2. Personelle Maßnahmen

2.1 Sensibilisierung der Beschäftigten

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

2.2 Aus- und Fortbildung

[1]Das Thema Korruptionsbekämpfung muss in der Aus- und Fortbildung offen diskutiert werden. [2]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. [3]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. [4]Ihre Fähigkeit, Korruption oder Manipulationen zu erkennen, ist ebenso zu schulen wie die Kenntnis einschlägiger Regelwerke, zum Beispiel des Vergaberechts. [5]Führungskräften obliegt eine besondere Verantwortung bei der Vermeidung und Bekämpfung von Korruption. [6]Ihr Problembewusstsein für die Gefahren der Korruption ist in Fortbildungsmaßnahmen zu stärken. [7]Sie sind über Kontroll-, Aufsichts- und Sanktionsmöglichkeiten und deren Anwendung im Rahmen moderner Führungsmethoden zu informieren. [8]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

[1]Korruptionsprävention erfordert in korruptionsgefährdeten Arbeitsbereichen eine erhöhte Fürsorge für die Beschäftigten. [2]Treten Korruptionsanzeichen auf, ist es Aufgabe der Führungskräfte, diesen konsequent nachzugehen. [3]Dabei bilden moderne Führungsgrundsätze und Korruptionsprävention keinen Widerspruch. [4]Führung beinhaltet vielmehr zielorientierte Kontrolle ohne Beschädigung des Ansehens der Beschäftigten. [5]Sie erstreckt sich situationsbezogen auch auf die Verringerung von Korruptionsgefahren. [6]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. [7]Es ist notwendig, die Dienst- und Fachaufsicht konsequent auszuüben. [8]Es wird empfohlen, Führungskräften als Hilfestellung für den Umgang mit Korruptionsgefahren einen Leitfaden an die Hand zu geben. [9]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

[1]Durch Personalrotation kann Korruption vorgebeugt werden. [2]In Bereichen mit besonderer systematischer Korruptionsgefährdung wird angestrebt, die Verwendungszeit der Beschäftigten in einem Arbeitsbereich grundsätzlich auf fünf Jahre zu begrenzen. [3]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. [4]Eine längere Verwendungszeit soll nur aus dringenden dienstlichen Gründen eingeräumt werden. [5]Für diesen Fall sind sonstige korruptionspräventive Maßnahmen zu stärken. [6]Die dringenden dienstlichen Gründe sowie zu ergreifende Ausgleichsmaßnahmen (zum Beispiel vermehrte Kontrollen) sind als organisatorische Verfügungen aktenkundig zu machen. [7]Ein dringender dienstlicher Grund kann zum Beispiel das Fehlen geeigneten Personals oder einer Stelle gleicher Wertigkeit sein. [8]Soweit es möglich ist, sollen die persönlichen Interessen der Beschäftigten, insbesondere im Hinblick auf den Zeitpunkt der Rotation, berücksichtigt werden.

2.6 Nebentätigkeiten

[1]Über Nebentätigkeiten von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes können Dritte persönliche Beziehungen zu diesen Beschäftigten aufbauen und für korruptes Handeln nutzen. [2]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. [3]Bei der Prüfung der Zulässigkeit von Nebentätigkeiten sind mögliche Interessenkonflikte besonders zu beachten.

2.7 Annahme von Belohnungen oder Geschenken

[1]Nach § 42 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) ist die Annahme von Belohnungen oder Geschenken verboten. [2]Ausnahmen bedürfen der Genehmigung. [3]Dies gilt entsprechend für Arbeitnehmer (§ 3 Abs. 3 TV-L). [4]Lediglich die Annahme gewisser geringwertiger Aufmerksamkeiten gilt als allgemein genehmigt. [5]Nähere Einzelheiten zur Auslegung des § 42 BeamtStG sind in Abschnitt 9 Nr. 3 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht geregelt. [6]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.