schulungsreihe zur Korruptionsprävention schulen. Die Führungskräfte haben – wie erhofft – als Multiplikatoren fungiert und die Inhalte an die Beschäftigten in den jeweiligen Bereichen weitergegeben. Dies konnte man diversen An- und Nachfragen der Beschäftigten in der Folgezeit entnehmen.
- IV. Bei it@M wurden die Beschäftigten darum gebeten, dass alle Anträge auf Zustimmung zur Annahme einer Zuwendung zukünftig elektronisch gestellt werden.
- V. Auch in diesem Berichtszeitraum galt unser Augenmerk - neben einer umfangreichen Beratung der Beschäftigten und der Bearbeitung zahlreicher Anträge - wieder im besonderen Maße dem als besonders korruptionsgefährdet einzuordnenden Bereich der Vergabe im weiteren Sinn.
 - Im Hinblick auf die VGSt 3 (zentrale Vergabestelle der Landeshauptstadt München für IT) werden die Antikorruptionsbeauftragten von it@M auch weiterhin zu jeder Angebotsöffnung per Kalendereintrag eingeladen und nehmen auch sporadisch und ohne Vorankündigung an einigen Terminen teil. Darüber hinaus gilt im Bereich der Vergabe das 4-Augen-Prinzip und die Bedarfs-, Vergabe- und Abrechnungsstellen sind grds. getrennt.
 - Es gab in keinem Fall einen Verdachtsmoment gegen eine bei der VGSt 3 tätige Person. Die Kolleginnen und Kollegen agieren sehr umsichtig und melden sich (zu Recht) schon bei den kleinsten Unregelmäßigkeiten auf Seiten der Unternehmen.
 - In einem (sehr großen) Vergabeverfahren mussten die Antikorruptionsbeauftragten von it@M den Compliance-Bereich eines großen Konzerns einschalten, weil sich bei den Beschäftigten des Konzerns Verhaltensweisen eingeschlichen hatten, die zu erheblichen Problemen hätten führen können. Tatsächliche, konkrete Anhaltspunkte im Hinblick auf Korruption gab es nicht. Es handelte sich eher um ein präventives Eingreifen. Das beanstandete Verhalten wurde – soweit ersichtlich – abgestellt. Der

Vorgang wurde dementsprechend abgelegt.

C. Verdachtsfälle und Verstöße gegen die Antikorruptionsrichtlinie

- I. Der AKB von it@M informierte im Berichtszeitraum die AKS über Zeitungsberichte, in welchen gegen ein Unternehmen (das auch Vertragsverhältnisse zur Landeshauptstadt München unterhält) der Vorwurf erhoben wurde, dass dieses Beschäftigte der öffentlichen Hand im Rahmen von Nebentätigkeiten anwirbt, um darüber mittelbar Aufträge zu generieren. Nach Kenntnisstand von it@M wurde dem Vorwurf in der gesamten Stadt nachgegangen. Bzgl. it@M gab es keine Anhaltspunkte, dass es zu Manipulationen gekommen ist.
- II. Bedauerlicherweise kam es im Berichtszeitraum zu einem Verstoß gegen die Antikorruptionsrichtlinie. Zwei Beschäftigte von it@M hatten eine Zuwendung (Veranstaltung inkl. Bewirtung) angenommen, ohne vorher die Zustimmung der Werkleitung erhalten zu haben. Die AKS sprach eine Missbilligung aus. Die vergleichsweise milde Sanktionierung wurde vom Unterzeichner vorgeschlagen, weil es sich um eine Verknüpfung unglücklicher Umstände handelte. Die Beschäftigten hatten im Vorfeld Anträge zur Annahme der Zuwendungen gestellt. Bei der Bearbeitung der Anträge kam es zu Nachfragen (die Anträge waren u.a. nicht unterschrieben), welche nicht mehr durch die Kollegen beantwortet wurden. Dementsprechend konnten die Anträge nicht mehr vor der Veranstaltung bearbeitet werden. Für die Beschäftigten sprach aus Sicht des Antikorruptionsbeauftragten von it@M auch, dass sowohl er als auch die Werkleitung von it@M der Annahme wahrscheinlich zugestimmt hätten, wenn die Anträge ordnungsgemäß gestellt worden wären.

2.3 Markthallen München

Ab Herbst 2015 wurde mit einer verpflichtenden Fortbildungsveranstaltung mit dem Schwerpunkt „Korruptionsprävention“ für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kommunalreferats begonnen.

Im Zuge dieser Fortbildungsreihe sind für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Markthallen München im Dezember 2017 weitere Veranstaltungen geplant. Diese Fortbildungsreihe wird künftig auch für die Eigenbetriebe im zweijährigen Turnus abgehalten.

Im Geschäftsbereich der Markthallen München sind keine staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahren in Korruptionsangelegenheiten eingeleitet oder durchgeführt worden.

2.4 Münchner Kammerspiele

- Entsprechende Bekanntgaben wichtiger Hinweise zum Thema Antikorruption im Haus laut den aktuellen LHM-Vorgaben - Bekanntgabe per Post / Mail / Aushang im Eigenbetrieb
- Gesonderte Hinweise über einen Link im Intranet des Eigenbetriebs, nach Aktualität und Notwendigkeit, z. B. vor Wiesn-Beginn
- Überprüfung und Sicherstellung, dass das Thema Antikorruption im Umlauf der jährlich bekannt zu gebenden Rundschreiben (gegen Unterschrift der Mitarbeiter/innen) entsprechend und aktuell enthalten ist
- Nebentätigkeiten:
Durchsicht der Ordner mit den angezeigten Nebentätigkeiten im Eigenbetrieb.
- Laufende Maßnahmen nach Bedarf, z. B. Einschätzung und Bewertung angebotene kostenlose Fachmessen. Überarbeitung der Abfrage nach Nebentätigkeiten bzw. die Anzeige der Nebentätigkeiten zusammen mit der Personalstelle der Münchner Kammerspiele.

2.5 Münchner Stadtentwässerung (MSE)

Seit 07/2015 bis dato haben sich bei MSE folgende Entwicklungen zugetragen:

1. Schwachstellenanalysen

Bereits seit 2012 gibt es für jeden Bereich des Eigenbetriebs MSE eine flächendeckende Gefährdungs- und Risikoanalyse (GuRA). Diese wird von der Internen Revision in Zusammenarbeit mit dem Antikorruptionsbeauftragten mittels Fragebögen durchgeführt. Auf der Basis der so gewonnenen Erkenntnisse wird der Prüfplan der Internen Revision für das darauf folgende Jahr erstellt. Erkannte Gefährdungsbereiche werden bewertet und gegebenenfalls nachgesteuert. Auch in 2015 und 2016 wurde die GuRA mittels wiederholter Abfrage sämtlicher Bereiche der MSE fortgeschrieben.

2. Schulung, Sensibilisierung und Kommunikation

In insgesamt sechs Terminen in 2015 wurden für verschiedene Fachbereiche der MSE In-house-Schulungen zur Korruptionsprävention durchgeführt.

In drei weiteren Terminen wurde in 2016 für ausgewählte Führungskräfte der MSE in Zusammenarbeit mit der Antikorruptionsstelle (AKS) die Pflichtfortbildung „Korruptionsprävention bei der LH München – sensibilisierte Führungskräfte als Vorbilder und Multiplikatoren“ durchgeführt. So konnten über 200 Beschäftigte sowie über 50 Führungskräfte des Unternehmens jüngst sensibilisiert werden.

Darüber hinaus wurden die Beschäftigten mit folgenden Hinweisen für Antikorruptionsbelange sensibilisiert und aktuell informiert:

- Regelmäßige Informationen für die Abteilungsleitungen in der Abteilungsleitersitzung oder im Jour-Fixe mit der Werkleitung z.B. zum erfolgten Update der (neuen) Antikorruptionsrichtlinie, zu angezeigten Verhaltensweisen für die bevorstehende Wieszeit, zu den Hinweisen der Gesamtstädtischen Antikorruptionsbeauftragten „Advent und Antikorruption“ bzgl. der Handhabung von Zuwendungen und Einladungen während der Weihnachtszeit, zum Internationalen Antikorruptionstag, zur IFAT bzgl. überlassener Kartenkontingente (z.B. DWA, VKU) bzw. Freikarten, zu Einladungen bei Firmenjubiläen, zu den Pflichtfortbildungen für Führungskräfte in Sachen Korruptionsprävention (siehe oben), zu Honoraren bei Vortragstätigkeiten als Nebentätigkeit sowie zur Betroffenheit der MSE bei der Aufarbeitung des so genannten „LKW-Kartells“
- Regelmäßige Informationen für den 1. Werkleiter im Jour-Fixe z.B. zur unterjährigen Meldeverpflichtung bei Zuwendungen und Spenden gemäß den Handlungsempfehlungen der Stadtkämmerei, zu geplanten Give-Aways für den städtischen Aktionstag „Tag der offenen Tür, zur Belegung von Dienst-/ Werkmietwohnungen durch Geschäftsführer (GWG-Fall), zum Pilotbetrieb bei MSE zur elektronischen Antragstellung und Zustimmung bei Zuwendungen nach der Antikorruptionsrichtlinie, zur 1.500 €-Grenze bei der Delegation der Entscheidungsbefugnis nach § 5 Abs. 4 der AK-Richtlinie.

3. Thema „Nebentätigkeiten“

Im Berichtszeitraum wurde der Antikorruptionsbeauftragte der MSE bei elf Nebentätigkeitsanzeigen formell in den Entscheidung zur Genehmigung von der Personalverwaltung eingebunden und um Stellungnahme gebeten. Regelmäßig wurden Auflagen zur Vermeidung von potenziell denkbaren Interessenkollisionen erteilt; Untersagungen wurden jedoch in keinem Fall ausgesprochen.

4. Weitere Aktivitäten

Zusätzlich zu Vorgenanntem haben sich im Berichtszeitraum in Sachen Korruptionsbekämpfung u.a. folgende Aktivitäten bei MSE ergeben:

- Stellungnahme zur Forderung verschiedener Unternehmen an die MSE eine sogenannte Anti-Korruptions-Klausel zu unterzeichnen.
- Mitwirkung zum Textbeitrag zum Korruptionsbericht 2015 bezüglich der städtischen Beteiligungsgesellschaft „aquabench GmbH“.
- Mitwirkung zum künftigen Verfahren aus Compliancegesichtspunkten bezüglich der Vorstandstätigkeit des Zweiten Werkleiters bei der DWA.
- Erarbeiten einer so genannten „Erlaubt-Liste“ für häufiger beteiligte Institutionen bzgl. deren Einordnung als „öffentliche Verwaltung“ im Sinne der AK-Richtlinie.
- Rechtliche Prüfung bzgl. der Datenübermittlung an öffentliche Stellen anlässlich eines Auskunftsbegehens der Staatsanwaltschaft München I.
- Rechtliche Prüfung einer Zuwendung eines Gewinns der KUVB/ Bay. Unfallkasse an die MSE aus dem Wettbewerb „Rückenstarke Ideen für Bayern“.
- Mitwirkung an der Freigabe einer Presseveröffentlichung „Verhältnisse wie in Kolumbien – Der Münchner Klärwerks-Skandal 1991-2001 und die Siemens AG“.
- Mitwirkung bei der (internen) Revisionsprüfung der Abteilung Anwesenentwässerung bzgl. der Einhaltung von Vorgaben zur Korruptionsprävention.
- Mitwirkung zum Lagebericht für den Jahresabschluss 2015 und 2016 beim Themenfeld „Revision und Compliance“ sowie Mitwirkung zur Berichterstattung über die Erweiterung der Jahresabschlussprüfung nach Art. 107 Abs. 3 GO bei Fragenkreisen zur Korruptionsprävention.
- Stellungnahme zum Beschluss des Bauausschusses zur Umsetzung der Handlungsempfehlungen für den Umgang mit Spenden, Schenkungen und ähnlichen Zuwendungen.
- Mitwirkung bei der Prüfung des Jahresabschlusses 2015 und 2016 durch den bestellten Wirtschaftsprüfer im Hinblick auf Themen zur Korruptionsprävention.

- Prüfung der Sach- und Rechtslage zum Thema „Überlassung von IFAT-Freikarten-Kontingente an MSE durch Verbände, an denen MSE beteiligt ist“.
- Mitwirkung an der Erstellung des jährlichen Sponsoringberichts 2015 an das Direktorium.
- Teilnahme an der Fortbildungsveranstaltung „Compliance in der Kommune und in deren Eigenbetrieben“ des vhw, Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e.V.
- Mitwirkung bei der Neufassung der Servicevereinbarung zwischen POR und MSE im Hinblick auf die Zusammenarbeit bei der repressiven Antikorruptionsarbeit.
- Teilnahme am „9. Münchner Compliance-Symposium“ der BECKAkademie.
- Entwurf der Mitarbeiterinformation zur Einführung des Pilotbetriebs der elektronischen Antragstellung beim Antrag auf Zustimmung zur Annahme einer Zuwendung.
- Rückmeldung an die AKS zur Teilnahme der Werkleitung an der Fachkommission Wasserwirtschaft.
- Fortführung der Korruptionsgefährdungsanalysen und Umsetzung der gewonnenen Ergebnisse für alle Bereiche des Unternehmens, insbesondere durch strukturierte Bewertung erkannter Gefährdungsbereiche bzw. Interessenkollisionen mit Nachsteuerungsbedarf.
- Dokumentation der Zustimmungen beim Vollzug der Antikorruptionsrichtlinie, einschließlich des jährlichen Berichts an die AKS.
- Mitwirkung beim Vollzug der städtischen Antikorruptionsrichtlinie im Berichtszeitraum.

2.6 Stadtgüter München

Ab Herbst 2015 wurde mit einer verpflichtenden Fortbildungsveranstaltung mit dem Schwerpunkt „Korruptionsprävention“ für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kommunalreferats begonnen.

Im Zuge dieser Fortbildungsreihe sind für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtgüter München im Herbst 2017 weitere Veranstaltungen geplant. Diese Fortbildungsreihe wird künftig auch für die Eigenbetriebe im zweijährigen Turnus abgehalten.

Im Geschäftsbereich der Stadtgüter München sind keine staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahren in Korruptionsangelegenheiten eingeleitet oder durchgeführt worden.