

Preventing and fighting corruption in the public administration in Europe:

Prevention through sensitisation and training

Margarete Hofmann
European Anti-Fraud Office (OLAF)
Head of Unit 03, Interinstitutional Affairs and Training
coordination

Überblick

1. Einleitung: Reform der EU-Kommission
2. Quellen ethischer Normen
3. Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen
4. Ausblick: Dynamik des Prozesses

Besonderheiten der Kommission

- Junge, heterogene Einrichtung
- Korruptionsrisiken:
 - Haushalt 2006: 111,9 Milliarden €, davon ca. 20% Direktausgaben der Kommission (Subventionen und Ausschreibungsverfahren)
 - weitreichende Entscheidungsbefugnisse und Gesetzgebungskompetenzen (z.B. im Wettbewerbs- und Kartellrecht)
 - ca. 15.000 Lobbyisten (60-90 Mio. € jährliches Budget) und 2.600 Interessengruppen

Reform der Kommission (1)

- Ausgangspunkt 1999:
Vorwürfe der Vetternwirtschaft und des finanziellen Missmanagements führten zum Rücktritt der Santer-Kommission
- Reformstrategie (Weißbuch):
 - Strategische Planung und Programmierung
 - Reform des Finanzmanagements: Neue Haushaltsordnung (einschließlich neuer Regeln für die Auftragsvergabe), verbesserte Kontrollstrukturen

Reform der Kommission (2)

- Änderungen in der Personalpolitik mit den Schwerpunkten Leistung, Fortbildung und Managementqualität:
Reformiertes Personalstatut
- Aufbau einer europäischen Dienstleistungskultur mit den Grundprinzipien Unabhängigkeit, Verantwortlichkeit, Rechenschaftspflicht, Effizienz und Transparenz

Das Europäische Amt für Betrugsbekämpfung (OLAF)

- Entstehung des OLAF
- Ziele und Aufgaben des OLAF
- Unabhängige Verwaltungsuntersuchungen (intern und extern)
- Mandat zur Durchführung von Untersuchungen in allen Institutionen und Agenturen der EU
- Einbindung von OLAF in den Reformprozess

- Mehr Informationen unter:

<http://europa.eu.int/comm/dgs/olaf/index.htm>

Quellen ethischer Normen

Hohe Standards:

- Personalstatut
- Kodex für gute Verwaltungspraxis
- Kodex für Kommissionsmitglieder
- Verwaltungshandbuch

Sensibilisierung des Personals

- Ratio: Nicht nur formale Einhaltung der Verhaltensnormen, sondern Verinnerlichung der dahinter stehenden Werte notwendig
- Organisatorische Maßnahmen
- Sonstige Aspekte

Organisatorische Maßnahmen (1)

- Internal Control Standards

Standard Nr. 1: „Jede Generaldirektion hat allen Personalangehörigen die Verhaltensvorschriften sowie die Vorschriften zur Prävention und Meldung von Betrug und Unregelmäßigkeiten mitzuteilen.“

- Annual Management Plan, Annual Activity Report & Risk Assessment

Organisatorische Maßnahmen (2)

- **Mobilität**

- Obligatorisch bei „sensiblen“ Dienstposten und für Topmanager; Referenzzeit von max. 5 (ausnahmsweise 7) Jahren
- Für alle sonstigen Beamten gilt eine nicht bindende Referenzzeit von 2-5 Jahren

- **Betrugssicherheitsprüfung:**

Analyse von Rechtsvorschriften und Verträgen zur Aufdeckung von Schwachstellen bzw. Lücken

Sonstige Aspekte

- Behandlung von Interessenkonflikten
 - Dilemma-Situationen: Sensibilisierung/Schulung besonders wichtig
 - Zustimmung zu Nebentätigkeiten; Geschenke
- Whistle-blowing
 - Mitglieder des Personals müssen schwerwiegendes Fehlverhalten melden
 - Schutz vor Nachteilen
 - Verpflichtungen für das OLAF
- **Finanzielle Verantwortlichkeit (Amtshaftung)**

Schulungsmaßnahmen (1)

- Eckpfeiler des Reformprozesses
- Organisation:
 - Zentrales Schulungsreferat in GD ADMIN
 - Netzwerk von Training Managern in allen GD und Diensten
 - European Administrative School (EAS)

Schulungsmaßnahmen (2)

- 2004: mehr als 1500 Kursangebote mit über 22.000 Teilnehmern
- Annual Strategic Training Framework
- Jährliche „Training Map“ für jeden Bediensteten (obligatorisch)

Schulungen in finanziellen Angelegenheiten

Einige Beispiele:

- „Introduction to Financial Management“
- „Basic Financial Management for Authorising Officers“
(obligatorisch)
- „Assessing financial viability of potential contractors
and beneficiaries“
- „Grants“
- „Procurement and Contracts“

Schulungen im Bereich „Ethik und Integrität“

- „Ethics and Integrity for Newcomers“
- „Lunchtime Debates for Managers“
- „Ethics Day“ (in Vorbereitung)
- Schulungen für Mitgliedstaaten und Beitrittskandidaten:
 - „Hercule“-Programm
 - „Phare“ & „Bulgaria Romania Network Agreement“
 - „AGIS“

Ausblick (1)

- Dynamik des Prozesses (EU-Kommission als eine Organisation, welche die Schulung ihrer Angehörigen fördert und sich selbst kontinuierlich weiterentwickelt)
- Zentrale Rolle des Senior und Middle Managements („Leadership“)
 - Vorbilder für ethisches Verhalten (Ausstrahlungswirkung)
 - Ansprechpartner in Konfliktsituationen
 - „Management Training Programme“

Ausblick (2)

- Praktische Maßnahmen:
 - Spezifische Code of Conducts
 - Sensibilisierung durch intelligentes Wiedervorlageverfahren
 - Ethik-Schulung für alle Bediensteten, Weiterentwicklung des „Ethics Day“
 - Netz von Ansprechpartnern

- Harmonisierung unter den verschiedenen EU-Institutionen
 - gemeinsamer Verhaltenskodex für alle EU-Institutionen
 - European Administrative School
 - Mit gutem Beispiel voran...

EU ein Selbstbedienungsladen?

- Negatives Bild in der Öffentlichkeit
- Wechselbeziehung zwischen öffentlicher Meinung & ethischem Standard in der öffentlichen Verwaltung?
- Daher: Vermittlung von ethischen Werten nicht nur nach innen, sondern auch Kommunikation nach außen erforderlich
- „Transparency Initiative“: Offene, transparente Verwaltung

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**