

Korruptionsbericht 2015

Anlage 1

zur Sitzungsvorlage Nr. 14-20/ V 03906

Bekanntgabe im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 11. November 2015

Öffentliche Sitzung

**Konzepte der Landeshauptstadt München in den einzelnen Referaten und Eigenbetrieben –
Stand Juli 2015**

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.....	8
1.6 Personal- und Organisationsreferat.....	9
1.7 Referat für Arbeit und Wirtschaft	10
1.8 Referat für Bildung und Sport.....	12
1.9 Referat für Gesundheit und Umwelt.....	13
1.10 Referat für Stadtplanung und Bauordnung.....	14
1.11 Sozialreferat	15
1.12 Stadtkämmerei.....	16
2. Eigenbetriebe	18
2.1 Abfallwirtschaftsbetrieb München (AWM).....	18
2.2 IT@M.....	20
2.3 Markthallen München	22
2.4 Münchner Kammerspiele.....	23
2.5 Münchner Stadtentwässerung (MSE).....	24
2.6 Stadtgüter München.....	27

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 2013, hierbei ggf. auch Bericht über die derzeit noch in Bearbeitung befindlichen Maßnahmen.

1. Referate

1.1 Direktorium

Wie im Tätigkeitsbericht des Antikorruptionsbeauftragten vom 17.03.2015 dargestellt, war der Schwerpunkt der AK-Arbeit im Direktorium im Jahr 2014 stark vom Erlass der neuen Antikorruptionsrichtlinie sowie der damit verbundenen Vorarbeiten und Umstellungen geprägt.

Die wesentlichen Inhalte der neuen Antikorruptionsrichtlinie wurden den Amts- und Abteilungsleitungen im Rahmen einer Präsentation vorgestellt. Zusammen mit der begleitenden Informationskampagne der Antikorruptionsstelle über das Internet hat dies zu einer weiteren Sensibilisierung der Beschäftigten im Direktorium geführt. Dies macht sich nicht zuletzt auch in hohen Fallzahlen bei Anträgen auf Zustimmung im Sinne von § 5 der Antikorruptionsrichtlinie bemerkbar.

Weiterhin wurde mit der Geschäftsleitung vereinbart, dem Antikorruptionsbeauftragten Anzeigen bzw. Genehmigungen von Nebentätigkeitsgenehmigungen zur Mitzeichnung vorzulegen, wenn diese entweder Berührungspunkte mit dem dienstlichen Aufgabenbereich der jeweiligen Dienstkraft aufweisen oder aber die Vergütung auffallend hoch ist.

Für das kommende Jahr ist die Schulung aller Führungskräfte des Direktoriums zum Thema Korruptionsprävention und -bekämpfung (FK 245 Pflichtfortbildung für FK) beabsichtigt.

In der Vergabestelle 1, dem Bereich des Direktoriums, der von seiner Aufgabenstellung her verstärkt korruptionsgefährdet ist, wird seitens der Amts- und Abteilungsleitungsebene auf die Themen Korruptionsprävention und -bekämpfung laufend hohes Augenmerk gelegt. So werden bspw. neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits bei ihrem ersten Begrüßungsgespräch bei der Amtsleitung von dieser diesbzgl. 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. Durch die Amtsleitung werden stichpunktartige Kontrollen der Akten und Arbeitsabläufe durchgeführt, die bisher in einem Fall zur Veränderungen der Verfahrensabläufe geführt haben.

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 2013 und 2014 insgesamt rund 1.800 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. Da in den Jahren 2011 bis 2013 sämtliche Beschäftigte des Baureferates von den Antikorruptionsbeauftragten geschult worden waren, erfolgten im Berichtszeitraum keine weiteren gesonderten Fortbildungsveranstaltungen durch die Antikorruptionsbeauftragten. Derzeit werden weitere Schulungen - insbesondere für neue Führungskräfte und Mitarbeiter - vorbereitet.

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

Mit Bildung des Münchner Facility Managements (mfm) wurde auch der Immobilienbereich des Kommunalreferats erheblich umstrukturiert. Dies hatte u. a. die Folge, dass in diesem Bereich eine Vielzahl neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus anderen Referaten eingesetzt worden sind. Zudem sind durch die übliche Fluktuation (Wechsel der Dienststelle, Ruhestand) weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neu zu diesem Aufgabenbereich dazu gestoßen.

Hieraus und aus dem Zeitablauf seit der zurückliegenden Antikorruptionsschulung ergab sich die Notwendigkeit, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kommunalreferats die bestehenden Regelungen nahezubringen, sowie allgemein für Fragen und Problemstellungen aus dem Kreis der Korruption bzw. der Korruptionsprävention zu sensibilisieren.

Auf Bitten und Anregung der Personalvertretung wurde der Themenkreis der Veranstaltung jedoch weiter gefasst. Deshalb wurde eine Vortragsreihe entwickelt, in welcher der Bereich "Korruption/Korruptionsprävention" nur EIN, wenn auch wesentlicher, Schwerpunkt, der Veranstaltung ist. Mit abgehandelt wurden bzw. werden allgemein Fragen der Compliance (Vorstellung der wesentlichen dienstrechtlichen Bestimmungen, Dienstanweisungen, Bedeutung von Referatsverfügungen etc.) sowie die dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Folgen von Verstößen.

Auf Wunsch der Personalvertretung sollen alle Veranstaltungen mit der Leitung der Innenrevision und dem Personalratsvorsitzenden des Kommunalreferats durchgeführt werden.

Die einzelne Veranstaltung ist jeweils auf kleine, soweit möglich, homogene Einheiten zugeschnitten, um die für den Anschluss an die Vorträge vorgesehene Diskussion für alle Interessierten niederschwellig zu ermöglichen. Dieses Konzept erfordert eine Vielzahl von Veranstaltungen, hat sich aber hinsichtlich Nachfragedichte und "Diskussionsfreudigkeit" bewährt.

Mit den Veranstaltungen wurden im Herbst 2012 begonnen. Im Jahr 2013 hat jedoch die Leitung der Innenrevision von der Stadt zu einem anderen Dienstherren gewechselt. Zudem ist der Personalratsvorsitzende für einen erheblichen Zeitraum ausgefallen, sodass die Veranstaltungsreihe zunächst nicht fortgeführt wurde.

Die Leitung der Innenrevision des Kommunalreferats wurde Ende 2014 wieder besetzt und ist nunmehr in das Aufgabengebiet eingearbeitet.

Deswegen werden der Antikorruptionsbeauftragte des Kommunalreferats und die Leitung der Innenrevision noch vor der Sommerpause das bestehende Schulungskonzept aufgreifen und, soweit erforderlich, anpassen.

Ab Oktober 2015 wird die Compliance-Schulung/Korruptionsprävention, zugeschnitten für jeweils kleine Einheiten, im Kommunalreferat fortgesetzt.

1.4 Kreisverwaltungsreferat

Das Kreisverwaltungsreferat knüpft an die Ausführungen zum Korruptionsbericht 2013 an. Dargestellt werden die seither eingetretenen Veränderungen. Ausgehend von den im Maßnahmenbündel enthaltenen Einzelmaßnahmen wird zu folgenden Themen berichtet:

- Innenrevision
- Prozessbegleitendes Kontrollwesen
- Antikorruptionsrichtlinie
- Aufklärung und Sensibilisierung der Beschäftigten
- Überprüfung von Nebentätigkeiten der Beschäftigten

Innenrevision

Die Innenrevision des Kreisverwaltungsreferats ist seit 01.01.2011 mit 3 Planstellen (Vollzeitäquivalente) ausgestattet. Eine dieser Stellen ist aktuell nicht besetzt. Das Verfahren zur Nachbesetzung läuft.

Aufgabenschwerpunkten der Innenrevision sind unverändert das

- Durchführen von Stichprobenkontrollen,
- Durchführen Schwachstellenuntersuchungen,
- Mitwirken an der Organisations- und Softwareentwicklung,
- Beraten der Dienststellen in Sicherheitsfragen,
- Überprüfen von Hinweisen auf Unregelmäßigkeiten,
- Unterstützen von Verdachtsermittlungen (bei Korruptionsverdacht, aber auch bei sonstige Straftaten, wie z.B. Diebstahl oder Unterschlagung).

Im Berichtszeitraum wurde die Innenrevision in den genannten Angelegenheiten in 42 Fällen tätig. Die gegenüber dem vorangegangenen Berichtszeitraum rückläufige Anzahl an Maßnahmen ist auf die vorübergehend verringerte Personalkapazität zurückzuführen.

Prozessbegleitendes Kontrollwesen

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 Abteilungen Prüfkonzepte entwickelt und mit der 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.

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.

Aufklärung und Sensibilisierung der Beschäftigten

Das Kreisverwaltungsreferat setzt das stadtweite Schulungskonzept zur Korruptionsprävention und -bekämpfung um. Aktuell werden die für das Jahr 2016 vorgesehenen Schulungsmaßnahmen vorbereitet. Bereits seit 2012 werden Dienstkräfte der Branddirektion im Rahmen ihrer Ausbildungslehrgänge geschult.

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 2013 114 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:

Im Jahr 2013

- Vorstellung der neu ernannten AKB in den verschiedenen Gremien des Kulturreferats, insbesondere auf der obersten Führungsebene,
- Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kulturreferats zur AKS, zur AKB und den Richtlinien zum Verbot der Annahme von Zuwendungen und Geschenken und
- Umsetzung der Anforderungen der neuen Dienstanweisung für AKB.

Im Jahr 2014

- Überarbeitung der Intranetseiten des Kulturreferats bzgl. der AKB,
- Fortbildung der AKB,
- Das Thema „Antikorruptionsprävention“ ist fester Tagesordnungspunkt in den turnusmäßigen Besprechungen der obersten Leitungsebene,
- Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kulturreferats bei aktuellen Fällen,
- Vortrag für die oberste Führungsebene des Kulturreferats zu den Sponsoringrichtlinien, der Umsetzung der Handlungsempfehlungen für den Umgang mit Spenden, Schenkungen und ähnlichen Zuwendungen und der neuen Antikorruptionsrichtlinie
- Beginn der stadtweiten Schulungen der AKS mit der AKB „*Korruptionsprävention bei der Landeshauptstadt München*“ (FK 245) mit der obersten Führungsebene des Kulturreferats. Dazu eingeladen waren auch die Geschäftsführer der Beteiligungsgesellschaften im Kulturbereich und ihre Vertretungen.

Im Jahr 2015

- Für das Kulturreferat sind vier Schulungen (FK 245) für die Führungskräfte terminiert.

Geplant sind im Jahr 2016 drei bis vier weitere Schulungen.

Daueraufgaben:

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.

Auch der Vollzug der Umsetzung der „Handlungsempfehlungen für den Umgang mit Spenden, Schenkungen und ähnlichen Zuwendungen für kommunale/gemeinnützige Zweck“ wird seit 01.01.2014 durch die AKB intensiv unterstützt.

1.6 Personal- und Organisationsreferat

Die zwischenzeitlich zwei Antikorruptionsbeauftragten des Personal- und Organisationsreferates haben im Jahr 2014 an der Fortbildungsveranstaltung TTT für Antikorruptionsbeauftragte teilgenommen und so das Rüstzeug dafür erhalten, intensiver in einschlägige Schulungsmaßnahmen einsteigen zu können.

In Zusammenarbeit mit der zentralen AKS konnten in den Jahren 2014 und 2015 die Führungskräfte der Abteilungen 4 und 6 geschult werden. Den allgemeinen Teil übernahm dabei die AKS, die Abteilungsspezifika wurden von den AKBs des POR detailliert beleuchtet. Die Schulungsteilnehmerinnen und -teilnehmer wurden gebeten, das in den Veranstaltungen erworbene Wissen an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter zu geben.

Derzeit wird überlegt, wie die noch nicht einschlägig geschulten Führungskräfte der anderen Abteilungen des POR für das Thema Korruptionsbekämpfung stärker sensibilisiert werden können. Die Überlegungen hierzu sind noch nicht abgeschlossen. Wir gehen allerdings schon heute davon aus, dass eine ähnlich intensive Schulung, wie sie bei den Abteilungen 4 und 6 vorgenommen wurde, auf Grund des in den anderen Abteilungen deutlich geringeren Gefährdungspotentials nicht erforderlich ist.

Ein Tätigkeitsschwerpunkt der AKBs des POR lag im Berichtszeitraum darin, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell auf die Problemstellungen im Spannungsfeld Nebentätigkeit/Korruption hinzuweisen. Gerade bei der Ausübung von Nebentätigkeiten kann eine Grauzone beschritten werden, die zu einem schnellen Abdriften hin zur Korruption führen kann. Im Rahmen der Erteilung von Nebentätigkeitsgenehmigung haben die AKBs des POR regelmäßig auf die in diesem Bereich besonderen Gefahren hingewiesen.

Ein wesentlicher Punkt der Tätigkeit war und ist es, bei der Genehmigung zur Annahme von Belohnungen oder Geschenken mit zu wirken. Dank der neu gefassten Richtlinien konnte hier eine qualitative Steigerung im Verfahren erreicht werden. Die Neufassung der Richtlinien mit entsprechendem Praxisbezug hat wesentlich zur Erleichterung und zu einer stärkeren Transparenz beigetragen.

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, häufig auch im Zusammenhang mit den geänderten Vorschriften der Antikorruptionsrichtlinie. Die Antikorruptionsrichtlinie wird wie bisher schon einmal jährlich in Umlauf gegeben.

Beim Erlass der Dienstanweisung für die Antikorruptionsbeauftragten, bei der Erarbeitung der neuen Antikorruptionsrichtlinie sowie bei deren Evaluierung wurde aktiv mitgewirkt, so dass die referatsspezifischen Themenstellungen weitgehend berücksichtigt werden konnten.

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.

Im Hinblick auf die Durchführung des Pflichtseminars für Führungskräfte „Korruptionsprävention und Bekämpfung“ wurde der Teil 2 dieser Schulung für die Führungskräfte im Referat für Arbeit und Wirtschaft konzipiert. In das Schulungskonzept sind konkrete Sachverhalte aus dem Alltag des Referates eingeflossen. Auch die Personen im Referat für Arbeit und Wirtschaft, die die Zustimmung erteilen, wurden in die Schulung eingebunden.

Im Referat für Arbeit und Wirtschaft wurden bereits zwei Schulungen durch die Antikorruptionsstelle und die Antikorruptionsbeauftragte des Referats für Arbeit und Wirtschaft durchgeführt, so dass die überwiegende Mehrheit der Führungskräfte diese Pflichtschulung bereits absolviert hat. Spezielle Fragen konnten beantwortet und dadurch Unklarheiten beseitigt werden. Die Rückmeldung zur Schulung in den Feedback-Bögen war durchwegs positiv. Durch diese Schulungen sind auch die besonders gefährdeten Bereiche im Referat für Arbeit und Wirtschaft noch mehr sensibilisiert. Neue Beschäftigte erhalten mit den Unterlagen in der Begrüßungsmappe auch eine Kurzeinführung zu diesem Thema.

Sponsoringverträge wie im Falle der Eurocities Jahreskonferenz 2014 werden auf korruptionsrelevante Zusammenhänge durchleuchtet.

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. Vor allem 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. In der Vergangenheit wurden hier

nach einem entsprechenden Aufruf durch die Stadtspitze auch Spenden für die Durchführung des Stadtgründungsfestes vereinnahmt.

Das bereits seit längerer Zeit im Referat für Arbeit und Wirtschaft bei lokal durchgeführten Beschaffungen und Vergaben praktizierte Vier-Augen-Prinzip wird weitergeführt. 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 wurde auf Antrag des Referenten im Ausschuss für Arbeit und Wirtschaft am 14.10.2014 beschlossen, ein Internes Steuerungs- und Kontrollsystem bzw. eine Innenrevision im Referat für Arbeit und Wirtschaft einzurichten. Diese Aufgabe wird durch eine unabhängige Person wahrgenommen, die nicht mit dem Auswahlverfahren befasst und auch organisatorisch nicht im selben Fachbereich angesiedelt ist. Sie hat zur stichprobenartigen Nachprüfung und Feststellung der sachgerechten Bewerberauswahl Zugang zu allen Bewerbungsunterlagen und entscheidungsrelevanten Daten sowie zu den vorgenommenen Bewertungen. Das Ergebnis wird jeweils schriftlich festgehalten und der Antikorruptionsbeauftragten sowie der Referatsleitung vorgelegt. Erstmals kam diese Neuerung für die Zulassungsbewertungen zum Oktoberfest / Oide Wiesn 2015 zum Einsatz.

Die beauftragte Person nahm zunächst beobachtend an einigen Bewertungen teil, bevor sie selbst stichprobenartige Überprüfungen vornahm. Es wurden insbesondere die Fälle begutachtet, die die Zulassungskriterien knapp noch sowie knapp nicht mehr erfüllen. Daneben wurden in den Sparten nach dem Zufallsprinzip ausgewählte Bewertungen begutachtet. Die im Vier-Augen-Prinzip stattgefundenen 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 die Rangfolge zu ändern. Die Grundzüge des Bewertungssystems, das bisher allen verwaltungsgerichtlichen Verfahren standgehalten hat, werden durch die dargelegte Neuerung nicht berührt.

Bezüglich einer erneuten Schwachstellenanalyse im Referat für Arbeit und Wirtschaft wird die von der Antikorruptionsstelle angekündigte Initiative abgewartet. Von der Antikorruptionsstelle wurde ein überarbeitetes Formular zur Beantragung der Zustimmung zur Verfügung gestellt, das als sehr praktikabel empfunden wird. Bei der Einführung eines auch vom Referat für Arbeit und Wirtschaft angeregten Workflow, mit dessen Hilfe der Antrag elektronisch gestellt werden kann, wird das Referat für Arbeit und Wirtschaft als Piloter zum Testen mitwirken. Damit soll die Stellung des Antrags auf Zustimmung noch einfacher und damit anwenderfreundlicher werden.

1.8 Referat für Bildung und Sport

Im RBS finden die Schulungen zur Antikorruption durch die Antikorrupsionsbeauftragte im RBS, Frau Schiwy, statt. Die Schulungen waren bzw. sind an folgenden Terminen:

12.05.2015

11.06.2015

23.06.2015

17.09.2015

20.10.2015

02.12.2015

Darüber hinaus bereitet das RBS zur Zeit einen Flyer für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen vor, in dem die wesentlichen Punkte der Antikorrupsionsrichtlinie in übersichtlicher Form zum Nachschlagen dargestellt sein sollen, um auf diesem Wege noch einmal für das Thema zu sensibilisieren und den Umgang mit alltäglichen Fragen zu vereinfachen. Die Publikation wird nach Fertigstellung in einem ersten Schritt an ausgesuchten Einrichtungen testhalber ausgegeben, später soll sie flächendeckend zum Einsatz kommen.

1.9 Referat für Gesundheit und Umwelt

- Im Referat für Gesundheit und Umwelt wurden im Zeitraum von September 2014 bis Mai 2015 fünf Schulungstermine „Antikorruptionsschulung für Führungskräfte“ durchgeführt. Damit ist das RGU eines der ersten Referate, das die für Führungskräfte verpflichtenden Schulungen durchgeführt hat. Für das Jahr 2016 ist eine weitere Schulung für neue Führungskräfte geplant.
- Aktuell wird die Einrichtung einer Innenrevision geprüft.
- Die Dienstanweisung Beschaffung wurde erstellt und kann nach abgeschlossener Abstimmung in Kraft gesetzt werden.

1.10 Referat für Stadtplanung und Bauordnung

Mit der Bestellung von Hr. Bäumler (Geschäftsleiter) zum stellvertretenden Antikorruptionsbeauftragten des Planungsreferats wurde der Dienstanweisung für Antikorruptionsbeauftragte der LHM Rechnung getragen.

In 2014 begann die neue, für Führungskräfte verpflichtende Schulung *Korruptionsprävention bei der Landeshauptstadt München - Sensibilisierte Führungskräfte als Vorbilder und Multiplikatoren* unter Mitwirkung der dezentralen Antikorruptionsbeauftragten zu laufen. An der ersten Schulung nahm die oberste Führungsebene des Referats teil und brachte damit zum Ausdruck, wie wichtig ihr das Thema Korruptionsprävention und -bekämpfung ist. Inzwischen konnten bereits rd. 80 % der Führungskräfte des Planungsreferats geschult werden.

Im Rahmen dieser Schulungen wurden mit den Führungskräften intensive Diskussionen darüber geführt, welche Anpassungen als notwendig angesehen werden, um einerseits einen praxistauglichen Vollzug der Antikorruptionsrichtlinie zu gewährleisten andererseits aber auch einer wirksamen Korruptionsprävention zu entsprechen. Die Vorschläge wurden an die städtische Antikorruptionsstelle weitergereicht.

In 2015 wurde im Planungsreferat unter dem Titel „Plan-Akademie“ eine neue, aus mehreren Modulen bestehende Schulungsreihe ins Leben gerufen, die zum Ziel hat, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern breitgefächert über Themen des Planungsreferats und der Stadtverwaltung zu informieren. In einem Modul werden Themen der Korruptionsprävention und -bekämpfung behandelt. Damit werden künftig bereits die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühzeitig für diese Thematik sensibilisiert.

Wie im letzten Berichtszeitraum wurden auch diesmal wieder alle Fälle, in denen ein Korruptionsverdacht geäußert wurde, im Rahmen der Möglichkeiten, insbesondere unter Wahrung größtmöglicher Vertraulichkeit geprüft. In keinem Fall haben sich die Verdachtsmomente bestätigt.

1.11 Sozialreferat

1. angeregte und umgesetzte Antikorruptionsmaßnahmen

Die laufende Untersuchung der Innenrevision des Sozialreferates im Bereich der Zuschussgewährung im Stadtjugendamt ist aufgrund ungeplanter Eilanforderungen noch nicht beendet; dabei werden auch Maßnahmen mit Antikorruptionsgehalt in die Prüfung einbezogen. Im Amt für Wohnen und Migration wurde im Rahmen eines Auftrages der Referatsleitung bei der Abteilung Soziale Wohnraumförderung (S-III-SW), das Vergabeverfahren für Beherbergungsbetriebe und den Kälteschutz untersucht.

Wie bei jeder Prüfung der Innenrevision wurden auch hier mögliche dolose Handlungen in die Betrachtung miteinbezogen. Entsprechende Anhaltspunkte ergaben sich nicht.

Die Innenrevision ist in enger Abstimmung mit dem AKB in einer Arbeitsgruppe eingebunden, die seit Oktober 2014 damit beauftragt ist, das Prüfverfahren im Vollzug des SGB XII zu optimieren und dabei auch die Korruptionssicherheit zu erhöhen.

2. erfolgte und geplante Schulungen

Der AKB hat am 27.5. 2014 gemeinsam mit seiner Stellvertretung beim Einführungstag für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sozialreferates die Korruptionsprävention generell und die Aufgaben der AKB im Speziellen vorgestellt und dabei durchweg positive Rückmeldungen erhalten.

Im Rahmen der stadtweiten Schulungen zur neuen Antikorruptionsrichtlinie vom 15.3.2014 sind im Sozialreferat in 2015 drei Termine festgelegt und werden aktuell mit Führungskräften bebucht.

3. durchgeführte und geplante Schwachstellenanalysen

Siehe Ziff. 1.

4. Probleme bei der praktischen Anwendung der Richtlinien zum Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken

Es liegen keine negativen Erfahrungen vor, es ergeben sich möglicherweise im Rahmen der Schulungsstaffel 2015 zur AKR neue Hinweise.

1.12 Stadtkämmerei

Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption in der Stadtkämmerei:

Die Stadtkämmerei hat die von ihr durchgeführten Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption - seit dem letzten Korruptionsbericht 2013 - etabliert und kontinuierlich ausgebaut. Die einzelnen Maßnahmen sind nachfolgend aufgeführt:

- Umfassende Beratung, Information und Sensibilisierung der Beschäftigten im Hinblick auf das Thema „Zuwendungen“ bzw. im Zusammenhang mit Zuwendungsanträgen (Was fällt unter den Begriff „Zuwendungen“? Wann ist die Antikorruptionsrichtlinie (AKR) einschlägig bzw. anzuwenden? Welche Zuwendungen sind gem. § 4 AKR ohne vorherige Zustimmung erlaubt? Welche Zuwendungen bedürfen einer Zustimmung gem. § 5 der AKR?)
- Detaillierte einzelfallbezogene Bearbeitung und Bewertung der Anträge auf Zustimmung zur Annahme einer Zuwendung; Anfertigen von Stellungnahmen unter Bezugnahme auf die AKR
- Detaillierte einzelfallbezogene Bearbeitung und Bewertung von Nebentätigkeitsanträgen vor dem Hintergrund der Korruptionsprävention; Anfertigen von Stellungnahmen unter Abwägung der Grundrechte der Antragstellerin / des Antragstellers (Art. 12 GG Berufsfreiheit und Art. 2 I GG Freie Entfaltung der Persönlichkeit) auf der einen und den ggf. vorliegenden Versagungsgründen (z.B. Art. 81 III S.2 Nr. 1 - 6 BayBG) bzw. Gründen, die die Erteilung einer Auflage erforderlich machen, auf der anderen Seite
- regelmäßiger Austausch zwischen dem Antikorruptionsbeauftragten und der Innenrevision in Sachen Korruptionsprävention und -bekämpfung
- Veröffentlichung von Dokumenten und Unterlagen zum Thema Antikorruption im Intranet der Stadtkämmerei und Kommunikation an die Beschäftigten der Stadtkämmerei
- Durchführen der Schulung FK245 „Korruptionsprävention bei der Landeshauptstadt München - Sensibilisierte Führungskräfte als Vorbilder und Multiplikatoren“ am 30.06.2015 in Zusammenarbeit mit der Antikorruptionsstelle
- Teilnahme des Antikorruptionsbeauftragten und der Innenrevision an Compliance-Schulungen, Seminaren und Workshops zum Thema Korruptionsprävention
- Durchführung einer Risikoanalyse für einen Teilbereich der Stadtkämmerei unter Einbeziehung der betroffenen Organisationseinheiten u.a. im Rahmen von Interviews; die Ergebnisse der Risikoanalyse wurden zusammen mit den möglichen (Korruptions-)Risikofeldern bewertet und in einer Matrix festgehalten
- Mitwirkung an der Gestaltung von Geschäftsprozessen / Verfahren und Beratung hinsichtlich etwaiger korruptionsrelevanter Aspekte, z.B. im Zusammenhang mit Zugriffsberechtigungen und / oder Freigabekonzepten

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

Ferner hat die Stadtkämmerei Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption entwickelt, die sich aktuell in der Umsetzungsphase befinden bzw. aktuell bearbeitet werden. Diese sind nachfolgend aufgeführt:

- Beginn mit den Vorbereitungsmaßnahmen, was die Identifikation besonders korruptionsgefährdeter Arbeitsgebiete in der Stadtkämmerei anbetrifft; Anfertigen von Prüfschemen und Fragebögen zur Feststellung von besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten; Planung und Vorbereitung von (Geschäftsprozess-)Audits
- Intensive Befassung mit dem Aufbau, der Struktur und den Komponenten von Internen Kontrollsystemen; sukzessive Überprüfung und Bewertung der IKS-Elemente in der Stadtkämmerei
- Kontinuierliche Überwachung und Fortschreibung der o.g. Risikomatrix; Priorisieren der Risiken, Ableiten von Maßnahmen, Maßnahmen-Umsetzung und Maßnahmen-Controlling
- Kontinuierliche Fortführung der Schulung FK245 „Korruptionsprävention bei der Landeshauptstadt München - Sensibilisierte Führungskräfte als Vorbilder und Multiplikatoren“ in den kommenden Jahren
- Kontinuierliche Weiterentwicklung der Prüfungsplanung und Prüfungsdurchführung der Innenrevision
- Zuschaltung einer Planstelle im Bereich der Innenrevision ab August 2015, die darauf abzielt eine flächendeckende Kontrollpräsenz über alle Prüfungsbereiche hinweg sicherstellen und auf diese Weise einen weiteren Beitrag zur Korruptionsprävention und -bekämpfung leisten zu können

2. Eigenbetriebe

2.1 Abfallwirtschaftsbetrieb München (AWM)

- Im November und Dezember 2013 wurden alle beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Bereichen des Einsammeldienstes, Containerdienstes und der Wertstoffhöfe in Bezug auf die damals geltenden Richtlinien zum Verbot der Annahme von Belohnungen oder Geschenken vom 01.07.2007 unterwiesen.
- Mit Inkrafttreten der neuen Antikorruptionsrichtlinie wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Flyern über den neuen Inhalt aufgeklärt und sensibilisiert. Zusätzlich wurde über die Mitarbeiterzeitung informiert sowie die Führungskräfte über konkrete Angaben und Informationen, die sie als Multiplikatoren an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergeben konnten.
- Auf Grund einer Prüfung der Einhaltung der vergaberechtlichen Vorschriften durch die Innenrevision ergab sich u. a. die Empfehlung einer AWM-internen Schulung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Aktuell finden im Abfallwirtschaftsbetrieb München die Führungskräftebildungen (FK 245) statt. Diese Schulungen werden voraussichtlich im September 2015 abgeschlossen sein.
- Zusätzlich zu den Schulungen und Informationsangeboten zum Thema Korruptionsprävention im Abfallwirtschaftsbetrieb München wurde ein „Ratgeber zur Korruptionsprävention“ erstellt und an alle Beschäftigten verteilt.
- Um auch künftig die Führungskräfte im Rahmen ihrer Dienst- und Fachaufsicht zum Thema Korruption und Korruptionsprävention weiter zu sensibilisieren, wird aktuell an einer Handlungsanweisung gearbeitet.
- Auf Grund der im März 2014 erfolgten Durchsuchungsaktion und den staats-anwaltschaftlichen Ermittlungen im Bereich der Wertstoffhöfe wurden für diesen Bereich neue Strategien und Lösungsansätze gesucht und gefunden, die dazu beitragen sollen, in Zukunft dolose Handlungen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst einzuschränken.

Folgende Maßnahmen wurden definiert:

- Videoüberwachung der Wertstoffhöfe (speziell der Trödelhallen an den Höfen)
 - Qualitätstests
 - Rotationsverfahren der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Höfen
 - Elektronische Zugangskontrollen und Schließsysteme
 - Verstärkung der Meisterebene im Bereich der Wertstoffhöfe und der Halle 2
 - Neukonzeption Halle 2
 - Namensschilder für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Höfen
- Um in den verschiedenen Geschäftsbereichen des Abfallwirtschaftsbetriebes München die

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vor allem aber die Führungskräfte in Bezug auf die Risikowahrnehmung zu sensibilisieren, wird durch die Antikorruptionsbeauftragte eine Risikoanalyse für den gesamten Abfallwirtschaftsbetrieb München erarbeitet. Ziel dieser Risikoanalyse ist es, einen sogenannten Gefährdungsatlas zu erarbeiten, der herunter gebrochen auf die einzelnen Geschäftsbereiche darstellt, wie stark die Korruptionsgefährdung an den verschiedenen Arbeitsplätzen ist.

Im Anschluss ist geplant, eine sog. Schwachstellenanalyse durchzuführen, welche die Bereiche betrifft, die eine besondere Korruptionsgefährdung aufweisen. Hier werden dann in einer Ist- und in einer Sollanalyse die verschiedenen Risiken identifiziert und es wird nach Lösungsansätzen gesucht, welche dann zusammen mit dem Geschäftsbereich umgesetzt werden sollen.

Für den Bereich der Wertstoffhöfe liegt bereits eine aktuelle Schwachstellenanalyse vor.

- Als Maßnahme der Korruptionsprävention wird derzeit die Freigabestrategie für Bestellanforderungen und Bestellungen in SAP unter Beteiligung der Innenrevision überarbeitet.

2.2 IT@M

A. Allgemeines und Personen

Im laufenden Berichtszeitraum wurde Herr Weiß zum stellvertretenden Antikorruptionsbeauftragten von IT@M ernannt. Weiter haben die Antikorruptionsbeauftragten von IT@M im Berichtszeitraum eine Weiterbildung zur Korruptionsprävention in der öffentlichen Verwaltung besucht.

B. Umgesetzte Maßnahmen und besondere Vorgänge

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. Weiter wurden ein Antikorruptionsbeauftragter und ein Stellvertreter durch die Werkleitung vorgeschlagen und vom Oberbürgermeister ernannt (s.o.). Bei IT@M gibt es gestufte Unterschriften- und Anordnungsbefugnisse. Darüber hinaus wurde der Intranetauftritt der Antikorruptionsbeauftragten von IT@M im Berichtszeitraum überarbeitet. Schließlich erfolgte im Berichtszeitraum bereits eine Mitwirkung an ersten Führungskräftebildungen zur Korruptionsprävention.

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.

- I. 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.

Weiter gab es einen Vorgang, bei welchem per anonymer E-Mail ein verklausulierter Korruptionsvorwurf gegen einen Sachbearbeiter der VGSt 3 erhoben wurde. Es wurde behauptet, dass die VGSt 3 den Ablauf der Frist bewusst in die Weihnachtszeit gelegt habe, weil es einen Wunschkandidaten gibt und dieser angeblich bevorzugt werden sollte. Die Antikorruptionsbeauftragten wurden von der VGSt 3 über diesen Vorwurf informiert. Er erwies sich im Ergebnis und nach Rücksprache und Überprüfung des Vorgangs als unbegründet. Der Sachbearbeiter hatte sich sehr beeilt, um ein Vergabeverfahren noch vor Weihnachten zu veröffentlichen. Dies war ihm auch gelungen. Die Fristen liefen deutlich später ab. Die Kritik ging damit schon im Ansatz fehl. Die Sache wurde daher nicht weiter verfolgt.

- II. Weiter wies die VGSt 3 selbst darauf hin, dass es wohl zu Unregelmäßigkeiten in einem Verfahren gekommen sei, an denen man nicht beteiligt war. Es ging im Kern darum, dass Unterlagen wohl schon vor der offiziellen Bekanntgabe publik waren. Die Angelegenheit wurde mit der Antikorruptionsstelle erörtert. Man kam zu dem Ergebnis, dass es keine Anhaltspunkte für Korruption gab.

- III. Darüber hinaus wurde im Berichtszeitraum gegen eine hohe Führungskraft von IT@M im Rahmen eines anonymen Schreibens, welches direkt an die Antikorruptionsstelle gerichtet wurde, ausdrücklich der Vorwurf erhoben, dass er bewusst einen speziellen Externen und das Unternehmen, für welches dieser tätig war, über einen längeren Zeitraum im Rahmen von Vergabeverfahren bevorzugt und diesem Unternehmen auch Aufträge verschafft habe. Im Auftrag der Antikorruptionsstelle gingen die Antikorruptionsbeauftragten dem Vorwurf nach. Es stellte sich heraus, dass das Unternehmen im maßgeblichen Zeitraum nur ein Vergabeverfahren gewonnen hat. Die Unterlagen zu dem Verfahren wurden gesichtet. Es fielen keine Besonderheiten auf. In Abstimmung mit der Antikorruptionsstelle wurde dem Vorgang daraufhin nicht weiter nachgegangen.

- IV. Schließlich wurde eine stichprobenartige Überprüfung eines Bereichs vorgenommen, der vorübergehend - in vergaberechtlicher Hinsicht - eine Sonderrolle inne hatte. Für diesen Bereich fungiert die VGSt 3 vorübergehend und in Abstimmung mit der Werkleitung nur als eine Art „Submissionsbüro“. Dem Bereich kamen damit deutlich mehr Befugnisse zu als alle anderen Bereichen. Es gab zumindest im Hinblick auf den Bereich der Korruption keine Hinweise auf Verfehlungen. Die Sonderrolle wurde zwischenzeitlich durch die Vergabe von Rahmenverträgen durch VGSt 3 weitestgehend aufgehoben.

2.3 Markthallen München

Bei den Markthallen München werden die geprüften Prozessablaufbeschreibungen intern wie von der Innenrevision des Kommunalreferats kontrolliert bzw. beobachtet und vertieft damit ihre korruptionspräventive Wirkung. Für die als korruptionsgefährdet erkannten Bereiche (Kontrolldienst, Vergabe von Ständen etc.) gilt ein lückenloses Mehr-Augen-Prinzip. Zudem führt die Innenrevision im Kommunalreferat in diesen Bereichen regelmäßig Prüfungen durch.

Durch den Antikorruptionsbeauftragten und den Leiter der Innenrevision werden Compliance-Schulungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Markthallen München durchgeführt. Schwerpunkt dieser Schulungsveranstaltungen ist die Korruptionsprävention. Die nächste Veranstaltungsreihe ist für Herbst 2015 eingeplant.

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 Link auf Hinweise zur Beachtung 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 Ordner mit den angezeigten Nebentätigkeiten im Eigenbetrieb.
Laufende Maßnahmen nach Bedarf, z. B. Einschätzung und Bewertung angebotene kostenlose Fachmessen
- Erste Gespräche mit dem GF Direktor des EB Münchner Kammerspiele, wer alles als Führungskraft definiert wird im Eigenbetrieb und auf „Schulungen zur Korruptionsprävention 2015“ geschickt werden soll bzw. ob nicht auch noch zusätzliche Personen auf Schulung geschickt werden sollen, die zwar keine FK sind, aber thematisch sinnvoll erscheinen (innerhalb eines Theaters mit seinen sehr unterschiedlichen Strukturen, Arbeitswelten und Hierarchien ist das ein kompliziertes Thema) . Gespräche sind noch nicht abgeschlossen.

2.5 Münchner Stadtentwässerung (MSE)

Seit 07/2013 bis dato haben sich bei MSE folgende Entwicklungen zugetragen:

1. Schwachstellenanalysen

Bereits seit 2012 gibt es für jeden Bereiche des Unternehmens 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. Auch in 2014 wurde die GuRA mittels wiederholter Abfrage sämtlicher Bereiche der MSE fortgeschrieben und bildet die Grundlage für die Prüfplanung 2015.

2. Schulung, Sensibilisierung und Kommunikation

Am 11.12.13 wurde der Abteilungsleiterrunde das neue gesamtstädtische Schulungskonzept zur Korruptionsprävention und -bekämpfung vorgestellt.

Zudem wurde im gleichen Termin die E-learning-Plattform „Korruptionsprävention in der öffentlichen Bundesverwaltung“ des Bundesministeriums des Innern präsentiert. Anhand dieses Beispiels aus der Praxis der öffentlichen Hand wurde eine Möglichkeit dargestellt, wie modern und effizient Sensibilitäten für Antikorruptionsbelange flächendeckend auch in Behörden geschaffen werden könnten.

Zusammen mit der Antikorruptionsstelle wurden im Rahmen des stadtweit aufgelegten Schulungskonzepts zwei eigene Inhouse-Schulungen (Korruptionsprävention bei der LH München – Sensibilisierte Führungskräfte als Vorbilder und Multiplikatoren) für ausgewählte Führungskräfte in zwei halbtägigen Terminen, am 24.06. und 23.09.14, durchgeführt.

Zusätzlich wurden in bisher insgesamt sechs Terminen weitere Kolleginnen und Kollegen der Abteilungen und Fachbereiche vom Antikorruptionsbeauftragten inhouse geschult. So konnten bereits über 200 Beschäftigte des Unternehmens aktuell sensibilisiert werden. Mindestens sechs weitere Schulungstermine sind für 2015 geplant.

Der Unterzeichner nahm am 13.11.13 an der Veranstaltung „Compliance in Kommunalen Unternehmen“ teil und besuchte am 23./24.01.14 die Fortbildungsveranstaltung „Train the Trainer für Antikorruptionsbeauftragte“ sowie am 23./24.10.14 das „7. Münchner Compliance-Symposium 2014“.

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

- Information für die Abteilungsleitungen in der Abteilungsleitersitzung am 17.07.13 zu den Festlegungen in der Referentenrunde hinsichtlich der Teilnahme am ARGENTA-Jahresempfang.
- Information im Protokoll der Abteilungsleitersitzung vom 28.11.13 über die jüngst in Kraft getretene Dienstanweisung für Antikorruptionsbeauftragte.
- Information für die Abteilungsleitungen in der Abteilungsleitersitzung am 11.09.13 zum Rundschreiben vom 05.09.13 zu angezeigten Verhaltensweisen für die bevorstehende Wieszeit.
- Information in der Abteilungsleitersitzung am 20.11.13 zu den Hinweisen der Gesamtstädtischen

Antikorruptionsbeauftragten zu Einladungen auf Firmenveranstaltungen während der Weihnachtszeit vom 15.11.13

- Informationen für die Beschäftigten der MSE am 25.02.14 zu Verhaltensregelungen beim Besuch der Internationalen Fachmesse für Wasser-Abwasser-Abfall-Recycling, kurz „IFAT 2014“.
- Information für die Abteilungsleitungen in der Abteilungsleitersitzung am 30.04.14 über die jüngst in Kraft getretene neue Antikorruptionsrichtlinie.
- Information für die Abteilungsleitungen in der Abteilungsleitersitzung am 06.08.14 und 03.09.14 zum Rundschreiben vom 01.09.14 „A gschenkte Mass: Wann ist sie erlaubt?“ zu angezeigten Verhaltensweisen für die bevorstehende Wieszeit.
- Informationen in der Abteilungsleitersitzung am 27.11.14 zu den Hinweisen der Gesamtstädtischen Antikorruptionsbeauftragten „Apfel, Nuss und Korruption“ bzgl. der Handhabung von Zuwendungen und Einladungen während der Weihnachtszeit vom 17.11.14.
- Informationen für die Abteilungsleitungen in der Jour-Fixe-Runde bei der Werkleitung am 17.12.14 zum Annahmeverbot der Dankeschön-Rabatt-Gutscheine der Fa. Kaut-Bullinger.

3. Thema „Nebentätigkeiten“

Im Berichtszeitraum wurde der Unterzeichner als Antikorruptionsbeauftragter bei zehn Neben-tätigkeitsanzeigen 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 in keinem Fall ausgesprochen.

4. Weitere Aktivitäten

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

- Regelmäßige Sensibilisierung zum Thema „Antikorruption“ in der ALEI-Runde.
- Dokumentation der Zustimmungen beim Vollzug der Richtlinien zum Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken sowie der seit 2014 geltenden städtischen Antikorruptionsrichtlinie, einschließlich des jährlichen Berichts an die AKS-P1.
- Vollzug der städtischen Richtlinien zum Verbot der Annahme von Zuwendungen und der seit 2014 geltenden städtischen Antikorruptionsrichtlinie im Berichtszeitraum
- Stellungnahme am 28.01.14 zum Entwurf der neuen städtischen Antikorruptionsrichtlinie an die AKS.
- Teilnahme am außerordentlichen Treffen der Antikorruptionsbeauftragten am 04.02.14.
- Textbeiträge am 27.02.14 bzw. 22.01.15 zum Themenfeld „Revision und Compliance“ im Lagebericht für die Jahresabschlüsse 2013 und 2014.
- Mitwirkung zur Berichterstattung über die Erweiterung der Abschlussprüfung nach Art. 107 Abs. 3 GO bei Fragekreisen zur Korruptionsprävention.
- Mitwirkung bei der (internen) Revisionsprüfung der Abteilung Anwesenentwässerung bzgl. der Einhaltung von Vorgaben zur Korruptionsprävention.
- Federführende Sachbearbeitung bzgl. eines angezeigten, im Ergebnis unbegründeten Interessenkonflikts am Arbeitsplatz.
- Sachverhaltsaufklärung bzgl. der Betroffenheit von MSE beim vom Bundeskartellamt aufgedeckten Preis- und Submissionsabsprache-Kartell „Bergbauspezialarbeiten“ (Schachtbau Nordhausen GmbH).

- Sachverhaltsaufklärung bzgl. der Betroffenheit von MSE beim vom Bundeskartellamt aufgedeckten so genannten „Hydrantenkartell“.
- Federführung bei der GuRA-Auswertung 2014 bezüglich der „Gefahr von möglichen Interessenkonflikten“ sowie bei der fachlichen Bewertung der eingeleiteten Maßnahmen.
- Mitwirkung bei der Umsetzung der Handlungsempfehlungen der Stadtkämmerei vom 04.03.15 für den Umgang mit Spenden, Schenkungen und ähnlichen Zuwendungen für kommunale/gemeinnützige Zwecke im Unternehmen MSE.

2.6 Stadtgüter München

Die Stadtgüter München unterliegen der laufenden Überprüfung der Innenrevision des Kommunalreferats. Die Prozessanalysen in den korruptionsgefährdeten Bereichen haben hier keine Auffälligkeiten ergeben. Zahlungsrelevante Vorgänge unterliegen in jedem Fall (mindestens) dem 4-Augen-Prinzip und werden zudem vierteljährlich intern ausnahmslos überprüft (keine Stichproben). Eine zusätzliche externe Überprüfung erfolgt einmal jährlich durch das Revisionsamt.

Neue Mitarbeiter/innen und Auszubildende der Stadtgüter München erhalten die Antikorruptionsrichtlinie gegen Unterschrift zur Kenntnis und werden so für dieses Thema sensibilisiert.

Zudem erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtgüter München (zusammen mit denen der Forstverwaltung) im Rahmen der Personalversammlung in einem zweijährigen Turnus (zuletzt 2011 und 2013) durch den Antikorruptionsbeauftragten und den Leiter der Innenrevision des Kommunalreferats eine Compliance-Schulung, deren Schwerpunkt die Korruptionsprävention ist. Die nächste Veranstaltungsreihe ist für Winter 2015/2016 vorgesehen.