



Hans\_Joachim Rieger  
dbb akademie  
[h.rieger@dbbakademie.de](mailto:h.rieger@dbbakademie.de)

Dr. Thomas Wurm  
dbb akademie  
[t.wurm@dbbakademie.de](mailto:t.wurm@dbbakademie.de)

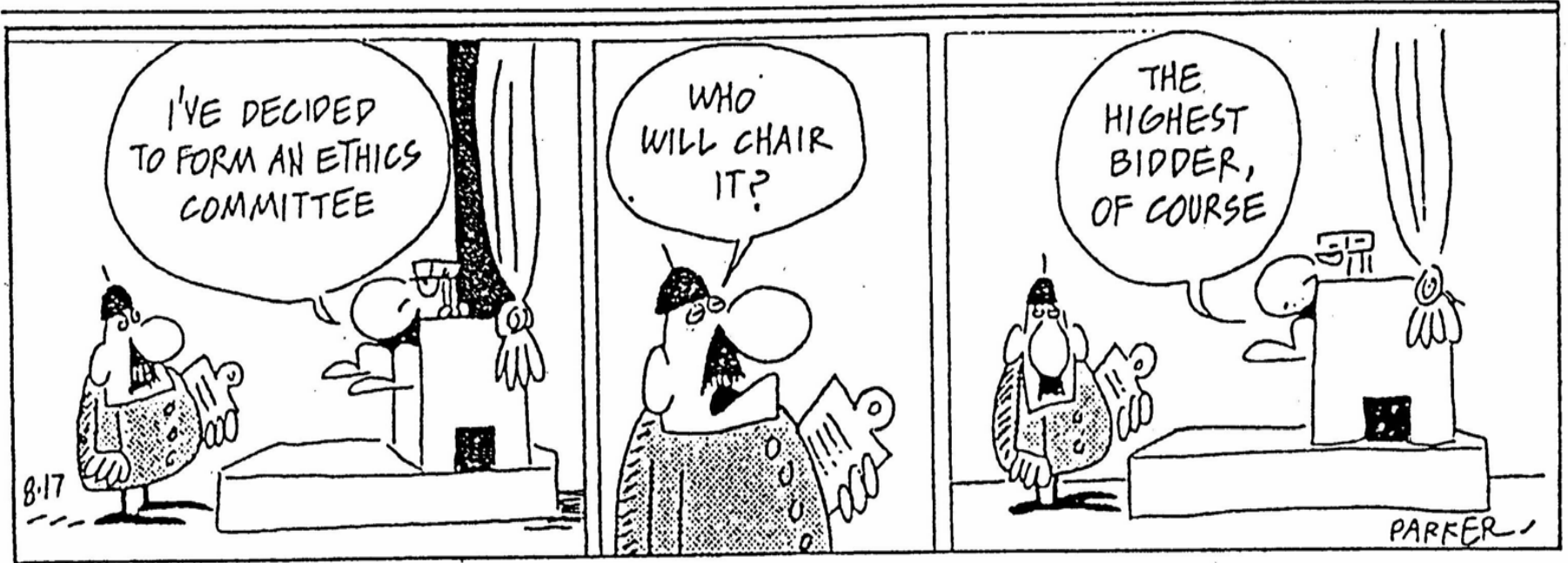
## Internationale Fachtagung zur Korruptionsprevention und –bekämpfung

### Workshop 1

Prävention durch Sensibilisierung und Training  
(Hans-Joachim Rieger, Dr. Thomas Wurm)

---

# WIZARD of ID



Byline: © Johnny Hart & Creators Syndicate

# Wirkungslose Prävention?



- Viele Konzepte für wenige
- Einzelkämpfertum der Korruptionsbeauftragten
- Keine Verbreitung in die Organisation
- Keine Praxisrelevanz
- Keine „Betroffenheit“
- Mitarbeiter unter „Generalverdacht“
- Keine fächerübergreifende Abstimmung



# Wirkungslose Schulung?



## Kein fächerübergreifendes Schulungskonzept, Korruption als Sonderthema:

- Zahlen, Daten, Fakten statt Praxisrelevanz
- Rechtliche Belehrung statt Kopplung mit anderen Inhalten (PE und OE Instrumenten)
- Konkurrenz zu anderen Inhalten (Neue Steuerung, Private Public Partnership, Kundenpflege)
- Ethische „Heilslehre“ mit Moralattitüde



# Wirkungslose Schulung?

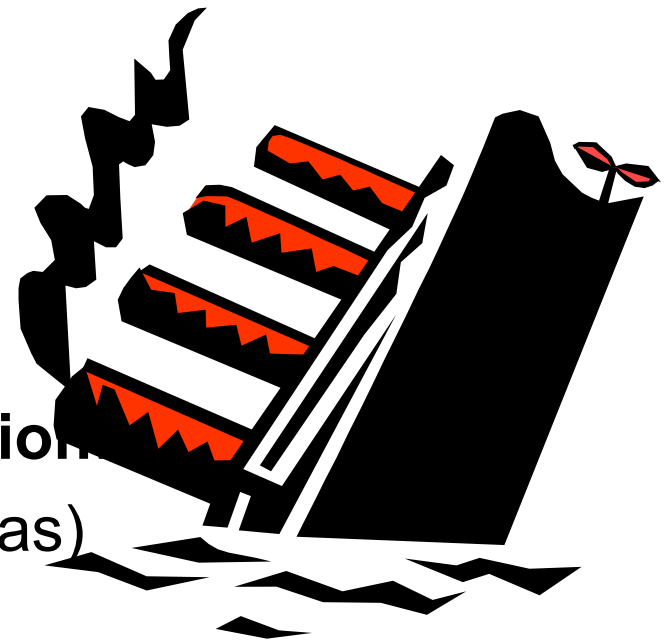


## Keine erwachsenenpädagogische Ausrichtung:

- emotionale Bindung fehlt (z.B. Schiedsrichterskandal)
- Teilnehmerauswahl

## Keine Verbreitung in die Organisation

- „Feigenblattschulungen“ (wir tun was)
- Kopplung an PE und OE fehlt
- Führung und Kontrolle inkonsequent





# Konzept dbb akademie

## Inhalte:

- Recht
- Organisationslehre
- Personalentwicklung
- Persönlichkeitsentwicklung und Verhalten (eine andere Ethik als Geiz und Gier, Bewusstsein und Wahrnehmung stärken)



professionelles Führen, Managen und Arbeiten





# Konzept dbb akademie

---

## Methoden:

- Fallbeispiele aus der Öffentlichkeit
- Fallbeispiele aus dem entsprechenden Geschäftsbereich
- Fallbeispiele aus der Mitte der Teilnehmer
- Rollenspiele
- Wettbewerb
- Organisationsbezogene und kundenbezogene Lösungen
- Entwicklung geeigneter PE und OE Instrumente



# Neues Konzept

## Veranstaltungskonzept:

- Als Einzelveranstaltung 2 Tage
- Integrierte Module in Führungslehrgängen, bei Rechts-, Personal- und Organisationsthemen
- Koordination mit interferierenden Themen: Neue Steuerung, Organisation, Personal und verhaltensorientierten Lehrgänge



## Vermarktung bei integrierten Modulen

- *Nicht „Antikorruption“, sondern „Professionelles Führen und Arbeiten“*



# Neues Konzept

## Über Trainingsveranstaltungen hinaus Beratung und Begleitung:

- Beratung für die Kopplung mit anderen PE Instrumenten (Rotation, 4-Augenprinzip, ...)
- Begleitung bei der Organisationsveränderung
- Entwicklung behördengerechter Verhaltenskodizes
- Infos über moderne Antikorruptionsstrategien, Adressen, ...



# Neues Konzept

---

## Zusammenfassend:

- Strikte Anpassung an die Behörde
- Starke Beteiligung der Teilnehmer/innen
- Zusammenführung von Fachwissen mit emotionalen Themen
- Lösungsorientiert





# Inhalte der Schulungen:

---

- Definitionen
- Arten und Umfang von Korruption
- Folgenabschätzung
- Gefährdete Bereiche
- Ursachen
- Indikatoren (Erkennen von Korruption)
- Schwachstellenanalyse
- Präventive Maßnahmen
  - Sensibilisierung der Beschäftigten
- Repressive Maßnahmen



*Vorsicht Langeweile!*

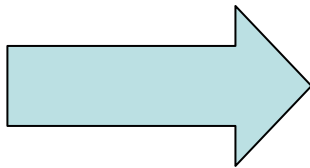


- Eine wirksame „Korruptions“-Bekämpfung setzt...
  - eine **Sensibilität** bei den Beschäftigten voraus, die man nicht durch Rundschreiben oder Frontalunterricht herstellen kann
  - einen **gemeinsamen Wertekanon** voraus, den man nicht einseitig vorgeben kann
  - ein **Erkennen** nicht lauterer Machenschaften voraus
  - **Bekämpfungsstrategien** voraus, die anerkannt sein müssen



# Sensibilisierung (1):

- Erfolgt anhand von
  - aktuellen Fällen aus der Presse (z.B. Wiesheu)
  - Zweifelsfällen aus der eigenen Erfahrung der Teilnehmer (möglichst aus der eigenen Behörde)
  - Rollentausch
  - **Dilemma-Spiel**



**Welche Verhaltensweisen sind nicht integer ?**





# Dilemma-Spiel:

---

- Kleingruppe
- erhält Dilemma-Situation mit alternativen Reaktionsmöglichkeiten
- Gruppe muss ihr Verhalten einheitlich festlegen (zwingt zur Diskussion)
- Fall + Lösung werden im Plenum vorgestellt
- Die anderen Gruppen bewerten die gefundene Lösung in zwei Kategorien:
  - ob sie dem betroffenen Kollegen gerecht wird
  - ob sie zur Bekämpfung von Korruption sinnvoll ist



# Beispiel für eine Dilemma-Übung



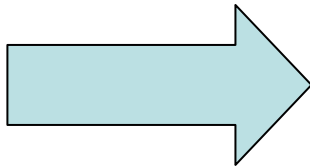
Als Mitarbeiter der Bundeswehrverwaltung bekommen Sie eines Tages zufällig mit, dass die Ehefrau des für die Auftragsvergabe zuständigen Kollegen bei einer privaten Lieferfirma beschäftigt ist, die den letzten Großauftrag erhalten hat. Was unternehmen Sie ?

- Ich spreche den Mitarbeiter auf diese Tatsache an und erfrage die Hintergründe
- Ich unternehme gar nichts und gehe zugunsten meines Kollegen davon aus, dass es sich um einen Zufall handelt.
- Ich zeige die Tatsache meinem Vorgesetzten an und überlasse ihm die Entscheidung, was zu tun ist.
- Ich frage bei der Lieferfirma an, ob dort nicht auch eine Beschäftigungsmöglichkeit für meine arbeitslose Partnerin besteht.



# Sensibilisierung (2):

- Dimension des Problems
  - Lohnt sich der Aufwand eines Seminars überhaupt ?
  - Hell- und Dunkelfeld, Selbsteinschätzung
  - Formen der Korruption (situative, strukturelle, systematische)



**Ausmaß und Erscheinungsformen  
von „Korruption“**



- Welche Verhaltensweisen sollen als nicht integer geächtet werden ?
- Dilemma-Übung, z.B.:

Als Repräsentant meiner Verwaltung war ich vor einiger Zeit als Redner bei einer Konferenz eingeladen. Nach der Veranstaltung werden alle Redner aufs Podium gebeten. Als Symbol der Anerkennung ihrer Leistung überreichen die Organisatoren der Konferenz jedem Redner ein eingepacktes Geschenk.

### **Was sollte ich tun ?**

- Ich bedanke mich
- Ich lehne das Geschenk höflich ab
- Ich stifte das Geschenk einer Wohltätigkeitsorganisation





- Indikatoren besprechen !
- Dilemma-Situationen, z.B.  
Sie werden von einem Polizisten wegen einer Ordnungswidrigkeit angehalten. Er bietet Ihnen an, statt ein Bußgeldverfahren einzuleiten nur ein geringes Verwarnungsgeld zu verhängen, das allerdings sofort gezahlt werden müsste. Als Sie akzeptieren und den geforderten Betrag übergeben, erhalten Sie keine Quittung. Wie reagieren Sie ?
  - Ich setze mich ins Auto und fahre weiter, zumal eine Nachfrage dazu führen könnte, dass der Beamte doch noch ein Bußgeldverfahren einleitet.
  - Ich frage nach der Quittung.
  - Ich notiere mir das Kennzeichen des Polizeifahrzeuges und bringe den Fall dort zur Anzeige.





- Die Teilnehmer sollen
  - typische Situationen, Abläufe und Strukturen aus der eigenen Behörde kritisch hinterfragen;
  - überlegen, wie man nicht integres Verhalten erkennen kann (typische Indikatoren)
  - Überlegen, wie man sich im Verdachtsfall / Gefährdungsfall verhalten kann oder soll;
  - Regelungen in ihrer Dienststelle kennen !





- Die Teilnehmer sollen
  - selber überlegen, welche präventiven Konzepte in ihrer Behörde / in ihrem Bereich umsetzbar sind
    - Personen – und Organisationsbezogen
  - wie man Transparenz schaffen kann
  - überlegen, wo der Korruptionsbekämpfung Vorrang vor anderen Zielen (NPM, PPP) einzuräumen ist.



# Schlussfolgerungen

## Speziell Führungskräfte

---



- Korruptionsbekämpfung ist Führungsaufgabe !  
(Zielvereinbarung mit dem Vorgesetzten)
- Analyse der einzelnen Arbeitsplätze
  - Welche Gefährdung besteht ?
  - Welche Sicherheiten bestehen schon ?
  - Welche zusätzlichen Präventionsmaßnahmen sind denkbar ?
  - Vorschläge für die konkrete Umsetzung !



# Für das Training eher Nebensächliches:

---

- Repressive Maßnahmen
  - Dienstrecht
  - Arbeitsrecht
  - Strafrecht
  - Strafprozessrecht





# Evaluation des Seminars

Praktische Relevanz	%
Sehr gut	54
gut	26
befriedigend	14
schlecht	6
Sehr schlecht	0





# Erfolgsindikatoren

---

- Anforderungen von mehr Seminaren
- Anforderungen von behördenspezifischen Seminaren
- Kommentare und Rückmeldungen von ehemaligen Teilnehmern
  
- Medienpräsenz, öffentliche Wahrnehmung
- Neue Gesetze





# Empfehlungen

---

- Adaptierter Verhaltenskodex entwickeln
- Dauerhafte integrierte Fortbildung einrichten
- Wirkungsmessungen auf Grund von angepassten Verhaltenskodizes

