

Arbeitsanweisung

für die Beschäftigten der Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR) über die Annahme von Belohnungen und Geschenken

Korruption ist ein schwerwiegender krimineller Vorgang. Es entstehen bundesweit Schäden in Milliardenhöhe. Das Ansehen der öffentlichen Verwaltung, der kommunalen Betriebe und Gesellschaften in der Bevölkerung leidet enorm. Vorfälle von Korruption geben daher Anlass, auf die geltenden Regelungen über Annahme von Belohnungen und Geschenken in einer Arbeitsanweisung hinzuweisen und Verhaltensempfehlungen zu geben. Auf diese Weise soll dazu beigetragen werden, die Ausbreitung von Korruptionsdelikten zu bekämpfen und selbst kleinsten Ansätzen entgegenzuwirken.

1. Grundsatz

Die Beschäftigten der Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR) dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit – auch nach Beendigung des Beamten- oder Beschäftigungsverhältnisses – nicht annehmen. Dieses Verbot gilt nicht für übliche und nach allgemeiner Auffassung nicht zu beanstandende, geringwertige Aufmerksamkeiten (z.B. Reklameartikel in einfacher Ausführung wie Kalender, Kugelschreiber oder Schreibblocks), sofern der Wert insgesamt 7,50 Euro nicht übersteigt und die Aufmerksamkeiten auch sonst offensichtlich nicht geeignet sind, die Beschäftigten zu beeinflussen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Bereichs Personal (§ 84 HBG, § 3 Absatz 2 TVöD) möglich.

Unter Annahme ist die tatsächliche Entgegennahme einer Leistung (Belohnung oder Geschenk) mit Wissen der beschäftigten Person zu verstehen und liegt bereits in jedem privaten oder dienstlichen Be- oder Ausnutzen. Es kann auch ein mittelbarer Zufluss zum Beispiel an Angehörige oder andere Personen, die dem Beschäftigten nahe stehen, genügen, wenn der Beschäftigte davon weiß und dies hinnimmt. Eine ausdrückliche Annahmeerklärung ist nicht erforderlich; es reicht auch schlüssiges Verhalten.

2. Zustimmung

Werden Beschäftigten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen von Personen angeboten, mit denen sie dienstlich zu tun haben, wird es sich häufig um Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit handeln. In diesem Fall ist – sofern die Annahme nicht nach Nr. 1 ohnehin gestattet oder nach Nr. 4 allgemein genehmigt ist, die Beschäftigten aber trotzdem den angebotenen Vorteil annehmen möchte – die Zustimmung des Bereichs Personal vor der Annahme schriftlich einzuholen. Kann die Zustimmung nicht vor der Annahme eingeholt werden, ist sie unverzüglich nachträglich zu beantragen.

Sind Beschäftigte der Ansicht, dass es sich um eine private Zuwendung handelt, wird ihnen empfohlen, sich gleichwohl an den Bereich Personal zu wenden, um zu klären, ob deren Zustimmung erforderlich ist. Nur so lassen sich Zweifel von vornherein vermeiden. Nehmen Beschäftigte von Personen, mit denen sie dienstlich zu tun haben, Belohnungen oder Geschenke an, ohne eine Zustimmung eingeholt bzw. den Bereich Personal eingeschaltet zu haben, geht das Risiko einer Fehleinschätzung der Rechtslage zu ihren Lasten. Hierbei sind die möglichen Konsequenzen (vgl. Nr. 7) zu bedenken.

Geschenke aus dem Kreis der Beschäftigten im üblichen Rahmen (z.B. aus Anlass des Geburtstages, eines Dienstjubiläums o.ä.) sind Geschenke im privaten Rahmen, für deren Annahme keine Zustimmung erforderlich ist.

3. Generelles Annahmeverbot

(1) Nach den gesetzlichen Bestimmungen ist insbesondere, aber nicht nur die Annahme folgender Leistungen untersagt:

- (a) Bargeld,
- (b) Überlassung von Gegenständen (z.B. Kraftfahrzeuge, Geräte oder Maschinen) zum Gebrauch ohne oder zu einem geringeren als dem üblichen Entgelt,
- (c) Gewährung von Leistungen (z.B. durch Überlassung von Fahrkarten, Flugtickets, Gutscheinen, Mitnahme auf Urlaubsreisen, Unterkunft) ohne oder zu einem geringeren als dem üblichen Entgelt,
- (d) Gewährung besonderer Vergünstigungen bei Privatgeschäften (z.B. zinslose oder zinsgünstige Darlehen, verbilligter Einkauf).

- (2) Die Annahme von Leistungen, die dem Beschäftigten nur mittelbar (z.B. bei Zuwendungen an Angehörige, Vereine, Beschäftigung von Angehörigen zu offensichtlich überhöhten Gegenleistungen usw.) zukommen oder zukommen sollen, ist ebenfalls untersagt.

4. Generelles Annahmeverbot

- (1) Zur Vereinfachung gilt die Annahme der nachstehend aufgeführten Leistungen als allgemein genehmigt, soweit den Beschäftigten nicht ausdrücklich etwas anderes mitgeteilt wurde.
- (a) Geringfügige Dienstleistungen, die die Durchführung eines Dienstgeschäftes erleichtern oder beschleunigen (z.B. die Abholung mit einem Wagen vom Bahnhof)
 - (b) Einfache Bewirtungen (z.B. Kaffee, Tee, Mineralwasser, Säfte, Imbiss), die bei Gelegenheit dienstlicher Handlungen (z.B. Besprechungen, Besichtigungen) angeboten werden, sowie verbilligte Kantinenmahlzeiten gegen Entrichtung des üblichen Entgelts
 - (c) Eine übliche Bewirtung bei allgemeinen Veranstaltungen, an denen Beschäftigte im Rahmen ihres Amtes oder in dienstlichen Auftrag teilnehmen (z.B. Empfänge, Einweihungen)
- (2) Es wird darauf hingewiesen, dass bei Annahme einer Bewirtung die Verpflichtung besteht, unentgeltlich gewährte Verpflegung in der Reisekostenabrechnung anzugeben.

5. Zustimmung im Einzelfall

Sofern die Beschäftigten im Einzelfall eine ihnen angebotene Vergünstigung, deren Annahme weder nach Nr. 1 vom grundsätzlichen Verbot ausgeschlossen ist noch nach der Nr. 4 dieser Richtlinie als genehmigt gilt, können sie hierfür beim Bereich Personal eine Genehmigung beantragen. Die Entscheidung über die Annahme von Belohnungen und Geschenken wird nach billigem Ermessen im Rahmen der Umstände des Einzelfalls getroffen. Deshalb haben die betroffenen Beschäftigten die für die Entscheidung maßgeblichen Umstände vollständig mitzuteilen.

Der Annahme von Belohnungen und Geschenken kann nur zugestimmt werden, wenn ausgeschlossen werden kann, dass:

- Durch die Zuwendung die dienstliche Tätigkeit des Beschäftigten beeinflusst werden soll und
- Die Annahme der Zuwendung die dienstliche Tätigkeit des Beschäftigten beeinträchtigen könnte und
- Die Annahme der Zuwendung bei Dritten den Eindruck hervorrufen könnte, dass die Zuwendung die dienstliche Tätigkeit oder das Verwaltungshandeln des Beschäftigten beeinflussen bzw. beeinträchtigen könnte und
- Die Zuwendung als Anerkennung für ein bestimmtes Verwaltungshandeln verstanden werden könnte.

6. Strafrechtliche Folgen

- (1) Die Annahme von Belohnungen und Geschenken ohne Zustimmung der zuständigen Stelle ist nach § 331 StGB (Vorteilsannahme), dem § 332 StGB (Bestechlichkeit), ggf. in Verbindung mit § 336 StGB (Unterlassen der Diensthandlung) strafbar. Wissen Vorgesetzte oder andere Personen, denen die Aufsicht oder Kontrolle über die dienstliche Tätigkeit anderer Personen übertragen ist, von der Annahme von Belohnungen oder Geschenken durch die Personen, können sie sich auch nach § 357 StGB strafbar machen, z.B. weil sie eine rechtswidrige Tat geschehen lassen.
- (2) Zu den strafrechtlichen Vorschriften wird besonders darauf aufmerksam gemacht, dass für Bestechlichkeit im Regelfall eine Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten vorgesehen ist. Haben Beschäftigte bei ihren Handlungen einen Ermessensspielraum, kann der Tatbestand der Bestechlichkeit nach der strafrechtlichen Rechtsprechung zu § 332 Absatz 3 StGB bereits mit der Annahme einer Belohnung oder eines Geschenks verwirklicht sein, auch wenn die oder der Beschäftigte in der Sache genauso handelt, wie sie oder er ohne Annahme einer Belohnung oder eines Geschenks gehandelt hätte. Dabei ist der strafrechtliche Ermessensbegriff in § 332 Absatz 3 StGB weiter als der verwaltungsrechtliche Begriff des Ermessens.

7 Dienst- und arbeitsrechtliche Folgen

- (1) Bei Beamtinnen und Beamten ist eine schuldhafte Verletzung der Pflicht, Belohnungen und Geschenke nur mit Zustimmung anzunehmen, ein Dienstvergehen (§ 84, § 90 HBG). Auch die schuldhafte Verletzung der Pflicht, die Zustimmung des Bereichs Personal einzuholen (Nr. 2), ist ein Dienstvergehen.
- (2) Bei Ruhestandsbeamtinnen und –beamten oder bei früheren Beamtinnen und Beamten mit Versorgungsbezügen gilt es als Dienstvergehen, wenn sie gegen das Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken in Bezug auf ihr früheres Amt verstoßen (§ 84, § 90 HBG).
- (3) Bei Beamtinnen und Beamten ist beim Verdacht eines entsprechenden Dienstvergehens zu prüfen, ob die Einleitung eines förmlichen Disziplinarverfahrens – ggf. mit dem Ziel der Entfernung der Beamtin oder des Beamten aus dem Dienst – erforderlich ist und welche vorläufigen Maßnahmen (z. B. Verbot der Führung der Dienstgeschäfte, § 74 Absatz 1 HBG, oder vorläufige Dienstenthebung, ggf. mit Einbehaltung eines Teils der Dienstbezüge, § 43 HDG) notwendig sind.
- (4) Wird eine Beamtin oder ein Beamter im ordentlichen Strafverfahren durch ein deutsches Gericht wegen einer vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr verurteilt, endet ihr oder sein Beamtenverhältnis mit der Rechtskraft des Urteils (§ 46 Hess. Disziplinargesetz (HBG)). Ist die Beamtin oder der Beamte nach der Tat in den Ruhestand getreten, so verliert sie oder er mit der Rechtskraft der Entscheidung ihre oder seine Rechte als Ruhestandsbeamtin oder Ruhestandsbeamter (§ 59 BeamtVG).
- (5) Bei Beschäftigten ist bei schuldhafter Verletzung der Pflicht, Belohnungen oder Geschenke nur mit Zustimmung anzunehmen, zu prüfen, ob ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorliegt. Im Falle einer außerordentlichen Kündigung kann der Verlust des Anspruchs auf Versorgungsrente aus der Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse eintreten. In weniger schwerwiegenden Fällen kommen auch andere arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie z. B. eine Abmahnung, in Betracht.

8. Zweifelsfälle

- (1) Beschäftigte können sich in allen Zweifelsfällen an den Bereich Personal wenden. Dies ist auch in den Fällen ratsam, in denen schon durch die Annahme von geringfügigen Dienstleistungen, Höflichkeitsanerbieten oder

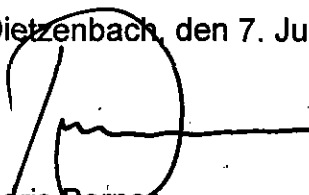
Bewertungen der Eindruck der Befangenheit oder der Bevorzugung Einzelner entstehen könnte.

- (2) Des Weiteren wird gebeten, alle Vorgänge, die in diesem Zusammenhang beobachtet werden, dem Bereich Personal zur Kenntnis zu geben. Eine äußerst vertrauliche Behandlung ist selbstverständlich.

9. Geltung

Die Arbeitsanweisung gilt für alle Beschäftigten der Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR) in der jeweils aktuellen, im Intranet veröffentlichten Fassung. Sie sind verpflichtet, sich selbstständig hierüber zu informieren.

Dietzenbach, den 7. Juni 2013



Boris Berner
(Vorstand)