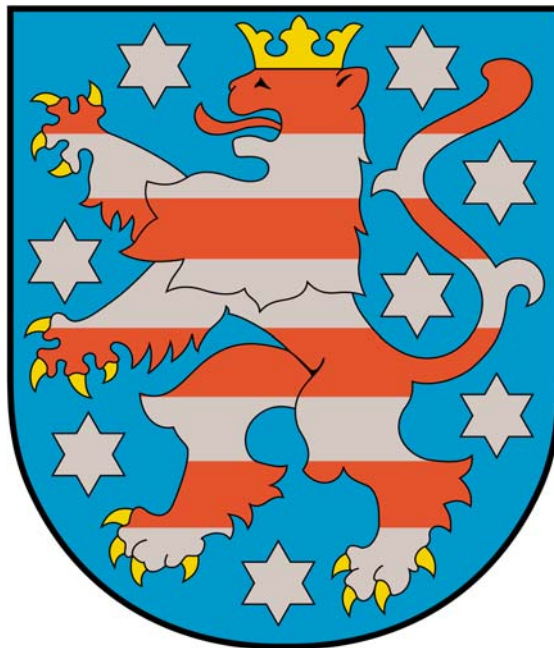


Richtlinie
zur
Korruptionsbekämpfung
in der öffentlichen Verwaltung
des Freistaates Thüringen

vom 08.10.2002



Inhaltsübersicht

Vorbemerkungen

1. Ziele
2. Einheitliche Anwendung der Richtlinie
3. Leitstelle Innenrevision der Landesregierung
4. Kontrollinstanzen zur Korruptionsbekämpfung
5. Antikorruptionsbeauftragter (AKB)
6. Unrechtsgehalt
7. Verbot der Annahme von Belohnungen oder Geschenken
8. Korruptionsgefährdete Bereiche
9. Vorgehen bei Auftreten eines Korruptionsverdacht
10. Sensibilisierung für Korruptionsgefahren
11. Dienst- und Fachaufsicht
12. Mehr-Augen-Prinzip
13. Rotation von Personal
14. Genehmigungen und Einschränkungen von Nebentätigkeiten
15. Sponsoring
16. Verpflichtung von Auftragnehmern nach dem Verpflichtungsgesetz
17. Zuwendungsempfänger
18. Gleichstellungsbestimmungen
19. In-Kraft-Treten

Vorbemerkungen

Die selbstlose, uneigennützig und auf keinen persönlichen Vorteil bedachte Führung der Dienstgeschäfte ist eine der Grundlagen eines am Gemeinwohl ausgerichteten öffentlichen Dienstes. Beschäftigte, die in Bezug auf ihr Amt oder ihre dienstliche Stellung Geschenke und Belohnungen oder sonstige Vorteile annehmen, gefährden – unabhängig von der strafrechtlichen Relevanz ihres Verhaltens – das Vertrauen der Allgemeinheit und ihrer Behörde in ihre Zuverlässigkeit und schaden dem Ansehen des gesamten öffentlichen Dienstes. Sie erwecken zugleich den Verdacht, für Amtshandlungen allgemein käuflich zu sein und sich bei ihren Dienstgeschäften nicht ausschließlich an sachlichen Erwägungen zu orientieren, sondern sich auch von der Rücksicht auf die ihnen zugesagten, gewährten oder von ihnen geforderten Vorteile leiten zu lassen. Solche Verhaltensweisen darf es im Interesse einer sachlich orientierten, der Verfassung und dem Gesetz verpflichteten Verwaltung nicht geben.

Im geltenden Recht ist der Begriff „Korruption“ nicht verbindlich definiert. Der Kern der sogenannten Korruption ist jedoch in verschiedenen Straftatbeständen sanktioniert.

Nach der Definition der kriminalistisch-kriminologischen Forschungsgruppe des Bundeskriminalamtes ist **Korruption**:

„Der Missbrauch eines öffentlichen Amtes, einer Funktion in der Wirtschaft oder eines politischen Mandats zugunsten eines anderen, begangen auf dessen Veranlassung oder aus Eigeninitiative zur Erlangung eines Vorteils für sich oder einen Dritten mit Eintritt oder in Erwartung des Eintritts eines Schadens oder Nachteils für die Allgemeinheit (in amtlicher oder politischer Funktion) oder für ein Unternehmen (in wirtschaftlicher Funktion).“

Die Korruption kennt nicht den Begriff des „Opfers“.

Bei den „Gebern“ spricht man von „Korumpierenden“ und bei den „Nehmern“ von „Korruptierten“. Geschädigt wird in der Regel der „Staat“, d.h. die Allgemeinheit, durch „verdeckte“, in den Leistungsumfang eingearbeitete höhere Kosten, die von den Steuerzahlern zu zahlen sind.

Die nachfolgenden Regelungen dienen dem Schutz des öffentlichen Dienstes, aber auch dem Schutz der Mitarbeiter.

1. Ziele

Die Richtlinie soll dazu dienen, der Korruption wirkungsvoll vorzubeugen, korruptive Praktiken aufzudecken und zu ahnden. Dies soll durch ein breit angelegtes, ineinander greifendes Bündel von Maßnahmen mit den Elementen Prävention, Kontrolle und Repression erreicht werden.

Die Maßnahmen werden in dieser gemeinsamen Richtlinie aller Geschäftsbereiche zur Vermeidung und Bekämpfung von Korruption zusammengefasst, damit die verschiedensten Aspekte der Korruptionsvorbeugung und –bekämpfung für alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes besser überschaubar sind.

Bestandteil dieser Richtlinie sind auch Hinweise zu selbstverständlichen, aber in der täglichen Praxis und im Bewusstsein vielfach in den Hintergrund gerückten Punkten. Die Vorgesetzten sollen für die notwendige Aufklärung und Sensibilisierung über die Korruptionsgefahren in die Verantwortung genommen und verpflichtet werden, das Problem in der Aus- und Fortbildung, bei Gesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, in Dienstversammlungen, im Zusammenhang mit der Ablegung des Dienstes ab offensiv anzusprechen.

Vorgaben und Erläuterungen zur Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsicht werden als unverzichtbar erachtet.

Ein kooperativer Führungsstil darf nicht missverstanden werden als Führung ohne Kontrolle. Gezielte Kontrollmechanismen, die einem modernen Verwaltungsmanagement entsprechen und den Bedürfnissen verantwortungsbereiter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung tragen, sind zu entwickeln.

Der Inhalt der Richtlinie soll den Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Richtschnur, Handlungsanleitung und Hilfestellung sein, um behörden- und fachspezifisch die notwendigen Maßnahmen zur Korruptionsprävention und –bekämpfung treffen zu können.

2. Einheitliche Anwendung der Richtlinie

Die Richtlinie gilt für alle Behörden, Einrichtungen, Betriebe und Unternehmen des Freistaates sowie der seiner Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Dem Thüringer Landtag und dem Thüringer Rechnungshof wird die Anwendung dieser Richtlinie empfohlen.

Für Gerichte und Staatsanwaltschaften gilt sie, soweit sie Verwaltungsaufgaben wahrnehmen.

Für die der Aufsicht des Landes unterstehenden Gebietskörperschaften stellt die Richtlinie eine Empfehlung dar.

Den jeweiligen organisatorischen und fachlichen Besonderheiten ist Rechnung zu tragen.

In allen betroffenen Behörden etc. sollen die besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebiete festgestellt werden. Für die besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebiete ist die Durchführung von Risikoanalysen zu prüfen. Die Arbeitsabläufe sind ggf. nach den Ergebnissen der Risikoanalyse zu ändern.

Soweit der Begriff „Behörde“ verwendet wird, gilt er für alle in dieser Richtlinie angesprochenen Institutionen.

3. Leitstelle Innenrevision der Landesregierung

Auf Beschluss des Kabinetts wurde die zentrale Leitstelle Innenrevision der Landesregierung zur Korruptionsbekämpfung in der öffentlichen Verwaltung des Freistaates Thüringen als eigenständige Organisationseinheit im Geschäftsbereich des Thüringer Innenministeriums errichtet.

Die Leitstelle ist die zentrale Melde- und Informationsstelle der Behörden im Freistaat Thüringen für die Korruptionsbekämpfung.

Die Leitstelle ist nicht nur eine Ansprechstelle für Behördenmitarbeiter, sondern auch für Bürgerinnen und Bürger bei Korruptionshinweisen. Sie prüft die Hinweise auf Stichhaltigkeit und leitet sie, soweit sie nicht offensichtlich unbegründet sind, an den Antikorruptionsbeauftragten in dem jeweiligen Geschäftsbereich weiter. Sie nimmt auch Aufgaben der Aus- und Fortbildung von Mitarbeitern zur Korruptionsprävention, insbesondere der Antikorruptionsbeauftragten wahr.

Der Leiter der Leitstelle „Innenrevision“ ist zugleich der Antikorruptionsbeauftragte des Thüringer Innenministeriums.

4. Kontrollinstanzen zur Korruptionsbekämpfung

Bei allen obersten Landesbehörden ist zur Korruptionsbekämpfung ein Antikorruptionsbeauftragter (AKB) zu bestellen. Besteht eine Innenrevision, so kann dieser die Aufgabe des AKB übertragen werden. Bei allen anderen Behörden können nach deren Zuschnitt und nach dem Umfang der Aufgabenbereiche – soweit noch nicht geschehen – als dezentrale Kontrollinstanzen ein Antikorruptionsbeauftragter (AKB) bestellt bzw. eine Innenrevision zur Korruptionsbekämpfung mittels eines Organisationserlasses/-verfügung eingerichtet werden; soweit dies nicht geschieht, ist für Angelegenheiten der Korruptionsbekämpfung der Antikorruptionsbeauftragte der obersten Landesbehörde zuständig.

Die Einrichtung von weiteren Kontrollinstanzen (AKB/Innenrevision) in nachgeordneten Behörden ist um so eher geboten, je korruptionsgefährdeter ein Behördenbereich ist.

5. Antikorruptionsbeauftragter (AKB)

Der AKB wird vom jeweiligen Behördenleiter bestellt und abberufen; ein Vertreter soll bestellt werden. Der AKB hat bei der Hausleitung ein unmittelbares Vortragsrecht. Die Aufgabe des AKB ist die Unterstützung der Behördenleitung in ihrer Steuerungs- und Entscheidungsfunktion sowie die Verhütung und Aufdeckung von Korruptionsfällen. Er ist mit seiner Aufgabe im Geschäftsverteilungsplan gesondert auszuweisen.

Auf Ersuchen des Leiters der Leitstelle Innenrevision hat der AKB diesem Auskunft zu erteilen; hierüber unterrichtet der AKB seinen Behördenleiter.

Zum AKB soll nur bestellt werden, wer mindestens die Befähigung der Laufbahn des gehobenen Dienstes oder eine vergleichbare Ausbildung sowie eine langjährige Berufserfahrung, verbunden mit einer großen Verwendungsbreite im öffentlichen Dienst, besitzt, und dessen sonstige dienstliche Aufgaben mit dem Amt des AKB vereinbar sind.

Seine Prüfungen haben neben einer kontrollierenden vornehmlich eine unterstützende, beratende sowie präventive Funktion.

Bei der Prüfung und Wertung von Sachverhalten ist der AKB unabhängig und unterliegt hinsichtlich Art und Umfang der Prüfungsaufgaben grundsätzlich unmittelbar den Weisungen des Behördenleiters. Prüfungsaufträge sollen vom Behördenleiter grundsätzlich schriftlich erteilt werden.

Der AKB hat im Geschäftsbereich seiner Behörde ein uneingeschränktes Akteneinsichts- und Informationsrecht.

Insbesondere der Beauftragte des Haushalts sowie die Leiter von größeren Organisationseinheiten können dem Behördenleiter Prüfvorschläge unterbreiten.

Der AKB nimmt Hinweise von Beschäftigten auf Schwachstellen entgegen und legt diese ebenso, wie eigene Erkenntnisse dem Behördenleiter als Prüfhinweis vor, im Falle einer obersten Landesbehörde, dem Minister oder dem Staatssekretär.

6. Unrechtsgehalt

6.1 Strafrechtlicher Unrechtsgehalt

Unter Korruption werden diejenigen Verhaltensweisen verstanden, bei denen Amtsträger ihre Position und die ihnen übertragenen Befugnisse dazu ausnutzen, sich oder Dritten materielle oder immaterielle Vorteile zu verschaffen.

Mit der Korruption im engeren Sinne befassen sich zunächst die Straftatbestände der Vorteilsannahme (§ 331 Strafgesetzbuch [StGB]) und der Bestechlichkeit (§ 332 StGB). Bedienstete, die für eine in Zusammenhang mit dem Amt stehende, an sich nicht pflichtwidrige Handlung einen Vorteil annehmen, fordern oder sich versprechen lassen oder einem Dritten einen Vorteil verschaffen, machen sich strafrechtlich der Vorteilsannahme schuldig, die nach § 331 StGB mit Geldstrafe oder mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren bestraft wird. Enthält die Handlung, für die ein Vorteil angenommen, gefordert oder versprochen wird, eine Verletzung der Dienstpflichten, so ist der Tatbestand der Bestechlichkeit gegeben, für die § 332 StGB eine Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren und in besonders schweren Fällen eine Freiheitsstrafe bis zu zehn Jahren (§ 335 StGB) androht; bereits der Versuch ist strafbar.

Diese Delikte werden oft von weiteren Straftaten begleitet:

- Verwertung fremder Geheimnisse (§ 204 StGB),
- Betrug (§ 263 StGB),
- Subventionsbetrug (§ 264 StGB),
- Untreue (§ 266 StGB),
- Strafvereitelung im Amt (§ 258 a StGB),
- Urkundenfälschung (§ 267 StGB),
- Falschbeurkundung im Amt (§ 348 StGB),
- Verletzung des Dienstgeheimnisses und einer besonderen Geheimhaltungspflicht (§ 353 b StGB) und
- Verleitung eines Untergebenen zu einer Straftat (§ 357 StGB).

Neben der Verhängung von Geld- oder Freiheitsstrafen sind weitere Rechtsfolgen gesetzlich vorgesehen, z. B. der

- Verlust der Amtsfähigkeit (§ 358 StGB) und der
- Verfall des aus der rechtswidrigen Tat Erlangten zugunsten des Staates (§§ 73 ff. StGB)

6.2 Dienstrechtlicher Unrechtsgehalt

Die genannten Straftaten stellen regelmäßig zugleich schwere Dienstpflichtverletzungen dar. Darüber hinaus müssen aber auch die durch das Strafrecht nicht erfassten Verhaltensweisen, welche sich als eine pflichtwidrige Fehlsteuerung des Verwaltungshandelns aus Eigennutz darstellen, als Dienstpflichtverletzungen gewertet werden. Die Dienstpflichtverletzungen in diesem Bereich führen bei Beamten im Regelfall zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens mit dem möglichen Ergebnis der Entfernung aus dem Dienst, bei Angestellten sowie bei Arbeitern können arbeitsrechtliche Sanktionen bis zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses ergriffen werden.

7. Verbot der Annahme von Belohnungen oder Geschenken

Das Nähere ist in der Verwaltungsvorschrift über das „Verbot der Annahme von Belohnungen oder Geschenken durch die Bediensteten des Freistaates Thüringen“ geregelt und zu beachten.

8. Korruptionsgefährdete Bereiche

Gefährdet durch unrechtmäßige oder unlautere Einflüsse sind insbesondere alle Bereiche, die

- an Ausschreibungs- und Vergabeverfahren beteiligt sind,
- Fördermittel bewilligen,
- über Genehmigungen, Gebote und Verbote entscheiden,
- Abgaben, Gebühren etc. festsetzen oder erheben,
- Kontrolltätigkeiten ausüben.

9. Vorgehen bei Auftreten eines Korruptionsverdachts

9.1 Korruptions-Indikatoren

Bestimmte Indikatoren können Warnsignale im Hinblick auf Korruptionsgefährdung sein, z. B. wenn sie stark ausgeprägt sind oder häufiger in Kombination mit anderen auftreten. Für sich alleine betrachtet haben sie nur eine geringe Aussagekraft und lassen nicht zwangsläufig auf ein Fehlverhalten schließen.

Im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht haben die Vorgesetzten den für eine Korruption sprechenden Indikatoren nachzugehen. Ermittlungen der Strafverfolgungsbehörden dürfen dadurch nicht behindert oder gefährdet werden.

Die vielfältigen Erscheinungsformen der Korruption führen dazu, dass Indikatorenkataloge, wie im Folgenden beispielhaft dargestellt, nicht den Anspruch auf Vollständigkeit erheben und in unterschiedlichen Gefährdungsbereichen voneinander abweichen können.

Personenbezogene Indikatoren:

- persönliche Probleme (Sucht, Überschuldung, Frustration, etc.),
- Geltungssucht,

- Jobdenken, mangelnde Identifikation mit der Aufgabe,
- gezielte Umgehung von Kontrollen, von erforderlichen behördeninternen Beteiligungen und/oder des Dienstweges; Abschottung einzelner Aufgabengebiete,
- Inanspruchnahme von betrieblichen Einrichtungen, Freizeitanlagen, Ferienwohnungen oder, soweit nicht fachlich geboten, Veranstaltungen des Antragstellers/Bieters,
- unerklärlich hoher Lebensstandard,
- persönliche Kontakte zu Antragstellern und Bietern im Rahmen einer Nebentätigkeit, eines Berater- oder Gutachtervertrages, einer Kapitalbeteiligung, etc.
- ständige Unabkömmlichkeit,
- Mißbrauch des Ermessensspielraums,
- auffällig divergierende Bearbeitungszeiten von Vorgängen,
- Präsenz in der Dienststelle zu ungewöhnlichen Zeiten – ohne nachvollziehbaren dienstlichen Anlass.

Systembezogene Indikatoren:

- sehr große Aufgabenkonzentration auf eine Person,
- unzureichende Kontrollen, sehr schwach ausgeprägte Dienst- und Fachaufsicht,
- große unkontrollierte Entscheidungsspielräume,
- schwer verständliche Vorschriften.

Passive Indikatoren:

- reibungsloser Verwaltungsablauf in Bereichen, in denen typischerweise mit Konflikten zu rechnen ist, d.h. Ausbleiben von Bürgerbeschwerden, obwohl mit Widerspruch zu rechnen wäre,
- Ausbleiben von behördlichen (Re-) Aktionen.

9.2 Meldung eines Korruptionsverdachts

Jeder Mitarbeiter hat die dienstliche Verpflichtung, bei konkretem Korruptionsverdacht unverzüglich den Behördenleiter und den Antikorruptionsbeauftragten in seiner Behörde zu unterrichten. Eine Unterrichtung des Behördenleiters unterbleibt, wenn gegen den Behördenleiter selbst ein Verdacht besteht. Darüber hinaus kann sich jeder Mitarbeiter beim Vorliegen eines konkreten Verdachts – auch ohne Einhaltung des Dienstweges – an den Antikorruptionsbeauftragten bzw. den Leiter der Leitstelle Innenrevision der Landesregierung wenden.

Gehen Hinweise auf einen Korruptionsverdacht direkt beim Antikorruptionsbeauftragten der jeweiligen Behörde ein, so unterrichtet dieser grundsätzlich den Behördenleiter. Eine Mitteilung des Antikorruptionsbeauftragten an den Behördenleiter unterbleibt, wenn gegen den Behördenleiter selbst ein Verdacht besteht bzw. geäußert wird. Bei Gefahr im Verzuge, oder wenn der Behördenleiter in Korruptionsverdacht steht, leitet der AKB die erforderlichen Untersuchungen selbständig ein.

Soweit Geheimnisträger in Verdacht geraten, hat der Behördenleiter bzw. der Antikorruptionsbeauftragte den Geheimschutzbeauftragten zu informieren.

Wenn sich tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer strafbaren Handlung ergeben, unterrichtet der Behördenleiter oder, soweit dieser selbst betroffen ist, dessen Dienstvorgesetzter die Strafverfolgungsbehörden. Bloße Vermutungen reichen für die Begründung eines Anfangsverdachts nicht aus.

Die Strafverfolgungsbehörden sind in ihrer Ermittlungsarbeit zu unterstützen. Die Ermittlungen dürfen nicht durch die eigenen Maßnahmen der Behörden gefährdet werden.

Über das Bekanntwerden eines Korruptionsverdachts unterrichtet der Antikorruptionsbeauftragte der Behörde bzw. der Behördenleiter unverzüglich schriftlich über den Antikorruptionsbeauftragten der obersten Landesbehörde den Leiter der Leitstelle Innenrevision der Landesregierung. Er kann im Einvernehmen mit dem betroffenen Geschäftsbereich an der Aufklärung des Korruptionsverdachts mitwirken.

9.3 Disziplinarische und arbeitsrechtliche Maßnahmen

Gegen einen betroffenen Beamten sind umgehend die notwendigen disziplinarischen Maßnahmen einzuleiten. Es ist die vorläufige Enthebung vom Dienst im Rahmen eines Disziplinarverfahrens möglich; bei Angestellten und Arbeitern ist zu prüfen, ob arbeitsrechtliche Sanktionen bis zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu ergreifen sind. Erforderlichenfalls ist eine Abstimmung mit der Staatsanwaltschaft herbeizuführen.

9.4 Innerbehördliche Maßnahmen zur Schadensbegrenzung

Die zuständigen Dienstvorgesetzten haben in Korruptionsfällen umgehend die zur Vermeidung eines drohenden Schadens erforderlichen organisatorischen und dienstlichen Maßnahmen einzuleiten. Erforderlichenfalls ist auch insoweit eine Abstimmung mit der Staatsanwaltschaft herbeizuführen. Die rechtzeitige Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsleistungen ist sicherzustellen.

9.5 Überprüfung der Organisationsstruktur

Im Falle des Auftretens von Korruption soll die Organisationsstruktur überprüft, eventuelle Organisations- und Führungsdefizite sichtbar gemacht und möglichst beseitigt werden.

10. Sensibilisierung für Korruptionsgefahren

Das Verantwortungsbewusstsein der Bediensteten ist im Hinblick auf Korruption in allen Ebenen der öffentlichen Verwaltung zu schärfen.

Folgende Maßnahmen sind von Bedeutung:

10.1 Diensteid / Gelöbnis

Bei der Ablegung des Dienstoides bzw. Gelöbnisses, sind die Bediensteten über den Unrechtsgehalt der Korruption und ihre dienst- und strafrechtlichen Folgen zu belehren. Die Belehrung ist schriftlich zu bestätigen.

10.2 Ausbildung

Die Korruptionsgefahr in der öffentlichen Verwaltung und ihre Bekämpfung sowie die Rechtsfolgen für die Beschäftigten sind im Rahmen der Aus- und Fortbildung angemessen zu behandeln.

10.3 Schulungen

Die Sensibilisierung der Bediensteten soll im Wege von Schulungen durch Führungskräfte unterstützt werden. In besonders korruptionsgefährdeten Bereichen sind solche Schulungen regelmäßig durchzuführen; das für das öffentliche Dienstrecht zuständige Ministerium wird darüber hinaus Seminare anbieten, die von besonders qualifizierten Führungskräften durchgeführt werden.

10.4 Mitarbeitergespräche

Im Rahmen von Mitarbeitergesprächen ist auf die Gefahren der Korruption nachdrücklich hinzuweisen.

10.5 Dienstbesprechungen

In Dienstbesprechungen sind das Erscheinungsbild der Korruption und die sich daraus ergebenden Konsequenzen regelmäßig darzustellen.

10.6 Vorbilder

Vorgesetzte müssen ihrer Vorbildfunktion gerade im Hinblick auf die Gefahren der Korruption in der öffentlichen Verwaltung im besonderen Maße gerecht werden.

11. Dienst- und Fachaufsicht

Zum Zwecke der Bekämpfung der Korruption ist eine effektive Dienst- und Fachaufsicht durch geeignete Informationsverfahren sowie durch ausreichende Kontrollmaßnahmen geboten. Besondere Aufmerksamkeit ist den Organisationen zu widmen, in denen Fachwissen auf wenige Amtsträger konzentriert ist oder in denen unzureichende Kontrollstrukturen herrschen (fehlende Kontrollmöglichkeiten, unzureichende fachliche Spezialisierung der Kontrollinstanz). In den korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten/Bereichen sind unter anderem folgende Maßnahmen erforderlich:

- sachgerechte Auswahl und umfassende Fortbildung der Führungskräfte,
- eindeutige Zuständigkeitsregelungen, Berichtswesen, IT-gestützte Vorgangskontrolle, regelmäßige und durch Anlass unabhängige Kontrollen der Aktenführung sowie der Qualität und Nachvollziehbarkeit der Entscheidungsbegründungen und der internen Vermerke,
- in Einzelfällen Anordnung von Vorlagepflichten nach den Regelungen in der jeweiligen Geschäftsordnung der Behörde und Überprüfung ihrer Einhaltung.

Durch den Einsatz der Elektronischen Datenverarbeitung ist das Kontrollsystem soweit wie möglich zu rationalisieren und zu objektivieren.

12. Mehr-Augen-Prinzip

In den korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten/Bereichen ist das „Mehr-Augen-Prinzip“ durch Beteiligung mehrerer qualifizierter Beschäftigter oder Organisationseinheiten im Wege der Mitprüfung sicherzustellen. Sofern dem Rechtsvorschriften oder unüberwindliche praktische Schwierigkeiten entgegenstehen, kann die Mitprüfung auf Stichproben beschränkt werden, oder es sind zum Ausgleich andere Maßnahmen der Korruptionsvorsorge (z. B. eine intensivere Dienst- und Fachaufsicht) vorzusehen.

Zudem ist für Transparenz der Entscheidungsfindung zu sorgen (z. B. durch eindeutige Zuständigkeitsregelung, Berichtswesen, IT-gestützte Vorgangskontrolle, genaue und vollständige Dokumentation durch Protokolle, Vermerke, Berichte, ordnungsgemäße Aktenführung).

13. Rotation von Personal

13.1 Zielsetzung

Lang andauernde dienstliche Verbindungen zu Dritten begünstigen ein Klima, in dem sich Korruption entfalten kann. Durch die Begrenzung der Verwendungszeiten in korruptionsgefährdeten Bereichen soll erreicht werden, dass sich keine engeren, persönlichen Beziehungen und gegenseitige Abhängigkeiten zwischen Verwaltungsangehörigen und Dritten entwickeln.

13.2 Festlegung von konkreten Verwendungszeiten

Für Dienstposten, die einer besonderen Korruptionsgefahr unterliegen, soll ein Personalkonzept entwickelt werden, in dem - soweit möglich - jeweils Verwendungszeiten (möglichst nicht länger als vier Jahre) festgelegt sind, nach deren Ablauf die Bediensteten eine neue Aufgabe erhalten.

13.3 Überschreiten der Verwendungszeiten

Sofern die festgelegten Verwendungszeiten im Einzelfall aus sachlichen Gründen überschritten werden, sind diese Gründe aktenkundig zu machen. Für eine besonders ausgeprägte Dienstaufsicht ist Sorge zu tragen.

14. Genehmigungen und Einschränkungen von Nebentätigkeiten

Bei der Erteilung von Nebentätigkeitsgenehmigungen ist ein strenger Maßstab anzulegen; § 67 ThürBG ist zu beachten.

Wird eine Genehmigung erteilt, soll auf die möglichen dienst- und strafrechtlichen Konsequenzen im Falle einer Interessenverquickung hingewiesen werden.

15. Sponsoring

Unter Sponsoring versteht man im Allgemeinen die Zuwendung von Finanzmitteln, Sach- und/oder Dienstleistungen durch Private (Sponsoren) an eine Einzelperson, eine Gruppe von Personen, eine Organisation oder Institution (Gesponserte), mit der unternehmensbezogene, vertraglich vereinbarte Gegenleistungen im Bereich der Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit verbunden sind.

Leistungen eines Sponsors beruhen häufig auf einer vertraglichen Vereinbarung zwischen dem Sponsor und dem Empfänger der Leistung (Sponsoring-Vertrag / Sponsorship), in der Art und Umfang der Leistungen des Sponsors und des Empfängers geregelt sind.

Je nach Art und Umfang kann Sponsoring eine wirtschaftliche Tätigkeit darstellen, die der Körperschafts-, Gewerbe- und Umsatzsteuerpflicht unterliegt.

Die öffentliche Verwaltung darf sich nicht unbeschränkt dem Sponsoring öffnen. In manchen Bereichen (z. B. Polizei/Justiz) wird Sponsoring nur sehr zurückhaltend oder gar nicht stattfinden können. Sponsoring kann aber in geeigneten Fällen zur Erreichung von Verwaltungszielen beitragen. Mit dem Sponsoring dürfen keine rechtswidrigen Ziele verfolgt werden. Sponsoring muss mit dem Verwaltungszweck vereinbar sein.

Bei der Anwendung von Sponsoring sind daher folgende Leitlinien zu beachten:

- Sponsoring muss für die Öffentlichkeit erkennbar sein. Eine vollständige Transparenz des Umfangs, der Art von Sponsoring und der Sponsoren ist zur Vermeidung der Befangenheit der öffentlichen Hand unentbehrlich.
- Es darf nicht der Eindruck entstehen, die Behörden oder ihre Beschäftigten ließen sich bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben oder bei der Vergabe öffentlicher Aufträge von den Interessen des Sponsors leiten.
- Sponsoringvereinbarungen (Verträge) bedürfen der Schriftform.
- In Sponsoringverträgen sollen die Leistungen und Gegenleistungen genau bestimmt sein. Es ist auszuschließen, dass der Sponsor Vorgaben für die Erledigung der öffentlichen Aufgaben macht oder sonst hierauf Einfluss nimmt (Regelung zur Wahrung der Objektivität und Neutralität der öffentlichen Verwaltung). Aufgrund des Gleichwertigkeitsprinzips müssen Leistung und Gegenleistung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.
- Der Sponsoringvertrag unterliegt dem Zustimmungsvorbehalt der jeweils obersten Landesbehörde des Geschäftsbereichs. Diese kann die Befugnis delegieren.
- Liegen mehrere Angebote für Sponsoring vor, ist bei der Auswahlentscheidung auf Neutralität und regelmäßigen Wechsel des Sponsors zu achten.
- Sollen die Sponsorleistungen einem bestimmten oder einer konkreten Mehrzahl von Beschäftigten zugute kommen, sind die Vorschriften zum Verbot der Annahme von Belohnungen oder Geschenken zu beachten.
- Das Trennungsprinzip erfordert, dass zwischen der Sponsorenleistung und etwaigen Umsatzgeschäften der Behörde oder Einrichtung mit dem Sponsor klar getrennt wird. Sponsorengelder dürfen nicht angenommen werden, wenn damit Einfluss auf Entscheidungen jeglicher Art der Behörde (z.B. auf dem Beschaffungs-, Genehmigungssektor) genommen werden soll.

Bei der Entscheidung, ob Sponsoring im Einzelfall vertretbar ist, sind folgende weitere Aspekte zu berücksichtigen:

- Im Zusammenhang mit Sponsoring dürfen keine Zusatzausgaben entstehen, die dem Willen des Haushaltsgesetzgebers zuwiderlaufen.

- Wenn der Sponsor seine Leistungen als Betriebsausgaben steuerlich geltend machen kann, finanzieren letztlich alle staatlichen Ebenen über Steuermindereinnahmen die gesponserten Leistungen mit.

16. Verpflichtung von Auftragnehmern nach dem Verpflichtungsgesetz

Wirken private Unternehmen bei der Ausführung von Aufgaben der öffentlichen Hand mit, sind die einzelnen Beschäftigten dieser Unternehmen – soweit erforderlich – nach § 1 Absatz 1 des Verpflichtungsgesetzes auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer Obliegenheiten aus dem Auftrag zu verpflichten. Ihnen ist ein Abdruck der Verwaltungsvorschrift zum Verbot der Annahme von Belohnungen oder Geschenken gegen Empfangsbekanntnis auszuhändigen.

17. Zuwendungsempfänger

Geben Dienststellen des Landes Thüringen Zuwendungen für institutionelle Förderung an Stellen außerhalb der Landesverwaltung, verpflichten sie den Zuwendungsempfänger zur Anwendung dieser Richtlinie, wenn sie dem Zuwendungsempfänger nach den VV zu § 44 ThürLHO die Anwendung der VOL und VOB aufgeben.

18. Gleichstellungsbestimmungen

Die in dieser Richtlinie verwendeten Status- und Funktionsbezeichnungen gelten für Männer und Frauen.

19. In-Kraft-Treten

Diese Richtlinie tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Erfurt, 08.10.2002

Dr. Bernhard Vogel

Ministerpräsident

In-Kraft-Treten am 22.10.2002
Veröffentlicht am 21.10.2002
Quelle: Thüringer Staatsanzeiger Nr. 42/2002, S. 2540

Thüringer Innenministerium
Leitstelle „Innenrevision“
der Landesregierung
Az.: 1186.00/02