

B. Ministerium für Inneres und Sport

203

Verwaltungsvorschrift zur Vermeidung und Bekämpfung der Korruption

**Gem. RdErl. des MI, der StK und der übr. Min.
vom 18. 11. 2016 – 04.2-02080/100**

Bezug:

Gem. RdErl. des MI, der StK und der übr. Min. vom 30. 6. 2010 (MBI. LSA S. 434), geändert durch Gem. RdErl. vom 10. 6. 2015 (MBI. LSA S. 344)

Inhaltsübersicht

- 1. Vorbemerkungen**
- 2. Anwendungsbereich**
- 3. Begriffsbestimmungen**
 - 3.1 Korruption
 - 3.2 Korruptionsgefährdete Bereiche
 - 3.3 Besonders korruptionsgefährdete Dienstposten und Arbeitsplätze
 - 3.4 Bedienstete
- 4. Personelle Maßnahmen**
 - 4.1 Personalauswahl und -rotation
 - 4.2 Sensibilisierung und Belehrung
 - 4.3 Aus- und Fortbildung
- 5. Organisatorische Maßnahmen**
 - 5.1 Ansprechpersonen „Korruptionsprävention“
 - 5.2 Feststellen besonders korruptionsgefährdeter Dienstposten und Arbeitsplätze
 - 5.3 Dienst- und Fachaufsicht, Ablauforganisation
 - 5.4 Mehraugenprinzip
 - 5.5 Transparenz des Verwaltungshandelns und der Aktenführung
 - 5.6 Innenrevision
- 6. Flankierende Maßnahmen**
- 7. Maßnahmen bei Korruptionsverdacht**
 - 7.1 Bedienstete
 - 7.2 Vorgesetzte, übergeordnete Dienststellen
 - 7.3 Strafanzeigen
- 8. Sprachliche Gleichstellung**
- 9. Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

1. Vorbemerkungen

Korruption untergräbt in besonderem Maße das Vertrauen der Bevölkerung in die Integrität sowie die Funktionsfähigkeit des Staates. Sie kann erhebliche volkswirtschaftliche Schäden verursachen.

Ein bedeutendes Ziel der Landesregierung ist es daher, die Korruption auf allen staatlichen Ebenen umfassend zu bekämpfen und eine entsprechende Ausstrahlung auf die Privatwirtschaft zu erreichen.

Vor diesem Hintergrund sind die präventiven Maßnahmen sowie die Möglichkeiten des Aufdeckens und Verfolgens von Korruptionsstraftaten weiter zu optimieren.

2. Anwendungsbereich

Dieser Gem. RdErl. gilt für die gesamte unmittelbare Landesverwaltung Sachsen-Anhalt einschließlich ihrer Betriebe nach der Landeshaushaltsordnung des Landes Sachsen-Anhalt (LHO) vom 30. 4. 1991 (GVBl. LSA S. 35), zuletzt geändert durch Artikel 10 des Gesetzes vom 17. 2. 2012 (GVBl. LSA S. 52, 54), in der jeweils geltenden Fassung.

Für die Gerichte und Staatsanwaltschaften gilt dieser Gem. RdErl., soweit sie Verwaltungsaufgaben wahrnehmen.

Für den Landtag von Sachsen-Anhalt, die Landesbeauftragten für den Datenschutz, die Informationsfreiheit sowie die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik und den Landesrechnungshof Sachsen-Anhalt stellt dieser Gem. RdErl. eine Empfehlung dar.

Der mittelbaren Landesverwaltung wird empfohlen, entsprechend diesem Gem. RdErl. zu verfahren.

3. Begriffsbestimmungen

3.1 Korruption

Korruption im Sinne dieses Gem. RdErl. ist

- a) ein Handeln oder Unterlassen
- b) unter Missbrauch einer dienstlichen Funktion
- c) durch Eigeninitiative oder auf Veranlassung
- d) zur Gewährung oder Erlangung eines materiellen oder immateriellen Vorteils für sich oder einen Dritten oder zum Abwenden eines entsprechenden Nachteils,
- e) wobei ein unmittelbarer oder mittelbarer Schaden für die Allgemeinheit oder den Staat als solchen eintritt.

3.2 Korruptionsgefährdete Bereiche

Korruptionsgefährdet ist grundsätzlich jeder Bereich, in dem der Bedienstete durch sein Verhalten oder eine dort zu treffende Entscheidung ungerechtfertigt einen materiellen oder immateriellen Vorteil erlangen oder von einem Nachteil befreit werden könnte.

3.3 Besonders korruptionsgefährdete Dienstposten und Arbeitsplätze

Ein Dienstposten oder Arbeitsplatz ist als besonders korruptionsgefährdet anzusehen, sofern die durch die Tätigkeit des Bediensteten möglicherweise entstehenden Vorteile einen bedeutenden Wert darstellen, die gegebenenfalls vermiedenen Nachteile von erheblicher Bedeutung sind oder die zu erwartende Schädigung für die Allgemeinheit von schwerwiegender Natur ist.

Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn die ausübende Tätigkeit in Zusammenhang steht mit

- a) der Bewirtschaftung von Haushaltsmitteln in größerem Umfang,

- b) der Vergabe von öffentlichen Aufträgen mit höheren Werten,
- c) der Vergabe von Fördermitteln, Subventionen oder sonstigen Zuwendungen bei besonderem Wert oder regelmäßigen Entscheidungen,
- d) dem Erteilen von Genehmigungen, Erlaubnissen, Konzessionen, Auflagen sowie dem Festsetzen und Erheben von Abgaben oder Kosten entsprechend § 1 des Verwaltungskostengesetzes des Landes Sachsen-Anhalt vom 27. 6. 1991 (GVBl. LSA S. 154), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 18. 5. 2010 (GVBl. LSA S. 340),
- e) Tätigkeiten, die mit häufigen Außenkontakten verbunden sind, vor allem Kontroll- und Aufsichtstätigkeiten, oder
- f) dem regelmäßigen Bearbeiten von Vorgängen mit behördeninternen Informationen, die für Andere nicht bestimmt sind.

Ist ein Dienstposten oder Arbeitsplatz zusätzlich durch

- a) erhebliche Ermessens- und Beurteilungsspielräume,
- b) unkontrollierte oder alleinige Entscheidungsbefugnisse,
- c) Konzentration des Fachwissens oder
- d) häufige Außenkontakte zu einem bestimmten Personenkreis, der durch die Entscheidung des Bediensteten maßgebliche Vor- oder Nachteile erlangen kann,

gekennzeichnet, besteht ein nochmals gesteigertes Gefährdungspotenzial.

Die Aufzählungen in Absatz 2 und 3 sind nicht abschließend und bedürfen der Prüfung im Einzelfall. So kann bereits das Vorliegen eines dieser Merkmale zu einer besonderen Korruptionsgefährdung des Dienstpostens oder Arbeitsplatzes führen. Dahingegen kann auch bei Nichtvorliegen der Merkmale in besonders gelagerten Einzelfällen eine besondere Korruptionsgefahr gegeben sein.

3.4 Bedienstete

Bedienstete im Sinne dieses Gem. RdErl. sind alle Bediensteten des Landes unabhängig von der Natur ihres zum Land bestehenden Rechtsverhältnisses (unter anderem Beamte, Beschäftigte und Auszubildende und alle, die in einem vergleichbaren Rechtsverhältnis zum Land stehen).

4. Personelle Maßnahmen

4.1 Personalauswahl und -rotation

Das Personal für besonders korruptionsgefährdete Dienstposten und Arbeitsplätze ist mit besonderer Sorgfalt auszuwählen. Für Inhaber dieser Dienstposten und Arbeitsplätze ist auch aus Fürsorgegründen ein Personalentwicklungskonzept anzustreben.

Die Verwendungsdauer des Personals auf besonders korruptionsgefährdeten Dienstposten und Arbeitsplätzen ist grundsätzlich zu begrenzen; sie sollte in der Regel einen Zeitraum von fünf Jahren nicht überschreiten. Eine längere Verwendungszeit ist nur aus Rechtsgründen oder aufgrund dringender dienstlicher Belange möglich.

Rechtsgründe oder dringende dienstliche Gründe, die zu einer entsprechenden Entscheidung geführt haben, sowie die zusätzlich ergriffenen Kontrollmaßnahmen sind aktenkundig nachzuweisen. Ein dringender dienstlicher Grund kann z. B. das Fehlen geeigneten Personals oder einer Stelle gleicher Wertigkeit sein.

Ist im Zuge von Rotationsmaßnahmen die Verwendung des Inhabers eines besonders korruptionsgefährdeten Dienstpostens oder Arbeitsplatzes auf einem anderen ebenfalls besonders korruptionsgefährdeten Dienstposten oder Arbeitsplatz vorgesehen, ist auf eine für Außenstehende erkennbare Änderung des Tätigkeitsbereiches zu achten.

4.2 Sensibilisierung und Belehrung

Sämtliche Bediensteten sind anlässlich des Dienstantrittes oder der Aufnahme der Beschäftigung auf Korruptionsgefahren aufmerksam zu machen und über die Folgen korrupten Verhaltens aktenkundig zu belehren.

Hinsichtlich möglicher Korruptionsgefahren ist jeder Bedienstete in der weiteren Folge durch Wiederholungsbelehrungen in regelmäßigen Abständen zu sensibilisieren. Die Belehrungen sind von dem Bediensteten schriftlich zu bestätigen.

Bei Tätigkeiten in besonders korruptionsgefährdeten Bereichen – auch bei einem Wechsel dorthin – ist mindestens einmal jährlich eine erneute Sensibilisierung und eine vertiefte arbeitsplatzbezogene Belehrung des Bediensteten vorzunehmen. Auf folgende Vorschriften ist dabei besonders hinzuweisen:

- a) dieser Gem. RdErl.,
- b) Gem. RdErl. des MI, der StK und der übr. Min. über das Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen,
- c) Gem. RdErl. des MI, der StK und der übr. Min. über den Umgang mit Sponsoring, Werbung, Spenden und mäzenatischen Schenkungen in der Landesverwaltung.

Der Wortlaut der in Absatz 3 Buchst. a bis c genannten Vorschriften ist jeweils im Intranet der einzelnen Ressorts verfügbar zu machen.

4.3 Aus- und Fortbildung

Die Erscheinungsformen von Korruption und die damit verbundenen Gefährdungsmomente, die Maßnahmen zur Korruptionsprävention sowie die straf-, dienst- und arbeitsrechtlichen Folgen sind in geeigneten Zusammenkünften, z. B. in Dienstbesprechungen, regelmäßig zu thematisieren.

Darüber hinaus ist das Thema Korruptionsprävention als fester Bestandteil des Programms der Aus- und Fortbildungseinrichtungen des Landes vorzusehen.

Vorgesetzten obliegt eine besondere Verantwortung bei der Vermeidung und Bekämpfung von Korruption. Ihr Problembewusstsein, insbesondere für die Gefahren der Korruption, ist ebenfalls in Fortbildungsmaßnahmen zu stärken.

Die das Personal verwaltende Stelle und die Vorgesetzten der Bediensteten, die besonders korruptionsgefährdete Dienstposten oder Arbeitsplätze besetzen, sollen dafür sorgen, dass die Bediensteten an Fortbildungsveranstaltungen mit korruptionspräventiven Inhalten teilnehmen.

5. Organisatorische Maßnahmen

Sämtliche organisatorische Maßnahmen sind so zu gestalten, dass Korruption begünstigende Faktoren minimiert werden.

5.1 Ansprechpersonen „Korruptionsprävention“

In den Ressorts und in den nachgeordneten Bereichen sind Ansprechpersonen „Korruptionsprävention“ zu bestellen. Bei der Aufgabenwahrnehmung zur Korruptionsprävention sind sie weisungsunabhängig. In korruptionspräventiven Angelegenheiten haben sie ein direktes Vortragsrecht bei der Behördenleitung. In ihrem Zuständigkeitsbereich geben sie ohne Einhaltung des Dienstweges Rat und leisten Unterstützung.

Die Ansprechpersonen „Korruptionsprävention“ nehmen insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- a) Auskunft- und Beratungsstelle für Bedienstete und Behördenleitung sowie für Außenstehende in Fällen von versuchter Manipulation und Einflussnahme sowie bei Verdachtsmomenten,
- b) Sensibilisierung der Bediensteten,
- c) Mitwirkung bei der Fortbildung,
- d) Mitwirkung bei der Feststellung besonders korruptionsgefährdeter Dienstposten und Arbeitsplätze,
- e) Erarbeitung geeigneter Präventionsmaßnahmen sowie Überprüfung und Anpassung vorhandener Maßnahmen.

Erlangt die Ansprechperson „Korruptionsprävention“ Hinweise auf korruptes Verhalten, unterrichtet sie die Behördenleitung und macht in diesem Zusammenhang Vorschläge zur weiteren Vorgehensweise. Die Behördenleitung entscheidet sodann über die weiteren Maßnahmen. In Disziplinar- und anderen Ermittlungsverfahren wegen Korruptionsverdachts wird die Ansprechperson „Korruptionsprävention“ nicht mit der Aufklärung des Sachverhaltes betraut.

Die Regelungen der Nummern 7.2 und 7.3 bleiben hiervon unberührt.

5.2 Feststellen besonders korruptionsgefährdeter Dienstposten und Arbeitsplätze

Die Beurteilung, ob ein Dienstposten oder Arbeitsplatz als besonders korruptionsgefährdet einzustufen ist, erfolgt unabhängig von dem jeweiligen Inhaber. Sie beruht allein auf objektiven, aufgabenbezogenen Merkmalen. In allen Ressorts einschließlich ihrer Geschäftsbereiche sind alle zwei Jahre sowie aus gegebenem Anlass die besonders korruptionsgefährdeten Dienstposten und Arbeitsplätze festzustellen. Das Ergebnis ist der Zentralen Stelle für Maßnahmen zur Bekämpfung der Korruption in der Landesverwaltung seitens der obersten Landesbehörden je-

weils zum 1. 6., erstmalig zum 1. 6. 2018, gemäß dem Muster der **Anlage** vorzulegen.

5.3 Dienst- und Fachaufsicht, Ablauforganisation

Die Dienst- und die Fachaufsicht sind in korruptionsgefährdeten Bereichen konsequent auszuüben. Sie umfassen insbesondere eine aktive vorausschauende Personalführung und -kontrolle. In diesem Zusammenhang achten Vorgesetzte auf Korruptionssignale und sensibilisieren regelmäßig die Bediensteten für Korruptionsgefahren.

In den betreffenden Bereichen sind geeignete Maßnahmen zur Vorgangskontrolle im Geschäftsablauf vorzusehen, wie Wiedervorlagen, Abschlussvermerke und Stichprobenkontrollen nach dem Zufallsprinzip. Sie dienen dem Schutz der Bediensteten und sollen Dritten deutlich machen, dass eine hohe Aufdeckungswahrscheinlichkeit besteht.

Differenzierte korruptionspräventive Maßnahmen, wie

- a) klare Bestimmungen in Hinblick auf Kompetenzen und Zeichnungsbefugnisse,
- b) Vertretungsregelungen für jeden Bediensteten,
- c) organisatorische und funktionale Trennungen von Bedarfs-, Vergabe- und Abrechnungsstellen sowie der Verwendungsnachweisprüfung und
- d) Aufbau eines dokumentierten Risikomanagements mit regelmäßigen Berichten für die jeweilige Leitungsebene (einschließlich eines internen Kontrollsystems)

können angezeigt sein.

5.4 Mehraugenprinzip

Das Mehraugenprinzip ist insbesondere in korruptionsgefährdeten Bereichen anzuwenden. Dies kann auch durch die Aufteilung von Entscheidungskompetenzen und eine Ausweitung von Kontrollmöglichkeiten erfolgen.

5.5 Transparenz des Verwaltungshandelns und der Aktenführung

Die Transparenz des Verwaltungshandelns ist durch eine vollständige und jederzeit nachvollziehbare Dokumentation in den Akten zu gewährleisten. Vorgangsrelevante mündliche Erklärungen und Informationen sind schriftlich zu dokumentieren.

Ferner ist im Sinne einer transparenten Aktenhaltung sicherzustellen, dass sämtliche Vorgänge (auch bei elektronischer Datenhaltung) jederzeit durch Berechtigte eingesehen werden können.

5.6 Innenrevision

Korruption kann durch Kontrollen aufgedeckt werden. Planmäßige sowie anlassbezogene Prüfungen einer Innenrevision erhöhen das Entdeckungsrisiko entsprechender Verhaltensweisen.

Auf Ergebnisse der Kontrollen einer Innenrevision kann daher im Rahmen der Korruptionsprävention unterstützend zurückgegriffen werden.

6. Flankierende Maßnahmen

Folgende Bereiche sind unmittelbar mit der Vermeidung und Bekämpfung der Korruption verbunden:

- a) Ausübung von Nebentätigkeiten,
- b) Annahme von Belohnungen und Geschenken,
- c) Öffentliches Auftragswesen,
- d) Sponsoring,
- e) Zuwendungen für die institutionelle Förderung an Stellen außerhalb der Landesverwaltung.

Diese Bereiche werden unter anderem im allgemeinen Beamten- und Tarifrecht, in den beamten- und tarifrechtlichen Nebengebieten, dem Richterrecht sowie den Bestimmungen zur Haushaltsausführung und Vergabe ausführlich geregelt und daher an dieser Stelle nicht detailliert behandelt.

7. Maßnahmen bei Korruptionsverdacht

7.1 Bedienstete

Erhalten Bedienstete konkrete Hinweise auf korruptes Verhalten, unterrichten sie unverzüglich eine vorgesetzte Person. Alternativ können sie sich auch ohne Einhaltung des Dienstweges an die Ansprechperson „Korruptionsprävention“ wenden.

7.2 Vorgesetzte, Übergeordnete Dienststellen

Fälle von Korruption sind konsequent disziplinar- und arbeitsrechtlich zu verfolgen. Regressansprüche gegen Bedienstete und Dritte sind umgehend zu prüfen und gegebenenfalls durchzusetzen.

Der Vorgesetzte oder die übergeordnete Dienststelle ist verpflichtet, Hinweisen auf korruptes Verhalten nachzugehen. Dabei ist darauf zu achten, dass spätere Nachforschungen der Ermittlungsbehörden nicht gefährdet werden.

Die Dienststellen haben die Ansprechpersonen „Korruptionsprävention“ zur Wahrnehmung der Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu informieren, insbesondere bei korruptionsrelevanten Vorfällen.

7.3 Strafanzeigen

Die Behördenleitung hat einen konkreten strafrechtlich relevanten Korruptionsverdacht den Strafverfolgungsbehörden unverzüglich anzuzeigen. In Abstimmung mit den Strafverfolgungsbehörden sind behördeninterne Ermittlungen und vorbeugende Maßnahmen gegen eine Verschleierung einzuleiten, wie z. B. der Entzug bestimmter laufender oder abgeschlossener Vorgänge, Sicherung des Arbeitsraums, der Aufzeichnungen mit dienstlichem Bezug oder der Arbeitsmittel.

Strafverfolgungsbehörden sind in ihrer Ermittlungsarbeit zu unterstützen. Es ist alles zu unterlassen, was deren Ermittlungen gefährden könnte. Ohne Abstimmung mit den Strafverfolgungsbehörden sind keine eigenen Ermittlungen zur Aufklärung des angezeigten Sachverhalts durchzuführen.

8. Sprachliche Gleichstellung

Personen- und Funktionsbezeichnungen in diesem Gem. RdErl. gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

9. Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieser Gem. RdErl. tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft. Gleichzeitig tritt der Bezugs-RdErl. außer Kraft.

An
die Dienststellen der Landesverwaltung
die Landkreise, Gemeinden, Verwaltungsgemeinschaften sowie
die sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts

Anlage
(zu Nummer 5.2 Satz 4)

Muster

für die Mitteilung (besonders) korruptionsgefährdeter Dienstposten/Arbeitsplätze

1. Korruptionsgefährdete Dienstposten/Arbeitsplätze

Ressort/Behörde/Dienststelle	Anzahl der Dienstposten (insgesamt)	davon korruptionsgefährdet

2. Besonders korruptionsgefährdete Dienstposten/Arbeitsplätze (von den korruptionsgefährdeten)

Anzahl (insgesamt)	Verweildauer bis fünf Jahre	fünf bis sieben Jahre	mehr als sieben Jahre