

Anhang

Verhaltenskodex gegen Korruption

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

Anlage 2 (zu Nr. 3 VV-Kor)

Verfahrensregelungen zum Gefährdungsatlas

1. Grundsatz

Alle Dienststellen des Landes sind gehalten, für ihren Bereich einen Gefährdungsatlas zu erstellen. Dieser Gefährdungsatlas soll verdeutlichen, welche Tätigkeiten innerhalb der öffentlichen Verwaltung wegen ihrer gesteigerten Korruptionsgefährdung besondere Sicherungsmaßnahmen erfordern.

Zwar ist davon auszugehen, dass in nahezu allen Arbeitsbereichen Korruption denkbar und möglich ist, z. B. wenn

- Aufträge vergeben oder Verträge abgeschlossen werden,
- über Konzessionen, Auflagen und Genehmigungen entschieden wird,
- Abgaben, Gebühren usw. festgesetzt und erhoben werden,
- öffentliche Fördermittel und Zuschüsse gewährt werden,
- Kontrollen und Aufsichtstätigkeiten durchgeführt werden sowie
- Vorgänge mit vertraulichen Informationen, die für Dritte von besonderer Bedeutung sein können, bearbeitet werden.

Dennoch sollen in den Gefährdungsatlas nur die Arbeitsplätze aufgenommen werden, die einer gesteigerten Korruptionsgefährdung ausgesetzt sind. Nur für diese Arbeitsplätze ist eine Risikoanalyse durchzuführen und den erkannten Sicherungslücken ist durch unverzügliche Maßnahmen zu begegnen.

Zur Erstellung des Gefährdungsatlasses sind die Arbeitsabläufe eines jeden Arbeitsplatzes dahin zu überprüfen, ob eine gesteigerte Korruptionsgefährdung zu bejahen ist. Dies wird der Fall sein, wenn eine der Fragestellungen in Nr. 2 mit „ja“ zu beantworten ist.

Ist danach von einer gesteigerten Korruptionsgefährdung auszugehen, so ist eine Analyse der auf den konkreten Arbeitsplatz bezogenen Korruptionsgefährdung einschließlich der Wirksamkeit vorhandener Sicherungen (Risikoanalyse gemäß Nr. 3) vorzunehmen. Erkannten Sicherungslücken ist unverzüglich zu begegnen.

Eine Zusammenstellung der gesteigert korruptionsgefährdeten Arbeitsplätze und die Ergebnisse der Überprüfungen nach den Nrn. 2 und 3 werden zusammengefasst und bilden zusammen mit einer Gesamtübersicht den Gefährdungsatlas einer Behörde.

Die Bewertungen sind in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und zu korrigieren. Findet ein personeller Wechsel auf dem Arbeitsplatz statt, so ist eine neue Bewertung vorzunehmen.

2. Feststellung der gesteigerten Korruptionsgefährdung

- | | | |
|---|----|------|
| 2.1 Werden bei der Vergabe von Aufträgen, öffentlichen Fördermitteln, Zuschüssen u. a. Haushaltsmittel in größerem Umfang bewirtschaftet? | ja | nein |
| 2.2 Werden regelmäßig Leistungsbedingungen oder -beschreibungen abschließend erstellt oder deren Erstellung in Auftrag gegeben? (z. B. Pflichtenhefte, Leistungsverzeichnisse) | ja | nein |
| 2.3 Besteht die Möglichkeit, ohne Mitwirkung Dritter Sachverhaltsfeststellungen oder Prüfergebnisse zu beeinflussen? (z. B. Aufmaße und Messungen, Gutachten, auch das Unterlassen von Beanstandungen) | ja | nein |
| 2.4 Liegt eine Zuständigkeitskonzentration vor, weil z. B. Ausschreibung, Vergabe und Abrechnung oder Sachverhaltsfeststellung, Entscheidung und Vollzug bei einer Person konzentriert sind? | ja | nein |
| 2.5 Bestehen häufig Außenkontakte zu einem bestimmten Personenkreis, der von den Entscheidungen der oder des jeweiligen Bediensteten Vor- oder Nachteile zu erwarten hat? (z. B. Entscheidung über Genehmigungen, Konzessionen oder Lizenzen, Abschluss von Verträgen, mit Auswirkungen auf Vermögensvorteil oder -nachteil; oder | | |

Beeinträchtigung der beruflichen oder wirtschaftlichen Existenz des anderen) ja nein

3. Risikoanalyse für gesteigert korruptionsgefährdete Arbeitsplätze
 - 3.1 Wie groß ist der Anteil der gesteigert korruptionsgefährdeten Tätigkeit auf dem einzelnen Arbeitsplatz? (z. B. Anteil der Genehmigungen, Prüfungen, Vergaben, Leistungsfeststellungen usw. im Vergleich zur übrigen Tätigkeit)
 - 3.2 Hat es Beanstandungen gegeben? (z. B. Prüfberichte)
 - 3.3 Welche Umstände prägen das besondere Interesse möglicher Geber, Vorteile zu erlangen?
 - 3.4 Gibt es Umstände in der Person der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, die zu einer erhöhten Korruptionsgefahr auf diesem Arbeitsplatz führen können? (z. B. Unregelmäßigkeiten im Dienstbetrieb; mitgeteilte Lohnpfändungen, die gemäß RdErl. des MF vom 26. 4. 2000 — Nds. MBl. S. 313 — in der jeweils geltenden Fassung mitzuteilen sind; Mitteilungen gemäß MISTRA (AV des MF) vom 29. 4. 1998 — Nds. Rpfl. S. 104 — in der jeweils geltenden Fassung, die Auswirkungen auf die Korruptionsgefährdung haben können)
 - 3.5 Liegt der Schwerpunkt der gesteigerten Korruptionsgefährdung
 - in der Art der auf dem Arbeitsplatz anfallenden Tätigkeit?
 - im Arbeitsablauf der Tätigkeit?
 - in besonderen Umständen in der Person der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters?
 - in dem besonders gesteigerten Interesse möglicher Geber?
 - 3.6 Welche Sicherungsmaßnahmen sind schon vorhanden? (z. B. 4-Augen-Prinzip, getrennte Aufgabenwahrnehmung, Fortbildung, Mitzeichnung, Berichtspflicht, vollständige Dokumentation, Rotation, verstärkte Dienst- und Fachaufsicht)
 - 3.7 Welche weiteren Sicherungs- oder Präventionsmaßnahmen wären denkbar?
 - 3.8 Welche Maßnahmen sind noch erforderlich?

Anlage 3 (zu Nr. 7 VV-Kor)

Bestimmungen zum Sponsoring

1. Unter Sponsoring in der Landesverwaltung wird die Gewährung von Geld oder geldwerten Vorteilen durch Dritte (natürliche oder juristische Personen, insbesondere Unternehmen) ohne angemessene Gegenleistung an das Land zur Erfüllung von Landesaufgaben verstanden. Als Sponsor auftretende Unternehmen verfolgen mit Sponsoring regelmäßig auch eigene unternehmensbezogene Ziele der Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit.

Belohnungen und Geschenke an einzelne Landesbedienstete, die nach § 78 NBG und den dazu erlassenen Verwaltungsvorschriften unzulässig sind, dürfen nicht als Sponsoring angenommen werden.

Die Bestimmungen zum Sponsoring sind

- für Spenden entsprechend anzuwenden,
- nicht anzuwenden auf die Gewährung von Geld oder geldwerten Vorteilen, die dem Land aus dem öffentlichen Bereich, von öffentlichen Unternehmen oder von öffentlichen Einrichtungen gewährt werden.

2. Sponsoring kann in geeigneten Fällen zur Erfüllung von Landesaufgaben beitragen. Die Landesverwaltung darf sich aber nicht unbeschränkt dem Sponsoring öffnen, in Bereichen der Eingriffsverwaltung (z. B. Polizei, Justiz, Steuerverwaltung) ist Sponsoring grundsätzlich abzulehnen und nur ausnahmsweise zuzulassen.

3. Für die Annahme von Sponsoringleistungen ist die Einwilligung der zuständigen obersten Landesbehörde einzuholen, sie kann ihre Befugnis übertragen. Im Bereich der Eingriffsverwaltung kann die Befugnis nur auf die unmittelbar nachgeordnete Behörde übertragen werden, es sei denn, dass die Sponsoringleistung dieser Behörde zugute kommen soll. Die obersten Landesbehörden können für den eigenen Geschäftsbereich im Benehmen mit dem MF ergänzende Regelungen erlassen.

4. Bei der Entscheidung über die Annahme von Sponsoringleistungen sind folgende Leitlinien zu beachten:

- 4.1 Das Ansehen des Landes in der Öffentlichkeit darf keinen Schaden nehmen.
- 4.2 Sponsoring muss für die Öffentlichkeit erkennbar sein. Eine vollständige Transparenz des Umfangs, der Art von Sponsoring und der Sponsoren ist zur Vermeidung eines Anscheins der Befangenheit der Landesverwaltung unentbehrlich (vgl. Nr. 8).
- 4.3 Die Landesdienststellen und deren Beschäftigte dürfen sich bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben oder bei der Vergabe öffentlicher Aufträge nicht von den Interessen des Sponsors leiten lassen. Es ist auszuschließen, dass die Aufgabenerfüllung beeinflusst oder behindert wird oder dass Landesbedienstete in Widerstreit mit ihren dienstlichen Pflichten gebracht und dadurch deren Unparteilichkeit und Unbefangenheit beeinflusst werden.
- 4.4 Im Bereich der Eingriffsverwaltung ist Sponsoring nur ausnahmsweise und nur dann zulässig, wenn der Sponsor seine Förderung nicht unmittelbar gegenüber der zu begünstigenden Landesdienststelle erbringt, sondern an die zur Entscheidung über die Annahme der Förderung befugte Landesdienststelle (vgl. Nr. 3) leistet und diese die Sponsoringleistung der zu begünstigenden Landesdienststelle unter Wahrung der Anonymität zur Verfügung stellt.
- 4.5 Wird eine Sponsoringleistung einer einzelnen Person angeboten, oder soll sie einer bestimmten Person oder mehreren bestimmten Personen zugute kommen, so darf sie nur angenommen werden, wenn
 - damit ersichtlich nicht einzelne Landesbedienstete, sondern eine Landesaufgabe gefördert werden soll,
 - kein Widerspruch zu den Regelungen über die verbotene Annahme von Belohnungen und Geschenken vorliegt und
 - eine Auswahlentscheidung, wenn die Sponsoringleistung zu gute kommen soll, nicht schon deshalb ausgeschlossen ist, weil (z. B. aufgrund der speziellen Ausrichtung der Sponsoringleistung) die begünstigte Person oder mehrere einzelne zu begünstigende Personen (z. B. spezialisierte Fachkräfte) bereits feststehen. Eine ausgeschlossene Auswahlentscheidung steht der Annahme einer Sponsoringleistung dann nicht entgegen, wenn diese der Förderung mehrerer Personen im Bereich der Ausbildung dient.

Das Sponsoringangebot ist auf dem Dienstweg unverzüglich der Leiterin oder dem Leiter der Landesdienststelle zur weiteren Veranlassung vorzulegen.

Wird das Sponsoring angenommen, so ist der Sponsor durch die begünstigte Landesdienststelle schriftlich darüber zu unterrichten, dass einzelne Personen zur Annahme der Förderung nicht befugt sind, die Sponsoringleistung aber zur Erfüllung der Aufgabe, die gefördert werden soll, verwendet werden wird.

- 4.6 Liegen mehrere Angebote für Sponsoring vor, so ist bei der Auswahlentscheidung auf Neutralität zu achten.
- 4.7 Durch die Annahme einer Sponsoringleistung dürfen keine Bindungen für künftige (Folge-)Beschaffungen entstehen, durch die dann ein öffentlicher Wettbewerb faktisch eingeschränkt oder ausgeschlossen wäre.
5. Wenn der Haushaltsgesetzgeber aus anderen als finanziellen Gründen für einen bestimmten Zweck keine oder nur begrenzte Ausgaben zugelassen hat, so darf dieser Wille nicht durch Sponsoring unterlaufen werden.
6. Für den Sponsoringvertrag ist regelmäßig die Schriftform zu wählen. Soweit dies im Einzelfall weder angezeigt noch durchsetzbar ist, sind die Gründe hierfür und der Inhalt des mündlich geschlossenen Vertrages in einem Aktenvermerk darzulegen.
7. Geldleistungen des Sponsors sind Einnahmen des Landes, die im Landshaushalt nachzuweisen sind. Bei der Vereinbarung und Verausgabung sind die haushaltsrechtlichen Bestimmungen zu beachten.
8. Die Erkennbarkeit des Sponsoring für die Öffentlichkeit ist dadurch herzustellen, dass die obersten Landesbehörden die in ihrem Geschäftsbereich angenommenen Sponsoringleistungen (auch Sachleistungen und Dienstleistungen) mit einem Wert von mehr als 1 000 Euro im Einzelfall in dem auf

die Annahme folgenden Kalenderjahr in einer Pressemitteilung und im Internet listenmäßig zu veröffentlichen haben. In die Veröffentlichung sind mindestens folgende Angaben aufzunehmen:

- Name des Sponsors,
 - Höhe des gesponserten Geldbetrages oder Bezeichnung der gesponserten Sache oder Dienstleistung mit Angabe des vollen Wertes,
 - Hinweis zur Verwendung.
- Der Sponsor ist im Vertrag (vgl. Nr. 6) auf eine Veröffentlichung und deren Mindestangaben hinzuweisen.

Verordnung über Elternzeit für Bundesbeamte und Richter im Bundesdienst (Elternzeitverordnung – EltZV)

§ 1

(1) Beamte haben nach Maßgabe des § 15 Abs. 1 des Bundeserziehungsgeldgesetzes Anspruch auf Elternzeit ohne Dienst- oder Anwärterbezüge.

(2) Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes, bei einem angenommenen oder in Adoptionspflege genommenen Kind bis zu drei Jahren ab der Inobhutnahme, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes. Ein Anteil von bis zu zwölf Monaten kann jedoch zu einem späteren Zeitpunkt nach Maßgabe des § 72a Abs. 4 Satz 1 des Bundesbeamtengesetzes genommen werden. Insgesamt kann die Elternzeit auf bis zu vier Zeitabschnitte verteilt werden.

(3) Die Elternzeit steht beiden Eltern zu; sie können sie, auch anteilig, jeweils allein oder gemeinsam nehmen. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 3 Abs. 1 der Mutterschutzverordnung ist auf die Elternzeit anzurechnen, soweit nicht die Anrechnung wegen eines besonderen Härtefalles nach § 1 Abs. 5 des Bundeserziehungsgeldgesetzes unbillig ist. Satz 1 gilt auch für Adoptiveltern und Adoptivpflegeeltern.

(4) Während der Elternzeit ist Beamten auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung beim selben Dienstherrn bis zu 30 Stunden wöchentlich zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Im Übrigen darf während der Elternzeit mit Genehmigung des Dienstvorgesetzten eine Teilzeitbeschäftigung in dem nach Satz 1 genannten Umfang als Arbeitnehmer oder Selbständiger ausgeübt werden. Die Genehmigung kann nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden dienstlichen Gründen versagt werden.

§ 2

(1) Die Elternzeit soll, wenn sie unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach Ablauf der Mutterschutzfrist (§ 3 Abs. 1 Satz 1 der Mutterschutzverordnung) beginnen soll, sechs Wochen, andernfalls acht Wochen vor Beginn schriftlich beantragt werden. Dabei ist anzugeben, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren sie beantragt wird.

(2) Kann der Beamte aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an das Beschäftigungsverbot des § 6 Abs. 1 des Bundeserziehungsgeldgesetzes oder des § 3 Abs. 1 der Mutterschutzverordnung anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig beantragen, so kann er dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen.

(3) Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 1 Abs. 2 verlängert werden, wenn der Dienstvorgesetzte zustimmt. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles (§ 1 Abs. 5 des Bundeserziehungsgeldgesetzes) kann nur innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung aus dringenden dienstlichen Gründen abgelehnt werden. Eine vorzeitige Beendigung der Eltern-

zeit zum Zwecke der Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen nach § 1 Abs. 2 und § 3 Abs. 1 der Mutterschutzverordnung ist nicht zulässig. Die Elternzeit ist auf Wunsch zu verlängern, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

(4) Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tode des Kindes.

(5) Eine Änderung der Anspruchsberechtigung hat der Beamte dem Dienstvorgesetzten unverzüglich mitzuteilen.

§ 3

Der Erholungsurlaub wird nicht nach § 5 Abs. 3 Nr. 1 der Erholungsurlaubsverordnung gekürzt, wenn der Beamte während der Elternzeit bei seinem Dienstherrn eine Teilzeitbeschäftigung als Beamter ausübt.

§ 4¹⁾

(1) Während der Elternzeit darf die Entlassung eines Beamten auf Probe und auf Widerruf gegen seinen Willen nicht ausgesprochen werden.

(2) Die oberste Dienstbehörde kann abweichend von Absatz 1 die Entlassung eines Beamten auf Probe oder auf Widerruf aussprechen, wenn ein Sachverhalt vorliegt, bei dem ein Beamter auf Lebenszeit im Wege des förmlichen Disziplinarverfahrens aus dem Dienst zu entfernen wäre.

(3) Die §§ 28 und 29 des Bundesbeamtengesetzes bleiben unberührt.

§ 5

(1) Während der Elternzeit hat der Beamte Anspruch auf Beihilfe in entsprechender Anwendung der Beihilfavorschriften, sofern er nicht bereits auf Grund einer Teilzeitbeschäftigung unmittelbar Anspruch auf Beihilfe nach den Beihilfavorschriften hat. Satz 1 gilt für den Anspruch auf Heilfürsorge der Polizeivollzugsbeamten im Bundesgrenzschutz entsprechend.

(2) Dem Beamten werden für die Dauer der Elternzeit die Beiträge für seine Kranken- und Pflegeversicherung bis zu monatlich 60 Deutsche Mark erstattet, wenn seine Dienstbezüge oder Anwärterbezüge – ohne die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge und ohne Aufwandsentschädigung sowie ohne Auslandsdienstbezüge nach § 52 Abs. 1 Satz 3 des Bundesbeamtengesetzes – vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben oder überschritten hätten. Nehmen die Eltern gemeinsam Elternzeit, steht die Beitragserstattung nur dem Elternteil zu, bei dem das Kind im Familienzusammenhang berücksichtigt wird oder berücksichtigt werden soll.

¹⁾ Gemäß Artikel 6 in Verbindung mit Artikel 27 Abs. 1 des Gesetzes zur Neuordnung des Bundesdisziplinarrechts vom 9. Juli 2001 (BGBl. I S. 1510) werden am 1. Januar 2002 in § 4 Abs. 2 die Wörter „des förmlichen“ durch das Wort „eines“ ersetzt.