

**Leitfaden für Führungskräfte zur Korruptionsprävention
der Stabsstelle Korruptionsprävention
der Landesverwaltung Brandenburg**

(Stand: 5. August 2016)

Korruptionsprävention ist grundsätzlich Aufgabe der gesamten Behörde.

Auf der Grundlage der Richtlinie der Landesregierung zur Korruptionsprävention in der Landesverwaltung Brandenburg vom 7. Juni 2011, Nummer 8 ff., zählt es zu den Aufgaben einer Führungskraft, Korruptionsgefahren entgegenzuwirken und korruptive Verhaltensweisen aufzudecken.

Der Leitfaden soll Sie in Ihrer Führungsfunktion unterstützen und sensibel machen, da Sie im Zweifelsfall der erste Ansprechpartner für Ihre Beschäftigten sind. Er zeigt Einfallstore für Korruption auf und gibt Hinweise für das verantwortungsbewusste Verhalten von Führungskräften gegen Korruption.

Prüfen Sie, ob es Korruption in Ihrem Zuständigkeitsbereich geben könnte!

Korruption ist kein Kavaliersdelikt und kann grundsätzlich in jedem Bereich der öffentlichen Verwaltung auftreten. Eine grobe Einschätzung, wie hoch die mit bestimmten Tätigkeiten verbundene Korruptionsgefahr ist, kann anhand der folgenden Definitionen getroffen werden:

Korruptionsgefährdet ist jeder Arbeitsplatz, bei dem durch das Verhalten eines dort Beschäftigten oder durch eine dort zu treffende Entscheidung ein außerhalb der Dienststelle stehender Dritter einen materiellen oder immateriellen Vorteil erhalten kann.

Eine **gesteigerte Korruptionsgefährdung** liegt vor, wenn der mögliche Vorteil oder Nachteil für einen Dritten von besonderer Bedeutung ist und der Arbeitsplatz mit einer der folgenden Tätigkeiten verbunden ist:

- häufige Außenkontakte zu einem bestimmten Personenkreis, der von der Entscheidung des Beschäftigten Vor- oder Nachteile zu erwarten hat, insbesondere bei Kontroll- und Aufsichtstätigkeiten,
- Bewirtschaftung von Haushaltsmitteln zur Vergabe von Aufträgen in größerem Umfang,
- Vorbereitung und Entscheidung über die Vergabe von öffentlichen Aufträgen und Fördermitteln/ Subventionen jeweils in größerem Umfang,
- Erteilung von Genehmigungen, Erlaubnissen, Bewilligungen (z. B. Bau-, Gewerbe- und Gaststättenrecht, Ausländerrecht),

- Festsetzung und Erhebung von Gebühren und Abgaben, die Dritte in größerem Umfang belasten,
- Bearbeitung von Vorgängen mit behördeninternen Informationen, die für Dritte nicht bestimmt, aber für Dritte von besonderer Bedeutung sind.

Die Einschätzung, ob ein Arbeitsplatz gesteigert korruptionsgefährdet ist, beruht allein auf objektiven, aufgabenbezogenen Merkmalen. Sie gilt unabhängig vom jeweiligen Stelleninhaber. Nutzen Sie hierzu die Ergebnisse der aktuellen Risikoanalyse. Bei Bedarf (z.B. bei organisatorischen Veränderungen im Arbeitsbereich) sollte mit Hilfe des Antikorruptionsbeauftragten eine Analyse wiederholt werden. Stelleninhaber sollten zu Beginn der Tätigkeit darauf hingewiesen werden, ob ihr Arbeitsplatz korruptionsgefährdet oder gesteigert korruptionsgefährdet ist.

Machen Sie Ihre Ablehnung gegen Korruption deutlich!

Zeigen Sie auf, dass Ihre persönlichen Wertmaßstäbe und Ihre Orientierung an ethischen Grundsätzen Werte sind, die durch wirtschaftliche Anreize nicht berührt werden können.

Machen Sie sich mit den Erscheinungsformen der Korruption vertraut. Nutzen Sie Angebote, sich über Erscheinungsformen, Gefahrensituationen, Präventionsmaßnahmen, strafrechtliche sowie dienst- oder arbeitsrechtliche Konsequenzen fortbilden zu lassen. Fortbildungen werden Sie sensibilisieren, mit dem Thema "Korruption" in der richtigen, gesetzestreuen Weise umzugehen.

Wenden Sie die Regeln gegen Korruption für Ihre Beschäftigten auch für sich selbst konsequent an!

Führungskräfte werden unglaubwürdig, wenn sie die Verhaltensregeln, die für ihre Beschäftigten gelten, für sich selbst nicht konsequent anwenden. Sie schaffen einen Nachahmungseffekt, der u. U. den Nährboden für Korruption bereitet. Beschäftigte werden sich nicht vertrauensvoll mit Hinweisen auf unrechtmäßiges Handeln an Vorgesetzte wenden, die selbst Rechtsvorschriften missachten.

Hinterfragen Sie kritisch alle "Privilegien", die Sie in Anspruch nehmen!

Fragen Sie sich, ob es sich in jedem Fall um Repräsentationspflichten oder Höflichkeitsgesten handelt oder ob Einfluss auf Ihr dienstliches Handeln und Ihre Entscheidungen genommen werden soll. Auch jeder Anschein von Beeinflussung soll vermieden werden.

Nicht zuletzt trägt die Glaubwürdigkeit Ihres Verhaltens beim Thema Unbestechlichkeit erheblich zu korruptionspräventiven Zwecken bei.

Die Argumente:

„Das haben wir schon immer so gemacht“ oder „Das machen die anderen auch so“ sollten nicht akzeptiert werden.

Sensibilisieren Sie Ihre Beschäftigten über Korruptionsgefahren!

Weisen Sie Ihre Beschäftigten auf das richtige Verhalten in Korruptionssituationen hin. Stärken Sie dabei das Problem-, Verantwortungs- und Unrechtsbewusstsein.

Sprechen Sie mit ihren Beschäftigten regelmäßig anhand des „Verhaltenskodex gegen Korruption“ (s. Richtlinie zur Korruptionsprävention, Anlage 2) über die Verpflichtungen, die sich aus dem Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken nach dem Beamten- und Tarifrecht sowie der Verwaltungsvorschrift über das Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen durch Beschäftigte des Landes Brandenburg vom 5. September 2012 ergeben. Dabei ist es wichtig, Akzeptanz für Präventionsmaßnahmen gegen Korruption unter allen Beschäftigten zu schaffen und klarzustellen, dass Korruptionsprävention nicht auf Argwohn beruht, sondern einen Schutz für sie darstellt.

Ihr Beitrag zur Korruptionsbekämpfung!

Machen Sie sich bewusst, dass es bei Korruption im Allgemeinen keinen Beschwerde führenden Geschädigten gibt und deshalb die Aufdeckung von Korruptionshandlungen erschwert ist. Die Korruptionsbekämpfung muss sich auf Ihre Sensibilität und die Sensibilisierung Ihrer Beschäftigten stützen. Sie fordert in hohem Maße Ihre Führungskompetenz.

Überprüfen Sie stichprobenartig die Einhaltung vorgegebener Ermessensspielräume und optimieren Sie die Vorgangskontrolle, indem Sie z. B. Kontroll- und Transparenzmechanismen (Wiedervorlagen o. a.) in den Geschäftsablauf einbauen. Lassen Sie sich von Ihren Beschäftigten jede Einladung zu Veranstaltungen vorlegen. Bei Nichtteilnahme ist eine schriftliche Absage empfehlenswert. Auch Einladungen mit einem dienstlichen Hintergrund, die an eine private Anschrift gesendet werden, sollten Ihnen vorgelegt werden.

Leisten Sie erhöhte Fürsorge hinsichtlich der Korruptionsprävention in gesteigert korruptionsgefährdeten Arbeitsbereichen!

Berücksichtigen Sie stets die erhöhte Gefährdung des Einzelnen. Der Dialog mit Ihren Beschäftigten ist ein Mittel der Fürsorge. Beachten Sie dienstliche und private Probleme Ihrer Beschäftigten. In Mitarbeitergesprächen bietet sich die Möglichkeit, die Sensibilität Ihrer Beschäftigten für das Thema Korruption zu steigern.

Sollten Ihnen Interessenkollisionen durch eine Nebentätigkeit des Beschäftigten oder durch Tätigkeiten seiner Angehörigen bekannt werden, sorgen Sie für Abhilfe, z. B. durch die Nichtgenehmigung dieser Nebentätigkeit. Besondere Wachsamkeit ist bei erkennbarer Überforderung oder Unterforderung des Einzelnen geboten. Sind Ihnen persönliche Schwierigkeiten (z. B. Suchtprobleme, Hang zu teuren, schwer zu finanzierenden Hobbys oder eine Überschuldung) eines Beschäftigten bekannt, ist Ihre besondere Aufmerksamkeit gefordert.

Beschäftigte, deren wirtschaftliche Verhältnisse nicht geordnet sind, sollten im Beschaffungswesen sowie auf Dienstposten, auf denen sie der Gefahr einer unlauteren Beeinflussung durch Dritte besonders ausgesetzt sind, nicht verwendet werden.

Handeln Sie sofort bei Verdacht!

Erhalten Sie nachvollziehbare Hinweise oder haben Sie einen Verdacht auf korruptives Verhalten, haben Sie den Dienstvorgesetzten/ Behördenleiter sowie den Antikorruptionsbeauftragten unverzüglich zu unterrichten.

Es sind auf keinen Fall eigene Nachforschungen anzustellen. Unterlassen Sie alles, was den Betroffenen warnen könnte. Achten Sie dabei darauf, dass spätere Ermittlungen der Strafverfolgungsbehörden nicht gefährdet werden, z. B. dadurch, dass ein Tatverdächtiger gewarnt wird.

Respektieren Sie soweit möglich, den Wunsch des Hinweisgebers nach Vertraulichkeit. Wenden sich Beschäftigte mit einem Hinweis an Sie, schützen Sie diese vor Vorwürfen und Anfeindungen aus dem Kollegenkreis. Es handelt sich nicht um "Nestbeschmutzer".

Der Dienstvorgesetzte hat, ggf. in Abstimmung mit der vorgesetzten Dienststelle, einen konkreten strafrechtlich relevanten Korruptionsverdacht zeitnah und ohne zuvor eigene Ermittlungen zu führen den Strafverfolgungsbehörden mitzuteilen. In Abstimmung mit den Strafverfolgungsbehörden können behördeninterne Überprüfungen und vorbeugende Maßnahmen gegen eine Verschleierung der Tathandlung veranlasst werden (z. B. Plausibilitätsprüfungen, Entzug bestimmter laufender oder abgeschlossener Vorgänge, Sicherung des Arbeitsraums, der Aufzeichnungen und elektronischen Daten mit dienstlichem Bezug oder der Arbeitsmittel). Die Dienststellen unterstützen die Strafverfolgungsbehörden in ihrer Ermittlungsarbeit, insbesondere bei der Vorbereitung von Durchsuchungsmaßnahmen, der Sicherung und Auswertung von Beweismitteln.

Schlussbemerkung

Mit präventiven Maßnahmen kann Korruption wirksam verhütet und bekämpft werden. Es liegt im Verantwortungsbereich einer jeden Führungskraft, Korruption durch gezieltes Vorbeugen zu vermeiden. Auf Anfrage wird Sie der/die Antikorruptionsbeauftragte beraten und unterstützen.