



Verpflichtung der Auftragnehmerseite nach dem Verpflichtungsgesetz

Niederschrift über die förmliche Verpflichtung von Auftragnehmerinnen und Auftragnehmern und deren Beschäftigten gemäß § 1 Absatz 1 des Verpflichtungsgesetzes

Die Dozentin/ der Dozent als Auftragnehmer/in bzw. die/der vom Auftragnehmer bestimmte Dozent/in ist mit Unterzeichnung des Vertrags über die Durchführung von IT-Aus- und Fortbildungsmaßnahmen gemäß § 1 Absatz 1 des Verpflichtungsgesetzes (BGBl. 1974 I S. 469, 547) vom Auftraggeber/in, dem **Brandenburgischer IT-Dienstleister** auf die gewissenhafte Erfüllung seiner/ihrer Obliegenheiten verpflichtet worden.

Auf die strafrechtlichen Folgen einer Pflichtverletzung wird hiermit hingewiesen und über den Inhalt und die Anwendbarkeit der folgenden Vorschriften des Strafgesetzbuches informiert.

§ 133 Absatz 3	Verwahrungsbruch,
§ 201 Absatz 3	Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes,
§ 203 Absatz 2, 4, 5	Verletzung von Privatgeheimnissen,
§ 204	Verwertung fremder Geheimnisse,
§§ 331, 332	Vorteilsannahme und Bestechlichkeit,
§ 335	Besonders schwere Fälle der Bestechlichkeit und Bestechung,
§ 336	Unterlassen der Diensthandlung,
§ 338	Vermögensstrafe und Erweiterter Verfall,
§ 353b	Verletzung des Dienstgeheimnisses und einer besonderen Geheimhaltungspflicht,
§ 358	Nebenfolgen,
§ 97b Absatz 2 i. V. m. §§ 94 bis 97	Verrat in irriger Annahme eines illegalen Geheimnisses,
§ 120 Absatz 2	Gefangenenbefreiung,
§ 355	Verletzung des Steuergeheimnisses.

Er/Sie wird den "Verhaltenskodex gegen Korruption" sowie die „Richtlinie der Landesregierung zur Korruptionsprävention in der Landesverwaltung Brandenburg“ auf den Folgeseiten zur Kenntnis nehmen.



Verhaltenskodex gegen Korruption

Dieser Verhaltenskodex soll die Beschäftigten auf Gefahrensituationen hinweisen, in denen sie ungewollt in Korruption verstrickt werden können. Weiterhin soll er die Beschäftigten zur pflichtgemäßen und gesetzes-treuen Erfüllung ihrer Aufgaben anhalten und ihnen die Folgen von korruptem Verhalten vor Augen führen:

Korruption schadet allen, Korruption beschädigt das Ansehen des Staates und seiner Beschäftigten.

Korruption ist kein Kavaliersdelikt; sie führt direkt in die Strafbarkeit.

Korruption fängt schon bei kleinen Gefälligkeiten an.

Korruption macht abhängig.

Korruption macht arbeitslos.

Daher:

1. Seien Sie Vorbild: Zeigen Sie durch Ihr Verhalten, dass Sie Korruption weder dulden noch unterstützen.
2. Wehren Sie Korruptionsversuche sofort ab und informieren Sie unverzüglich Ihre Vorgesetzte/Ihren Vorgesetzten und die/den Antikorruptionsbeauftragte/n.
3. Vermuten Sie, dass jemand Sie um eine pflichtwidrige Bevorzugung bitten will, so ziehen Sie eine Kollegin/einen Kollegen als Zeugen hinzu.
4. Arbeiten Sie so, dass Ihre Arbeit jederzeit überprüft werden kann.
5. Trennen Sie strikt Dienst- und Privatleben. Prüfen Sie, ob Ihre Privatinteressen zu einer Kollision mit Ihren Dienstpflichten führen.
6. Unterstützen Sie Ihre Dienststelle bei der Entdeckung und Aufklärung von Korruption. Informieren Sie Ihre Vorgesetzte/Ihren Vorgesetzten und die/den Antikorruptionsbeauftragte/n bei konkreten Anhaltspunkten für korruptes Verhalten.
7. Unterstützen Sie Ihre Dienststelle beim Erkennen fehlerhafter Organisationsstrukturen, die Korruption begünstigen.
8. Lassen Sie sich zum Thema Korruptionsprävention aus- und fortbilden.

Zu 1: Seien Sie Vorbild: Zeigen Sie durch Ihr Verhalten, dass Sie Korruption weder dulden noch unterstützen.

Korruption in der öffentlichen Verwaltung könnte besser verhindert werden, wenn jede/jeder einzelne sich zum Ziel setzt, Korruption zu bekämpfen. Dies entspricht auch den Pflichten, die jede/jeder Beschäftigte bei ihrer/seiner Einstellung gegenüber dem Dienstherrn bzw. Arbeitgeber/in übernommen hat (vgl. § 33 Absatz 1 BeamtStG i.V.m. § 52 Absatz 1 LBG, § 38 Absatz 1 BeamtStG i.V.m. § 52 Absatz 2 LBG; § 3 Absatz 1 TV-L).

Jede/r Beschäftigte hat sich bei ihrer/seiner Einstellung verpflichtet, das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland und die geltenden Gesetze zu wahren und ihre/seine Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen. Jede/r Beschäftigte hat sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird, und sich darüber hinaus durch ihr/sein gesamtes Verhalten zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes zu bekennen. Alle Beschäftigten haben ihre Aufgaben daher unparteiisch und gerecht



zu erfüllen. Diese Verpflichtungen sind keine leeren Formeln, sondern müssen sich im beruflichen und privaten Alltag des Einzelnen widerspiegeln.

Korruptes Verhalten widerspricht diesen Verpflichtungen und schädigt das Ansehen des Öffentlichen Dienstes. Es zerstört das Vertrauen in die Unparteilichkeit und Objektivität der Staatsverwaltung und damit die Grundlagen für das Zusammenleben in einem staatlichen Gemeinwesen.

Jede/r Beschäftigte hat daher die Aufgabe, durch ihr/sein Verhalten Vorbild für Kolleginnen/Kollegen, Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, Vorgesetzte und Bürgerinnen/Bürger zu sein (vgl. § 34 BeamtStG).

Zu 2: Wehren Sie Korruptionsversuche sofort ab und informieren Sie unverzüglich Ihre/n Vorgesetzte/n und die/den Antikorruptionsbeauftragte/n.

Bei Außenkontakten, zum Beispiel mit Antragstellerinnen/Antragstellern oder bei Kontrolltätigkeiten, müssen Sie von Anfang an klare Verhältnisse schaffen und jeden Korruptionsversuch sofort abwehren. Es darf niemals der Eindruck entstehen, dass Sie für "kleine Geschenke" offen sind, scheuen Sie sich nicht, ein Geschenk zurückzuweisen oder es zurückzusenden - mit der Bitte um Verständnis für die für Sie geltenden Regeln.

Arbeiten Sie in einem Verwaltungsbereich, der sich mit der Vergabe von öffentlichen Aufträgen beschäftigt, so müssen Sie besonders sensibel für Versuche Dritter sein, Einfluss auf Ihre Entscheidung zu nehmen. In diesem Bereich gibt es die meisten Korruptionshandlungen.

Halten Sie sich daher streng an Recht und Gesetz und beachten Sie § 42 BeamtStG und die ergänzenden Vorschriften beziehungsweise § 3 Absatz 3 TV-L zum Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen.

Wenn Sie von einer/einem Dritten um eine zweifelhafte Gefälligkeit gebeten worden sind, so informieren Sie unverzüglich Ihre/n Vorgesetzte/n und die/den Antikorruptionsbeauftragte/n davon. Das hilft zum einen, selbst jeglichem Korruptionsverdacht zu entgehen, zum anderen aber auch, unter Umständen rechtliche Maßnahmen gegen die/den Dritten einleiten zu können. Wenn Sie einen Korruptionsversuch zwar selbst abwehren, ihn aber nicht offenbaren, so wird sich Ihr Gegenüber an eine Kollegin/einen Kollegen wenden und es bei dieser/diesem versuchen. Schützen Sie daher auch Ihre Kolleginnen/Kollegen durch konsequentes Offenlegen von Korruptionsversuchen Außenstehender. Alle Beschäftigten (Vorgesetzte und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter) müssen an einem Strang ziehen, um einheitlich und glaubhaft aufzutreten.

Schützen Sie Hinweisgeberinnen/Hinweisgeber vor möglichen Ausgrenzungen im Kollegenkreis, wenn ein Hinweis zu Maßnahmen gegen eine/n andere/n Bedienstete/n geführt hat oder sich ein - anfänglich berechtigt erscheinender - Hinweis später als nicht zutreffend herausgestellt hat.

Zu 3: Vermuten Sie, dass jemand Sie um pflichtwidrige Bevorzugung bitten will, so ziehen Sie eine Kollegin/einen Kollegen als Zeugen hinzu.

Manchmal steht Ihnen ein Gespräch bevor, bei dem Sie vermuten, dass ein zweifelhaftes Ansinnen an Sie gestellt und dieses nicht leicht zurückzuweisen sein wird. Hier hilft oftmals auch die eindeutige Distanzierung nicht. In solchen Fällen sollten Sie sich der Situation nicht allein stellen, sondern eine Kollegin/einen Kollegen zu dem Gespräch hinzubitten. Sprechen Sie vorher mit ihr/ihm und bitten Sie sie/ihn, auch durch ihr/sein Verhalten jeglichen Korruptionsversuch abzuwehren.

Zu 4: Arbeiten Sie so, dass Ihre Arbeit jederzeit überprüft werden kann.



Ihre Arbeitsweise sollte transparent und für jeden nachvollziehbar sein. Da Sie Ihren Arbeitsplatz in der Regel wieder verlassen werden (Übertragung neuer Aufgaben, Versetzung) oder auch einmal kurzfristig ausfallen (Krankheit, Urlaub), sollten Ihre Arbeitsvorgänge so transparent sein, dass sich jederzeit eine Nachfolgerin/ein Nachfolger oder Vertreterin/Vertreter einarbeiten kann. "Nebenakten" sollten Sie vermeiden, um jeden Eindruck von Unredlichkeit von vornherein auszuschließen. Handakten sind nur zu führen, wenn es für die Erledigung der Arbeit unumgänglich ist.

Zu 5: Trennen Sie strikt Dienst- und Privatleben. Prüfen Sie, ob Ihre Privatinteressen zu einer Kollision mit Ihren Dienstpflichten führen.

Korruptionsversuche werden oftmals gestartet, indem die/der Dritte den dienstlichen Kontakt auf Privatkontakte ausweitet. Es ist bekanntermaßen besonders schwierig, eine "Gefälligkeit" zu verweigern, wenn man sich privat hervorragend versteht und man selber oder die eigene Familie Vorteile und Vergünstigungen erhält (Konzertkarten, verbilligter gemeinsamer Urlaub, Einladungen zu teuren Essen, die man nicht erwidern kann usw.). Bei privaten Kontakten sollten Sie daher von Anfang an klarstellen, dass Sie streng zwischen Dienst- und Privatleben trennen müssen, um nicht in den Verdacht der Vorteilsannahme zu geraten.

Diese strenge Trennung zwischen privaten Interessen und dienstlichen Aufgaben müssen Sie darüber hinaus - unabhängig von einer Korruptionsgefahr - bei Ihrer gesamten dienstlichen Tätigkeit beachten. Ihre Dienststelle und jede Bürgerin/jeder Bürger haben Anspruch auf Ihr faires, sachgemäßes, unparteiisches Verhalten. Prüfen Sie daher bei jedem Verfahren, für das Sie mitverantwortlich sind, ob Ihre privaten Interessen oder solche Ihrer Angehörigen oder zum Beispiel auch von Organisationen, denen Sie verbunden sind, zu einer Kollision mit Ihren hauptberuflichen Verpflichtungen führen können (vgl. §§ 20, 21 des Verwaltungsverfahrensgesetzes [VwVfG]). Vermeiden Sie jeden bösen Schein möglicher Parteilichkeit. Sorgen Sie dafür, dass Sie niemandem einen Grund zur Besorgnis der Befangenheit geben, auch nicht durch "atmosphärische" Einflussnahme von interessierter Seite.

Erkennen Sie bei einer konkreten dienstlichen Aufgabe eine mögliche Kollision zwischen Ihren dienstlichen Pflichten und Ihren privaten Interessen oder den Interessen Dritter, denen Sie sich verbunden fühlen, so unterrichten Sie darüber Ihre/n Vorgesetzte/n, damit sie/er angemessen reagieren kann, Sie zum Beispiel von Tätigkeiten im konkreten Einzelfall befreit.

Auch bei von Ihnen ausgeübten oder angestrebten Nebentätigkeiten muss eine klare Trennung zwischen der Arbeit und der Nebentätigkeit bleiben. Persönliche Verbindungen, die sich aus der Nebentätigkeit ergeben, dürfen die hauptberufliche Tätigkeit nicht beeinflussen. Im Zweifelsfall verzichten Sie lieber auf die Nebentätigkeit. Bedenken Sie außerdem, dass bei Ausübung anzeigepflichtiger, aber nicht angezeigter Nebentätigkeiten dienst- beziehungsweise arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen; dasselbe gilt bei Verstößen gegen die Nachweis-, Auskunfts- und Mitteilungspflichten im Zusammenhang mit der Ausübung der Nebentätigkeit (§ 88 Satz 3 und 4 LBG).

Unabhängig davon schadet es früher oder später Ihrem Ansehen - und damit dem Ansehen des gesamten öffentlichen Dienstes -, wenn Sie im Konfliktfall Ihren privaten Interessen den Vorrang gegeben haben. Das gilt in besonderem Maße, wenn Sie an einflussreicher Stelle tätig sind. Achten Sie in diesem Fall besonders darauf, nur jene Konditionen in Anspruch zu nehmen, die für vergleichbare Umstände abstrakt geregelt sind.

Zu 6: Unterstützen Sie Ihre Dienststelle bei der Entdeckung und Aufklärung von Korruption. Informieren Sie Ihre/n Vorgesetzte/n und die/den Antikorruptionsbeauftragte/n bei konkreten Anhaltspunkten für korruptes Verhalten.



Korruption kann nur verhindert und bekämpft werden, wenn sich jede/jeder für ihre/seine Dienststelle verantwortlich fühlt und alle als gemeinsames Ziel die "korruptionsfreie Dienststelle" verfolgen. Das bedeutet zum einen, dass jede/jeder im Rahmen ihrer/seiner Aufgaben dafür sorgen muss, dass Außenstehende keine Möglichkeit zur unredlichen Einflussnahme auf Entscheidungen haben.

Das bedeutet aber auch, dass korrupte Kolleginnen/Kollegen nicht aus falsch verstandener Solidarität oder Loyalität gedeckt werden müssen. Hier hat jede/jeder die Verpflichtung, zur Aufklärung von strafbaren Handlungen beizutragen und die eigene Dienststelle vor Schaden zu bewahren. Ein "schwarzes Schaf" verdirbt die ganze Herde. Beteiligen Sie sich deshalb nicht an Vertuschungsversuchen.

In jeder obersten Landesbehörde und - soweit bestellt - auch im nachgeordneten Bereich gibt es eine/einen Antikorruptionsbeauftragte/n. Sie sollten sich nicht scheuen, mit dieser/diesem zu sprechen, wenn das Verhalten von Kolleginnen/Kollegen Ihnen konkrete und nachvollziehbare Anhaltspunkte dafür gibt, dass sie bestechlich sein könnten. Ihre Gesprächspartnerin/Ihr Gesprächspartner wird Ihren Wunsch auf Stillschweigen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten berücksichtigen und dann entscheiden, ob und welche Maßnahmen zu treffen sind. Ganz wesentlich ist allerdings, dass Sie einen Verdacht nur dann äußern, wenn Sie nachvollziehbare Hinweise dafür haben. Es darf nicht dazu kommen, dass Kolleginnen/Kollegen ange-schwärzt werden, ohne dass ein konkreter Anhaltspunkt vorliegt.

Zu 7: Unterstützen Sie Ihre Dienststelle beim Erkennen fehlerhafter Organisationsstrukturen, die Korruption begünstigen.

Oftmals führen lang praktizierte Verfahrensabläufe dazu, dass sich Nischen bilden, in denen Korruption besonders gut gedeihen kann. Das können Verfahren sein, bei denen nur ein/e Mitarbeiter/in (Spezialistentum!) allein für die Vergabe von Vergünstigungen verantwortlich ist. Das können aber auch Arbeitsabläufe sein, die bewusst oder unbewusst im Unklaren gehalten werden, um eine Überprüfung zu erschweren oder zu verhindern (Einzelgängertum!).

Hier kann meistens eine Änderung der Organisationsstrukturen Abhilfe schaffen. Im konkreten Fall kann dies aber nicht von den Organisationsreferaten geleistet werden, weil sie nicht über das erforderliche Detailwissen verfügen. Daher sind alle aufgefordert, entsprechende Hinweise an die Organisatoren zu geben, um zu klaren und transparenten Arbeitsabläufen beizutragen.

Auch innerhalb von Arbeitseinheiten müssen die Leiter/innen Arbeitsabläufe so transparent gestalten, dass Korruption gar nicht erst entstehen kann.

Ein weiteres Mittel, um Gefahrenpunkte wirksam auszuschalten, ist darüber hinaus das Rotieren von Personal. In gesteigert korruptionsgefährdeten Bereichen sollte daher dieses Personalführungsinstrument verstärkt eingesetzt werden. Dazu ist die Bereitschaft der Beschäftigten zu einem regelmäßigen Wechsel der Aufgaben zwingend erforderlich, auch wenn dies im Regelfall mit einem höheren Arbeitsanfall (Einarbeitungszeit!) verbunden ist.

Zu 8: Lassen Sie sich zum Thema Korruptionsprävention aus- und fortbilden.

Wenn Sie in einem korruptionsgefährdeten Bereich tätig sind, nutzen Sie Angebote, sich über Erscheinungsformen, Gefahrensituationen, Präventionsmaßnahmen, strafrechtliche sowie dienst- oder arbeitsrechtliche Konsequenzen von Korruption aus- und fortbilden zu lassen. Dabei werden Sie lernen, wie Sie selbst Korruption verhindern können und wie Sie reagieren müssen, wenn Sie korrumpiert werden sollen oder Korruption



in Ihrem Arbeitsumfeld entdecken. Aus- und Fortbildung werden Sie sicher machen, mit dem Thema Korruption in der richtigen, gesetzestreuen Weise umzugehen.

Bei Fragen zu Aus- und Fortbildungsangeboten wenden Sie sich an das für Sie zuständige Personalreferat.



§ 133 Verwahrungsbruch

...

- (3) Wer die Tat an einer Sache begeht, die ihm als Amtsträger oder für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten anvertraut worden oder zugänglich geworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

§ 201 Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes

...

- (3) Mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer als Amtsträger oder als für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter die Vertraulichkeit des Wortes verletzt (Absätze 1 und 2).

...

§ 203 Verletzung von Privatgeheimnissen

...

- (2) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als
1. Amtsträger,
 2. für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten,
 3. Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt,
 4. Mitglied eines für ein Gesetzgebungsorgan des Bundes oder eines Landes tätigen Untersuchungsausschusses, sonstigen Ausschusses oder Rates, das nicht selbst Mitglied des Gesetzgebungsorgans ist, oder als Hilfskraft eines solchen Ausschusses oder Rates,
 5. öffentlich bestelltem Sachverständigen, der auf die gewissenhafte Erfüllung seiner Obliegenheiten auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden ist, oder
 6. Person, die auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer Geheimhaltungspflicht bei der Durchführung wissenschaftlicher Forschungsvorhaben auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden ist, anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist. Einem Geheimnis im Sinne des Satzes 1 stehen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse eines anderen gleich, die für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung erfaßt worden sind; Satz 1 ist jedoch nicht anzuwenden, soweit solche Einzelangaben anderen Behörden oder sonstigen Stellen für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung bekanntgegeben werden und das Gesetz dies nicht untersagt.

...

- (4) Die Absätze 1 bis 3 sind auch anzuwenden, wenn der Täter das fremde Geheimnis nach dem Tod des Betroffenen unbefugt offenbart.
- (5) Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.



§ 204 Verwertung fremder Geheimnisse

- (1) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, zu dessen Geheimhaltung er nach § 203 verpflichtet ist, verwertet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- (2) § 203 Abs. 4 gilt entsprechend.

§ 331 Vorteilsannahme

- (1) Ein Amtsträger oder ein für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter, der für die Dienstaussübung einen Vorteil für sich oder einen Dritten fordert, sich versprechen läßt oder annimmt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- (2) Ein Richter oder Schiedsrichter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen läßt oder annimmt, daß er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. Der Versuch ist strafbar.
- (3) Die Tat ist nicht nach Absatz 1 strafbar, wenn der Täter einen nicht von ihm geforderten Vorteil sich versprechen läßt oder annimmt und die zuständige Behörde im Rahmen ihrer Befugnisse entweder die Annahme vorher genehmigt hat oder der Täter unverzüglich bei ihr Anzeige erstattet und sie die Annahme genehmigt.

§ 332 Bestechlichkeit

- (1) Ein Amtsträger oder ein für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen läßt oder annimmt, daß er eine Diensthandlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine Dienstpflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. In minder schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe. Der Versuch ist strafbar.
- (2) Ein Richter oder Schiedsrichter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen läßt oder annimmt, daß er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine richterlichen Pflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird mit



Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren bestraft. In minder schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren.

- (3) Falls der Täter den Vorteil als Gegenleistung für eine künftige Handlung fordert, sich versprechen läßt oder annimmt, so sind die Absätze 1 und 2 schon dann anzuwenden, wenn er sich dem anderen gegenüber bereit gezeigt hat,
1. bei der Handlung seine Pflichten zu verletzen oder,
 2. soweit die Handlung in seinem Ermessen steht, sich bei Ausübung des Ermessens durch den Vorteil beeinflussen zu lassen.

§ 335 Besonders schwere Fälle der Bestechlichkeit und Bestechung

(1) In besonders schweren Fällen wird

1. eine Tat nach

a) § 332 Abs. 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Abs. 3, und

b) § 334 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2, jeweils auch in Verbindung mit Abs. 3,

mit Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren und

2. eine Tat nach § 332 Abs. 2, auch in Verbindung mit Abs. 3, mit Freiheitsstrafe nicht unter zwei Jahren bestraft.

(2) Ein besonders schwerer Fall im Sinne des Absatzes 1 liegt in der Regel vor, wenn

1. die Tat sich auf einen Vorteil großen Ausmaßes bezieht,

2. der Täter fortgesetzt Vorteile annimmt, die er als Gegenleistung dafür gefordert hat, daß er eine Diensthandlung künftig vornehme, oder

3. der Täter gewerbsmäßig oder als Mitglied einer Bande handelt, die sich zur fortgesetzten Begehung solcher Taten verbunden hat.

§ 336 Unterlassen der Diensthandlung

Der Vornahme einer Diensthandlung oder einer richterlichen Handlung im Sinne der §§ 331 bis 335 steht das Unterlassen der Handlung gleich.

§ 338 Vermögensstrafe und Erweiterter Verfall

(1) In den Fällen des § 332, auch in Verbindung mit den §§ 336 und 337, ist § 73d anzuwenden, wenn der Täter gewerbsmäßig oder als Mitglied einer Bande handelt, die sich zur fortgesetzten Begehung solcher Taten verbunden hat.



(2) In den Fällen des § 334, auch in Verbindung mit den §§ 336 und 337, sind die §§ 43a, 73d anzuwenden, wenn der Täter als Mitglied einer Bande handelt, die sich zur fortgesetzten Begehung solcher Taten verbunden hat. § 73d ist auch dann anzuwenden, wenn der Täter gewerbsmäßig handelt.

§ 353b Verletzung des Dienstgeheimnisses und einer besonderen Geheimhaltungspflicht

(1) Wer ein Geheimnis, das ihm als

1. Amtsträger,
2. für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten oder
3. Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt, anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist, unbefugt offenbart und dadurch wichtige öffentliche Interessen gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. Hat der Täter durch die Tat fahrlässig wichtige öffentliche Interessen gefährdet, so wird er mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Wer, abgesehen von den Fällen des Absatzes 1, unbefugt einen Gegenstand oder eine Nachricht, zu deren Geheimhaltung er

1. auf Grund des Beschlusses eines Gesetzgebungsorgans des Bundes oder eines Landes oder eines seiner Ausschüsse verpflichtet ist oder
2. von einer anderen amtlichen Stelle unter Hinweis auf die Strafbarkeit der Verletzung der Geheimhaltungspflicht förmlich verpflichtet worden ist, an einen anderen gelangen läßt oder öffentlich bekanntmacht und dadurch wichtige öffentliche Interessen gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(3) Der Versuch ist strafbar.

(3a) Beihilfehandlungen einer in § 53 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 der Strafprozessordnung genannten Person sind nicht rechtswidrig, wenn sie sich auf die Entgegennahme, Auswertung oder Veröffentlichung des Geheimnisses oder des Gegenstandes oder der Nachricht, zu deren Geheimhaltung eine besondere Verpflichtung besteht, beschränken.

(4) Die Tat wird nur mit Ermächtigung verfolgt. Die Ermächtigung wird erteilt

1. von dem Präsidenten des Gesetzgebungsorgans
 - a) in den Fällen des Absatzes 1, wenn dem Täter das Geheimnis während seiner Tätigkeit bei einem oder für ein Gesetzgebungsorgan des Bundes oder eines Landes bekanntgeworden ist,
 - b) in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 1;
2. von der obersten Bundesbehörde



- a) in den Fällen des Absatzes 1, wenn dem Täter das Geheimnis während seiner Tätigkeit sonst bei einer oder für eine Behörde oder bei einer anderen amtlichen Stelle des Bundes oder für eine solche Stelle bekanntgeworden ist,
 - b) in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 2, wenn der Täter von einer amtlichen Stelle des Bundes verpflichtet worden ist;
3. von der obersten Landesbehörde in allen übrigen Fällen der Absätze 1 und 2 Nr. 2.

§ 358 Nebenfolgen

Neben einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten wegen einer Straftat nach den §§ 332, 335, 339, 340, 343, 344, 345 Abs. 1 und 3, §§ 348, 352 bis 353b Abs. 1, §§ 355 und 357 kann das Gericht die Fähigkeit, öffentliche Ämter zu bekleiden (§ 45 Abs. 2), aberkennen.

§ 94 Landesverrat

(1) Wer ein Staatsgeheimnis

1. einer fremden Macht oder einem ihrer Mittelsmänner mitteilt oder
2. sonst an einen Unbefugten gelangen läßt oder öffentlich bekanntmacht, um die Bundesrepublik Deutschland zu benachteiligen oder eine fremde Macht zu begünstigen, und dadurch die Gefahr eines schweren Nachteils für die äußere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland herbeiführt, wird mit Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr bestraft.

(2) In besonders schweren Fällen ist die Strafe lebenslange Freiheitsstrafe oder Freiheitsstrafe nicht unter fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn der Täter

1. eine verantwortliche Stellung mißbraucht, die ihn zur Wahrung von Staatsgeheimnissen besonders verpflichtet, oder
2. durch die Tat die Gefahr eines besonders schweren Nachteils für die äußere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland herbeiführt.

§ 95 Offenbaren von Staatsgeheimnissen

(1) Wer ein Staatsgeheimnis, das von einer amtlichen Stelle oder auf deren Veranlassung geheimgehalten wird, an einen Unbefugten gelangen läßt oder öffentlich bekanntmacht und dadurch die Gefahr eines schweren Nachteils für die äußere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland herbeiführt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft, wenn die Tat nicht in § 94 mit Strafe bedroht ist.

(2) Der Versuch ist strafbar.



- (3) In besonders schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren. § 94 Abs. 2 Satz 2 ist anzuwenden.

§ 96 Landesverräterische Ausspähung; Auskundschaften von Staatsgeheimnissen

- (1) Wer sich ein Staatsgeheimnis verschafft, um es zu verraten (§ 94), wird mit Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren bestraft.
- (2) Wer sich ein Staatsgeheimnis, das von einer amtlichen Stelle oder auf deren Veranlassung geheimgehalten wird, verschafft, um es zu offenbaren (§ 95), wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. Der Versuch ist strafbar.

§ 97 Preisgabe von Staatsgeheimnissen

- (1) Wer ein Staatsgeheimnis, das von einer amtlichen Stelle oder auf deren Veranlassung geheimgehalten wird, an einen Unbefugten gelangen läßt oder öffentlich bekanntmacht und dadurch fahrlässig die Gefahr eines schweren Nachteils für die äußere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- (2) Wer ein Staatsgeheimnis, das von einer amtlichen Stelle oder auf deren Veranlassung geheimgehalten wird und das ihm kraft seines Amtes, seiner Dienststellung oder eines von einer amtlichen Stelle erteilten Auftrags zugänglich war, leichtfertig an einen Unbefugten gelangen läßt und dadurch fahrlässig die Gefahr eines schweren Nachteils für die äußere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- (3) Die Tat wird nur mit Ermächtigung der Bundesregierung verfolgt.

§ 97b Verrat in irriger Annahme eines illegalen Geheimnisses

...

- (2) War dem Täter als Amtsträger oder als Soldat der Bundeswehr das Staatsgeheimnis dienstlich anvertraut oder zugänglich, so wird er auch dann bestraft, wenn nicht zuvor der Amtsträger einen Dienstvorgesetzten, der Soldat einen Disziplinarvorgesetzten um Abhilfe angerufen hat. Dies gilt für die für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten und für Personen, die im Sinne des § 353b Abs. 2 verpflichtet worden sind, sinngemäß.



§ 120 Gefangenenbefreiung

...

- (2) Ist der Täter als Amtsträger oder als für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter gehalten, das Entweichen des Gefangenen zu verhindern, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe.

...

§ 355 Verletzung des Steuergeheimnisses

(1) Wer unbefugt

1. Verhältnisse eines anderen, die ihm als Amtsträger
 - a) in einem Verwaltungsverfahren oder einem gerichtlichen Verfahren in Steuersachen,
 - b) in einem Strafverfahren wegen einer Steuerstraftat oder in einem Bußgeldverfahren wegen einer Steuerordnungswidrigkeit,
 - c) aus anderem Anlaß durch Mitteilung einer Finanzbehörde oder durch die gesetzlich vorgeschriebene Vorlage eines Steuerbescheids oder einer Bescheinigung über die bei der Besteuerung getroffenen Feststellungen bekanntgeworden sind, oder
2. ein fremdes Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, das ihm als Amtsträger in einem der in Nummer 1 genannten Verfahren bekanntgeworden ist, offenbart oder verwertet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Den Amtsträgern im Sinne des Absatzes 1 stehen gleich

1. die für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten,
2. amtlich zugezogene Sachverständige und
3. die Träger von Ämtern der Kirchen und anderen Religionsgesellschaften des öffentlichen Rechts.

(3) Die Tat wird nur auf Antrag des Dienstvorgesetzten oder des Verletzten verfolgt. Bei Taten amtlich zugezogener Sachverständiger ist der Leiter der Behörde, deren Verfahren betroffen ist, neben dem Verletzten antragsberechtigt.



**Richtlinie der Landesregierung
zur Korruptionsprävention
in der Landesverwaltung Brandenburg
(Vom 07. Juni 2011)**

Inhaltsübersicht

- 1 Zielsetzung
- 2 Anwendungsbereich
- 3 Korruptionsgefährdete Arbeitsbereiche
- 4 Stabsstelle "Korruptionsprävention in der Landesverwaltung Brandenburg"
- 5 Ansprechpartner/in für Korruptionsprävention - Antikorruptionsbeauftragte/r
- 6 Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen
- 7 Sensibilisierung sowie Aus- und Fortbildung der Beschäftigten
- 8 Pflichten der Dienst- und Fachvorgesetzten
- 9 Mehr-Augen-Prinzip und Transparenz
- 10 Rotation
- 11 Arbeitsabläufe
- 12 Nebentätigkeiten
- 13 Verhalten bei Korruptionsverdacht
- 14 Vergabeverfahren
- 15 Förmliche Verpflichtung nichtbeamteter Personen
- 16 Sponsoring
- 17 Inkrafttreten

Korruption kann wegen ihrer die Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt zerstörenden Kraft nicht als Übel hingenommen werden, das als zwangsläufig zu akzeptieren wäre. Korruption untergräbt das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Integrität und die Funktionsfähigkeit des Staates und verursacht darüber hinaus erhebliche volkswirtschaftliche Schäden.

Korruption im Sinne dieser Richtlinie ist jeder Missbrauch einer amtlichen Funktion zugunsten eines anderen auf dessen Veranlassung oder aus Eigeninitiative zur Erlangung eines Vorteils für sich oder eine/n Dritte/n. Ebenso ist Korruption ein insoweit korrespondierendes Verhalten auf der Geberseite, mit dem der Missbrauch einer amtlichen Funktion bezweckt oder bewirkt wird beziehungsweise werden soll.

Grundlage langfristig erfolgreicher Korruptionsbekämpfung ist die frühzeitige Prävention. Um eine erfolgreiche Korruptionsprävention und -bekämpfung zu gewährleisten, müssen alle Stellen zusammenwirken, denen die Prävention und Aufdeckung korruptiver Praktiken möglich ist.



Deshalb beschließt die Landesregierung folgende Richtlinie:

1 Zielsetzung

- 1.1 Ein Ziel der öffentlichen Verwaltung ist es, auftretende Korruptionsfälle nicht nur konsequent zu verfolgen, sondern auch mit Hilfe vorbeugender Maßnahmen der Korruption nachhaltig entgegenzuwirken und aufgetretenen Korruptionsfällen konsequent zu begegnen. Die vorliegende Richtlinie soll dabei die Grundlage für den Schutz und die Sensibilisierung aller Beschäftigten hinsichtlich der Korruptionsgefahren und zugleich Richtschnur, Handlungsanleitung und Hilfestellung sein, um behörden- und fachspezifisch die notwendigen Maßnahmen zur Korruptionsprävention und auch zur Korruptionsbekämpfung treffen zu können.
- 1.2 Ziel aller korruptionspräventiven Maßnahmen ist es, Korruption unmöglich zu machen. Dieses Ziel kann erreicht werden, wenn die obersten Landesbehörden jeweils für ihren Geschäftsbereich individuell angepasste Präventionskonzepte entwickeln und konsequent umsetzen. Im Übrigen ist bei Maßnahmen zur Korruptionsprävention den jeweiligen organisatorischen und fachlichen Besonderheiten Rechnung zu tragen. Der Verhaltenskodex gegen Korruption (Anlage 2) ist in den Behörden verbindlich.

2 Anwendungsbereich

- 2.1 Die Richtlinie gilt für alle Behörden und Einrichtungen des Landes sowie für Landesbetriebe. Für die Gerichte und die Staatsanwaltschaften gilt die Richtlinie, soweit sie Verwaltungsaufgaben wahrnehmen; im Übrigen treffen die Präsidentinnen und Präsidenten der Obergerichte und der Generalstaatsanwalt des Landes Brandenburg Maßnahmen zur Korruptionsprävention in ihrem Geschäftsbereich in eigener Verantwortung.
- 2.2 Das Land wirkt als Anteilseigner von Unternehmen in einer Rechtsform des privaten Rechts, an denen es allein oder mit Mehrheit beteiligt ist, darauf hin, dass das Unternehmen geeignete Maßnahmen der Korruptionsprävention ergreift. Der Aufsicht des Landes Brandenburg unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, Maßnahmen zur Korruptionsprävention auf der Grundlage dieser Richtlinie zu ergreifen.

3 Korruptionsgefährdete Arbeitsbereiche

- 3.1 Die korruptionsgefährdeten und gesteigert korruptionsgefährdeten Arbeitsbereiche sind in regelmäßigen Abständen sowie aus gegebenem Anlass (wesentliche organisatorische Veränderungen in Verbindung mit Änderungen der Aufgabeninhalte oder verfahrensmäßige Änderungen; korruptionsrelevante Vorfälle in den Arbeitsbereichen) durch die Dienststelle festzustellen.
- 3.2 Als korruptionsgefährdet ist jeder Arbeitsbereich anzusehen, in dem Informationen vorhanden sind oder Entscheidungen getroffen werden, die für Dritte außerhalb der unmittelbaren Landesverwaltung einen materiellen oder immateriellen Vorteil darstellen oder einen Nachteil bedeuten können. Ein Korruptionsrisiko besteht insbesondere bei den Aufgaben, die mit Außenkontakten zu Bürgerinnen und Bürgern und Wirtschaft verbunden sind. Ein Korruptionsrisiko ist immer dann zu bejahen, wenn Beschäftigten für ihre



Tätigkeit ein Vorteil durch Dritte zugewendet werden kann, auf den sie keinen gesetzlichen oder tariflichen Anspruch haben.

3.3 Korruptionsgefährdet sind insbesondere die Personen in Arbeitsbereichen, in denen:

- a) Aufträge vergeben werden,

- b) Verträge abgeschlossen und Leistungen überwacht, bestätigt und als sachlich und rechnerisch richtig bescheinigt werden,

- c) Haushaltsmittel bewirtschaftet werden,

- d) über Konzessionen, Auflagen, Genehmigungen, Gebote und Verbote entschieden wird,

- e) Gebühren und Abgaben festgesetzt und erhoben werden,

- f) Fördermittel und Zuschüsse bewilligt werden,

- g) Kontrollen und Aufsichtstätigkeiten durchgeführt werden,

- h) Vorgänge mit vertraulichen Informationen bearbeitet werden oder der Zugang zu vertraulichen Informationen besteht, die für Dritte von Bedeutung sein können.

Die Einschätzung, ob ein Arbeitsplatz beziehungsweise Dienstposten korruptionsgefährdet ist, gilt unabhängig von der Person, die die jeweilige Stelle besetzt. Sie beruht allein auf objektiven, aufgabenbezogenen Merkmalen.

3.4 Eine gesteigerte Korruptionsgefährdung liegt vor, wenn

- a) häufige Außenkontakte zu einem bestimmten Personenkreis bestehen, der von der Entscheidung des Beschäftigten Vor- oder Nachteile zu erwarten hat,

- b) der mögliche Vorteil für eine/n Dritte/n oder eine/n Beschäftigte/n einen bedeutenden materiellen oder immateriellen Wert hat oder der mögliche Nachteil für eine/n Dritte/n oder eine/n Beschäftigte/n erheblich ist, wie zum Beispiel bei einer Strafe, Gefährdung der beruflichen Existenz oder der Gefährdung des Fortbestandes der betroffenen Institution.

3.5 Für die gesteigert korruptionsgefährdeten Arbeitsbereiche ist eine Analyse der auf den konkreten Arbeitsplatz beziehungsweise Dienstposten bezogenen Korruptionsgefährdung einschließlich der Wirksamkeit der vorhandenen Sicherungen vorzunehmen (Risikoanalyse). Im Rahmen dieser Risikoanalyse sind unter anderem die Arbeitsabläufe, die Handlungs- und Entscheidungsspielräume, die Dienst- und Fachaufsicht sowie interne Kontrollen zu berücksichtigen. Die Risikoanalyse ist spätestens nach fünf Jahren zu wiederholen. Wenn Sicherungslücken festgestellt werden, sind unverzüglich entsprechende Präventivmaßnahmen einzuleiten. Bei wesentlichen Organisations- oder Aufgabenveränderungen in gesteigert korruptionsgefährdeten Arbeitsbereichen ist die Risikoanalyse insoweit erneut durchzuführen.



3.6 Zur Sicherstellung, dass vergleichbare Arbeitsbereiche der Dienststellen hinsichtlich der Merkmale der Korruptionsgefährdung einheitlich zugeordnet werden, kann die als Anlage 1 der Richtlinie beigefügte Handlungsanleitung zur Feststellung der korruptionsgefährdeten und gesteigert korruptionsgefährdeten Arbeitsbereiche gemäß Nummer 3.4 sowie zur Durchführung einer Risikoanalyse gemäß Nummer 3.5 angewendet werden. Die Ergebnisse der Feststellung und der Risikoanalyse sowie eventuelle Folgemaßnahmen sind in einem abschließenden Gespräch mit den betroffenen Arbeitsbereichen zu erläutern.

4 Stabsstelle “Korruptionsprävention in der Landesverwaltung Brandenburg“

Zum Zweck der Intensivierung der Korruptionsprävention und -bekämpfung und als zentrale Ansprechperson für Beschäftigte der Landesverwaltung und Bürgerinnen/Bürger hat das Ministerium des Innern eine Stabsstelle eingerichtet.

Zu ihren Aufgaben gehören:

- a) Erarbeitung von Korruptionspräventions- und Sponsoringvorschriften für die Landesverwaltung,
- b) Kontakt zu den Antikorruptionsbeauftragten der Ressorts und Durchführung der Erfahrungsaustausche,
- c) Erfahrungsaustausch mit der Schwerpunktstaatsanwaltschaft zur Bekämpfung der Korruptionskriminalität in Neuruppin und der Gemeinsamen Ermittlungsgruppe Korruption (GEG Korruption),
- d) Beantwortung von Parlamentsanfragen zum Thema Korruptionsprävention und Sponsoring, sofern nicht nur ein anderes Ressort allein angesprochen ist,
- e) Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Korruptionsprävention und Sponsoring,
- f) Erstellung des Sponsoringberichtes (Zweijahresbericht der Landesverwaltung) und
- g) Mitwirkung bei der Konzeption von landeseigenen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen.

5 Ansprechpartner/in für Korruptionsprävention - Antikorruptionsbeauftragte/r

5.1 In jeder obersten Landesbehörde ist als Ansprechperson für Korruptionsprävention eine Antikorruptionsbeauftragte/ein Antikorruptionsbeauftragter (AKB) nebst Stellvertretung für den Geschäftsbereich zu bestellen. Jede oberste Landesbehörde entscheidet für ihren Geschäftsbereich, ob für Behörden des ihr nachgeordneten Bereichs insoweit eigenverantwortlich handelnde Antikorruptionsbeauftragte bestellt werden. Zwischen der Stabsstelle “Korruptionsprävention in der Landesverwaltung Brandenburg“ und den AKB der obersten Landesbehörden, zwischen den AKB der obersten Landesbehörden und den AKB ihrer nachgeordneten Bereiche findet jeweils ein regelmäßiger Informations- und Erfahrungsaustausch statt.

5.2 Die/Der AKB und ihre/seine Stellvertretung sind von der jeweiligen Dienststellenleitung zeitlich begrenzt auf mindestens zwei Jahre zu bestellen. Nachgeordnete Behörden melden der obersten Landesbehörde die Bestellung und Bestelldauer eigener AKB und deren Stellvertretung.



5.3 Die/Der AKB soll mindestens die Befähigung für die Laufbahn des gehobenen Dienstes oder eine vergleichbare Ausbildung aufweisen. Zur Gewährleistung einer fundierten Beratung der Beschäftigten und als Ansprechperson für Bürgerinnen und Bürger soll sie/er die dafür erforderliche fachliche und soziale Kompetenz besitzen. Eine langjährige Berufserfahrung und große Verwendungsbreite im öffentlichen Dienst sind von Vorteil. Ihre/Seine sonstigen dienstlichen Aufgaben müssen mit dem Amt vereinbar sein. Sie/Er darf in Disziplinarverfahren wegen Korruption nicht mit der Durchführung des Verfahrens und auch grundsätzlich nicht mit der Aufklärung des Sachverhalts beauftragt werden. Beschäftigte der personalverwaltenden Stellen dürfen nicht mit der Funktion der/des Antikorruptionsbeauftragten beauftragt werden. Beschäftigte der Innenrevision sollen ebenfalls nicht mit der Funktion der/des Antikorruptionsbeauftragten beauftragt werden.

5.4 Der/Dem AKB sind insbesondere folgende Aufgaben zu übertragen:

- a) Beratung der Dienststellenleitung in Fragen der Korruptionsprävention,

- b) Ansprechperson für Beschäftigte (auch ohne Einhaltung des Dienstweges), Bürgerinnen und Bürger für ihre grundsätzliche Beratung ohne Einzelfallbearbeitung sowie alle Dienststellen auch bei Korruptionsverdacht,

- c) Aufklärung und Sensibilisierung der Beschäftigten,

- d) Beobachtung und Bewertung von Korruptionsanzeichen,

- e) Unterbreitung von Vorschlägen für interne Untersuchungen und zu Maßnahmen gegen Verschleierung nach vorheriger Abstimmung mit den Strafverfolgungsbehörden im Falle eines konkreten Korruptionsverdachts,

- f) Beratung der Dienststelle bei der Durchführung der Risikoanalyse (siehe Nummer 3.5),

- g) Laufende Analyse von Schwachstellen in der dienstbetrieblichen Organisation der Korruptionsprävention,

- h) Unterbreitung von Vorschlägen für geeignete Präventionsmaßnahmen.

5.5 Die/Der AKB ist der jeweiligen Dienststellenleitung zugeordnet, hat ein unmittelbares Vortragsrecht und untersteht nur deren Dienst- und Fachaufsicht. Im Übrigen nimmt sie/er die aufgrund dieser Richtlinie zugewiesenen Aufgaben eigenverantwortlich wahr.

5.6 Die Dienststelle/n hat/haben die/den für sie zuständige/n AKB zur Durchführung ihrer/seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu informieren, insbesondere bei korruptionsverdächtigen Vorfällen. Die/Der AKB hat über die ihr/ihm bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, auch nach Beendigung ihrer/seiner Amtszeit, Stillschweigen zu bewahren; dies gilt nicht gegenüber der Dienststellenleitung, Strafverfolgungsbehörden und Gerichten bei einem begründeten Korruptionsverdacht.



5.7 Akten mit personenbezogenen Daten, die bei der/dem AKB entstehen, sind hinsichtlich der nach § 10 des Brandenburgischen Datenschutzgesetzes zu treffenden technisch-organisatorischen Maßnahmen wie Personalakten zu behandeln.

6 Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen

- 6.1 Der Übergang von kleinen Gefälligkeiten oder Aufmerksamkeiten zur Korruption ist oft fließend, denn Korruption beginnt häufig mit der Annahme von Belohnungen, Geschenken, Aufmerksamkeiten und Begünstigungen.
- 6.2 Nach § 42 Absatz 1 Satz 1 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) dürfen Beamtinnen und Beamte, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, keine Belohnungen, Geschenke und sonstigen Vorteile für sich oder eine dritte Person in Bezug auf ihr Amt fordern, sich versprechen lassen oder annehmen. Über Ausnahmen entscheidet gemäß § 57 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes (LBG) die oberste oder letzte oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde. Nach § 3 Absatz 3 Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) dürfen die Tarifbeschäftigten von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.
- 6.3 Näheres zum Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen regelt eine Verwaltungsvorschrift^[1].

7 Sensibilisierung sowie Aus- und Fortbildung der Beschäftigten

Die Beschäftigten sind mit dem Thema Korruption vertraut zu machen. Neben dem verbindlichen Verhaltenskodex gegen Korruption (Anlage 2) dient dazu die Anlage 3 (Indikatorenkatalog) dieser Richtlinie. Das Bewusstsein für die Korruptionsproblematik ist insbesondere mit folgenden Maßnahmen auszubauen:

- 7.1 Im Zusammenhang mit der Ablegung des Diensteids beziehungsweise mit der Einstellung sind die Beschäftigten über den Unrechtsgehalt und die dienst-, arbeits- und strafrechtlichen Folgen der Korruption sowie über die einschlägigen Regelungen über das Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen zu belehren. Die Belehrung ist zu dokumentieren.
- 7.2 Sensibilisierung ist in Form der persönlichen Ansprache am wirksamsten. In Dienstbesprechungen haben die Vorgesetzten die Bedeutung der Korruptionsprävention, die Erscheinungsformen der Korruption und die sich daraus ergebenden Konsequenzen regelmäßig und soweit möglich aufgrund konkreter Vorkommnisse zu verdeutlichen. Neben der Information über die präventiven Maßnahmen sowie dienst-, arbeits- und strafrechtlichen Regelungen ist es wichtig, sich über Beobachtungen der Beschäftigten zu Schwachstellen im Präventionssystem auszutauschen und gemeinsam Gegenmaßnahmen zu entwickeln.

Die Dienststellenleitung und die/der AKB sollen die Beschäftigten in geeigneter Weise, etwa durch Mitarbeiterschreiben oder über das Intranet, über die Gesamtthematik informieren und sensibilisieren.



- 7.3 Die Beschäftigten in gesteigert korruptionsgefährdeten Arbeitsbereichen sind durch Vorgesetzte regelmäßig über die einschlägigen Regelungen wie zum Beispiel über das Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen, die grundsätzlich bestehende Anzeigepflicht für Nebentätigkeiten (§ 40 BeamtStG, §§ 83ff. LBG, § 3 Absatz 4 TV-L) sowie Sanktionen bei Verstößen zu unterrichten. Die Unterrichtung ist zu dokumentieren.
- 7.4 Das Thema Korruption ist in der landeseigenen Aus- und Fortbildung zielgruppenorientiert und angemessen zu behandeln. Entsprechende Qualifizierungsangebote sollen vorgehalten werden. Sowohl die/der AKB als auch die Vorgesetzten sollen die Beschäftigten in gesteigert korruptionsgefährdeten Arbeitsbereichen auf entsprechende Fortbildungsangebote aufmerksam machen. Vorgesetzte sowie Beschäftigte in gesteigert korruptionsgefährdeten Arbeitsbereichen sollen in regelmäßigen Abständen an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen. Dies kann auch durch entsprechende Handreichungen sowie E-Learning-Angebote erfolgen. Neben den einschlägigen Rechtsvorschriften sowie den dienst-, arbeits- und strafrechtlichen Konsequenzen in Korruptionsfällen sollen insbesondere die Erscheinungsformen der Korruption, die damit verbundenen Gefahrensituationen, Maßnahmen zur Korruptionsprävention, die Fähigkeit, Korruption oder Manipulation zu erkennen, sowie der Umgang mit Konfliktsituationen und Verdachtsmomenten Gegenstand von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sein.

8 Pflichten der Dienst- und Fachvorgesetzten

- 8.1 Die Bestellung einer/eines AKB ersetzt nicht die Pflicht der Fach- oder Dienstvorgesetzten, Korruptionsanzeichen konsequent und eigenverantwortlich zu begegnen. Zu dieser Wahrnehmung von Führungsaufgaben gehören in gesteigert korruptionsgefährdeten Aufgabenbereichen die Verstärkung von Kontrollen (zum Beispiel Vorgangskontrolle durch Wiedervorlagen und Abschlussvermerke, stichprobenweise Überprüfung von Ermessensentscheidungen). Durch den Einbau von Interventionskompetenzen (zum Beispiel durch die Einrichtung von Innenrevisionen) können zudem zufällige und stichprobenhafte Kontrollen erleichtert werden. Kontrollmaßnahmen dienen auch dem Schutz der Beschäftigten und sollen Außenstehenden deutlich machen, dass eine hohe Aufdeckungswahrscheinlichkeit besteht.
- 8.2 Die Fachvorgesetzten haben auf Korruptionsindikatoren zu achten und informieren bei konkretem Korruptionsverdacht, das heißt bei nachvollziehbaren Hinweisen auf korruptives Verhalten, die/den AKB und die/den Dienstvorgesetzte/n. Die Fachvorgesetzten stehen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit für Gespräche zur Verfügung, wenn aus dem Kreis der Beschäftigten Anzeichen für Korruption vorgetragen werden. Ein Indikatorenkatalog ist als Anlage 3 beigefügt.
- 8.3 Auch wegen ihrer Vorbildfunktion sind alle Vorgesetzten gehalten, selbstkritisch und zurückhaltend mit den sich aus ihrem Amt ergebenden Gepflogenheiten (auch politischer oder protokollarischer Art) umzugehen und jeden äußeren Anschein einer möglichen unlauteren Beeinflussbarkeit zu vermeiden.

9 Mehr-Augen-Prinzip und Transparenz

- 9.1 Die Transparenz der Vorgangsbearbeitung und Entscheidungsfindung ist durch eindeutige Zuständigkeitsregelungen und die klare Abgrenzung von Entscheidungskompetenzen sowie durch eine lückenlose,



klare und verständliche verfahrensbegleitende Dokumentation sicherzustellen. Unterstützt wird dies durch IT-gestützte Vorgangskontrollen und klare Unterschriftenregelungen.

- 9.2 In gesteigert korruptionsgefährdeten Arbeitsbereichen haben die Fachvorgesetzten die Anwendung des Mehr-Augen-Prinzips durch Beteiligung mehrerer (in der Regel zwei) Beschäftigter oder Organisationseinheiten im Wege der Mitprüfung sicherzustellen. Die Wahrnehmung des Mehr-Augen-Prinzips erfolgt in gegenseitiger Verantwortung und stellt eine "Kontrolle" zum eigenen Schutz und zum Schutz der Kolleginnen und Kollegen dar. Kontrolle ist daher kein Vertrauensverlust. Sofern das Mehr-Augen-Prinzip ausnahmsweise nicht einzuhalten ist, sind andere korruptionspräventive Maßnahmen entsprechend zu stärken.

10 Rotation

- 10.1 In gesteigert korruptionsgefährdeten Arbeitsbereichen sollte die Verwendungszeit der Beschäftigten auf einen Zeitraum von maximal sieben Jahren begrenzt werden. Dem Wechsel des Dienstpostens oder eines Arbeitsplatzes steht eine Änderung des Aufgabenzuschnittes gleich, mit der sichergestellt ist, dass sich die Zuständigkeit der Beschäftigten in ihren neuen Arbeitsbereichen auf einen anderen Personenkreis erstreckt. Die Rotation ist inhaltlich, zeitlich und organisatorisch so zu gestalten, dass sie nicht zu unvermeidbaren Nachteilen für die Funktionsfähigkeit des betroffenen Bereiches führt.
- 10.2 Eine Überschreitung der festgelegten Verwendungszeit sollte nur aus besonderen dienstlichen Gründen möglich sein und bedingt zwingend die Stärkung anderer korruptionspräventiver Maßnahmen (zum Beispiel verstärkte Kontrollen). Die Gründe für eine Überschreitung der Verwendungszeit sind zu dokumentieren, die/der AKB ist zu informieren.

11 Arbeitsabläufe

Um korruptivem Zusammenarbeiten zwischen Amtsträgern und Dritten vorzubeugen, sind komplexere Vorgänge (zum Beispiel Baumaßnahmen) oder zeitlich weit auseinanderliegende Einzelmaßnahmen (zum Beispiel Subventionsvergabe/-abrechnung) - soweit fachlich und wirtschaftlich vertretbar - verschiedenen Organisationseinheiten beziehungsweise verschiedenen Mitarbeiterinnen/Bearbeitern innerhalb einer Einheit zuzuordnen.

12 Nebentätigkeiten

- 12.1 Über Nebentätigkeiten von Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung besteht für Dritte die Möglichkeit, persönliche Beziehungen zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufzubauen und für korrupte Handlungen zu nutzen. Das geltende Nebentätigkeitsrecht wirkt Loyalitätskonflikten, die im Rahmen von Nebentätigkeiten entstehen können, entgegen. Nach § 40 BeamStG ist eine Nebentätigkeit grundsätzlich anzeigepflichtig. Dies gilt lediglich nicht für die in § 85 Absatz 1 Satz 1 LBG genannten Nebentätigkeiten. Zu diesen gehören auch unentgeltliche Nebentätigkeiten, die allerdings in den Fällen des § 85 Absatz 1 Satz 2 LBG doch anzuzeigen sind. Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann aus begründetem Anlass, wozu auch ein Korruptionsverdacht gehören kann, von der Beamtin/dem Be-



amten Auskunft grundsätzlich auch über eine ausgeübte anzeigefreie Nebentätigkeit verlangen. Ergänzend gelten bis zum Erlass einer Verordnung nach § 93 LBG gemäß § 137 Absatz 1 LBG die §§ 4, 5 Absatz 3 und die §§ 6 bis 13 der Bundesnebtätigkeitsverordnung in der am 8. April 2009 geltenden Fassung^[2] entsprechend.

Gemäß § 86 Absatz 1 Satz 2 LBG hat die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle eine Nebentätigkeit insbesondere auch dann einzuschränken oder ganz oder teilweise zu verbieten, wenn diese mit der im Hauptamt ausgeübten Tätigkeit in einem gesteigert korruptionsgefährdeten Arbeitsbereich (vergleiche Nummer 3) im Zusammenhang stehen kann.

Ähnliches gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nach § 3 Absatz 4 TV-L haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Tarifbeschäftigte) Nebentätigkeiten gegen Entgelt ihrer Arbeitgeberin/ihrer Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Tarifbeschäftigten oder berechnigte Interessen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen, die bei der Arbeitgeberin/beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden.

- 12.2 Bei Um- oder Versetzung in einen korruptionsgefährdeten Arbeitsbereich sind die Voraussetzungen für die Ausübung der Nebentätigkeit erneut zu prüfen. Sie ist - mit den in § 86 Absatz 3 LBG genannten Ausnahmen - dann gemäß § 86 Absatz 2 LBG einzuschränken oder ganz oder teilweise zu verbieten, soweit bei ihrer Ausübung dienstliche Interessen beeinträchtigt werden. Wird sie nicht eingeschränkt oder ganz oder teilweise verboten, so ist darauf hinzuweisen, dass im Falle einer später auftretenden Interessenkollision der Dienstherr sofort hierüber zu informieren ist. Auch bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist erneut zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Ausübung einer Nebentätigkeit vorliegen, sofern sie/er mit einer Aufgabe in einem korruptionsgefährdeten Arbeitsbereich betraut wird. Bei einer Beeinträchtigung der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Tarifbeschäftigten oder der berechnigten Interessen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers ist die Nebentätigkeit zu untersagen oder mit Auflagen zu versehen (§ 3 Absatz 4 Satz 2 TV-L).

13 Verhalten bei Korruptionsverdacht

- 13.1 Bei einem konkreten Korruptionsverdacht, das heißt bei nicht nur auf Vermutungen gründenden Hinweisen auf mögliches korruptives Verhalten, hat jede und jeder Beschäftigte unverzüglich die/den Dienstvorgesetzte/n zu unterrichten. Eine Unterrichtung der Dienstvorgesetzten unterbleibt, wenn gegen diese selbst ein Verdacht besteht. In diesem Fall ist der oder die nächsthöhere Dienstvorgesetzte zu unterrichten. Bereits beim Vorliegen von Anhaltspunkten für ein korruptives Verhalten sollten sich die Beschäftigten an die/den AKB wenden. Das Recht, beim Vorliegen eines durch Tatsachen begründeten Verdachts einer Korruptionsstraftat unmittelbar Anzeige bei einer Strafverfolgungsbehörde zu erstatten (§ 37 BeamtStG), wird hierdurch nicht eingeschränkt. Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können aus allgemeinen Grundsätzen in diesen Fällen - soweit nicht wissentlich unwahre oder leichtfertig falsche



Angaben gemacht werden - regelmäßig unmittelbar eine Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden erstatten.

- 13.2 Soweit Personen betroffen sind, die zum Umgang mit Verschlusssachen ermächtigt sind, haben die Dienstvorgesetzten auch die Geheimschutzbeauftragten zu informieren.
- 13.3 Die Dienststellenleitung hat, gegebenenfalls in Abstimmung mit der vorgesetzten Dienststelle, nachvollziehbare Hinweise auf korruptives Verhalten unmittelbar nach Bekanntwerden der Schwerpunktstaatsanwaltschaft zur Bekämpfung der Korruptionskriminalität in Neuruppin oder der Gemeinsamen Ermittlungsgruppe (GEG Korruption) anzuzeigen. Die Prüfung, ob aufgrund einer Anzeige ein Anfangsverdacht begründet ist, obliegt allein der Staatsanwaltschaft. Ein Anfangsverdacht setzt dabei voraus, dass zureichende tatsächliche Anhaltspunkte im Sinne konkreter Tatsachen vorliegen, die es als nach kriminalistischer Erfahrung möglich erscheinen lassen, dass eine verfolgbare Straftat begangen worden ist oder noch andauert. An die Annahme des Anfangsverdachts dürfen keine überzogenen Anforderungen gestellt werden, weil die Erforschung des Sachverhalts gerade Gegenstand des Ermittlungsverfahrens ist, dessen Aufgabe es auch sein kann, Verdachtsmomente zu entkräften. Auf eine frühzeitige und umfassende Information der Staatsanwaltschaft oder der GEG Korruption ist hinzuwirken. Strafverfolgungsbehörden sind in ihrer Ermittlungsarbeit zu unterstützen. Die Behörden, Einrichtungen und Landesbetriebe haben die Staatsanwaltschaft auf deren Ersuchen hin und unter Berücksichtigung der Belange ihrer Dienststellen mit fachkundigem und geeignetem Personal zu unterstützen.
- 13.4 Werden nachvollziehbare Hinweise auf korruptives Verhalten zunächst verwaltungsintern überprüft, ist darauf zu achten, dass spätere Ermittlungen der Strafverfolgungsbehörden nicht gefährdet, insbesondere Tatbeteiligte nicht gewarnt werden. Nach Unterrichtung der Strafverfolgungsbehörden obliegt diesen die weitere Aufklärung des Sachverhalts in strafrechtlicher Hinsicht. Vorbeugende Maßnahmen gegen eine Verschleierung (zum Beispiel Entzug bestimmter laufender oder abgeschlossener Vorgänge, Sicherung des Arbeitsraums, der Aufzeichnungen mit dienstlichem Bezug oder der Arbeitsmittel) sind nur in Abstimmung mit den Strafverfolgungsbehörden durchzuführen. Die Zuständigkeit für dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen bleibt unberührt.
- 13.5 Bei Beamtinnen/Beamten sind umgehend die notwendigen disziplinarrechtlichen Maßnahmen einzuleiten und bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern von arbeitsrechtlichen Sanktionsmaßnahmen konsequent Gebrauch zu machen. Die oder der Dienstvorgesetzte soll vor Einleitung dienstrechtlicher Maßnahmen das Benehmen mit den zuständigen Strafverfolgungsbehörden herstellen, damit deren Ermittlungen nicht gefährdet werden.
- 13.6 Ist ein Schaden eingetreten, sind Schadensersatzansprüche gegen Beschäftigte und Dritte in jedem Fall sorgfältig und umfassend zu prüfen und gegebenenfalls konsequent durchzusetzen. Die beamtenrechtlichen und arbeitsrechtlichen Schadensersatzregelungen sind strikt anzuwenden.

14 Vergabeverfahren

- 14.1 Die vergaberechtlichen Vorschriften (insbesondere Vorschriften des Haushaltsrechts, Vergabeverordnung, Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen und Vergabe- und Vertragsordnungen) enthalten



Bestimmungen, die Manipulation und Korruption verhindern beziehungsweise erschweren. Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sind sie strikt einzuhalten. Unabhängig von der Art des Vergabeverfahrens ist durch die Dokumentation der einzelnen Stufen des Vergabeverfahrens und die Begründung der getroffenen Entscheidungen für ein transparentes Verfahren Sorge zu tragen.

14.2 Planung, Vergabe und Abrechnung sind - soweit fachlich und wirtschaftlich vertretbar - getrennten Organisationseinheiten zu übertragen.

15 Förmliche Verpflichtung nichtbeamteter Personen

Wirken private Unternehmen, zum Beispiel Architekten- oder Ingenieurbüros, bei der Ausführung von Aufgaben der öffentlichen Hand mit, sind die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieser Unternehmen - soweit erforderlich - nach dem Verpflichtungsgesetz vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469, 547), geändert durch § 1 Nummer 4 des Gesetzes vom 15. August 1974 I (BGBl. I S. 1942), auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer Obliegenheiten aus dem Auftrag zu verpflichten. Die verpflichteten Personen werden strafrechtlich Amtsträgerinnen/Amtsträgern gleichgestellt. Das Muster einer Verpflichtungserklärung ist als Anlage 4 beigelegt.

16 Sponsoring

Für das Sponsoring wird die Bundesregelung entsprechend angewandt. Die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Förderung von Tätigkeiten des Bundes durch Leistungen Privater (Sponsoring, Spenden und sonstige Schenkungen) vom 7. Juli 2003 (Anlage 5) gilt unter der Maßgabe einer angemessenen Regelung der Zuständigkeit, die nicht die Benennung einer/eines Sponsoringbeauftragten erfordert (Nummer 3.3 der Verwaltungsvorschrift). Ressortspezifische oder übergreifende Regelungen für die Hochschulen (Drittmittelforschung) bleiben unberührt.

17 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach der Veröffentlichung im Amtsblatt für Brandenburg in Kraft.