



FÖRDERUNG ETHISCHEN VERHALTENS IN DEN ORKB

Teil I

*Allgemeiner
Überblick über
Ansätze und
Verfahren der
ORKB im
Hinblick auf
ethische
Fragen*

Einleitung

Ziel der externen Finanzkontrolle ist es, das Vertrauen in die öffentliche Verwaltung zu stärken.

Daher sollten Unabhängigkeit, Integrität und Glaubwürdigkeit der ORKB über jeden Zweifel erhaben sein (vgl. INTOSAI-Normen „ISSAI“), woraus sich hohe Anforderungen an externe Prüfer ergeben.

Das EUROSAI-Präsidium hat die **EUROSAI Task Force Prüfung und Ethik (TF)** eingesetzt, um die europäischen ORKB dabei zu unterstützen, den **Stellenwert des ethischen Verhaltens** insbesondere durch gegenseitigen Erfahrungsaustausch zu erhöhen.

Ein Schwerpunkt ist die Förderung **ethischen Verhaltens in den ORKB**. So ist das erste Ziel des Arbeitsplans der TF 2012-2014 die *Stärkung des öffentlichen Vertrauens in die staatliche Finanzkontrolle durch Förderung der Umsetzung von ISSAI 30* (Pflichten- und Verhaltenskodex).

Als erster Schritt wurde im Dezember 2012 eine Umfrage zu ethischen Fragen unter den EUROSAI-Mitgliedern durchgeführt, u.a. zu Pflichten- und Verhaltenskodex, Personalwirtschaft, Ethikausschüssen, Arbeitshilfen und Fortbildungsmaßnahmen, Problemen sowie zu Verwaltungs- und Beurteilungsinstrumenten.

32 der 50 EUROSAI-Mitglieder haben mit der Beantwortung des Fragebogens umfangreiche Informationen zu Erfahrungen und Verfahren sowie einschlägige Dokumente übermittelt, die die TF analysieren wird, um daraus vorbildhafte Verfahrensweisen abzuleiten.

Basierend auf den Ergebnissen der Umfrage fand im Januar 2014 in Lissabon ein Seminar zum Thema *„Förderung ethischen Verhaltens in den ORKB“* statt. 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus 34 Rechnungshöfen kamen zum Meinungs- und Erfahrungsaustausch über entsprechende Ansätze und Verfahren zusammen.

Im vorliegenden Dokument werden die Hauptergebnisse der Erhebung über die Rolle der **Ethik bei ORKB** dargestellt. Diese umfassen Vorgehensweisen, Ansätze und Instrumente zur Sicherung der Einhaltung ethischer Anforderungen, Verbesserungsmöglichkeiten und Bereiche für weiteren Handlungsbedarf. Die Erhebungsergebnisse werden näher erläutert, die Fragebogenantworten sind zudem als Anhang beigefügt. Weiterhin sind einige Beispiele aufgeführt.

Das vorliegende Dokument ist das erste einer Reihe von Ausarbeitungen zu diesem Thema.

Aus der Umfrage und dem Seminar sind nicht nur Fragebogenantworten, sondern auch sachbezogene Dokumente sowie Erfahrungsberichte und hilfreiche Diskussionsergebnisse hervorgegangen. Die Möglichkeiten einer ergänzenden Untersuchung der erhaltenen

Dokumente und einer vertieften Analyse ethischer Fragen durch Seminare bzw. anhand weiterer Informationen anderer regionaler INTOSAI-Arbeitsgruppen bieten der TF ein ideales Umfeld, um die wichtigsten Elemente herauszuarbeiten und zu bewerten.

Gestützt auf die von der TF ermittelten Hauptfragen zu Vorgaben für die Ethik-Infrastruktur sollen diese Ziele und Ansätze in Teil II dieses Dokuments - mit Schwerpunkt auf konkreten Erfahrungen der ORKB - eingehender betrachtet werden.

Die TF hofft, dass die Ergebnisse der erhobenen Sachverhalte insbesondere für den verbesserten Umgang mit ethischen Fragestellungen innerhalb der ORKB nützlich und von Interesse sind.

Mein herzlicher Dank gilt allen Rechnungshöfen für ihre wertvollen Beiträge sowie für ihre Bereitschaft und ihre Bemühungen, die in den eigenen Institutionen eingeführten Verfahrensweisen und gesammelten Erfahrungen vorzustellen.



Guilherme d'Oliveira Martins

Vorsitzender der EUROSAI Task Force Prüfung und Ethik
Präsident des portugiesischen Rechnungshofes

1. Bedeutung ethischen Verhaltens für die Organe der externen Finanzkontrolle

Als unabhängige externe Finanzkontrollorgane müssen ORKB von der Öffentlichkeit als vertrauenswürdige, rechtschaffene und glaubwürdige Institutionen wahrgenommen werden.

Laut ISSAI 1 (Deklaration von Lima) und ISSAI 30 (Pflichten- und Verhaltenskodex der INTOSAI) hängt die Vertrauenswürdigkeit unmittelbar von der Unabhängigkeit, Unparteilichkeit und moralischen Integrität der Mitglieder und Prüfer der ORKB ab, die bei ihrer Arbeit einen klaren Werte- und Pflichtenkodex zu beachten haben.

Im Pflichten- und Verhaltenskodex der INTOSAI sind die zentralen Werte der externen Finanzkontrolle dargelegt. Der Kodex (ISSAI 30) auf Ebene 2 des ISSAI-Regelwerks wendet sich an Personen, die für bzw. im Auftrag der ORKB tätig sind, legt aber auch die Grundvoraussetzungen für die institutionelle Arbeit der ORKB fest.

Dies erfordert ein großes Engagement zur Schaffung eines Umfelds, in dem ethische Verhaltensgrundsätze geachtet und beachtet werden, damit die ORKB ihre eigentliche Aufgabe als externes Finanzkontrollorgan erfüllt und als solches wahrgenommen wird.

Wie die OECD hervorhebt, stärken hohe Integritäts- und Transparenznormen bei den täglichen Arbeitsabläufen in den ORKB deren Rolle als Modellbehörden im Hinblick auf die Rechenschaftspflicht. Gerade in der heutigen Zeit, in der die Wiedergewinnung des Vertrauens in staatliche Institutionen eine der Grundvoraussetzungen für die Rückkehr zu nachhaltigem und umfassendem Wachstum darstellt, ist dies wichtig, um die Bedeutung und Wirkung der öffentlichen Finanzkontrolle zu fördern.



Bei der Ethik werden bewusste Entscheidungen nach geltenden Werten und Grundsätzen getroffen.

2. Ethische Anforderungen laut ISSAI

Obwohl die ethischen Anforderungen größtenteils in ISSAI 30 geregelt sind, enthalten auch andere ISSAI entsprechende Vorgaben: ISSAI 20, 40, 100¹ und 200² sowie ISSAI 1200, 3000, 4100 und 4200.

Meist wird darin die Einhaltung der Grundsätze **Integrität, Unabhängigkeit, Objektivität, Unparteilichkeit, Vertraulichkeit** und **Fachkompetenz** gefordert und teilweise das damit erwartete Verhalten näher beschrieben.

Zur Ethik-Infrastruktur der ORKB sehen ISSAI 30, 20 (Grundsatz 4) und 40 (2 und 4) folgendes vor:

- **Erstellung eines eigenen Pflichten- und Verhaltenskodex** mit Erläuterung der Begrifflichkeiten fußend auf den Grundsätzen von ISSAI 30 sowie geltenden Rechtsnormen
- **Veröffentlichung ethischer Anforderungen** und Pflichten
- Einarbeitung aller mit Prüfungstätigkeiten betrauten Personen in **die Wertvorstellungen und Grundsätze** des Kodex
- **Betonung der Bedeutung** ethischen Verhaltens bei der Prüfungstätigkeit
- **aktive Förderung ethischen Verhaltens** innerhalb der Institution;
- **Vorbildfunktion der Führungskräfte**
- Sicherung von **Transparenz und Rechtmäßigkeit** der internen Verfahren
- Umsetzung der **Vorgaben und Verfahren** gemäß ISSAI 30
- **Sicherstellung der Unabhängigkeit** durch angemessene Vorgaben und Verfahren
- Vorgaben und Verfahren zur **Verringerung des Risikos der Betriebsblindheit** gegenüber den geprüften Stellen durch Rotation des zuständigen Prüfungspersonals
- Sicherstellung, dass das gesamte Prüfungspersonal sowie



ISSAI 30 Pflichten- und Verhaltenskodex

Ein Pflichten- und Verhaltenskodex umfasst alle bei der täglichen Prüfungstätigkeit zu beachtenden Werte und Grundsätze.



ISSAI 40 Qualitätskontrolle innerhalb der ORKB

Jede ORKB sollte Grundsätze und Verfahren festlegen, die gewährleisten, dass der gesamte Rechnungshof und alle mit Aufgaben beauftragten Dritten die einschlägigen ethischen Anforderungen erfüllen.

¹ Kommentierungsvorlage

² Kommentierungsvorlage

hinzugezogene externe Sachverständige die geltenden ethischen Grundsätze **anwenden**

- Erwägung der Einführung schriftlicher Erklärungen über die **Erfüllung ethischer Anforderungen**
- **Präventionsmaßnahmen zur Verhinderung** interner **Interessenkonflikte** und Korruption
- **Vertraulichkeitsvereinbarungen** mit hinzugezogenen Sachverständigen und
- Verfahren zur zeitnahen **Meldung von Verstößen** sowie der angemessenen **Ahndung**.

Entsprechende Bewertungsmaßstäbe sind enthalten in ISSAI 5600 (Anhang zum Peer-Review-Leitfaden) sowie im vorläufigen Leistungsbeurteilungssystem (PMF) bzw. im Bewertungstool für die Einhaltung der ISSAI (iCAT).

3. Von der Ethik-Infrastruktur zum Integritätssystem

Die TF hat die Aufgabe, die EUROSAI-Mitglieder bei der Umsetzung der ISSAI-Anforderungen zu ethischem Verhalten zu unterstützen.

Dies lässt sich erreichen durch die **Schaffung bestimmter Rahmenbedingungen und eines entsprechenden Umfelds**, auf das sich die ORKB stützen können, um die Einhaltung von Werten zu fördern und die Umsetzung des angestrebten Verhaltens einzufordern.

Konzeptuell und begrifflich kann hier z.B. das von der OECD empfohlene und angewandte Regelwerk herangezogen werden.

Im Laufe der Jahre hat die OECD als förderliches Umfeld das Konzept der **Ethik-Infrastruktur**, das kürzlich unter der Bezeichnung **Integritätssystem** fortgeschrieben wurde, entwickelt. Diese Infrastruktur besteht aus mehreren Bausteinen, die sich auf unterschiedliche Organisationen wie z.B. ORKB anwenden lassen, sich sinnvoll ergänzen und ineinandergreifen. Diese Bausteine lassen sich funktionell einteilen in die Bereiche **Arbeitshilfen und Anleitungen, Förderung und Steuerung sowie Sicherstellung der Einhaltung ethischer Normen**.

Arbeitshilfen und Anleitungen beinhalten:

- Leitbilder und Verhaltensnormen, wie z.B. den Verhaltenskodex
- starkes Engagement von Seiten der Leitung sowie
- berufliche Maßnahmen zum Erwerb entsprechender Kompetenzen durch z.B. Schulung, Fortbildung und Beratung zur Sensibilisierung für das Thema und zur Anwendung geltenden Rechts im Berufsalltag.

Maßnahmen zur **Förderung und Steuerung** ethischen Verhaltens sehen vor:

- Schaffung geeigneter Voraussetzungen zur fairen und unparteiischen Personalauswahl, Beförderung und Vergütung sowie
- Förderung eines respektvollen Umgangs miteinander.



Die Empfehlung des Rates zur Förderung ethischen Verhaltens im öffentlichen Dienst (1998) mit Grundsätzen für den Umgang mit ethischen Fragestellungen in der Verwaltung

Die Einhaltung ethischer Grundsätze **wird sichergestellt durch:**

- einen wirksamen rechtlichen Rahmen mit grundlegenden Verhaltensnormen
- wirksame Verfahren zur Sicherung der Rechenschaftspflicht, z.B. interne und externe Kontrolle
- Ahndungsverfahren und
- Sicherung der Transparenz durch Zugang zu Verwaltungsinformationen, Einbindung der Bürger und öffentliche Kontrolle.

4. Maßnahmen zur Förderung der Integrität: Erfahrungen der OECD-Länder

von János Bertók, Head of Public Sector Integrity Division, OECD

In Anbetracht des Versagens der staatlichen Institutionen, das zur Finanzkrise beigetragen hat und vor dem Hintergrund dauerhafter wirtschaftlicher und sozialer Unsicherheit stehen die Staaten vor der Herausforderung, das **Vertrauen** in die öffentlichen Einrichtungen, das wesentliche Voraussetzung für eine Rückkehr zu nachhaltigem und umfassendem Wachstum ist, **wieder zu gewinnen**. Um den Herausforderungen und Chancen in einem zunehmend komplexen politischen Umfeld gerecht zu werden, **müssen ORKB ihre Sachkompetenzen und Aufgabenwahrnehmung einer kritischen Prüfung unterziehen**. Nur so können sie den im 21. Jahrhundert gestellten Erwartungen entsprechen, **um weiterhin als maßgebliche Quelle objektiver und belastbarer Informationen** zur Unterstützung struktureller Reformen zu fungieren **sowie als Modellbehörde hinsichtlich der Rechenschaftspflicht**.

Um strategisches und zukunftsgerichtetes staatliches Handeln zu fördern, haben viele Rechnungshöfe Maßnahmen zur institutionellen Stärkung und dem Ausbau ihrer Sachkompetenzen sowie zur Verbesserung von Transparenz und Bürgerbeteiligung eingeleitet. Dies soll die Bedeutung und Wirkung der öffentlichen Finanzkontrolle erhöhen. Interne Reformen wie die Einführung einer strategischen Planung und die fachliche Weiterqualifizierung des Personals, um neue Produkte und Dienstleistungen anbieten zu können, die den erhöhten Anforderungen von Politik und Gesellschaft entsprechen, reichen allein jedoch nicht aus, um eine Modellbehörde zu werden. Es bedarf dafür zusätzlich **hoher Standards in Bezug auf Integrität und Transparenz bei der Erfüllung der täglichen Aufgaben**.

Von den ORKB wird erwartet, dass sie ihre wichtigsten Instrumente und Maßnahmen in diesem Bereich – Pflichten- und Verhaltenskodex, Schulung und Beratung – systematisch in einem Integritätssystem bündeln.

Die Sichtweise der OECD



Die tiefgreifenden Auswirkungen der Krise bieten den ORKB die Chance, ihre Sachkompetenzen auszubauen

Integrität, Transparenz und Rechenschaftslegung sind wesentliche Voraussetzungen für gute Regierungsführung und die Wiederherstellung des Vertrauens. Jedoch erfordern die Entwicklung einer entsprechenden Integritätskultur und die Korruptionsbekämpfung als komplexes Problem einen **umfassenden Ansatz, der Prävention, Aufdeckung und Strafverfolgung wirksam kombiniert**. Die OECD unterstützt Länder bei der Erarbeitung rechtlicher und institutioneller Rahmenbedingungen, um den Aufbau einer Integritätskultur im öffentlichen Sektor zu fördern. Die Erfahrungen aus verschiedenen Ländern zeigen, wie die Rechnungshöfe dabei am besten vorgehen könnten:

- **Schaffung einer geeigneten Grundlage durch Neudefinition der Grundwerte**

Die Entwicklung der Grundwerte des öffentlichen Dienstes in den letzten Jahrzehnten zeigt, dass Integrität, Ehrlichkeit und Transparenz den gleichen Stellenwert bekommen haben wie die traditionellen Grundwerte Unparteilichkeit und Rechtmäßigkeit. So ist z.B. die Transparenz in mehreren Verfassungen festgeschrieben.

- **Umsetzung der Werte durch verschiedene Instrumente und Maßnahmen**

Die Bündelung verschiedener Maßnahmen zur Prävention, Aufdeckung sowie disziplinarischen bzw. strafrechtlichen Verfolgung und Sanktionierung in einem **kohärenten System** ist eine Daueraufgabe bei der Korruptionsbekämpfung und dem Aufbau einer Integritätskultur.

- **Hauptinstrumente und Maßnahmen zur Förderung der Integrität** sind insbesondere ein Pflichten- und Verhaltenskodex, Regelungen zur Vermeidung von Interessenkollisionen, zur Offenlegung der Vermögensverhältnisse, zur Annahme von Geschenken und Zuwendungen, zum Verhalten nach dem Ausscheiden aus dem Dienst, zu Berichtswegen sowie zum Schutz von Informanten, Schulungen zur Integrität und Beratung und

**Aufbau eines zuverlässigen Integritätssystems:
Erfahrungen und Erkenntnisse**

Unterstützung.

- **Zusatzmaßnahmen** betreffen die interne Finanzkontrolle, die Personalwirtschaft (u.a. Personalgewinnung und –beurteilung, Laufbahnentwicklung), Leistungsmanagement (u.a. Qualitätskontrolle, externe Evaluierungen), Beschaffung, interne und externe Prüfung sowie die Kontrolle und Nachverfolgung von Empfehlungen.
- **Einsetzung von Beauftragten** einschließlich Ethikberatern oder Führungskräften zur Unterstützung der Umsetzung und Koordinierung der Instrumente und Maßnahmen.

- **Unterstützung durch die Leitungsebene**

Die Ursachenforschung bei Korruption und Fehlverhalten gewinnt immer mehr an Bedeutung. Die wirksame Aufdeckung und Minimierung von Risiken stützt sich nicht nur auf Daten und Analysen, sondern auch das Engagement von Fachvorgesetzten und Führungskräften, um die entsprechenden Voraussetzungen zu schaffen. So ist z.B. die Einbeziehung des Themenbereichs Integrität in die Fortbildung oder das Leistungsmanagement in den OECD-Ländern weitgehend obligatorisch.

- **Umsetzung ist der Prüfstein**

In vielen Ländern und öffentlichen Einrichtungen gibt es Lücken bei der Umsetzung von Maßnahmen wie zeitnahe, bedarfsgerechte Beratung (z.B. bei Konfliktsituationen) oder die Prüfung von Erklärungen zur Offenlegung der Vermögensverhältnisse (nicht nur daraufhin, ob die Erklärungen eingereicht wurden, sondern auch auf Vollständigkeit und Richtigkeit).

- **Sichtbarer Erfolg bei Schaffung gesetzlicher Regelungen, Verständnis und Umsetzung in der Praxis erfordern jedoch Zeit**

Um eine Verhaltensänderung zu bewirken und eine Integritätskultur aufzubauen bedarf es nicht nur einmaliger

sondern ständiger Anstrengungen. Die Konzentration auf die Prävention (z.B. durch Aufdeckung entstehender Risiken) hilft dabei, Ursachen von Korruption und Fehlverhalten zu beheben und Vertrauen in die verschiedenen Instrumente und Maßnahmen aufzubauen. Checklisten und Selbsttests, z.B. zu Geschenken und geldwerten Leistungen, können den Bediensteten dabei helfen, die Regeln und Grundsätze konkret anzuwenden. Ein anderes Beispiel ist die zeitnahe Untersuchung von gemeldetem Fehlverhalten und der wirksame Schutz von Informanten, wodurch das Vertrauen in das Verfahren zur Meldung von Verstößen gestärkt werden könnte. **Transparenz muss die Regel sein:** so gilt z.B. bei der Offenlegung der Vermögensverhältnisse: je höher die Position, desto mehr Transparenz ist gefordert.

- **Eine Bewertung der Umsetzung und Wirkung**, insbesondere durch die interne Kontrolle und die externe Prüfung fördert ein besseres Verständnis der Maßnahmen zur Förderung der Integrität und das rechtzeitige Erkennen von Handlungsbedarf zu Stärkung bzw. Anpassung des Integritätssystems.

5. Strategien und Vorgehensweisen der EUROSAI-Mitglieder - zentrale Ansätze

Die Ergebnisse der im Dezember 2012 durchgeführten Umfrage werden im beiliegenden Bericht zusammengefasst.

Im Hinblick auf die Anforderungen der ISSAI und die für ein gut funktionierendes Integritätssystem notwendigen Komponenten sind in erster Linie folgende Ergebnisse von Bedeutung:

- **Verhaltenskodex**
Leitbilder und Verhaltensnormen sind bewährte Instrumente der ORKB und zentrale Anforderungen der ISSAI sowie einer angemessenen Ethik-Infrastruktur. Die überwiegende Mehrheit der EUROSAI-Mitglieder hat eigene Verhaltenskodizes eingeführt.
- **Schulung, Fortbildung und Beratung**
Fortbildungen oder Vorträge sowie die Nutzung des Intranet sind

unter den EUROSAT-Mitgliedern weit verbreitete Maßnahmen, um die Bedeutung ethischer Werte und Grundsätze und deren Einhaltung ins Bewusstsein der Bediensteten zu rücken. Mehr als die Hälfte der Fragebogenantworten ergab, dass ORKB spezielle Stellen eingerichtet oder Beauftragte benannt haben, die für die Beratung von Beschäftigten und Führungskräften bei Konfliktsituationen und Verhaltensfragen zuständig sind.

- **Vorgaben und Verfahren**

Die EUROSAT-Mitglieder sind sich voll und ganz bewusst, dass bei der Personalwirtschaft auch ethische Aspekte zu berücksichtigen sind, wie z.B. bei der Personalgewinnung, Leistungsbeurteilung und Fortbildung.

Die Gefahr von Interessenkonflikten (im Hinblick auf Unabhängigkeit, Objektivität und Unparteilichkeit) ist eine Hauptsorge der ORKB. Eine Vielzahl der Rechnungshöfe verfügt über Vorgaben und Verfahren zur Verhinderung von Fehlverhalten.

Allerdings gibt es bei nur 41% der Befragten ein festes Rotationsverfahren.

- **Transparenz und öffentliche Kontrolle**

Zahlreiche Rechnungshöfe veröffentlichen (zumindest teilweise) Dokumente über ihre Standards; auch gab mehr als die Hälfte an, über Verfahren bzw. Strategien zur Meldung von beobachteten Verstößen (*whistleblowing*) zu verfügen.

Andererseits bittet nur eine Minderheit der ORKB die geprüften Stellen um eine Rückmeldung zum Verhalten des Prüfungspersonals.

- **Kontroll- und Bewertungsinstrumente bzw. -verfahren**

Die überwiegende Mehrzahl der ORKB hat Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten bei der Prüfungsarbeit ergriffen.

Allerdings werden nur sehr vereinzelt Selbstbewertungsinstrumente eingesetzt und interne oder externe/unabhängige Evaluierungen des ethischen Verhaltens der Beschäftigten durchgeführt.

Im Allgemeinen ist festzustellen, dass bei den EUROSAT-Mitgliedern Bestrebungen bestehen, die wesentlichen ethischen Anforderungen der INTOSAI zu erfüllen. Zudem lassen die Erhebungsergebnisse derzeit einen Schwerpunkt bei der Entwicklung und Einführung verwaltungsethischer Vorgaben und Leitfäden erkennen. Andererseits ist die Kontrolle der Einhaltung der ethischen Werte und Grundsätze weniger stark ausgeprägt.

6. Verfahrensweisen

In den Antworten wurden mehrere konkrete Verfahren und Strategien zur Umsetzung ethischer Anforderungen innerhalb der Rechnungshöfe beschrieben, die im Folgenden auszugsweise aufgeführt sind. Wie bereits erwähnt wird die TF zur Förderung des Erfahrungsaustausches künftig weitere Dokumente erarbeiten, in denen diese Beispiele genauer untersucht und erläutert werden sollen.

Arbeitshilfen und Anleitungen

Verhaltenskodex und andere Dokumente

Wie bereits erwähnt wenden die meisten Rechnungshöfe einen eigenen Verhaltenskodex an. Die Inhalte können variieren, häufig enthalten sie jedoch:

- Aussagen zu Werten und Grundsätzen ethischen Verhaltens
- Beschreibungen erwarteter Verhaltensweisen
- Konkrete Beispiele für problematische Situationen, die u.a. Interessenkonflikte, die politische Neutralität oder auch den Bereich Geschenke und Einladungen betreffen können
- Regelungen zu Fehlverhalten

Im Allgemeinen umfassen die Regelwerke zum ethischen Verhalten auch:

- Erklärungen über finanzielle Interessen und Vermögen
- Verpflichtungen nach Ende der Beschäftigung im Rechnungshof
- Bestimmungen zur Nutzung der Dienstgebäude und der dienstlichen Ausstattung

Bei einigen ORKB gelten daneben noch besondere Bestimmungen für Führungskräfte und ihre Rolle hinsichtlich Anleitung und Förderung ethischen Verhaltens. Diese Bestimmungen unterstreichen die Schlüsselrolle, die der Leitung des Rechnungshofes bei der Förderung der Integrität innerhalb ihrer Behörde zukommt.

In den meisten Rechnungshöfen gelten die internen Verhaltensrichtlinien auch für abgeordnetes Personal und externe Sachverständige und sind somit in Einklang mit den Bestimmungen der ISSAI.



Arbeitshilfen und Anleitungen dienen dazu, dass die ethischen Werte und Grundsätze benannt, kommuniziert und verstanden werden.



**ISSAI 20
Grundsätze der
Transparenz und
Rechenschaftspflicht**

Grundsatz 5: (...) Die Beziehung externer Sachverständiger und Vergabe von Prüfungstätigkeiten an öffentliche oder private externe Stellen fällt in die

Ethische Grundsätze und Verhaltensrichtlinien ins Bewusstsein rücken

Mitglieder und Bedienstete des Rechnungshofes müssen die für sie geltenden ethischen Grundsätze und Verhaltensrichtlinien gut kennen, die gemäß Grundsatz 4 von ISSAI 20 auch veröffentlicht werden sollten.

Die Mehrheit der europäischen ORKB stellt die Bestimmungen zum ethischen Verhalten in ihr Intranet ein oder veröffentlicht diese auch vollständig oder teilweise auf ihrer Homepage im Internet.

Daneben gibt es noch eine Reihe weiterer Maßnahmen, um das Bewusstsein für diese Thematik zu schärfen und die ethischen Werte und Grundsätze sowie die einschlägigen Dokumente bekannt zu machen. Einige ORKB nutzen hierbei altbewährte Methoden, andere haben dagegen neue und innovative Ansätze entwickelt. Diese umfassen Methoden zur Selbstbewertung, den Erfahrungsaustausch mit anderen und die Anwendung moderner Kommunikationsmittel und -wege.

Die Maßnahmen im Einzelnen:

- Neuen Beschäftigten werden strukturierte Informationen rund um den Themenbereich Ethik an die Hand gegeben
- Führungskräfte werden beauftragt, das Prüfungspersonal hinsichtlich ethischer Fragen entsprechend zu informieren
- Die Beschäftigten verpflichten sich formell zur Einhaltung der ethischen Grundsätze des Rechnungshofes
- In regelmäßigen Abständen, beispielsweise jährlich, werden Grundsatzpapiere erstellt, in denen Qualitätsstandards und vorbildhafte Verhaltensweisen beschrieben sind
- Erstellung von Broschüren, Schautafeln und Postern
- Durchführung von Schulungen
- Anwendung von Fragebögen zur Selbstbeurteilung
- Durchführung von Selbstbewertungen hinsichtlich der Integrität (z.B. IntoSAINT)
- Organisation von Tagungen zum Erfahrungsaustausch
- Anwendung von Storytelling-Methoden
- Rollenspiele, um (un)ethisches Verhalten am Arbeitsplatz zu erkennen

Schulungen zu ethischen Grundsätzen und Verhaltensrichtlinien

Zuständigkeit der ORKB und unterliegt den ethischen Grundsätzen (insbesondere bei Interessenkonflikten) und Vorgaben zur Gewährleistung von Integrität und Unabhängigkeit.

iCAT für die Wirtschaftlichkeitsprüfung

Vor der Hinzuziehung von Sachverständigen stellt die ORKB sicher, dass diese Kenntnis von den einschlägigen ethischen Anforderungen haben.

versetzen den Rechnungshof und seine Beschäftigten in die Lage, das eigene Maß an Integrität einzuschätzen, risikobehaftete Bereiche zu erkennen und Fehlverhalten vorzubeugen. Die meisten der europäischen ORKB haben Interesse an solchen Schulungen oder bereits daran teilgenommen und empfehlen sie weiter. Die Schulungsprogramme beinhalten vor allem:

- Einführungsveranstaltungen oder Vorträge für neue Beschäftigte
- Regelmäßige Schulungen für alle Beschäftigten
- Nachstellung realistischer Situation in den Seminaren
- Schulungen für Rechnungsführer
- E-Learning

Neben den traditionellen Lehrmethoden liegt der Schwerpunkt auch auf der Nachstellung realistischer Situationen mit anschließender Gruppendiskussion sowie auf den Methoden zur Selbstevaluierung. Die Seminare bieten die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch über praxisnahe Richtlinien zum erwarteten Verhalten, über Methoden, die Bediensteten für den Themenbereich Ethik zu sensibilisieren oder auch über Verfahren zum rechtzeitigen Erkennen von Problemen. Solche Gelegenheiten schaffen eine offene Atmosphäre, um sich untereinander austauschen und voneinander lernen zu können.

Eine weitere Option ist der Erfahrungsaustausch mit anderen Stellen außerhalb der Gemeinschaft der Rechnungshöfe. Hier berichten die ORKB über unterschiedliche Wege:

- Zusammenarbeit mit den Behörden zur Betrugsbekämpfung
- Erfahrungsaustausch zwischen den jeweiligen Ethikbeauftragten
- Gemeinsame Workshops und Seminare
- Informationsaustausch, wie in Zweifelsfällen vorzugehen ist
- Förderung der Zusammenarbeit zwischen NROs, dem öffentlichen und dem privaten Sektor in diesem Bereich

Formelle Verpflichtung zur Einhaltung der ethischen

Grundsätze und Verhaltensrichtlinien

Die Rechnungshöfe gehen hier unterschiedlich vor, d.h. bei einigen kommt nur eins der nachstehenden Verfahren zur Anwendung, bei anderen hingegen mehrere oder alle:

- Schriftliche Bestätigung bei Dienstantritt, den Verhaltenskodex des Rechnungshofes zur Kenntnis

- genommen zu haben und diesem zuzustimmen
- Schriftliche Bestätigung der Kenntnisnahme regelmäßiger (z.B. jährlicher) Erinnerungen an die Einhaltung der ethischen Grundsätze
- Regelmäßige (z.B. jährliche) Erklärung, die Verhaltensrichtlinien zu befolgen
- Formelle Erklärung vor jeder Prüfung, dass die ethischen Grundsätze eingehalten werden und kein Interessenkonflikt vorliegt

Ansprechpartner bzw. Organisationseinheiten für ethische

Fragen

Die Rechnungshöfe wurden gefragt, ob es bei ihnen einen Ausschuss, eine/n Beamte/n, eine/n Berater/in oder eine/n Ansprechpartner/in für ethische Fragen gibt und – falls ja – wie dessen/deren Aufgabenbereich ist.

Die Antworten zeigten, dass mehr als die Hälfte der ORKB eine solche Organisationseinheit bzw. Ansprechpartner/in hat und dass deren Rolle sehr unterschiedlich sein kann.

Auch die Bezeichnungen sind häufig verschieden:

- Ethikausschuss
- Ethikbeauftragte/r
- Ethikdirektor/in
- Integritätskoordinator/in
- Ethikberater/in
- Ethikpartner/in

Die unterschiedlichen Rollen drücken sich in verschiedenen Ausrichtungen aus: manchmal kommt ihnen eine strategische Rolle zu, in anderen Fällen haben sie eine Steuerungsfunktion, oft eine Kontrollfunktion. Zu den Hauptaufgaben zählen:

- Sicherstellung, dass die internen Bestimmungen hinsichtlich Integrität, Objektivität, Unabhängigkeit und ethischem Verhalten angemessen sind und an alle Beschäftigten wirksam kommuniziert werden
- Einleitung von Präventivmaßnahmen und Entwicklung von Lösungsansätzen bei Problemen
- Sicherstellung der Einhaltung ethischer Standards
- Berichterstattung über Fälle von Interessenkonflikten und Verstößen gegen den Verhaltenskodex
- Annahme, Untersuchung und Dokumentation von

Beschwerden im Zusammenhang mit unethischem Verhalten

In einigen Rechnungshöfen gibt es interne Vertrauenspersonen oder es werden solche von außen hinzugezogen.

Förderung ethischen Verhaltens

Personalwirtschaft

Die Richtlinien und Verfahrensweisen in der Personalwirtschaft beinhalten zumeist einige der bereits genannten Elemente innerhalb des Bereichs der Arbeitshilfen, wie beispielsweise eine Fortbildungsrichtlinie.

Einige andere Elemente fallen in den Bereich der Förderung und Steuerung ethischen Verhaltens. Wie unter Faktor 4 von ISSAI 40 genannt, sollten auch in der Personalwirtschaft in dieser Hinsicht ausreichende Qualitätssicherungssysteme bestehen. Diese beziehen sich auf Personalgewinnung, Leistungsbeurteilung, fachliche Weiterbildung, ethische Kompetenz, Laufbahnentwicklung, Beförderung und Vergütung.

Die Antworten zeigen, dass die Mehrheit der Rechnungshöfe der Meinung ist, dass ethische Fragen bei der **Personalgewinnung** eine Rolle spielen. Die Problemstellung ist hier herauszufinden, wie die persönliche Haltung des Bewerbers zu ethischen Fragen ist. Dies geschieht häufig durch:

- Test der Reaktion des Bewerbers in ethischen Konfliktsituationen während des Auswahlverfahrens bzw. im Vorstellungsgespräch
- Durchführung psychologischer Tests und Befragungen
- Hintergrundrecherche bzw. Sicherheitsüberprüfung des Bewerbers

Ein weiterer Bereich sind die beim **jährlichen Beurteilungsverfahren** angelegten Kriterien. Viele ORKB gaben an, dass hier auch ethische Gesichtspunkte eine Rolle spielen, wie u.a.:

- verantwortungsbewusstes Verhalten
- Integrität und persönliches Verhalten
- persönliche Kompetenzen
- Verhalten im und außerhalb des Dienstes, einschließlich der

Die Förderung ethischen Verhaltens sieht Richtlinien und Verfahren vor, die die Einhaltung der ethischen Werte und Grundsätze unterstützen.

Berufsethik

- Selbstverpflichtung gegenüber dem Rechnungshof und Bekenntnis zur Integrität
- allgemeines und berufliches Verhalten
- aktive Unterstützung der Rechnungshofpolitik
- korrektes Verhalten im Dienst

Rotationsverfahren

Faktor 2 von ISSAI 40 hebt die Bedeutung eines regelmäßigen Rotationsverfahrens hervor, um das Risiko der Betriebsblindheit gegenüber den geprüften Stellen zu vermindern.

Trotzdem erfolgt bei nur wenigen europäischen Rechnungshöfen eine solche Rotation, die folgendes vorsieht:

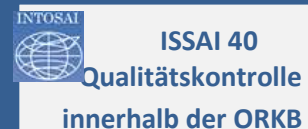
- maximale Dauer der Prüfung einer bestimmten Stelle (2, 5 oder 7 Jahre)
- Rotation für Prüfungspersonal nach 5, 7 oder 8 Jahren in derselben Organisationseinheit
- Rotation für Führungskräfte nach 7 Jahren

„Tone at the Top“ – Verhalten von Vorgesetzten und Führungskräften

Im Hinblick auf die Leitungsebene des Rechnungshofes kann man die Bedeutung beispielhaften Verhaltens nicht genug hervorheben.

Wie bereits zuvor erwähnt, sehen die in den ISSAI formulierten ethischen Anforderungen ausdrücklich vor, dass die ORKB Transparenz und Rechtmäßigkeit ihres Handelns sicherstellen und die Führungskräfte angemessenes ethisches Verhalten vorleben sollten.

Ein solches beispielhaftes Verhalten, gerechte Behandlung und ein gutes Betriebsklima fördern das moralische Bewusstsein der Bediensteten. Daneben wirken sich freundschaftliche Beziehungen unter den Kollegen und ein angemessener und fairer Umgang miteinander positiv auf die Arbeitsauffassung aus. Dies zeigt, dass einer solchen „weichen Steuerung“ eine Schlüsselfunktion für die Integrität am Arbeitsplatz zukommt.



Im Hinblick auf die ethischen Anforderungen sollten sich die Leitung der ORKB sowie die Führungskräfte beispielhaft verhalten.

Jede ORKB sollte (...) gewährleisten, dass der gesamte Rechnungshof und alle mit Aufgaben beauftragten Dritten die einschlägigen ethischen Anforderungen erfüllen.

Sicherstellung der Einhaltung ethischer Grundsätze

Interessenkonflikte

Wie bereits oben erwähnt, und auch in Übereinstimmung mit den Vorgaben durch ISSAI, ist die Gefahr von **Interessenkonflikten** (im direkten Zusammenhang mit der Unabhängigkeit, Objektivität und Unparteilichkeit der Rechnungshöfe) die Hauptsorge der ORKB. Viele Rechnungshöfe versuchen dem durch entsprechende Richtlinien und Verfahrensweisen zu begegnen. Diese umfassen auch Arbeitshilfen, systematische Erläuterungen und die Rolle der Organisationseinheiten, die für ethische Fragen zuständig sind.

Die große Mehrzahl der ORKB wendet Verfahren an, in denen die Prüfer anzeigen, dass kein Interessenkonflikt vorliegt. Dies geschieht zumeist durch:

- regelmäßige Erneuerung des Amtseids oder der Erklärung zur Unabhängigkeit und Unparteilichkeit
- regelmäßige (z.B. jährliche) Erklärung, die Verhaltensrichtlinien zu befolgen
- formelle Erklärung vor jeder Prüfung, dass die ethischen Grundsätze eingehalten werden und kein Interessenkonflikt vorliegt (durch die Mitglieder des Prüfungsteams)
- formelle Erklärung vor jeder Prüfung, dass innerhalb des Prüfungsteams kein Interessenkonflikt vorliegt (durch den/die Leiter/in des Prüfungsteams)
- regelmäßige Erklärungen zum öffentlichen und persönlichen Interesse

Selbstüberprüfungen, interne und externe Bewertungen

Die meisten europäischen ORKB haben keine Instrumente zur Selbstüberprüfung.

Nur wenige lassen interne oder externe Evaluierungen des ethischen Verhaltens ihrer Bediensteten durchführen.

Interne Bewertungen werden häufig von Ethikausschüssen vorgenommen, einige ORKB nutzen hierzu auch IntoSAINT.

Die Sicherstellung der Einhaltung ethischer Grundsätze beinhaltet Verfahren und Mechanismen zur Überprüfung, ob die vorgegebenen Werte und Grundsätze gemäß dem erwarteten Verhalten eingehalten werden.



ISSAI 40
Qualitätskontrolle
innerhalb der ORKB

Die Rechnungshöfe sollten erwägen, sich von ihrem Personal die Einhaltung der ethischen Grundsätze schriftlich bestätigen zu lassen.

IntoSAINT ist ein Instrument zur **Selbstbewertung**, das vom niederländischen Rechnungshof entwickelt wurde und mit dem die ORKB ihre Risiken im Hinblick auf die Sicherstellung der Integrität analysieren und so Verbesserungen erreichen können.

Im Rahmen von IntoSAINT konnte bisher festgestellt werden, dass:

- eine strukturierte Risikoanalyse im Hinblick auf Integrität bei den Rechnungshöfen nicht weit verbreitet ist
- eine der am häufigsten genannten Empfehlungen die Erarbeitung eines Grundsatzdokuments zur Integrität ist
- eine Hauptsorge die Gewährleistung der Unabhängigkeit der Rechnungshöfe ist
- Empfehlungen hinsichtlich „weicher Steuerung“ die Bedeutung von gerechter Behandlung, Transparenz, Kommunikation und vorbildhaftem Verhalten von Vorgesetzten und Führungskräften betonen.

Externe Bewertungen hingegen finden meist im Rahmen von Peer Reviews statt.

Einige Rechnungshöfe befragen die geprüften Stellen zum Verhalten des Prüfungspersonals. Dies geschieht zumeist durch Fragebögen, die nach Abschluss der Prüfung an die geprüfte Stelle gesendet werden oder durch Selbstbewertung bereits während und auch nach der Prüfung.

Fehlverhalten

Etwa die Hälfte der Rechnungshöfe hat bestimmte Richtlinien bzw. Verfahren zum Umgang mit Informanten, sogenannten Whistleblowern. Hier liegt das Hauptaugenmerk auf dem Schutz des Bediensteten, der einen Verdacht meldet (Persönlichkeitsschutz, arbeitsrechtlicher Schutz).

Diese Fälle werden meist von besonderen Organisationseinheiten oder Ethikausschüssen bearbeitet.

Wie bereits oben dargelegt befassen sich solche Organisationseinheiten vor allem mit Fällen von Fehlverhalten und der



ISSAI 40
Qualitätskontrolle
innerhalb der ORKB

Es sollten Grundsätze und Verfahren bestehen, die

Annahme, Untersuchung und Dokumentation von Beschwerden im Zusammenhang mit unethischem Verhalten.

sicherstellen, dass die Leitung der ORKB über Verstöße gegen die ethischen Anforderungen rechtzeitig unterrichtet wird und kurzfristig geeignete Abhilfemaßnahmen einleiten kann.

7. Fallbeispiel: Neuer Maßnahmen zur Förderung ethischen Verhaltens

Einige ORKB berichteten über Maßnahmen, die sie aufgrund einer Lückenanalyse durchgeführt haben, um ethisches Verhalten in ihren Rechnungshöfen zu fördern. Auch der Europäische Rechnungshof (ERH) ist so vorgegangen.



Erfahrungen des Europäischen Rechnungshofes

von Eduardo Ruiz Garcia, ERH-Generalsekretär

auraud@eca.europa.eu

Der ERH hat in den vergangenen Jahren seine ethischen Rahmenbedingungen überarbeitet. 2011 wurden die *“Ethischen Leitlinien”*, die für alle Beschäftigten gelten, verabschiedet. Der neue *“Verhaltenskodex für Mitglieder”* trat 2012 in Kraft. Weiterhin wurde 2011 ein neues Verfahren zur Sicherstellung der Einhaltung ethischer Grundsätze eingeführt. Dieses zielt vor allem auf die Vermeidung von Interessenkonflikten oder Situationen ab, die die Unabhängigkeit des Prüfungspersonals beeinträchtigen könnten. Diese Maßnahmen steckten die ethischen Rahmenbedingungen des ERH ab und passten diese so den INTOSAI-Standards, d.h. den in ISSAI 30 formulierten Anforderungen an.

Das ethische Regelwerk soll gewährleisten, dass der ERH als objektives, unabhängiges und fachkundiges Organ wahrgenommen wird, das bei den Interessenträgern uneingeschränktes Vertrauen genießt. Es dient der Wahrung und Stärkung des Ansehens und der Glaubwürdigkeit des ERH, was wesentliche Voraussetzung für Prüfungs- und Testierungstätigkeit ist. Das Ansehen des ERH beruht auf Grundregeln,

Normen und Werten, die in verschiedenen Dokumenten festgeschrieben sind: normativen (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, Personalvorschriften), fachlichen (Regelwerke von INTOSAI und IFAC) und institutionellen (Leitbild und Werte). Insgesamt hängen Ansehen und Glaubwürdigkeit des ERH davon ab, wie seine Bediensteten diese Anforderungen erfüllen, d.h. vom Verhalten der einzelnen Prüfer, Führungskräfte und Mitglieder.

Wie Vítor Caldeira, Präsident des ERH, im Vorwort zu den Ethischen Leitlinien feststellt, sollen diese dazu beitragen, dass wir bei unseren täglichen Entscheidungen – sowohl im Prüfungsgeschäft als auch bei der Wahrnehmung der Verwaltungsaufgaben – die ethischen Grundsätze beachten. Diese Anforderungen gehen weiter als verbindliche Gesetze oder Vorschriften und gelten für Situationen, in denen bestimmte Entscheidungen oder Verhaltensweisen zwar legal und regelkonform sind, aber institutionellen oder persönlichen Werten nicht genügen.

Die deutsche Philosophin Hannah Arendt hat festgestellt, man könne nur Menschen trauen, die, wenn sie vor einer ethischen Entscheidung stehen, diese entsprechend dem Leitsatz *“Ich sollte das nicht tun.”* treffen und nicht nach dem Leitsatz *“Ich kann oder darf das nicht tun.”* Die Entscheidung, die Wahl, wird immer von einzelnen Menschen getroffen, jedoch ist es Aufgabe der Institutionen, ihnen die notwendigen Regeln und Rahmenbedingungen an die Hand zu geben, damit sie die richtige Entscheidung treffen.

Eine ORKB sollte alle notwendigen Schritte für die Erstellung und Einführung eines ethischen Regelwerks tun, das den nationalen und internationalen Verhaltensnormen für die öffentliche Verwaltung entspricht. Die wirksame Umsetzung der ethischen Vorgaben hängt jedoch von ihren Bediensteten ab. Diese sind selbst dafür verantwortlich, in einer Konfliktsituation die beste ethische Lösung zu finden. Dazu müssen sie die Vorgaben sowie die möglichen Auswirkungen und Folgen der verschiedenen Handlungsoptionen kennen. Insbesondere müssen sie dazu ermutigt werden, ihren gesunden Menschenverstand einzusetzen und das offene Gespräch mit Vorgesetzten und Kollegen zu suchen. Dabei ist der Austausch über

Erfahrungen und Zweifel von wesentlicher Bedeutung.

Der ERH sieht es als sehr wichtig an, seine Beschäftigten entsprechend zu schulen, so dass diese sich gemäß den ethischen Grundsätzen verhalten. Daher ist eine Fortbildung zu den Ethischen Leitlinien für alle Bediensteten verbindlich. Bis Ende 2013 hatten 89% der Beschäftigten und 90% der Führungskräfte daran teilgenommen. Ebenso erhalten neue Beschäftigte eine entsprechende Schulung, darüber hinaus werden Management-Seminare zum vertieften Einstieg in diesen Themenbereich angeboten.

Der ERH verfolgt die neuesten Entwicklungen zum Thema Werte und Ethik und ist auch in der EUROSAI Task Force vertreten. Ebenfalls wollen wir uns bei der Überarbeitung von ISSAI 30 unter der Federführung des polnischen Rechnungshofes einbringen. Durch diese verschiedenen Maßnahmen können wir unseren derzeitigen Ansatz im Bereich Ethik weiter verbessern und somit auch das Ansehen des ERH und seiner Beschäftigten stärken.

8. Fallbeispiel: Förderung ethischen Verhaltens in kleinen ORKB

Eine Reihe von Instrumenten und Maßnahmen sehen eine Trennung der Aufgabenbereiche – um Interessenkollisionen bei Prüfungen zu vermeiden – sowie ein festes Rotationsverfahren vor. Dies kann Rechnungshöfe, die in kleineren Ländern oder Regionen tätig sind, vor besondere Herausforderungen stellen, so auch den maltesischen Rechnungshof.

Förderung ethischen Verhaltens in einer kleinen ORKB

von Keith Mercieca, National Audit Office, Malta

nao.malta@gov.mt

Der maltesische Rechnungshof hat etwa 60 Beschäftigte und ist daher vergleichsweise klein. Diese geringe Größe bringt bestimmte Aufgaben im Zusammenhang mit ethischen Fragen mit sich, sowohl im Hinblick



auf die internen Maßnahmen des Rechnungshofes als auch auf sein Prüfungsumfeld.

Die geringe Größe des maltesischen Rechnungshofes erlaubt es nicht, dass der Förderung und Steuerung ethischen Verhaltens eine große Rolle oder ein eigener Aufgabenbereich zukommt, stattdessen ist diese Bestandteil anderer zentraler Aufgaben. Trotz dieser Beschränkung bemüht sich die ORKB, ethisches Verhalten in ihrer Behörde zu fördern. So gibt es einen eigenen Verhaltenskodex, der verschiedene Grundsätze ethisch korrekten Verhaltens enthält, wie beispielsweise Vertraulichkeit, Vermeidung bzw. Lösung von Interessenkonflikten, Unabhängigkeit und Objektivität. Zusätzlich verweist dieses Dokument auf den Verhaltenskodex für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, der auch für die Bediensteten des Rechnungshofes gilt. Darüber hinaus müssen die Beschäftigten einen Amtseid ablegen, der sie zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Trotz dieser Bemühungen ist die Gefahr möglicher Interessenkonflikte beim maltesischen Rechnungshof wahrscheinlicher als bei größeren ORKB. Durch den geringen Umfang der zu prüfenden staatlichen Maßnahmen ist das Risiko höher, dass die Prüfer die geprüften Stellen gut kennen oder bei diesen bereits gearbeitet haben. Um dem vorzubeugen und aufgrund der geringen personellen Ressourcen hat der maltesische Rechnungshof eine Zweijahresfrist eingeführt, innerhalb derer Prüfer keine Einrichtungen prüfen dürfen, bei denen sie zuvor gearbeitet oder beratend tätig haben.

Trotzdem verbleibt immer ein Restrisiko, vor allem im Hinblick auf die begrenzten Ressourcen des Rechnungshofes. Es gibt erhebliche Schwierigkeiten bei der Umsetzung eines festen Rotationsverfahrens, insbesondere aufgrund der Gefahr einer fehlenden Kontinuität, die sich auch bei einer Prüfung bemerkbar machen könnte. Dennoch versucht der maltesische Rechnungshof, seine Prüfungsteams so oft wie möglich umzustrukturieren.

Ein weiterer problematischer Bereich ist die Hinzuziehung externer Sachverständiger. Da es nur wenige gibt, die auf das besondere Arbeitsumfeld des maltesischen Rechnungshofes spezialisiert sind, ist

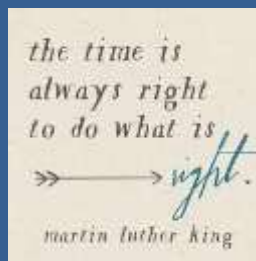
es nicht unwahrscheinlich, dass diese Berater zuvor bereits für eine geprüfte Stelle tätig waren. Obwohl der interne Verhaltenskodex Bestimmungen für solche Fälle vorsieht, verbleiben gewisse ethische Bedenken. Daher entscheidet der Rechnungshof hier von Fall zu Fall unter Abwägung der dienstlichen Erfordernisse und der ethischen Gesichtspunkte.

Die größte Herausforderung für kleine Rechnungshöfe aber ist es, einerseits ihre Aufgaben wirksam zu erfüllen und somit ihre Ziele zu erreichen und dabei andererseits ethische Werte und Grundsätze einzuhalten. Hierzu müssen weitere Überlegungen angestellt werden, um sowohl strategische bzw. operative als auch ethische Ziele besser miteinander in Einklang zu bringen.

9. Ausblick

Im vorliegenden Dokument wurden die in den ISSAI formulierten ethischen Anforderungen, die Bausteine einer Ethikinfrastruktur sowie der Stand der Rechnungshöfe in dieser Hinsicht herausgearbeitet. Ebenfalls wurden mehrere Beispiele für Strategien, Verfahrensweisen und Instrumente genannt, mit Hilfe derer die ORKB ihren ethischen Verpflichtungen nachkommen können.

In den nachfolgenden Ausarbeitungen will die TF nun tiefer in die Thematik einsteigen und den Rechnungshöfen weitere Empfehlungen und Hilfen zur Umsetzung von ISSAI 30 und der anderen ethischen Anforderungen der ISSAI an die Hand geben. Auf dieser Grundlage soll die Ethik-Infrastruktur der ORKB weiter ausgebaut und somit das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Arbeit der Rechnungshöfe gestärkt werden.



Ergebnisse der EUROSAI-Umfrage vom Dezember 2012

ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

TEIL II: ETHISCHES VERHALTEN IN DEN ORKB

II.1. Arbeitshilfen und Anleitungen

1. Innerhalb der EUROSAI-Gemeinschaft wird oft ein **Verhaltenskodex** angewendet, um die **Werte und Grundsätze** der Rechnungshöfe bekannt zu machen. Dieser enthält Hinweise zum **Verhalten**, das von den Beschäftigten **erwartet** wird und zu den **Regelungen bei Fehlverhalten**. Ein solcher Verhaltenskodex nennt häufig auch **Beispiele für Konfliktsituationen** und gibt entsprechende Lösungsvorschläge.
2. Durch den **Erwerb von Kenntnissen rund um den Themenbereich Ethik** können die ORKB besser ihr eigenes Maß an Integrität einschätzen und so Fehlverhalten entgegenwirken. Dies könnte dazu beitragen, das Vertrauen in die Arbeit der Rechnungshöfe zu stärken. Neben dem Verhaltenskodex werden häufig auch **Schulungen** oder Vorträge für die Bediensteten angeboten oder entsprechende Inhalte im Intranet eingestellt. Einige ORKB haben eigene **Organisationseinheiten**, die für ethische Grundsätze und Verhaltensrichtlinien zuständig sind.
3. Eine Reihe von ORKB steht in einem regelmäßigen Informationsaustausch mit Stellen, die nicht zur Gemeinschaft der Rechnungshöfe gehören. Die so gewonnenen Erkenntnisse nutzen sie zur Bewusstseinschärfung für ethisches Verhalten im öffentlichen Sektor.

II.2. Förderung ethischen Verhaltens

4. **Interessenkonflikte** (im Zusammenhang mit der Unabhängigkeit, Objektivität und Unparteilichkeit der ORKB) sind hier das **größte Problem**. Viele der europäischen Rechnungshöfe haben daher entsprechende Richtlinien und Verfahrensweisen eingeführt, um dieser Problematik entgegenzuwirken.
5. Im Bereich Personalwirtschaft spielen ethische Fragen ebenfalls eine Rolle, insbesondere bei der **Personalgewinnung**, der **Beurteilung** und der **Fortbildung**.
6. Bei 41% der Befragten gibt es ein festes **Rotationsverfahren**.

II.3. Sicherstellung der Einhaltung ethischer Grundsätze

7. Nur wenige ORKB führen interne und/oder externe Auswertungen **hinsichtlich des ethischen Verhaltens ihrer Beschäftigten** durch. **IntoSAINT** ist eines der Instrumente, das für Selbstüberprüfungen genutzt werden kann. Jedoch gaben nur fünf Rechnungshöfe an, IntoSAINT zu nutzen.

8. Im Hinblick auf die von der OECD empfohlene Ethik-Infrastruktur geht aus den Antworten hervor, dass die Rechnungshöfe in den Bereichen **Arbeitshilfen** und **Förderung** ethischen Verhaltens schon gut aufgestellt sind, die **Sicherstellung der Einhaltung** dieser Grundsätze hingegen noch ausbaufähig ist.

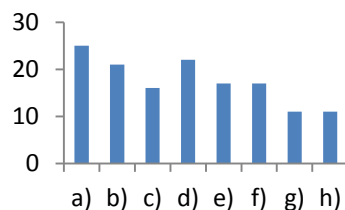
ERGEBNISSE IM EINZELNEN

ETHISCHES VERHALTEN IN DEN ORKB

II.1. Arbeitshilfen

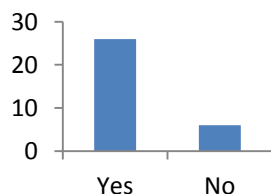
Frage 1. Wo sind Hinweise zu ethischen Werten und Grundsätzen enthalten?

	a) Allgemeine rechtliche Bestimmungen (für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst)	b) Besondere rechtliche Bestimmungen (nur für Ihre ORKB)	c) Allgemeiner Verhaltenskodex (für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst)	d) Interner Verhaltenskodex	e) Interne Strategie-papiere	f) Prüfungshandbücher	g) Verhaltensgrundsätze oder -richtlinien	h) Sonstige
Anzahl der Antworten	25	21	16	22	17	17	11	11
%	78%	66%	50%	69%	53%	53%	34%	34%



- Fast 70% der Rechnungshöfe, die sich an der Umfrage beteiligt haben, haben einen eigenen Verhaltenskodex.
- Daneben spielt auch das öffentliche Dienstrecht eine wichtige Rolle.
- Einige ORKB gaben an, ihren Verhaltenskodex gerade dahingehend zu überarbeiten, dass erwartete Verhaltensweisen konkret beschrieben und auch Beispiele für ethische Konfliktsituationen gegeben werden.

Frage 2. Gelten diese Bestimmungen auch für abgeordnetes Personal und hinzugezogene Sachverständige?

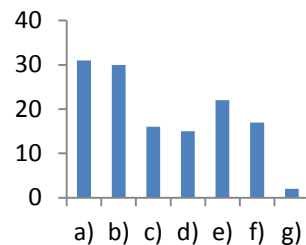


	Gesamt	Ja	Nein
Anzahl der Antworten	32	26	6
%	100%	81%	19%

- In den meisten Rechnungshöfen gelten die internen Verhaltensrichtlinien auch für abgeordnetes Personal und externe Sachverständige.

Frage 3. Die in Frage 1 genannten Dokumente bzw. Bestimmungen beinhalten:

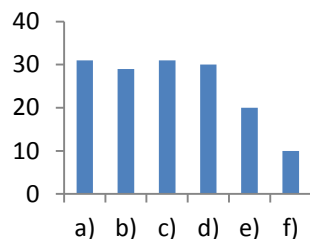
	a) Aussagen zu Werten und Grundsätzen	b) Hinweise zu erwarteten Verhaltensweisen	c) Beispiele für ethische Konfliktsituationen	d) Anwendbare Instrumente	e) Regelungen bei Fehlverhalten	f) Besondere Bestimmungen für Führungskräfte	g) Sonstige
Anzahl der Antworten	31	30	16	15	22	17	2
%	97%	94%	50%	47%	69%	53%	6%



- Fast alle Rechnungshöfe haben interne Bestimmungen zu Werten und Grundsätzen, an denen sie ihre Arbeit ausrichten. Diese enthalten auch Hinweise dazu, wie sich die Beschäftigten in ethischen Konfliktsituationen verhalten sollen.
- Fast 70% der ORKB haben Regelungen, wie bei Verstößen gegen die Verhaltensrichtlinien zu verfahren ist.
- Es ist festzustellen, dass nur die Hälfte der Rechnungshöfe entsprechende Instrumente zur Förderung ethischen Verhaltens anwendet bzw. besondere Bestimmungen für Führungskräfte hat.

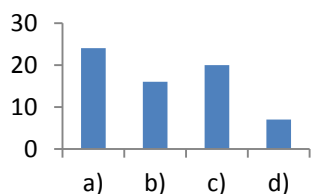
Frage 4. Diese Dokumente bzw. Bestimmungen decken die folgenden Bereiche ab:

	a) Interessenkonflikte	b) Geschenke und Einladungen	c) Politische Neutralität	d) Dienstliche Schweigepflicht	e) Sexuelle Belästigung oder Mobbing	f) Sonstige
Anzahl der Antworten	31	29	31	30	20	10
%	97%	91%	97%	94%	63%	31%



- Fast alle Rechnungshöfe haben Bestimmungen zu den Eckpunkten ethischen Verhaltens wie dem Umgang mit Konfliktsituationen und der Wahrung des Dienstgeheimnisses.
- Fast ein Drittel gaben dabei noch weitere Bereiche an, so u. a.:
 - Erklärung über finanzielle Interessen und Vermögen
 - Verpflichtungen nach Ende der Beschäftigung im Rechnungshof
 - Nutzung der Dienstgebäude und der dienstlichen Ausstattung

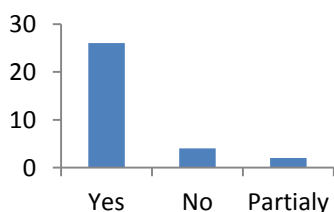
Frage 5. Wie werden die Beschäftigten über die internen Bestimmungen zu ethischen Werten und Verhaltensweisen in Kenntnis gesetzt?



	a) entsprechende Dokumente werden in Umlauf gegeben	b) durch Fortbildungs- veranstaltungen	c) durch die Vorgesetzten	d) auf anderem Wege
Anzahl der Antworten	24	16	20	7
%	75%	50%	63%	22%

- Einige Rechnungshöfe gaben an, dass bei Beurteilungsgesprächen auch über ethische Grundsätze gesprochen bzw. darüber aufgeklärt wird.
- Es ist festzustellen, dass die ORKB die Verhaltensrichtlinien entsprechend intern kommunizieren.

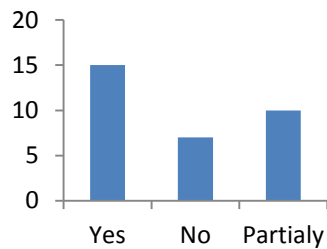
Frage 6. Sind diese internen Bestimmungen im Intranet des Rechnungshofes eingestellt?



	Gesamt	Ja	Nein	zum Teil
Anzahl der Antworten	32	26	4	2
%	100%	81%	13%	6%

- Es ist gängige Praxis, die Bestimmungen zum ethischen Verhalten ins Intranet einzustellen, da sich diese direkt an die Beschäftigten richten.

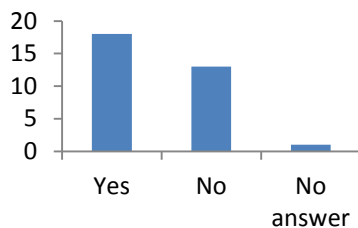
Frage 7. Sind diese Bestimmungen auch auf der Homepage des Rechnungshofes im Internet abrufbar?



	Gesamt	Ja	Nein	zum Teil
Anzahl der Antworten	32	15	7	10
%	100%	47%	22%	31%

- Hier fällt auf, dass fast 80% der ORKB, die sich an der Umfrage beteiligt haben, diese Bestimmungen vollständig oder zum Teil im Internet veröffentlichen.

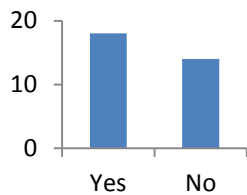
Frage 8. Verpflichten sich die Mitglieder, das Prüfungspersonal und/oder die Tarifbeschäftigten formell zur Einhaltung der ethischen Grundsätze und Verhaltensrichtlinien des Rechnungshofes?



	Gesamt	Ja	Nein	keine Angabe
Anzahl der Antworten	32	18	13	1
%	100%	56%	41%	3%

- Etwas mehr als die Hälfte der Rechnungshöfe verlangen von ihrem Prüfungspersonal eine solche formelle Verpflichtung.
- Diese erfolgt unterschiedlich:
 - durch schriftliche Bestätigung bei Dienstantritt, den Verhaltenskodex zur Kenntnis genommen zu haben
 - durch regelmäßige Erinnerung an die Einhaltung der ethischen Grundsätze
 - vor jeder Prüfung, an der ein/e Prüferbeamte/r teilnimmt.

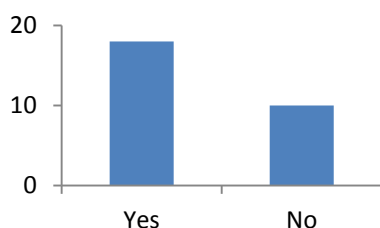
Frage 9. Gibt es in Ihrem Rechnungshof eine/n Ausschuss / Beamte/n / Berater/in / Ansprechpartner/in für ethische Fragen?



	Gesamt	Ja	Nein
Anzahl der Antworten	32	18	14
%	100%	56%	44%

- Die Antworten zeigen, dass mehr als die Hälfte der ORKB eine Organisationseinheit oder eine/n Ansprechpartner/in haben, der Beschäftigte und Führungskräfte in dieser Hinsicht berät.
- Diese Organisationseinheiten bzw. Personen können die folgende Bezeichnung haben:
 - Ethikausschuss
 - Ethikbeauftragte/r
 - Ethikdirektor/in
 - Integritätskoordinator/in
 - Ethikberater/in
 - Ethikpartner/in
- Zu ihren Hauptaufgaben zählen:
 - Berichterstattung über Fälle von Interessenkonflikten und Verstößen gegen den Verhaltenskodex
 - Annahme, Untersuchung und Dokumentation von Beschwerden im Zusammenhang mit unethischem Verhalten
 - Einleitung von Präventivmaßnahmen und Entwicklung von Lösungsansätzen bei Problemen
 - Sicherstellung, dass die internen Bestimmungen hinsichtlich Integrität, Objektivität, Unabhängigkeit und ethischem Verhalten angemessen sind und an alle Beschäftigten wirksam kommuniziert werden.

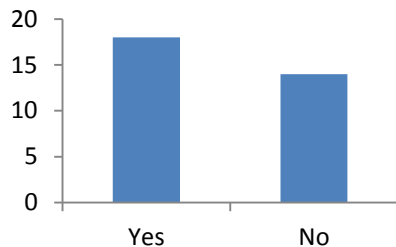
Frage 10. Sind Ihnen Methoden bekannt, um das Bewusstsein für ethische Werte und Grundsätze zu schärfen?



	Gesamt	Ja	Nein
Anzahl der Antworten	32	19	13
%	100%	59%	41%

- 59% der Rechnungshöfe haben Erfahrung mit solchen Methoden.
- Neue Beschäftigte werden häufig durch Schulungen oder Fachvorträge für dieses Thema sensibilisiert.
- Viele ORKB stellen Inhalte zu diesem Thema in ihr Intranet ein.
- Einige Rechnungshöfe haben einen sogenannten Integritätstag eingeführt, an dem die Beschäftigten ethische Fragen erörtern können.

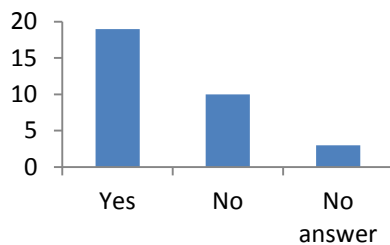
Frage 11. Hat Ihre ORKB Schulungen zu diesem Themenbereich organisiert bzw. an solchen teilgenommen?



	Gesamt	Ja	Nein
Anzahl der Antworten	32	18	14
%	100%	56%	44%

- 18 von insgesamt 32 Rechnungshöfen gaben an, entsprechende Schulungen organisiert bzw. daran teilgenommen zu haben.
- Einige ORKB führen Workshops mit konkreten Fallstudien durch.
- IntoSAINT ist in diesem Zusammenhang ein geeignetes Instrument, um das Bewusstsein für ethische Fragen und Grundsätze zu schärfen. IntoSAINT ermöglicht es außerdem den Rechnungshöfen, sich einer Selbstevaluierung zu unterziehen, um besser einschätzen zu können, wie gut sie in diesem Bereich aufgestellt sind.

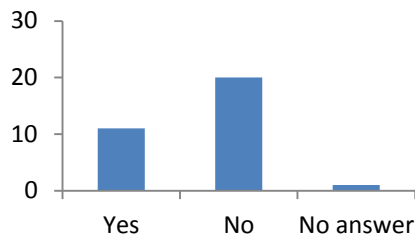
Frage 12. Würden Sie die oben aufgeführten Methoden anderen Rechnungshöfen empfehlen?



	Gesamt	Ja	Nein	keine Angabe
Anzahl der Antworten	32	19	10	3
%	100%	59%	31%	10%

- Die Mehrzahl der ORKB empfehlen entsprechende Schulungsmaßnahmen, damit alle Beschäftigten den gleichen Kenntnisstand haben.
- Diese Schulungen können folgende Inhalte haben:
 - Nachstellung realistischer Situationen, um konkrete Empfehlungen hinsichtlich des erwarteten Verhaltens und zu treffender Entscheidungen zu geben
 - Diskussionen zu ethischen Fragen und Austausch von Erfahrungen in diesem Bereich, um auf dem neuesten Stand zu sein und Probleme rechtzeitig erkennen zu können
 - Feedback-Training (konstruktive Kritik üben), um einen offenen und kommunikativen Umgang der Kollegen untereinander zu fördern und somit auch die Bereitschaft, voneinander zu lernen
 - IntoSAINT als Instrument, um auf die Bedeutung ethischer Grundsätze hinzuweisen und als Möglichkeit für den Rechnungshof sich hier einer Selbstevaluierung zu unterziehen.

Frage 13. Sind Ihnen Methoden anderer Stellen (keine Rechnungshöfe) bekannt zur Schärfung des Bewusstseins für ethische Werte und Grundsätze?



	Gesamt	Ja	Nein	keine Angabe
Anzahl der Antworten	32	11	20	1
%	100%	34%	63%	3%

- 34% gaben an, sich mit anderen Stellen über diese Fragen auszutauschen.
- Dieser Austausch erfolgt unterschiedlich:
 - Zusammenarbeit mit der nationalen Behörde zur Korruptionsbekämpfung
 - Erfahrungsaustausch zwischen den jeweiligen Ethikbeauftragten
 - Gemeinsame Workshops und Seminare
 - Informationsaustausch, wie in Zweifelsfällen vorzugehen ist
 - Förderung der Zusammenarbeit zwischen NROs, dem öffentlichen und dem privaten Sektor in diesem Bereich

Frage 14. Hat Ihr Rechnungshof IntoSAINT in diesem Zusammenhang bereits angewendet?

- 5 ORKB (das entspricht 16% der Rechnungshöfe, die sich an der Umfrage beteiligt haben) gaben an, dieses Instrument angewendet zu haben.
- Durch diesen systematischen Ansatz konnte das Bewusstsein für ethische Grundsätze geschärft werden und die Leitung der ORKB bekam ein klares Bild darüber, wie hoch das Maß an Integrität in ihrer Behörde ist.

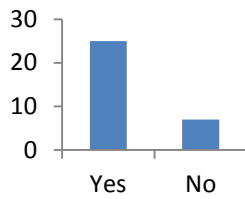
II.2. Förderung ethischen Verhaltens

Frage 15. Bitte geben Sie Maßnahmen an, die Ihre ORKB ergriffen hat, um Konfliktsituationen, die unter folgende Bereiche fallen, zu verhindern bzw. zu lösen:

Unabhängigkeit/ Unparteilichkeit	Interessenkonflikte	Geschenke und Einladungen	Politische Neutralität	Dienstliche Schweige- pflicht	Interne Angelegen- heiten
-------------------------------------	---------------------	---------------------------------	---------------------------	-------------------------------------	---------------------------------

- Eine große Anzahl der Befragten (76%) gab an, problematische Situationen in diesen Bereichen zu kennen und entsprechende Maßnahmen ergriffen zu haben.
- Am häufigsten wurden hier das Verhältnis zu den geprüften Stellen genannt, die dienstliche Schweigepflicht sowie interne Angelegenheiten.

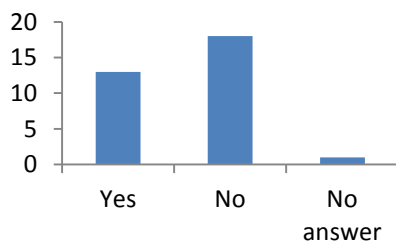
Frage 16. Spielen ethische Fragen bei der Personalgewinnung eine Rolle?



	Gesamt	Ja	Nein
Anzahl der Antworten	32	25	7
%	100%	78%	22%

- Fast 80% sind der Meinung, dass dieser Themenbereich bei der Einstellung neuer Prüfer/innen zu berücksichtigen ist. Dies geschieht häufig durch:
 - Überprüfung der persönlichen Haltung des Bewerbers zu ethischen Konfliktsituationen während des Auswahlverfahrens bzw. im Vorstellungsgespräch
 - Hintergrundrecherche zu Bewerbern (Sicherheitsüberprüfung)
 - Befragung durch Psychologen

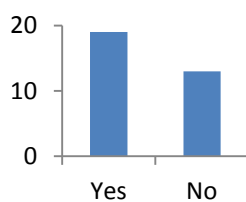
Frage 17. Gibt es in Ihrem Rechnungshof ein festes Rotationsverfahren für Prüfungspersonal?



	Gesamt	Ja	Nein	keine Angabe
Anzahl der Antworten	32	13	18	1
%	100%	41%	56%	3%

- Eine knappe Mehrheit der ORKB hat kein festes Rotationsverfahren.
- 41% der Rechnungshöfe, die ein solches Verfahren haben, wenden hier unterschiedliche Regelungen an:
 - maximale Dauer der Prüfung einer bestimmten Stelle (2, 5 oder 7 Jahre), danach ist der Prüfer für eine andere Einrichtung zuständig
 - Rotation für Prüfungspersonal (alle 5, 7 oder 8 Jahre)
 - Rotation für Führungskräfte (7 Jahre)

Frage 18. Berücksichtigt das jährliche Beurteilungsverfahren auch ethisches Verhalten?



	Gesamt	Ja	Nein
Anzahl der Antworten	32	19	13
%	100%	59%	41%

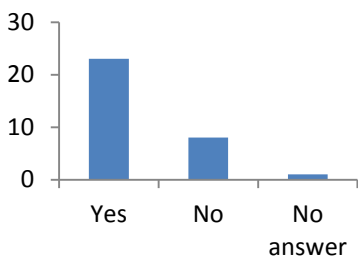
- Fast 60% der ORKB gaben an, dass ethisches Verhalten für die Beurteilung eine wichtige Rolle spiele.
- Häufig werden hierzu in der Beurteilung klare Aussagen getroffen unter einem oder mehreren der folgenden Stichworte: *Verantwortungsbewusstes Verhalten; Integrität und persönliches Verhalten; Persönliche Kompetenzen; Verhalten im und außerhalb des Dienstes, einschließlich der Berufsethik; Selbstverpflichtung gegenüber dem Rechnungshof und Bekenntnis zur Integrität; Allgemeines und berufliches Verhalten; Aktive Unterstützung der Rechnungshofpolitik und korrektes Verhalten im Dienst.*

Frage 19. Bitte geben Sie weitere Maßnahmen an, mit denen ethisches Verhalten in Ihrem Rechnungshof gefördert oder anerkannt wird.

- Einige ORKB nannten hier die folgenden Punkte:
 - Überprüfung der internen Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung und zur Einhaltung des Verhaltenskodex durch einen unabhängigen Innenrevisor des Rechnungshofes
 - Motivation der Leitungsebene zum Wissens- und Erfahrungsaustausch
 - Anwendung von INTOSaint als Selbstevaluierungsinstrument
 - Hinzuziehung einer externen Vertrauensperson
 - Anerkennung ethischen Verhaltens, z. B. durch Auszeichnungen

II.3. Sicherstellung der Einhaltung ethischer Grundsätze

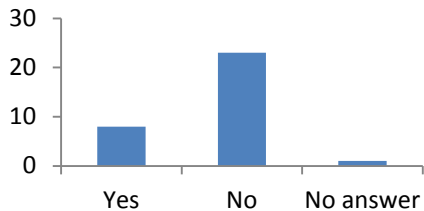
Frage 20: Gibt es Verfahren, um mögliche Interessenkonflikte anzuzeigen?



	Gesamt	Ja	Nein	keine Angabe
Anzahl der Antworten	32	23	8	1
%	100%	72%	25%	3%

- Die große Mehrzahl der ORKB wendet entsprechende Verfahren an, in denen die Prüfer anzeigen, dass kein Interessenkonflikt vorliegt. Dies geschieht zumeist durch Erklärungen zur Unabhängigkeit und Unparteilichkeit zu Beginn einer Prüfung, durch Erklärungen zum öffentlichen und persönlichen Interesse und/oder durch die jährliche Erneuerung des Amtseids.

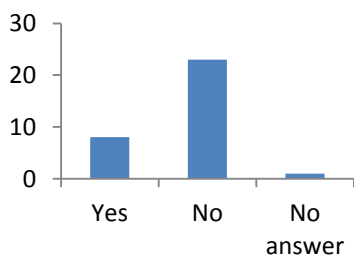
Frage 21: Gibt es Instrumente, mit Hilfe derer Mitglieder und Beschäftigte Ihres Rechnungshofes überprüfen können, ob ihr Verhalten den ethischen Werten und Grundsätzen entspricht bzw. sie mögliche Konfliktsituationen lösen können?



	Gesamt	Ja	Nein	keine Angabe
Anzahl der Antworten	32	8	23	1
%	100%	25%	72%	3%

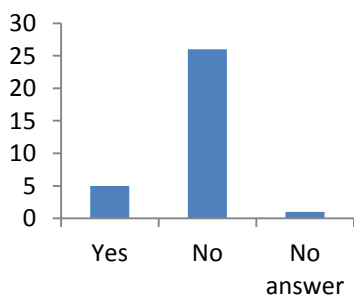
- Die meisten ORKB gaben an, keine Instrumente zur Selbstüberprüfung zu haben.
- Bei den anderen Rechnungshöfen finden diese Überprüfungen im Rahmen der Prüfungstätigkeit statt oder anhand von Checklisten, die Teil des Verhaltenskodex sind.
- In diesem Zusammenhang wurden auch persönliche Berater genannt.

Frage 22: Führt Ihr Rechnungshof interne Auswertungen hinsichtlich des ethischen Verhaltens durch?



	Gesamt	Ja	Nein	keine Angabe
Anzahl der Antworten	32	8	23	1
%	100%	25%	72%	3%

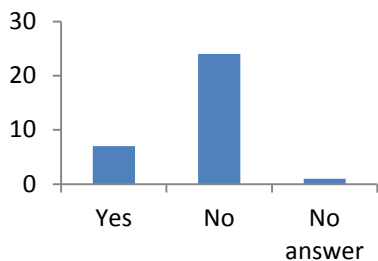
Frage 23: Lässt Ihr Rechnungshof externe Auswertungen hinsichtlich des ethischen Verhaltens durchführen?



	Gesamt	Ja	Nein	keine Angabe
Anzahl der Antworten	32	5	26	1
%	100%	16%	81%	3%

- Nur wenige ORKB führen interne und/oder externe Auswertungen in diesem Bereich durch.
 - Normalerweise werden die internen Auswertungen von Ethikausschüssen durchgeführt.
 - Einige wenige ORKB nutzen hierzu auch INTOSaint.
 - Externe Auswertungen finden im Rahmen von Peer Reviews statt.
- Die Rechnungshöfe, die interne Auswertungen durchgeführt haben, gaben an, dass diese zwischen 2010 und 2012 erfolgten.

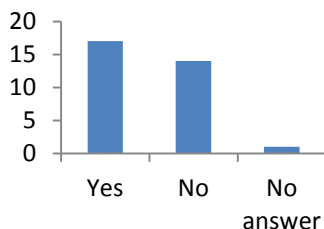
Frage 24: Befragt Ihr Rechnungshof die geprüften Stellen hinsichtlich des ethischen Verhaltens des Prüfungspersonals?



	Gesamt	Ja	Nein	keine Angabe
Anzahl der Antworten	32	7	24	1
%	100%	22%	75%	3%

- 22% der ORKB befragen die geprüften Stellen zum Verhalten des Prüfungspersonals.
- Dies geschieht meist durch Fragebögen, die nach Abschluss der Prüfung an die geprüfte Stelle gesendet werden oder durch Selbstbewertung bereits während und auch nach der Prüfung.

Frage 25: Gibt es Verfahren zum Umgang mit Informanten?



	Gesamt	Ja	Nein	keine Angabe
Anzahl der Antworten	32	17	14	1
%	100%	53%	44%	3%

- Eine knappe Mehrheit der Rechnungshöfe hat dazu bestimmte Richtlinien bzw. Verfahren.
- Hier liegt das Hauptaugenmerk auf dem Schutz des Bediensteten, der einen Verdacht meldet (Persönlichkeitsschutz, arbeitsrechtlicher Schutz).
- Diese Fälle werden meist von besonderen Organisationseinheiten oder Ethikausschüssen bearbeitet.