

Verhaltenskodex gegen Korruption
für die Behörden des Freistaates Sachsen

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Korruption kommt mittlerweile in nahezu allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens vor. Diese Feststellung gilt leider auch für die Bundesrepublik Deutschland. Im Sinne eines funktionierenden Gemeinwesens müssen wir mit aller Kraft darauf hinwirken, dass gerade der öffentliche Dienst nicht den Anschein der Käuflichkeit und Vorteilsgewährung erweckt.

Der Ihnen hier vorliegende Verhaltenskodex dient der Konkretisierung der in der Verwaltungsvorschrift der Sächsischen Staatsregierung zur Korruptionsvorbeugung in der staatlichen Verwaltung des Freistaates Sachsen (VwV Korruptionsvorbeugung) vom 21. Mai 2002 (veröffentlicht im Sächsischen Amtsblatt am) enthaltenen Regelungen. Sie sollen in die Lage versetzt werden, Korruptionssituationen zu erkennen, zu vermeiden und in Korruptionssituationen richtig zu reagieren. Gleichzeitig werden Ihnen anhand von Beispielen im Kapitel 4 die Folgen von korruptem Verhalten vor Augen geführt. Der Verhaltenskodex ist von besonderer Bedeutung für die Auftragsvergabe und die Erteilung von Genehmigungen. Insbesondere den Mitarbeitern dieser Bereiche soll er zur Kenntnis gegeben werden.

Der Staatsminister des Innern

Horst Rasch

Verhaltenskodex gegen Korruption

Korruption schadet allen.

Korruption beschädigt das Ansehen
des Staates und seiner Beschäftigten.

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

Korruption fängt oft schon
bei kleinen Gefälligkeiten an.

Korruption macht abhängig.

Korruption macht arbeitslos.

Inhaltsverzeichnis:

<u>1.</u>	<u>Verhalten in Korruptionssituationen</u>	5
1.1	<u>Verhalten von Beschäftigten zur Vorbeugung von Korruption</u>	5
1.1.1	<u>Leitsätze</u>	5
1.1.2	<u>Erläuterungen zu den Leitsätzen</u>	5
1.2	<u>Verhalten von Vorgesetzten in Korruptionssituationen</u>	11
1.2.1	<u>Vorbemerkung</u>	11
1.2.2	<u>Leitsätze</u>	11
1.2.3	<u>Erläuterungen zu den Leitsätzen</u>	12
<u>2.</u>	<u>Anzeichen für Korruption, Warnsignale</u>	16
2.1	<u>Vorbemerkung</u>	16
2.2	<u>Neutrale Indikatoren</u>	16
2.3.	<u>Alarmindikatoren</u>	17
2.3.1	<u>Dienststelleninterne Indikatoren</u>	17
2.3.2	<u>Indikatoren im Bereich der Außenkontakte</u>	17
2.3.3	<u>Indikatoren im Zusammenhang mit Vergabeverfahren</u>	19
<u>3.</u>	<u>Vorschriften, die Regelungen für Korruptionssituationen enthalten</u>	20
3.1.	<u>Strafgesetzbuch (StGB)</u>	20
3.2.	<u>Beamtenrecht (Sächsisches Beamtengesetz [SächsBG])</u>	24
3.3.	<u>Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder der Staatsregierung (Sächsisches Ministergesetz – SächsMinG)</u>	25
3.4.	<u>Dienstordnung für die Behörden des Freistaates Sachsen</u>	26
3.5.	<u>Haushaltsordnung des Freistaates Sachsen (SäHO)</u>	26
3.6.	<u>Arbeitsrecht</u>	27
3.6.1	<u>Bundesangestelltentarifvertrag-Ost (BAT-O)</u>	27
3.6.2	<u>Manteltarifvertrag-Ost für Arbeiter (MTArb-O)</u>	28
<u>4.</u>	<u>Exemplarische Darstellung von ausgewählten Einzelfällen an Hand von Gerichtsentscheidungen</u>	29

1. Verhalten in Korruptionssituationen

1.1 Verhalten von Beschäftigten zur Vorbeugung von Korruption

1.1.1 Leitsätze

- 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 Ihren Vorgesetzten und, sofern bestellt, den Ansprechpartner für Korruptionsprävention.**
- 3. Vermuten Sie, dass jemand Sie um eine pflichtwidrige Bevorzugung bitten will, so ziehen Sie 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 Ihren Vorgesetzten und, sofern bestellt, den Ansprechpartner für Korruptionsprävention 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.**

1.1.2 Erläuterungen zu den Leitsätzen

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 jeder Einzelne sich zum Ziel setzt, Korruption zu bekämpfen. Dies entspricht auch den Pflichten, die jeder Beschäftigte bei seiner Einstellung gegenüber dem Dienstherrn bzw. Arbeitgeber übernommen hat (vgl. §§ 69, 70 SächsBG, §§ 6, 8 BAT-O, §§ 7, 8 Abs. 8 MTArb-O):

Jeder Beschäftigte hat sich bei seiner Einstellung verpflichtet, das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland und die geltenden Gesetze zu wahren und seine Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen. Jeder Beschäftigte hat sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird und sich zur freiheitlichen und demokratischen Grundordnung im Sinne

des Grundgesetzes zu bekennen. Alle Beschäftigten haben ihre Aufgabe 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 in die Grundlagen für das Zusammenleben in einem staatlichen Gemeinwesen.

Jeder Beschäftigte hat daher die Aufgabe, durch sein Verhalten Vorbild für Kollegen, Mitarbeiter, Vorgesetzte und Bürger zu sein.

zu 2.:

Wehren Sie Korruptionsversuche sofort ab und informieren Sie unverzüglich Ihren Vorgesetzten und, sofern bestellt, den Ansprechpartner für Korruptionsprävention.

Bei Außenkontakten, z. B. mit 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 "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 § 90 SächsBG und die übrigen korruptionsrelevanten Vorschriften (vgl. Kap. 3). Zuwendungen, die nicht zurückgewiesen werden können (z.B. Zusendung per Post), sind unverzüglich anzuzeigen und dem Dienstvorgesetzten oder der hierfür benannten Stelle zu übergeben. Sie sind zum Schutz der Beschäftigten zurückzusenden (z.B. Geld: Rücküberweisung) oder sozialen Zwecken zuzuführen.

Wenn Sie von einem Dritten um eine zweifelhafte Gefälligkeit gebeten worden sind, so informieren Sie unverzüglich Ihren Vorgesetzten und, sofern bestellt, den Ansprechpartner für Korruptionsprävention davon. Das hilft zum einen, selbst jeglichem Korruptionsverdacht zu entgehen;

zum anderen aber auch, u. U. rechtliche Maßnahmen gegen den Dritten oder dessen Chef einleiten zu können. Wenn Sie einen Korruptionsversuch zwar selbst abwehren, ihn aber nicht offenbaren, so wird sich ihr Gegenüber an einen Kollegen wenden und es bei diesem versuchen. Schützen Sie daher auch Ihre Kollegen durch konsequentes Offenlegen von Korruptionsversuchen Außenstehender. Alle Beschäftigten (Vorgesetzte und Mitarbeiter) müssen an einem Strang ziehen um einheitlich und glaubhaft aufzutreten.

zu 3.:

Vermuten Sie, dass jemand Sie um pflichtwidrige Bevorzugung bitten will, so ziehen Sie 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 einen Kollegen zu dem Gespräch hinzubitten. Sprechen Sie vorher mit ihm und bitten Sie ihn, auch durch 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 ein Nachfolger oder 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.:

Prüfen Sie, ob Ihre Privatinteressen zu einer Kollision mit Ihren Dienstpflichten führen.

Korruptionsversuche beginnen oft damit, dass Dritte den dienstlichen Kontakt auf Privatkontakte ausweiten. Vermeiden Sie jeden Anschein von Parteilichkeit. 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 erkennen lassen, 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 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 z. B. auch von Organisationen, denen Sie verbunden sind, zu einer Kollision mit Ihren hauptberuflichen Verpflichtungen führen können (vgl. § 1 Sächsisches Verwaltungsverfahrensgesetz in Verbindung mit §§ 20, 21 VwVfG).

Vermeiden Sie jeden bösen Schein möglicher Parteilichkeit. Sorgen Sie dafür, dass Sie niemandem einen Grund zur Besorgnis der Befangenheit geben.

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 Ihren Vorgesetzten, damit er angemessen reagieren kann, Sie z. B. von Tätigkeiten im konkreten Einzelfall befreit.

Auch bei den 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 genehmigungspflichtiger, aber nicht genehmigter Nebentätigkeiten dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen; dasselbe gilt bei Versäumnis von Anzeigepflichten.

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 Ihren Vorgesetzten und, sofern bestellt, den Ansprechpartner für Korruptionsprävention bei konkreten Anhaltspunkten für korruptes Verhalten.

Korruption kann nur verhindert und bekämpft werden, wenn sich jeder für seine Dienststelle verantwortlich fühlt und alle als gemeinsames Ziel die "korruptionsfreie Dienststelle" verfolgen. Das bedeutet zum einen, dass jeder im Rahmen seiner Aufgaben dafür sorgen muss, dass Außenstehende keine Möglichkeit zur unredlichen Einflussnahme auf Entscheidungen haben. Das bedeutet aber auch, dass korrupte Kollegen nicht aus falsch verstandener Solidarität oder Loyalität gedeckt werden dürfen. Hier hat 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.

Sie sollten sich nicht scheuen, mit dem Dienstvorgesetzten oder, sofern bestellt, mit dem Ansprechpartner für Korruptionsprävention zu sprechen, wenn das Verhalten von Kollegen Ihnen konkrete und nachvollziehbare Anhaltspunkte dafür gibt, dass sie bestechlich sein könnten. Ihr Gesprächspartner wird Ihren Wunsch auf Stillschweigen 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 Kollegen angeschwärzt werden, ohne dass ein konkreter Anhaltspunkt vorliegt.

zu 7.:

Unterstützen Sie Ihre Dienststelle beim Erkennen fehlerhafter Organisationsstrukturen, die Korruptionsversuche 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 Mitarbeiter (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 Beschäftigten aufgefordert, entsprechende

Hinweise an die Organisatoren zu geben, um zu klaren und transparenten Arbeitsabläufen beizutragen.

Auch innerhalb von Arbeitseinheiten müssen die Leiter 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 besonders 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 die Angebote der Dienststelle, 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, gesetzestreuem Weise umzugehen.

Bei Fragen zu Aus- und Fortbildungsangeboten wenden Sie sich an das für Sie zuständige Personal- bzw. Aus- und Fortbildungsreferat.

1.2 Verhalten von Vorgesetzten in Korruptionssituationen

1.2.1 Vorbemerkung

Die Vorgesetzten und Behördenleiter haben Vorbildfunktion für die ihnen unterstellten Beschäftigten.

Ihr Verhalten, aber auch ihre Aufmerksamkeit sind von großer Bedeutung für die Korruptionsprävention.

Schwachstellen und Einfallstore für Korruption sind z.B.:

- Mangelhafte Dienst- und Fachaufsicht.
- Blindes Vertrauen gegenüber langjährigen Mitarbeitern und Spezialisten.
- Charakterliche Schwächen von Beschäftigten in korruptionsgefährdeten Bereichen.
- Negatives Vorbild des Vorgesetzten bei der Annahme von Präsenten.
- Ausbleibende Konsequenzen nach aufgedeckten Manipulationen; dadurch keine Abschreckung.

Sie können solchen Schwachstellen durch folgende Maßnahmen begegnen:

1.2.2 Leitsätze

- 1. Wenden Sie die Regeln für Ihre Beschäftigten für sich selbst konsequent an.**
- 2. Belehren Sie Ihre Mitarbeiter über das richtige Verhalten in Korruptionssituationen und sensibilisieren Sie diese für die Korruptionsgefahr.**
- 3. Achten Sie auf klare Definition und ggf. Einschränkung der Entscheidungsspielräume. Erörtern Sie mit Ihren Mitarbeitern die Delegationsstrukturen, die Grenzen der Ermessensspielräume und die Notwendigkeit von Mitzeichnungspflichten.**
- 4. In besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten erfordert Korruptionsprävention auch eine erhöhte Fürsorge für Ihre Mitarbeiter.**
- 5. Die Korruptionsbekämpfung erfordert eine aufmerksame, klare Dienst- und Fachaufsicht. Lassen Sie Ihre Mitarbeiter nicht im Regen stehen.**
- 6. Bei Verdacht auf Korruption ist sofort zu handeln.**

1.2.3 Erläuterungen zu den Leitsätzen

zu 1.:

Wenden Sie die Regeln für Ihre Beschäftigten für sich selbst konsequent an.

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

zu 2.:

Belehren Sie Ihre Mitarbeiter über das richtige Verhalten in Korruptionssituationen und sensibilisieren Sie diese für die Korruptionsgefahr.

Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern in regelmäßigen Abständen anhand des "Verhaltenskodex gegen Korruption" über die Verpflichtungen, die sich aus dem Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken nach § 90 SächsBG oder den entsprechenden tariflichen Vorschriften, aber auch aus den §§ 20, 21 VwVfG (Interessenkollision) ergeben.

Stellen Sie sicher, dass die Mitarbeiter über ein Exemplar der Verwaltungsvorschrift Korruptionsbekämpfung verfügen oder zumindest uneingeschränkt Zugang haben. Weisen Sie die Mitarbeiter in geeigneter Form auf die Verwaltungsvorschrift Korruptionsbekämpfung hin und dokumentieren Sie dies gegebenenfalls,

- bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses,
- bei einem Wechsel des Aufgabenbereichs des Mitarbeiters und
- bei sonstigen wesentlichen Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses.

Darüber hinaus sollte die Verwaltungsvorschrift Korruption auch anlassunabhängig, beispielsweise bei Fortbildungsveranstaltungen oder Mitarbeitergesprächen, angesprochen werden.

zu 3.:

Achten Sie auf klare Definition und ggf. Einschränkung der Entscheidungsspielräume. Erörtern Sie mit Ihren Mitarbeitern die Delegationsstrukturen, die Grenzen der Ermessensspielräume und die Notwendigkeit von Mitzeichnungspflichten.

In besonders korruptionsgefährdeten Tätigkeitsbereichen ist auf eine Flexibilisierung der Vorgangsbearbeitung nach numerischen oder Buchstabensystemen durch

- kritische Überprüfung der Sachbearbeitung nach diesen Systemen;
- Einzelzuweisung nach dem Zufallsprinzip
oder
- durch wiederholten Wechsel der Nummern- oder Buchstabenzuständigkeiten einzelner Sachbearbeiter zu achten.

Realisieren Sie - wenn irgend möglich - das Mehr-Augen-Prinzip auch in Ihrem Verantwortungsbereich. Eventuell bietet sich die Bildung von Arbeitsteams bzw. -gruppen an. Prüfen Sie, ob die Begleitung eines Beschäftigten durch einen zweiten Bediensteten zu Ortsterminen, Kontrollen vor Ort usw. oder die Einrichtung von "gläsernen Büros" für die Abwicklung des Besucherverkehrs geboten ist, damit Außenkontakte der Dienststelle nur nach dem Mehr-Augen-Prinzip wahrgenommen werden. Wo sich das wegen der tatsächlichen Umstände nicht realisieren lässt, organisieren Sie Stichprobenkontrollen - in nicht zu großen zeitlichen Abständen.

zu 4.:

In besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten erfordert Korruptionsprävention auch eine erhöhte Fürsorge für Ihre Mitarbeiter.

- Berücksichtigen Sie stets die erhöhte Gefährdung des Einzelnen.
- Auch der ständige Dialog mit Ihren Mitarbeitern ist ein Mittel der Fürsorge.
- Beachten Sie dienstliche und private Probleme Ihrer Mitarbeiter.
- Sorgen Sie für Abhilfe z.B. durch Entbindung eines Mitarbeiters von seinen Aufgaben im Einzelfall, wenn Ihnen Interessenkollisionen durch eine Nebentätigkeit des Mitarbeiters oder durch Tätigkeiten seiner Angehörigen bekannt werden (vgl. § 21 VwVfG).
- Besondere Wachsamkeit ist bei erkennbarer Überforderung oder Unterforderung des Einzelnen geboten.

- Ihre erhöhte Aufmerksamkeit verlangt es, wenn Ihnen persönliche Schwächen (z. B. Suchtprobleme, Hang zu teuren, schwer zu finanzierenden Hobbys) oder eine Überschuldung eines Mitarbeiters bekannt werden; Beschäftigte, deren wirtschaftliche Verhältnisse nicht geordnet sind, sollen nämlich im Beschaffungswesen sowie auf Dienstposten, auf denen sie der Gefahr einer unlauteren Beeinflussung durch Dritte besonders ausgesetzt sind, nicht verwendet werden.
- Schließlich müssen Sie auch bei offen vorgetragener Unzufriedenheit mit dem Dienstherrn besonders wachsam sein und versuchen, dem entgegenzuwirken.
- Mitarbeiter, die Kenntnisse oder Beobachtungen von korruptiven Verhaltensweisen melden, sind vor Herabsetzungen wie „Nestbeschmutzer“ o.ä. zu schützen. Der Vertrauensschutz gegenüber den Kollegen ist zu wahren.

zu 5.:

Die Korruptionsbekämpfung erfordert eine aufmerksame, klare Dienst- und Fachaufsicht. Lassen Sie Ihre Mitarbeiter nicht im Regen stehen.

Machen Sie sich bewusst, dass es bei Korruption keinen beschwerdeführenden Geschädigten gibt und Korruptionsprävention deshalb wesentlich von Ihrer Sensibilität und der Sensibilisierung Ihrer Mitarbeiter abhängt. Sie erfordert aber auch Ihre Dienst- und Fachaufsicht - ohnehin Ihre Kernpflicht als Vorgesetzter. Ein falsch verstandener kooperativer Führungsstil oder eine "Laissezfaire"-Haltung können in besonders korruptionssensiblen Bereichen verhängnisvoll sein. Versuchen Sie deshalb,

- die Vorgangskontrolle zu optimieren, indem Sie z.B. Kontrollmechanismen (Wiedervorlagen o.ä.) in den Geschäftsablauf einbauen,
- das Abschotten oder eine Verselbständigung einzelner Mitarbeiter zu vermeiden,
- dem Auftreten von Korruptionsindikatoren besondere Wachsamkeit zu schenken,
- stichprobenweise das Einhalten vorgegebener Ermessensspielräume zu überprüfen,
- die Akzeptanz des Verwaltungshandelns durch Gespräche mit dem "Verwaltungskunden" zu ermitteln.

Nutzen Sie auch das Fortbildungsangebot bei Lehrgängen zur Korruptionsprävention. Im Falle von Pflichtverletzungen haben Sie konsequent den Sachverhalt aufzuklären und unverzüglich über die Einhaltung disziplinarrechtlicher und arbeitsrechtlicher Maßnahmen zu entscheiden.

zu 6.:**Bei Verdacht auf Korruption ist sofort zu handeln**

Bei konkreten und nachvollziehbaren Anhaltspunkten für einen Korruptionsverdacht müssen Sie sich unverzüglich mit dem Dienstvorgesetzten oder, sofern bestellt, dem Ansprechpartner für Korruptionsprävention beraten und die Personalverwaltung bzw. Behördenleitung informieren. Evtl. aber erfordern die Umstände auch, dass Sie selbst sofort geeignete Maßnahmen gegen eine Verschleierung ergreifen. Infrage kommen z. B.:

- der Entzug bestimmter laufender oder abgeschlossener Vorgänge,
- das Verbot des Zugangs zu Akten,
- die Sicherung des Arbeitsraumes, der Aufzeichnungen mit dienstlichem Bezug oder der Arbeitsmittel (z.B. Computer und Disketten o. ä.).

Das Maß und der Umfang der gebotenen Maßnahmen kann sich nur nach den Umständen des Einzelfalles richten. Bedenken Sie, dass Korruption kein "Kavaliersdelikt" und Vertuschen auch Ihrem Ansehen schädlich ist.

Bei Verletzung Ihrer Pflichten können Sie sich eines Dienstvergehens schuldig und nach § 357 StGB strafbar machen.

2. Anzeichen für Korruption, Warnsignale

2.1 Vorbemerkung

Die Einhaltung der unter II.1 und II.2 aufgestellten Regeln ist von großer Wichtigkeit. Sie kann Korruption jedoch nicht völlig ausschließen.

Nach dem Ergebnis einer vom Bundeskriminalamt durchgeführten Expertenbefragung (Vgl. BKA Forschungsreihe "Korruption - hinnehmen oder handeln?" S. 151 - 160; Wiesbaden 1995) ist korruptes Verhalten häufig mit Verhaltensweisen verbunden, die als Korruptionssignale gewertet werden können. Diese Wertung ist aber mit Unwägbarkeiten verbunden, weil einige der Indikatoren als neutral oder sogar positiv gelten, obwohl sie sich nachträglich als verlässliche Signale erwiesen haben.

Keiner der Indikatoren ist ein "Nachweis" für Korruption. Wenn Ihnen aber auf Grund von Äußerungen oder Beobachtungen ein Verhalten auffällig erscheint, müssen Sie prüfen, ob das Auftreten eines Indikators zusammen mit den Umfeldbedingungen eine Korruptionsgefahr anzeigt.

2.2 Neutrale Indikatoren

- Auffallender und unerklärlich hoher Lebensstandard; aufwendiger Lebensstil; Vorzeigen von Statussymbolen;
- auffällige private Kontakte zwischen dem Beschäftigten und Antragstellern oder Bietern (z.B. Einladungen);
- unerklärlicher Widerstand gegen eine Aufgabenänderung oder eine Umsetzung, insbesondere wenn sie mit einer Beförderung bzw. Gehaltsaufbesserung oder zumindest der Aussicht darauf verbunden wäre;
- Ausübung von Nebentätigkeiten ohne entsprechende Genehmigung bzw. Anzeige;
- atypisches, nicht erklärbares Verhalten (z.B. auf Grund eines bestehenden Erpressungsverhältnisses bzw. schlechten Gewissens); aufkommende Verschlossenheit; plötzliche Veränderungen im Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten;
- abnehmende Identifizierung mit dem Dienstherrn oder den Aufgaben;
- soziale Probleme (Alkohol-, Drogen- oder Spielsucht u.ä.);
- Prahlen mit Kontakten im dienstlichen und privaten Bereich;

- Vergünstigungen von Dritten (Sonderkonditionen beim Einkauf, Freihalten in Restaurants, Einladungen zu privaten oder geschäftlichen Veranstaltungen von Verwaltungskunden);
- auffallende Großzügigkeit von Unternehmen (z.B. Sponsoring).

2.3. Alarmindikatoren

Außer diesen eher neutralen gibt es auch solche Indikatoren, die nach den Erfahrungen des BKA charakteristisch für die Verwaltungskorruption sind und deshalb als "Alarmindikatoren" eingestuft werden müssen.

2.3.1 Dienststelleninterne Indikatoren

- Mangelnde Transparenz behördlicher Unterlagen;
- Umgehen oder "Übersehen" von Vorschriften; Häufung "kleiner Unregelmäßigkeiten", Abweichungen zwischen tatsächlichen Vorgangablauf und späterer Dokumentation; ungewöhnliche Entscheidungen ohne nachvollziehbare Begründung;
- unterschiedliche Bewertungen und Entscheidungen bei Vorgängen mit gleichem Sachverhalt und verschiedenen Antragstellern; Missbrauch von Ermessensspielräumen;
- Erteilung von Genehmigungen (z.B. mit Befreiung von Auflagen) unter Umgehung anderer zuständiger Stellen;
- Kompetenz-Konzentration, insbesondere Anordnungsbefugnis Einzelner,
- Verheimlichen von Vorgängen;
- auffallend kurze Bearbeitungszeiten bei einzelnen begünstigenden Entscheidungen;
- Parteinahme für einen bestimmten Antragsteller oder Bieter; wiederholte Bevorzugung;
- Verharmlosung des Sparsamkeitsprinzips;
- Versuche der Beeinflussung von Entscheidungen bei Aufgaben, die nicht zum eigenen Zuständigkeitsbereich gehören und bei denen Drittinteressen von Bedeutung sind;
- stillschweigende Duldung von Fehlverhalten, insbesondere bei rechtswidrigem Verhalten;
- fehlende Vorgangskontrolle dort, wo sie besonders notwendig wäre;
- Ausbleiben von Reaktionen auf Verdachtsmomente oder Vorkommnisse.

2.3.2 Indikatoren im Bereich der Außenkontakte

- Auffallend entgegenkommende Behandlung von Antragstellern;

- Bevorzugung beschränkter Ausschreibungen oder freihändiger Vergaben; auch Splitten von Aufträgen, um freihändige Vergaben zu ermöglichen; Vermeiden des Einholens von Vergleichsangeboten;
- Angebotspreise, die bei sonst geringer Streuung aus dem Rahmen fallen;
- Erhebliche bzw. wiederholte Überschreitung der vorgesehenen Auftragswerte;
- Beschaffungen zu einem nicht marktüblichen Preis; unsinnige Anschaffungen; Abschluss langfristiger Verträge ohne transparenten Wettbewerb mit für die Dienststelle ungünstigen Konditionen;
- Auffallend häufige "Rechenfehler", Nachbesserungen in Leistungsverzeichnissen;
- Eingänge in Vergabesachen ohne Eingangsstempel (Eingang "über die persönliche Schiene");
- Aufwendige Nachtragsarbeiten;
- Nebentätigkeiten von Beschäftigten oder Tätigkeit ihrer Angehörigen für Firmen, die gleichzeitig Auftragnehmer oder Antragsteller der öffentlichen Verwaltung sind;
- "kumpelhafter" Umgangston oder auffallende Nachgiebigkeit bei Verhandlungen mit Unternehmen;
- Ausspielen von (vermeintlichen) Machtpositionen durch Unternehmer;
- Häufige "Dienstreisen" zu bestimmten Firmen (auffallend insbesondere dann, wenn eigentlich nicht erforderliche Übernachtungen anfallen);
- "permanente Firmenbesuche" von Unternehmen in der Dienststelle (bei einem bestimmten Entscheidungsträger oder Sachbearbeiter) und Vorsprache bestimmter Unternehmen nur dann, wenn "ihr" Dienststellenangehöriger anwesend ist;
- Ausbleiben von Konflikten mit Unternehmern bzw. Antragstellern dort, wo sie üblicherweise vorkommen.

Nach der Forschungsarbeit des BKA macht die Liste dieser Indikatoren deutlich, dass die Merkmale insbesondere dann von Interesse sein können, wenn man sich deshalb außerhalb der üblichen Norm bewegt ("unerklärlich", nicht nachvollziehbar", "sich plötzlich verändernd", „auffallend"). Als häufiges und hervorstechendes Warnsignal hebt es den typischerweise aufwendigen bzw. ungewöhnlich hohen Lebensstandard von Beschäftigten mit "Nebenverdiensten" heraus, wozu auch das Vorzeigen entsprechender Statussymbole gehört. Understatement sei in diesen Täterkreisen weniger zu erwarten.

Als Warnsignal bezeichnen die vom BKA befragten Experten ferner Andeutungen im Kollegenkreis, Gerüchte von außen sowie anonyme Hinweise (z.B. von benachteiligten und dadurch in

finanzielle Schwierigkeiten geratenen Unternehmern). Diese Signale würden noch deutlicher, wenn sie sich häufen und auf bestimmte Personen oder Aufgabengebiete konzentrieren. Einerseits sei eine ständige Gewichtung und Analyse der "Gerüchteküche" unabdingbar, um Missbrauch auszuschließen. Andererseits haben anonyme Hinweise vielfach den Anlass zu Ermittlungen gegeben, durch die dann tatsächlich Korruption aufgedeckt wurde.

2.3.3 Indikatoren im Zusammenhang mit Vergabeverfahren

Indizien für korruptive Handlungen und Preisabsprachen können sein:

- wenn bei einem geringen Bauumfang eine Bietergemeinschaft vorne liegt,
- wenige Bieter trotz vieler Bewerber,
- wenn Einzelpreise verschiedener Angebote gleich sind oder sich voneinander durch einen konstanten Zuschlag unterscheiden,
- gleiche Fehler in mehreren Angeboten,
- Notizen im Leistungsverzeichnis,
- Änderungen des Submissionsangebotes, insbesondere wegen Rechenfehlern,
- nicht angemessene Einzelpreise in den Angeboten,
- Leistungserweiterung durch Bedarfspositionen und Nachträge,
- unvollständige Liefer- und Leistungsnachweise.

3. Vorschriften, die Regelungen für Korruptionssituationen enthalten

3.1. Strafgesetzbuch (StGB)

§ 331 Vorteilsannahme

(1) Ein Amtsträger oder ein für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter, der für die Dienstausübung 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 Unterlassung der Diensthandlung

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

§ 353b Verletzung des Dienstgeheimnisses und einer besonderen Geheimhaltungspflicht

(1) Wer ein Geheimnis, dass 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 bekannt geworden ist, unbefugt offenbart und dadurch wichtige öffentliche Interessen gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstra-

fe 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 bekannt macht und dadurch wichtige öffentliche Interessen gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(3) Der Versuch ist strafbar.

(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 bekannt geworden 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 bekannt geworden 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.

§ 357 Verleitung eines Untergebenen zu einer Straftat

(1) Ein Vorgesetzter, welcher seine Untergebenen zu einer rechtswidrigen Tat im Amt verleitet oder zu verleiten unternimmt oder eine solche rechtswidrige Tat seiner Untergebenen geschehen lässt, hat die für diese rechtswidrige Tat angedrohte Strafe verwirkt.

(2) Dieselbe Bestimmung findet auf einen Amtsträger Anwendung, welchem eine Aufsicht oder Kontrolle über die Dienstgeschäfte eines anderen Amtsträgers übertragen ist, sofern die von die-

sem letzteren Amtsträger begangene rechtswidrige Tat die zur Aufsicht oder Kontrolle gehörenden Geschäfte betrifft.

§ 358 Nebenfolgen

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

§ 266 Untreue

(1) Wer die ihm durch Gesetz, behördlichen Auftrag oder Rechtsgeschäft eingeräumte Befugnis, über fremdes Vermögen zu verfügen oder einen anderen zu verpflichten, missbraucht oder die ihm kraft Gesetzes, behördlichen Auftrags, Rechtsgeschäfts oder eines Treueverhältnisses obliegende Pflicht, fremde Vermögensinteressen wahrzunehmen, verletzt und dadurch dem, dessen Vermögensinteressen er zu betreuen hat, Nachteil zufügt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) § 243 Abs. 2 und die §§ 247, 248 a und 263 Abs. 3 gelten entsprechend.

§ 299 Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr

(1) Wer als Angestellter oder Beauftragter eines geschäftlichen Betriebes im geschäftlichen Verkehr einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er einen anderen bei dem Bezug von Waren oder gewerblichen Leistungen im Wettbewerb in unlauterer Weise bevorzuge, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer im geschäftlichen Verkehr zu Zwecken des Wettbewerbs einem Angestellten oder Beauftragten eines geschäftlichen Betriebes einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass er ihn oder einen anderen bei dem Bezug von Waren oder gewerblichen Leistungen in unlauterer Weise bevorzuge.

§ 300 Besonders schwere Fälle der Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr

In besonders schweren Fällen wird eine Tat nach § 299 mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn

1. die Tat sich auf einen Vorteil großen Ausmaßes bezieht oder
2. der Täter gewerbsmäßig oder als Mitglied einer Bande handelt, die sich zur fortgesetzten Begehung solcher Taten verbunden hat.

§ 301 Strafantrag

(1) Die Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr nach § 299 wird nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

(2) Das Recht, den Strafantrag nach Absatz 1 zu stellen, hat neben dem Verletzten jeder der in § 13 Abs. 2 Nr. 1, 2 und 4 des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb bezeichneten Gewerbetreibenden, Verbände und Kammern.

§ 302 Vermögensstrafe und Erweiterter Verfall

(1) In den Fällen des § 299 Abs. 1 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 § 299 Abs. 2 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.

3.2. Beamtenrecht (Sächsisches Beamtengesetz [SächsBG])

§ 69 Amtsführung

(1) Der Beamte dient dem ganzen Volk, nicht einer Partei oder sonstigen Gruppe. Er hat seine Aufgaben nach bestem Wissen unparteiisch, uneigennützig und gerecht zu erfüllen und bei seiner Amtsführung auf das Wohl der Allgemeinheit Bedacht zu nehmen.

(2) Der Beamte muss sich durch sein gesamtes Verhalten zu der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes und der Verfassung des Freistaates Sachsen bekennen und für deren Erhaltung eintreten.

§ 70 Dienstleid

(1) Der Beamte hat folgenden Dienstleid zu leisten:

"Ich schwöre, dass ich mein Amt nach bestem Wissen und Können führen, Verfassung und Recht achten und verteidigen und Gerechtigkeit gegenüber allen üben werde."

(2) Der Eid kann auch mit der Beteuerung "So wahr mir Gott helfe" geleistet werden.

(3) Gestattet ein Gesetz den Mitgliedern einer Religionsgemeinschaft, an der Stelle der Worte "ich schwöre" andere Beteuerungsformeln zu gebrauchen, so kann der Beamte, der Mitglied einer solchen Religionsgemeinschaft ist, diese Beteuerungsformel sprechen.

(4) In Fällen, in denen nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 Alt. 2 eine Verbeamtung zulässig ist oder in denen eine Ausnahme nach § 6 Abs. 5 zugelassen worden ist, kann von der Eidesleistung abgesehen werden; der Beamte hat, sofern gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, zu geloben, dass er seine Amtspflichten gewissenhaft erfüllen wird.

§ 90 Annahme von Belohnungen

Der Beamte darf, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf sein Amt nur mit Zustimmung der obersten oder der letzten obersten Dienstbehörde annehmen. Die Befugnis zur Zustimmung kann auf nachgeordnete Behörden übertragen werden.

3.3. Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder der Staatsregierung (Sächsisches Ministergesetz – SächsMinG)

§ 5 Amtverschwiegenheit, Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken

(1) Die Mitglieder der Staatsregierung sind, auch nach Beendigung ihres Amtsverhältnisses, verpflichtet, über die ihnen amtlich bekannt gewordenen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt nicht für Mitteilungen im dienstlichen Verkehr oder über Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

(2) Die Mitglieder der Staatsregierung dürfen, auch wenn sie nicht mehr im Amt sind, über solche Angelegenheiten ohne Genehmigung der Staatsregierung weder vor Gericht noch außegerichtlich aussagen oder Erklärungen abgeben.

(3) Unberührt bleibt die gesetzlich begründete Pflicht, Straftaten anzuzeigen und bei Gefährdung der freiheitlichen demokratischen Ordnung für deren Erhaltung einzutreten.

(4) Die Mitglieder der Staatsregierung dürfen, auch nach Beendigung ihres Amtsverhältnisses, Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihr Amt nur mit Zustimmung der Staatsregierung annehmen.

3.4. Dienstordnung für die Behörden des Freistaates Sachsen

Ziffer 48. Belohnungen und Geschenke

(1) Belohnungen und Geschenke (nicht nur Geld oder Sachen, sondern auch sonstige unmittelbare oder mittelbare Vorteile) für dienstliche Tätigkeiten dürfen nicht angenommen werden.

(2) Die Annahme allgemein üblicher Werbeartikel und sonstiger Aufmerksamkeiten von geringem Wert richtet sich nach der Verwaltungsvorschrift über das Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken durch die Beschäftigten des Freistaates Sachsen

3.5. Haushaltsordnung des Freistaates Sachsen (SäHO)

§ 96 Prüfungsergebnis

(1) Der Rechnungshof teilt das Prüfungsergebnis den zuständigen Stellen zur Äußerung innerhalb einer von ihm zu bestimmenden Frist mit. Von einer Mitteilung kann er absehen, wenn es sich um unerhebliche Mängel handelt oder Weiterungen oder Kosten zu erwarten sind, die nicht in angemessenem Verhältnis zu der Bedeutung der Angelegenheit stehen. Der Rechnungshof kann das Prüfungsergebnis auch anderen Stellen mitteilen, soweit er dies aus besonderen Gründen für erforderlich hält.

(2) Prüfungsergebnisse von grundsätzlicher oder erheblicher finanzieller Bedeutung teilt der Rechnungshof auch dem Staatsministerium der Finanzen und dem zuständigen Staatsministerium mit.

(3) Der Rechnungshof ist zu hören, wenn die Verwaltung Ansprüche des Staates, die in Prüfungsmitteilungen erörtert worden sind, nicht verfolgen will. Er kann auf die Anhörung verzichten.

3.6. Arbeitsrecht

3.6.1 Bundesangestelltentarifvertrag-Ost (BAT-O)

§ 6 Gelöbnis

Der Angestellte hat dem Arbeitgeber die gewissenhafte Diensterfüllung und die Wahrnehmung der Gesetze zu geloben. Das Gelöbnis wird durch Nachsprechen der folgenden Worte abgelegt und durch Handschlag bekräftigt: "Ich gelobe: Ich werde meine Dienstobliegenheiten gewissenhaft erfüllen und das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland sowie die Gesetze wahren." Über das Gelöbnis ist eine von dem Angestellten mit zu unterzeichnende Niederschrift zu fertigen.

§ 8 Allgemeine Pflichten

(1) Der Angestellte hat sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird. Er muss sich durch sein gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

(2) Der Angestellte ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. Der Angestellte hat Anordnungen, deren Ausführung - ihm erkennbar - den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen.

§ 10 Belohnungen und Geschenke

(1) Der Angestellte darf Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.

(2) Werden dem Angestellten Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

3.6.2 Manteltarifvertrag-Ost für Arbeiter (MTArb-O)

§ 7 Gelöbnis

Der Arbeiter hat dem Arbeitgeber die gewissenhafte Diensterfüllung und die Wahrung der Gesetze zu geloben. Das Gelöbnis wird durch Nachsprechen der folgenden Worte abgelegt und durch Handschlag bekräftigt:

"Ich gelobe: Ich werde meine Dienstobliegenheiten gewissenhaft erfüllen und das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland sowie die Gesetze wahren."

Über das Gelöbnis ist eine von dem Arbeiter mit zu unterzeichnende Niederschrift zu fertigen.

§ 8 Allgemeine Pflichten

(...)

(8) Der Arbeiter hat sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird. Er muss sich durch sein gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

§ 12 Belohnungen und Geschenke

(1) Der Arbeiter darf Belohnungen und Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.

(2) Werden dem Arbeiter Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

4. Exemplarische Darstellung von ausgewählten Einzelfällen an Hand von Gerichtsentscheidungen

Korruption hat für den betroffenen Mitarbeiter regelmäßig neben straf- auch disziplinarrechtliche Folgen. Bei der Annahme von Geschenken und Belohnungen für eine pflichtwidrige Handlung ist als Disziplinarmaß regelmäßig die Entfernung aus dem Dienst gerechtfertigt (Bay. VGH, ZBR 1996, 3450). Dass Kollegen und Vorgesetzte sich ebenso verhalten, führt regelmäßig zu keinem milderem Disziplinarmaß (vgl. Bay. VGH, a.a.O.).

1.)

BVerwG 1 D 88/79 (DokBer B 1981, 49): Reinigungsfirma wird durch Beamten des einfachen Dienstes höhere Arbeitsleistung bescheinigt; Annahme von dreimal 100 DM:

Entfernung aus dem Dienst. *)

2.)

OVG Lüneburg 20 OVG 5, 85: Im Hinblick auf seine Amtsstellung erhält Bauamtsleiter von Baufirma für privates Bauvorhaben 25 % Nachlass und beeinflusst pflichtwidrig Bearbeitung des eigenen Bauantrages:

Entfernung aus dem Dienst. *)

3.)

BVerwG 1 D 4/86 (DokBer B 1986, 301; DVBl 1987, 253): Technischer Fernmeldehauptsekretär nimmt als Bauführer von Baufirma 200 DM an; die Baufirma will hierdurch eine zügigere Erstellung des Rechnungsaufmaßes (Bestätigung der erbrachten Leistungen) erreichen. Wegen Milderungsgründen:

Gehaltskürzung um ein Zwanzigstel auf drei Jahre.

4.)

BVerwG 1 D 46/86 (BVerwGE 83, 228): Bauführer nimmt in drei Einzelhandlungen insgesamt 600 DM an; Milderungsgründe beim Disziplinarmaß berücksichtigt:

Dienstgradherabsetzung.

*) Entscheidung mitgeteilt bei Claussen/Janzen, Kommentar zur Bundesdisziplinarordnung, Seite 121 f.

5.)

BVerwG 1 D 140/87 (DokBer B 1988, 315; BVerwGE 86, 74; DVBl 1989, 204; DÖV 1989, 167; DÖD 1989, 261): Fernmeldeamtmannt nimmt als Bauführer Geld an, das er an Postsportverein weiterleitet:

Dienstgradherabsetzung.

6.)

BVerwG 1 D 69/88 (DokBer B 1989,315; DVBl 1990, 259; NVwZ 1990, 373; DÖD 1990, 268): Bauführer nimmt insgesamt 700 DM von Bauunternehmer an:

Entfernung aus dem Dienst.

7.)

BVerwG 1 D 61/92 (DokBer B 1994, 93): Für die Vergabe von Bauaufträgen zuständiger Beamter des gehobenen Dienstes nimmt Geld von Baufirma an und berücksichtigt diese bei Ausschreibung: **Entfernung aus dem Dienst.**

8.)

BVerwG 2 WD 6/94 (BVerwGE 103, 143; DokBer B 1995,63): Soldat der Bundeswehr befiehlt in Kenntnis entgegenstehender Vorschriften Beschaffung von Material:

Beförderungsverbot.

9.)

BVerwG 1 D 38/95 (NVwZ 1997, 588): Leiter einer für die Vergabe von Aufträgen an Privatfirmen zuständigen Behörde fordert von diesen schriftlich Geschenke für Tombola der Dienststelle:

Gehaltskürzung um ein 20stel auf vier Jahre.

10.)

BVerwG 1 D 76/95 (DokBer B 1997, 89; BVerwGE 113, 4; NVwZ 1997,589; DÖV 1997, 341; DÖD 1997, 230): Ruhestandsbeamter erhält als ehemaliger Vorgesetzter Zuwendungen, indem ihm ein ehemals Untergebener Gebrauchtwagen erheblich unter Wert verschafft:

Als aktiver Beamter Dienstgradherabsetzung, da Ruhestandsbeamter Ruhegehaltskürzung um ein 20stel auf fünf Jahre.

11.)

BVerwG 1 D 9/96: Beamter der Deutschen Bundesbahn bezahlt bewusst an Speditionsfirma für angeblich geleistete Ladedienste rund 130.000 DM zuviel:

Entfernung aus dem Dienst.

12.)

Beschluss BVerwG 1 DB 14/97: Beamter nimmt von Reinigungsfirma Bargeld an und erteilt dieser im Ergebnis zutreffend Zuschlag:

Dienstgradherabsetzung oder Entfernung aus dem Dienst.

13.)

BVerwG 1 D 23/97 (DokBer B 1998, 317; BVerwGE 113,229; NVwZ 1999, 658; DÖV 1999, 115; DÖD 1999, 203): Kriminalbeamter nutzt privat von Firma X zur Verfügung gestellten Pkw unentgeltlich:

an sich **Dienstgradherabsetzung**, wegen Milderungsgründen **Gehaltskürzung auf höchstzulässige Dauer (fünf Jahre)**.

14.)

BVerwG 1 D 32/91 (NVwZ 1993, 1191): Für besonders begehrte Sondermarken nimmt Postbeamter „Belohnung“ ungefähr in Höhe des Briefmarkenwertes an; Milderungsgrund: bestehende rechtswidrige Praxis:

Dienstgradherabsetzung auf Eingangsamt.

15.)

BVerwG 1 D 1/98: Bundesbahnbeamter des höheren Dienstes gibt Grundstückspläne und Nutzungsmöglichkeiten an sog. Projektentwickler weiter. Hierfür erhielt der Beamte insgesamt 14.000 DM: wegen Milderungsgründen

Dienstgradherabsetzung

Anmerkung:

Der Verhaltenskodex gegen Korruption wurde von der "AG Antikorrupcion" bestehend aus Vertretern aller Ressorts erarbeitet.