

1. Jahresbericht der Antikorruptionsbeauftragten (01.10.2025 – 10.09.2026)

Arbeitsumfeld

Raum A 212 Intranet

Mit Aufnahme der Tätigkeit wurde der Raum A 212 gestaltet. Hier wird Korruption anschaulich gemacht (Bilder, Materialien wie das Bundeslagebild). A 212 vereinigt die interne Meldestelle, den Arbeitsplatz der Sachbearbeitenden sowie einen kleinen Besprechungsbereich; hier finden auch Schulungen für bis zu 5 Personen statt (z.B. im Bereich des Onboardings).

Die Korruptionsprävention erhielt einen eigenen Bereich im Intranet. Hier finden sich eine Darstellung des Arbeitsbereiches und der internen Meldestelle nebst Kontaktmöglichkeiten und Meldewegen. Im Intranet können die Termine der Schulungen aufgerufen werden.

Prävention

Antikorruptionsrichtlinie Schulungen Beratungen

Es wurde eine Antikorruptionsrichtlinie nebst Änderungen der AGA erarbeitet.

Ein weiterer Schwerpunkt der Prävention sind die Schulungen über Antikorruption und Integrität. Bisher wurden vier Bereiche entwickelt:

- Arbeitsplatzspezifische Sensibilisierungsgespräche als Teil des Onboardings neuer Mitarbeitender
Alle Mitarbeitenden, die ihre Tätigkeit ab dem 1.11.2025 begonnen hatten, wurden auf ihren Arbeitsplatz und dessen spezifische Risiken angesprochen sowie im Rahmen einer Belehrung sensibilisiert. Die erfolgte Belehrung wird dokumentiert.
Insgesamt haben 19 solcher Termine mit insgesamt 47 neuen Mitarbeitenden stattgefunden.
- Schulungen für Führungskräfte
Die Fachdienst- und Stabsstellenleitungen wurden mit den Schwerpunkten Korruption als Leitungsdelikt, Haftungsrisiken und Führungsverhalten gesondert geschult. Insgesamt sind an neun Terminen alle im Dienst befindlichen Führungskräfte geschult worden.
- Grundlagenschulungen für Mitarbeitende
Es haben 8 Schulungen mit insgesamt 64 Teilnehmenden stattgefunden.



- Fachdienstspezifische Schulungen
Es gab gesonderte Schulungen für drei Fachdienste (67, 63 und 70) mit insgesamt 68 Teilnehmenden sowie für die Gruppe der Auszubildenden mit 16 Teilnehmenden.

Insgesamt wurden bisher 220 Mitarbeitende im Wege des Onboardings oder in einer Schulung sensibilisiert.

Die Antikorruptionsstelle ist in die Erstellung der Qualitätshandbücher eingebunden. Die Tätigkeit erstreckt sich im Wesentlichen darauf, die Arbeitsprozesse mit Blick auf mögliche korruptive Tätigkeiten zu durchdenken und gegebenenfalls Sicherungsmaßnahmen zu empfehlen.

Zu der Präventionsarbeit gehören auch Beratungen. Das Beratungsangebot wird in jeder Schulung thematisiert, es wird rege nachgefragt. Insgesamt wurden 13 Fachdienste bzw. Organisationseinheiten beraten; in der Spitze fanden drei Beratungsgespräche am Tag statt (persönlich oder telefonisch). Die Beratung erfolgt, wenn möglich, sofort.

Detektion

Kontrollen Interne Meldestelle

Korruption ist ein Kontrolldelikt. Die Führungskräfte wurden deshalb in der Führungskräfte Schulung darum gebeten, ihre Kontrollen zu systematisieren und gegebenenfalls zu intensivieren. In den Schulungen für Mitarbeitende wird erläutert, warum Kontrollen zu mehr Sicherheit und Schutz für die Mitarbeitenden führen.

Das interne Kontrollsystem (IKS) soll in Zukunft – auch in Zusammenarbeit mit 06 – ausgebaut werden. Letztlich geht es um eine gelebte, adäquate Fehlerkultur, die eine Speak up-Kultur ermöglicht.

Es wird in allen Schulungen dazu aufgerufen, fehlerbehaftete Arbeitsabläufe zu melden und anzugehen.

Im Bereich der Detektion ist die Interne Meldestelle von besonderer Bedeutung (s.u.).

In den Bereich der Detektion gehören auch die Bearbeitung von Verdachtsfällen und das Nachbearbeiten von Korruptionsfällen.

Die interne Meldestelle ist weiterhin bei der Stabsstelle 03 angesiedelt. Sie wurde in den Arbeitsbereich der Unterzeichnerin übergeben. Die notwendigen Schriftstücke (u.a. Verfahrensordnung, Einwilligungserklärung, Datenschutzfolgenabschätzung) wurden erarbeitet. Es wurde ein Leporello mit den wesentlichen Inhalten über die Arbeit der Meldestelle erstellt und an mehreren Stellen im Hause ausgelegt. Zudem erhält jeder Mitarbeitende diese Information über den Aufgabenbereich der Meldestelle, über die Bearbeitung der Hinweise und über die möglichen Meldewege anlässlich seiner Schulung.

Die Meldestelle eröffnet, da jeder Hinweis bearbeitet wird, einen Beratungsbereich, der außerhalb des HinSchG präventiv wirken kann. Dies soll auch zukünftig genutzt werden.



Aufbau eines Compliance-Management-Systems (CMS)

Compliance beschreibt die Einhaltung aller rechtlichen, organisatorischen und ethischen Vorgaben innerhalb einer Organisation. In der öffentlichen Verwaltung bedeutet dies insbesondere die Sicherstellung gesetzmäßigen Verwaltungshandelns sowie die Vermeidung von Rechtsverstößen durch geeignete Organisations- und Kontrollmaßnahmen. Wichtig sind transparente Entscheidungsprozesse, klare Zuständigkeiten und eine wirksame Kontrolle verwaltungsinterner Abläufe.

Die Dienststelle benötigt ein einheitliches CMS. Die Anforderungen an eine rechtssichere Compliance in der öffentlichen Verwaltung ergeben sich aus zahlreichen gesetzlichen Vorschriften, haushaltsrechtlichen Vorgaben sowie aus den allgemeinen Grundsätzen einer ordnungsgemäßen Verwaltung. Dazu sind Risiko- und Strukturanalysen durchzuführen, die die Erstellung eines Risikoatlas ermöglichen, in dem gefährdete Bereiche sichtbar gemacht werden. Des Weiteren erfordert das CMS einen Aktionsplan, der geeignete Maßnahmen zur Gefährdungsminimierung beinhaltet. Die Antikorruptionsstelle wertet das Bundeslagebild sowie die maßgebliche Rechtsprechung aus.

Ab dem Jahresende 2026 soll der Bereich der Risikoanalyse/ Gefährdungsbeurteilung aufgebaut werden. Es ist eine vollständige Analyse aller Organisationseinheiten geplant.

Sonderthemen

Weltantikorruptionstag

Vernetzung

Qualifizierungsmaßnahmen

Ausbildung

Die Mitarbeitenden wurden anlässlich des Weltantikorruptionstages am 09.12.2025 über das Korruptionsgeschehen in Deutschland informiert und in diesem Zusammenhang auf die internen Fortbildungen sowie auf die interne Meldestelle hingewiesen.

Die Unterzeichnerin hat Kontakt zu anderen Korruptionsbeauftragten bzw. Compliance-Fachkräften aufgenommen, es gab z.B. am 26.11.2025 in der Dienststelle einen Austausch mit einer anderen Kommune. So besteht die Möglichkeit, gegebenenfalls kurzfristig Unterstützung durch erfahrene Antikorruptionsbeauftragte anderer Kommunen zu erhalten. Die Teilnahme am Compliance-Fachtag dient dem regelmäßigen Austausch. Die Vernetzung wird ausgebaut werden.

Die Unterzeichnerin hat bisher an vier Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen:

- August 2025: Compliance-Fachtag 2025 in Berlin
- Dezember 2025: Update EU-Antikorruptionsrichtlinie (online, Nachtrag zum Fachtag)
- März 2026: Compliance-Risiken und Korruptionsprävention im öffentlichen Sektor: Standards, Konzeption und Durchführung von Compliance-Risikoanalysen (online)
- März 2026: Korruptionsgefährdungsanalysen in der öffentlichen Verwaltung (Spezialseminar, online)

Geplant ist eine Teilnahme am Compliance-Fachtag 2027 in Berlin.



Die Organisationseinheit 03 bildete bisher Rechtsreferendare und Studierende der Rechtswissenschaften aus. Mit FD 10 wurde vereinbart, dass die Auszubildenden (mit Ausnahme der Auszubildenden der Fachdienste 69 und 70) jeweils zwei Wochen in der Antikorruptionsstelle verbringen. Auf diese Weise werden sie mit diesem neuen Arbeitsbereich vertraut gemacht. Auf ihrem weiteren Ausbildungsweg können sie ihr Wissen über Korruptionsprävention und über das Dienstleistungsangebot der Antikorruptions- und der internen Meldestelle an die Mitarbeitenden des Hauses weitergeben. Es besteht ein Ausbildungsplan; eine Auszubildende hat den Bereich bereits durchlaufen und an dem Aufbau des Arbeitsbereiches mitgewirkt. Dabei konnte sie eigene Ideen einbringen, dies ist eines der Ausbildungsziele.

Ausblick

Das neue Leistungsangebot wird immer häufiger nachgefragt. Aufgrund des stattgehabten Korruptionsfalles bestehen bei den Mitarbeitenden Ängste, die nunmehr aufgegriffen und bearbeitet werden. Die Mitarbeitenden leben in einem ländlichen Raum, in dem die gebotene Trennung von Dienst und Privatleben Herausforderungen bietet, da die Begegnung mit Kunden im Anschluss an den Dienst hochwahrscheinlich ist (z.B. im Kindergarten, bei der Ausübung des Ehrenamtes oder im Umgang mit Nachbarn). Auch dies kann in Schulungen oder anlässlich eines Beratungsgespräches gelöst werden.

Wenn alle einmal grundsätzlich geschult und mit dem Thema Antikorruption vertraut gemacht sein werden, wird die Arbeit noch arbeitsplatzspezifischer werden. Dazu bedarf es zunächst der Risikoanalysen, in denen die Einzelarbeitsplätze betrachtet werden.

Lüchow, den 09.09.2026

i.A. S. Altemeyer
Stabsstelle 03

