

## 2. Personelle Maßnahmen

### 2.1 Sensibilisierung der Beschäftigten

<sup>1</sup>Beschäftigte müssen sich in korruptionsgefährdeten Situationen in der Regel auf ihre eigene Urteilskraft verlassen können. <sup>2</sup>Es ist daher notwendig, die Überzeugungen und Wertvorstellungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes im Sinne einer wachen und aktiven Einstellung gegen Korruption zu prägen. <sup>3</sup>Beschäftigte in korruptionsgefährdeten Bereichen sollen regelmäßig für Korruptionssignale sensibilisiert und auf ihre Verpflichtungen aus dieser Bekanntmachung hingewiesen werden. <sup>4</sup>Regelmäßige Aufklärung und das offene Gespräch über Ursachen, begünstigende Faktoren, Manipulations- und Korruptionsstrukturen und deren Folgen können dazu beitragen, Korruption den Boden zu entziehen. <sup>5</sup>Die Thematik soll sowohl bei Einstellung und Wechsel in einen korruptionsgefährdeten Arbeitsbereich als auch anlassunabhängig, zum Beispiel bei Besprechungen innerhalb der Organisationseinheit, angesprochen werden. <sup>6</sup>Dies begünstigt keineswegs gegenseitiges Misstrauen, sondern fördert durch Offenheit im Umgang mit Fragen der Korruptionsgefahr ein Klima des Vertrauens. <sup>7</sup>Es wird empfohlen, Beschäftigte in korruptionsgefährdeten Arbeitsbereichen mit einem „Verhaltenskodex gegen Korruption“ vertraut zu machen. <sup>8</sup>Der Verhaltenskodex soll für konkrete Gefahrensituationen sensibilisieren und Sicherheit verschaffen, wie in derartigen Situationen auf angemessene Weise zu reagieren ist. <sup>9</sup>Der vom Innenministerium erstellte Verhaltenskodex steht als Muster zur Verfügung.

### 2.2 Aus- und Fortbildung

<sup>1</sup>Das Thema Korruptionsbekämpfung muss in der Aus- und Fortbildung offen diskutiert werden. <sup>2</sup>Die Erscheinungsformen von Korruption und die damit verbundenen Gefahrensituationen, die Maßnahmen zur Korruptionsprävention sowie straf-, dienst- und arbeitsrechtliche Folgen sind tätigkeitsorientiert und zielgruppenbezogen in geeigneten Zusammenhängen zu thematisieren. <sup>3</sup>Besonderes Augenmerk ist auf die Fortbildung von Beschäftigten zu richten, die in einem besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsbereich tätig sind oder die mit Kontrollaufgaben (Revision) befasst sind. <sup>4</sup>Ihre Fähigkeit, Korruption oder Manipulationen zu erkennen, ist ebenso zu schulen wie die Kenntnis einschlägiger Regelwerke, zum Beispiel des Vergaberechts. <sup>5</sup>Führungskräften obliegt eine besondere Verantwortung bei der Vermeidung und Bekämpfung von Korruption. <sup>6</sup>Ihr Problembewusstsein für die Gefahren der Korruption ist in Fortbildungsmaßnahmen zu stärken. <sup>7</sup>Sie sind über Kontroll-, Aufsichts- und Sanktionsmöglichkeiten und deren Anwendung im Rahmen moderner Führungsmethoden zu informieren. <sup>8</sup>Um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, bei später auftretenden Problemen oder Fragen das vertrauensvolle Gespräch mit einer bereits bekannten Person zu suchen, wird angestrebt, verwaltungsinterne Dozenten zu gewinnen.

### 2.3 Führungsverantwortung

<sup>1</sup>Korruptionsprävention erfordert in korruptionsgefährdeten Arbeitsbereichen eine erhöhte Fürsorge für die Beschäftigten. <sup>2</sup>Treten Korruptionsanzeichen auf, ist es Aufgabe der Führungskräfte, diesen konsequent nachzugehen. <sup>3</sup>Dabei bilden moderne Führungsgrundsätze und Korruptionsprävention keinen Widerspruch. <sup>4</sup>Führung beinhaltet vielmehr zielorientierte Kontrolle ohne Beschädigung des Ansehens der Beschäftigten. <sup>5</sup>Sie erstreckt sich situationsbezogen auch auf die Verringerung von Korruptionsgefahren. <sup>6</sup>Führungskräfte müssen sich ihrer Vorbildfunktion bewusst sein und auf ein Behördenklima hinwirken, das es Beschäftigten ermöglicht, auf korruptionsanfällige Strukturen und gegebenenfalls auf einen Korruptionsverdacht hinzuweisen. <sup>7</sup>Es ist notwendig, die Dienst- und Fachaufsicht konsequent auszuüben. <sup>8</sup>Es wird empfohlen, Führungskräften als Hilfestellung für den Umgang mit Korruptionsgefahren einen Leitfaden an die Hand zu geben. <sup>9</sup>Der vom Innenministerium für Führungskräfte erstellte Leitfaden gegen Korruption steht als Muster zur Verfügung.

### 2.4 Personalauswahl

Bei der Besetzung von Arbeitsbereichen, die als korruptionsgefährdet eingestuft werden, ist auf die Zuverlässigkeit der Bewerber besonderes Augenmerk zu legen.

### 2.5 Personalrotation

<sup>1</sup>Durch Personalrotation kann Korruption vorgebeugt werden. <sup>2</sup>In Bereichen mit besonderer systematischer Korruptionsgefährdung wird angestrebt, die Verwendungszeit der Beschäftigten in einem Arbeitsbereich grundsätzlich auf fünf Jahre zu begrenzen. <sup>3</sup>Dem Wechsel des Arbeitsbereichs steht eine Änderung des Aufgabenzuschnitts gleich, mit der sichergestellt wird, dass sich die Zuständigkeit des Beschäftigten in seinem neuen Aufgabenbereich auf einen anderen Personenkreis erstreckt. <sup>4</sup>Eine längere Verwendungszeit soll nur aus dringenden dienstlichen Gründen eingeräumt werden. <sup>5</sup>Für diesen Fall sind sonstige korruptionspräventive Maßnahmen zu stärken. <sup>6</sup>Die dringenden dienstlichen Gründe sowie zu ergreifende Ausgleichsmaßnahmen (zum Beispiel vermehrte Kontrollen) sind als organisatorische Verfügungen aktenkundig zu machen. <sup>7</sup>Ein dringender dienstlicher Grund kann zum Beispiel das Fehlen geeigneten Personals oder einer Stelle gleicher Wertigkeit sein. <sup>8</sup>Soweit es möglich ist, sollen die persönlichen Interessen der Beschäftigten, insbesondere im Hinblick auf den Zeitpunkt der Rotation, berücksichtigt werden.

## **2.6 Nebentätigkeiten**

<sup>1</sup>Über Nebentätigkeiten von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes können Dritte persönliche Beziehungen zu diesen Beschäftigten aufbauen und für korruptes Handeln nutzen. <sup>2</sup>Das geltende Nebentätigkeitsrecht (Art. 81 bis 86 des Bayerischen Beamtengesetzes, Bayerische Nebentätigkeitsverordnung, Bayerische Hochschullehrernebentätigkeitsverordnung, § 3 Abs. 4 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder – TV-L, § 5 des Tarifvertrags für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken – TV-Ärzte) wirkt Loyalitätskonflikten, die im Rahmen von Nebentätigkeiten entstehen können, entgegen. <sup>3</sup>Bei der Prüfung der Zulässigkeit von Nebentätigkeiten sind mögliche Interessenkonflikte besonders zu beachten.

## **2.7 Annahme von Belohnungen oder Geschenken**

<sup>1</sup>Nach § 42 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) ist die Annahme von Belohnungen oder Geschenken verboten. <sup>2</sup>Ausnahmen bedürfen der Genehmigung. <sup>3</sup>Dies gilt entsprechend für Arbeitnehmer (§ 3 Abs. 3 TV-L). <sup>4</sup>Lediglich die Annahme gewisser geringwertiger Aufmerksamkeiten gilt als allgemein genehmigt. <sup>5</sup>Nähere Einzelheiten zur Auslegung des § 42 BeamtStG sind in Abschnitt 9 Nr. 3 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht geregelt. <sup>6</sup>Zahlenmäßig festgeschriebene Wertgrenzen, unterhalb derer die Annahme von Belohnungen als allgemein genehmigt gilt, sind im Hinblick auf eine effektive Korruptionsprävention kritisch auf eine mögliche falsche Signalwirkung zu überprüfen.