

1. Berichtszeitraum

Der Bericht bezieht sich auf den Zeitraum Januar bis Dezember 2023.

2. Tätigkeitsbericht

Oberstes Ziel für das Jahr 2023 war die präventive Arbeit im direkten Kontakt mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Landkreises Friesland.

a. Anfragen und Beratungen

Im Berichtszeitraum wurden folgende Hinweise, Anfragen und Sachverhalte seitens der Antikorruptionsbeauftragten bearbeitet:

- 7x Erteilung einer Stellungnahme der Antikorruptionsbeauftragten,
- 9x Beratung hinsichtlich der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen sowie sonstiger Fragestellungen zum Thema Korruption und Sponsoring
- 4x Rückgabe eines postalisch überreichten Präsenten durch die Antikorruptionsbeauftragte
- 21x Erteilung einer Genehmigung nach Ziffer 6 der Dienstanweisung zum Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen

b. Umgesetzte Maßnahmen

• **Mitarbeiter/innen-Information**

Via Intranetmeldungen wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über aktuelle Themen bzw. Neuerungen im Bereich Korruptionsprävention und Hinweisgeberschutz informiert.

• **Inkrafttreten der Dienstanweisung zum Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen nebst entsprechender Informationsveranstaltungen bzw. Belehrungen**

Anfang Januar erfolgte die Veröffentlichung der Dienstanweisung zum Verbot von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen.

Ziel dieser Dienstanweisung ist es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein übersichtliches Regelwerk an die Hand zu geben, welches vollumfänglich alle Regelungen und Informationen zum Thema Annahmeverbot enthält.

Im Zuge der Veröffentlichung wurden via Intranetmeldung die wichtigsten Änderungen und Inhalte nochmals explizit hervorgehoben, sodass die

Veröffentlichung auch zur Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Korruption genutzt wurde.

- **Informationsveranstaltungen zur Dienstanweisung zum Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen**

In der Dienstanweisung ist eine jährliche Belehrung aller Mitarbeitenden des Landkreises Friesland durch die jeweiligen Vorgesetzten verankert.

Im Zuge der Veranstaltungen zur Erstellung des Korruptionsgefährdungsatlasses habe ich die jeweiligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer über den Inhalt der Dienstanweisung informiert und die Regelungen mittels Praxisbeispielen entsprechend ihrem Tätigkeitsfeld veranschaulicht.

- **Durchführung einer Gefährdungsanalyse zwecks Erstellung eines Korruptionsgefährdungsatlasses**

Gemäß Antikorruptionsrichtlinie des Landkreises Friesland ist ein Gefährdungsatlas zu erstellen. Dieser soll Auskunft über das jeweilige Korruptionsrisiko aller vorhandenen Stellen des Landkreises Friesland geben. Hierbei wird zwischen 5 verschiedenen Gefährdungstufen unterschieden.

Stufe 1 = Die Stelle ist kaum korruptionsgefährdet.

Stufe 2 = Die Stelle ist wenig korruptionsgefährdet.

Stufe 3 = Die Stelle weist ein mittleres Korruptionsrisiko auf.

Stufe 4 = Die Stelle ist korruptionsgefährdet.

Stufe 5 = Die Stelle weist ein hohes Korruptionsrisiko auf.

Die Gefährdungstufen werden mittels Online-Fragebogen ermittelt. Für jede Stelle ist ein Fragebogen auszufüllen. Inhaltlich werden lediglich Fragen zu den Aufgaben der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers sowie Anforderungen im Rahmen der Erfüllung dieser Aufgaben gestellt. Personenbezogene Daten wie beispielsweise finanzielle oder persönliche Probleme, Meldungen von Korruptionsfällen in der Vergangenheit oder Verweildauer auf dieser Stelle, sind nicht relevant.

Anhand der Einstufung der Stellen wird eine der Gefährdungstufen entsprechende Mitarbeiter/innen-Schulung angeboten. Weiterhin kann der Gefährdungsatlas die Basis für die Durchführung weiterer Antikorruptionsmaßnahmen (z.B. Festlegung korruptionsgefährdeter Bereiche, Schwachstellenanalyse, etc.) sein.

Testphase in den Fachbereichen Rechnungsprüfungsamt und Umwelt

Im Zeitraum vom 10.03.2023 bis 31.03.2023 wurde im Fachbereich Umwelt sowie im Rechnungsprüfungsamt ein Testlauf durchgeführt. Vorab fand eine persönliche Instruktion aller beteiligten Personen im Rahmen einer Dienstbesprechung des jeweiligen Fachbereiches statt.

Es wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gebeten, für die eigene Stelle einen Fragebogen auszufüllen. Parallel erfolgte eine Bewertung mittels Fragebogen durch die oder den direkten Vorgesetzten. Zusätzlich wurden Fragen hinsichtlich der inhaltlichen und technischen Umsetzung, dem Zeitaufwand sowie etwaigen Auswirkungen auf die Wahrnehmung der Korruptions-Thematik gestellt.

Insgesamt haben 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Test unterstützt. In 22 Fällen, dies entspricht 73 %, ergab der Test die gleiche Gefährdungsstufe. In lediglich 8 Fällen ging das Ergebnis der Mitarbeiter- und Vorgesetzten-Befragung auseinander. Hierbei ist jedoch darauf hinzuweisen, dass davon in 3 Fällen die Mitarbeitenden und in 5 Fällen der bzw. die Vorgesetzte das Korruptionsrisiko höher einschätzte.

Die Ergebnisse wurden meinerseits mit den Fachbereichsleitungen besprochen. Im Rahmen dieser Gespräche konnte hinsichtlich der unterschiedlichen Bewertungen schnell und problemlos eine Einigung erzielt werden.

Die Befragten waren mit der technischen Umsetzung zufrieden. Inhaltlich wurden konstruktive Verbesserungsvorschläge bzw. Hinweise und Anmerkungen vorgebracht. Diese wurden im Nachgang in den Fragebogen aufgenommen.

Der zeitliche Aufwand für den Ausfüllprozess betrug 5 - 20 Minuten.

Alle Befragten gaben die Rückmeldung, dass das Ausfüllen des Fragebogens zu einem Auseinandersetzen mit dem Thema Korruption geführt habe. Die Mehrheit der Befragten hat sich, sowohl vor als auch nach dem Ausfüllprozess, mit den Kolleginnen und Kollegen zu diesem Thema ausgetauscht. Hierbei wurde über die potenzielle Einstufung der zu erfüllenden Aufgaben in eine der Gefährdungsstufen, bisherige Erlebnisse und potenzielle Korruptionsgefahren gesprochen.

Aufgrund der Ergebnisse sowie der Rückmeldungen hinsichtlich des Austauschs zum Thema Korruption und dem damit erzielten Präventionszweck entschied ich mich für eine Befragung aller Mitarbeitenden des Landkreises Friesland. Der dafür benötigte Zeitaufwand rechtfertigt den damit erzielten Präventionserfolg.

Ablauf:

1. Im Rahmen der Fachbereichsleiter-Runde wurde das Thema „Korruptions-Gefährdungsanalyse – Durchführung einer Risikoanalyse“ allen Teilnehmenden persönlich vorgestellt. In diesem Zuge habe ich den Hintergrund, das geplante Vorgehen sowie den Fragebogen kurz erläutert.
2. Vor Beginn der Mitarbeitenden-Befragung wurde eine entsprechende Information im Intranet veröffentlicht.
3. Die Befragung erfolgt fachbereichsweise. Zunächst bespreche ich mit der Fachbereichsleiterin bzw. dem Fachbereichsleiter das grundsätzliche

Vorgehen sowie die Besonderheiten des Fachbereichs und passe den Fragebogen an die jeweils vorhandenen Organisationsstrukturen an.

Im Nachgang stelle ich den Kolleginnen und Kollegen im Rahmen einer Dienstbesprechung den Hintergrund und die Durchführung der Korruptions-Gefährdungsanalyse persönlich vor. In der Regel finden diese Veranstaltungen in Form von Sachgebiets- bzw. Teambesprechungen statt.

Die Teilnahme an den Dienstbesprechungen bietet mir zudem die Möglichkeit mich persönlich und die Aufgaben der Antikorruptionsbeauftragten möglichst vielen Mitarbeitenden vorzustellen.

Zusätzlich erhalten alle Mitarbeitenden zu Beginn der Befragung eine kurze schriftliche Instruktion, sodass auch diejenigen, die an der entsprechenden Dienstbesprechung nicht teilnehmen konnten, über alle erforderlichen Informationen verfügen.

4. Der Fachbereichsleitung wird nach Beendigung des Befragungszeitraums von ca. zwei Wochen eine Übersicht der jeweils ermittelten Gefährdungsstufe je Stelle zur Kenntnis vorgelegt. Im Rahmen eines Besprechungstermins mit mir, besteht die Möglichkeit Anpassungen vorzuschlagen. Insbesondere bei Stellen mit inhaltsgleichen Aufgaben ist zwingend eine einheitliche Einstufung festzulegen. Sofern größere Anpassungen erfolgen, werden diese mit den betroffenen Mitarbeitenden besprochen. Dieses Gespräch kann fachbereichsintern erfolgen, in schwierigeren Fällen nehme ich selbstverständlich gern daran teil.
5. Das Gesamtergebnis wird allen Mitarbeitenden fachbereichsweise mitgeteilt.

Form des Korruptions-Gefährdungsatlasses

Die Auswertung der Fragebögen sowie die Führung des Gefährdungsatlasses erfolgt durch mich als Antikorruptionsbeauftragte.

Der Gefährdungsatlas wird zunächst in Form einer Excel-Tabelle geführt. In dieser wird jeweils ein Datenblatt pro Fachbereich erstellt.

Langfristig erfolgt zusätzlich die stellengenaue Erfassung der Gefährdungsstufe in der Personalsoftware P&I LOGA. Die Verknüpfung mit dem Stellenplan erleichtert die langfristige Präventionsarbeit, da auf eine Stellen-Neubesetzung eingegangen werden kann. Zudem steigt dadurch die Chance, dass neu geschaffene Stellen zeitnah hinsichtlich des Korruptionsrisikos bewertet werden. Auch die Anpassung der Gefährdungsstufe im Zuge der Aufgabenanpassung auf einer Stelle kann so langfristig gesichert werden.

• Erste Überarbeitung der Dienstanweisung zum Annahmeverbot

Um für die Mitarbeiter/Innen des Landkreises, die in den Kindertagesstätten und Schulen tätig sind, Sicherheit im Umgang mit Geschenken durch die Eltern- bzw. Schülerschaft zu schaffen, wurde im Sommer 2023 die Dienstanweisung

zum Annahmeverbot um eine weitere Regelung im Bereich der allgemein genehmigten Tatbestände ergänzt:

„k) die Annahme von Geschenken aus dem erweiterten dienstlichen Umfeld von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in einer Kindertagesstätte oder Schule beschäftigt sind (z.B. Abschieds- oder Geburtstagsgeschenke) im herkömmlichen und angemessenen Umfang, sofern dieses Geschenk in Form einer Sammlung durch eine neutrale Person (z.B. Eltern- oder Schülervertreter) finanziert wurde.“

Dieses Vorgehen gibt der Problematik einen handhabbaren Rahmen und schafft zeitgleich keine Sonderstellung der betroffenen Mitarbeiter/Innen, da die Ausnahme lediglich für Sammelgeschenke gilt. Aus fachlicher Sicht stellt ein Sammelgeschenk zudem kein konkretes Korruptionsrisiko dar, da die Sammlung von neutralen Personen (z.B. Eltern- oder Schülervertretern) zu erfolgen hat.

- **Informationsveranstaltungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kindertagesstätten des Landkreises Friesland**

Im Juni und Juli 2023 fanden in jeder Kindertagesstätte Informationsveranstaltungen für die zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landkreises Friesland statt. An diesen Veranstaltungen habe ich als Antikorruptionsbeauftragte teilgenommen, um über die Regelungen unserer Dienstanweisung zum Annahmeverbot zu informieren.

- **Hinweisgebersystem erarbeitet - Start der internen Meldestelle im Februar 2024 Zwischenlösung ab Juli 2023 aktiv**

Das Hinweisgeberschutzgesetz wurde am 2. Juni 2023 im Bundesgesetzblatt verkündet und trat am 2. Juli 2023 in Kraft. Mit dem neuen Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) wird die „EU-Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“ umgesetzt.

Ziel des HinSchG ist es, hinweisgebende Personen (sogenannte Whistleblower) vor Repressalien zu schützen. Repressalien im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit können beispielsweise das Übergehen bei Beförderungen, die Erteilung von Abmahnungen, das Aussprechen einer Kündigung oder sonstige Benachteiligungen sein.

Der Schutz bezieht sich auf die Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße bei Ihrem Beschäftigungsgeber oder einer anderen Stelle, mit der sie aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit in Kontakt stehen oder standen, erlangen und diese an die nach dem HinSchG vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen. Geschützt werden darüber hinaus Personen, die Gegenstand einer Meldung sind sowie sonstige Personen, die von einer Meldung betroffen sind.

Das HinSchG verpflichtet unter anderem Kommunen, sichere Kanäle für die Meldung von Missständen einzurichten, das Meldeverfahren entsprechend zu führen und ggf. Folgemaßnahmen zu ergreifen.

Gemäß § 12 Abs. 1 Satz 4 HinSchG gilt für Gemeinden und Gemeindeverbände und solche Beschäftigungsgeber, die im Eigentum oder unter der Kontrolle von Gemeinden und Gemeindeverbänden stehen, die Pflicht zur Einrichtung und zum Betrieb interner Meldestellen nach Maßgabe des jeweiligen Landesrechts.

Mit dem Niedersächsischen Hinweisgebermeldestellengesetz (NHinMeldG), welches am 19.12.2023 in Kraft getreten ist, ist das Land Niedersachsen im Rahmen seiner Regelungskompetenz dieser Verpflichtung nachgekommen.

Das Gesetz beinhaltet eine Verpflichtung zur Errichtung einer internen Meldestelle für

- alle Kommunen (ab einer Größe von 10.000 Einwohnern und einer Beschäftigten-zahl von 50 Personen) sowie
- für alle rechtsfähigen Anstalten des öffentlichen Rechts gemäß § 141 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG), für gemeinsame kommunale Anstalten und Zweckverbände nach dem Niedersächsischen Gesetz über die kommunale Zusammenarbeit, für den Regionalverband „Großraum Braunschweig“ sowie für sonstige Beschäftigungsgeber, die im Eigentum oder unter der Kontrolle von Kommunen stehen (ab einer Beschäftigtenzahl von 50 Personen).

Weiterhin besteht gemäß Nds. Hinweisgebermeldestellengesetz die Möglichkeit, dass die vorab genannten Beschäftigungsgeber gemeinsame interne Meldestellen betreiben können. Die Pflicht, Maßnahmen zu ergreifen, um den Verstoß abzustellen, verbleibt bei dem jeweils betroffenen Beschäftigungsgeber.

Weitere Regelungen zur Gestaltung sowie den Betrieb der internen Meldestellen sieht der Gesetzentwurf nicht vor.

Daher ist eine interne Meldestelle nach Maßgabe der §§ 13 bis 18 HinSchG zu betreiben.

Gemäß § 16 Abs. 1 HinSchG ist ein Meldekanal für alle Beschäftigten (inkl. Beamten und Praktikanten) sowie dem Beschäftigungsgeber überlassene Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter einzurichten.

Die interne Meldestelle sollte auch anonym eingehende Meldungen bearbeiten. Es besteht allerdings keine Verpflichtung, die Meldekanäle so zu gestalten, dass sie die Abgabe anonymer Meldungen ermöglichen.

Technische Umsetzung

Interne Meldestelle nach Maßgabe des NHinMeldG ab Februar 2024:

Die interne Meldestelle wird ohne eigens dafür beschaffte Software betrieben.

Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen der IT-Steuerung ist es gelungen, die sehr hohen datenschutzrechtlichen Anforderungen zu erfüllen ohne zusätzlichen finanziellen Mehraufwand zu verursachen.

Folgende Meldewege stehen zur Verfügung:

1. Nutzung eines Kontaktformulars, welches allen Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Abgabe einer personalisierten sowie anonymen Meldung bietet. Der Zugang erfolgt über einen im Intranet veröffentlichten Link. Der Link kann von jedem PC genutzt werden, sodass die Meldung sowohl vom dienstlichen als auch vom privaten PC aus erfolgen kann.
2. Alternativ besteht die Möglichkeit eine telefonische Meldung abzugeben.

Hierfür wird eine eigens der internen Meldestelle zugeordneten Telefonnummer zur Verfügung gestellt. Diese darf aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht auf eine personenbezogene Telefonnummer bzw. das Servicecenter weitergeleitet werden. Kann das Telefonat nicht angenommen werden, wird der hinweisgebenden Person via Bandansage die Möglichkeit der schriftlichen Meldung via Link im Intranet aufgezeigt. Ausgehende Anrufe erfolgen grundsätzlich mit unterdrückter Telefonnummer.

Der Inhalt wird im Anschluss protokolliert und ist von der hinweisgebenden Person zu bestätigen.

3. Auch im Rahmen eines persönlichen Gesprächs kann eine Meldung nach HinSchG abgegeben werden. Der Inhalt wird im Anschluss protokolliert und ist von der hinweisgebenden Person zu bestätigen.
4. Zusätzlich besteht die Möglichkeit einen (anonymen) Brief zu verfassen und diesen via Dienstpost an „Julia Damm – persönlich/vertraulich-Fachbereich 14“ zu senden.

Des Weiteren steht es allen Mitarbeitenden offen eine Meldung an eine externe Meldestelle abzugeben:

<https://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundesnode.html>

Zwischenlösung ab Juli 2023

Bereits im Juli wurde im Intranet auf das Inkrafttreten des HinSchG hingewiesen.

In diesem Zuge wurde der rechtliche Hintergrund sowie der sachliche Anwendungsbereich erläutert. Allen Mitarbeitenden wurden Möglichkeiten der Abgabe von Meldungen, auch in anonymisierter Form, aufgezeigt.

Bereits zu diesem Zeitpunkt bestand die Möglichkeit der Nutzung eines Links zwecks Abgabe einer personalisierten oder anonymen schriftlichen Meldung sowie die Möglichkeit der postalischen, telefonischen oder persönlichen Abgabe einer Meldung.

Technische Umsetzung im Rahmen der Hinweisbearbeitung:

Die Meldungen werden vorgangsbezogen im DMS-System abgelegt. Die weitere Dokumentation der Hinweisbearbeitung sowie der Abschluss des Verfahrens erfolgen ausschließlich innerhalb dieses Systems. Dieses Vorgehen bietet den Vorteil, dass jeder Zugriff auf Dokumente bzw. das Öffnen eines Vorgangs protokolliert werden. Somit werden die sehr hohen datenschutzrechtlichen Anforderungen an die Hinweisbearbeitung technisch gewährleistet.

Die Kommunikation mit der hinweisgebenden Person erfolgt mittels eines eigens dafür erstellten Kom-Box-Link. In diesem werden alle Dokumente, beispielsweise die Eingangsbestätigung, in passwortgeschützter Form zur Verfügung gestellt. Die hinweisgebende Person erhält eine E-Mail, die den Link enthält. Das erforderliche Passwort für jedes Dokument wird via Telefon übermittelt, sodass ein Zugriff unberechtigter Personen ausgeschlossen werden kann.

Die interne Kommunikation zwecks Sachverhaltsaufklärung erfolgt, sofern möglich, via Erstellung eines Geschäftsgangs im DMS-System in passwortgeschützter Form. Dieser Geschäftsgang wird via interner E-Mail an den Empfänger weitergeleitet. Das zum Öffnen erforderliche Passwort wird via Telefon mitgeteilt. Dieses Vorgehen bietet den Vorteil, dass jeder Zugriff durch die zu beteiligende Person mitgeloggt und somit dokumentiert ist. Sofern der betroffene Fachbereich bisher nicht mit dem DMS-System arbeitet und vertraut ist, wird auf die vorab dargestellte Vorgehensweise hinsichtlich der Kommunikation mit der hinweisgebenden Person zurückgegriffen.

Dieses Vorgehen erfüllt die in § 8 HinSchG verankerten Anforderungen an das Vertraulichkeitsgebot sowie die in § 10 HinSchG festgelegten Anforderungen an die Verarbeitung personenbezogener Daten.

Der Datenschutzbeauftragte des Landkreises Friesland hat diesem Vorgehen zugestimmt.

Bearbeitung eingehender Meldungen

Die Dokumentation der eingehenden Meldungen erfolgt entsprechend der Anforderungen des § 11 HinSchG. Der Gesetzgeber hat insbesondere Anforderungen an die Dokumentation von telefonisch und persönlich abgegebenen Meldungen festgelegt.

Die Bearbeitung der eingehenden Meldungen erfolgt entsprechend den Regelungen im § 17 HinSchG.

Demnach ist der Eingang der Meldung, sofern diese nicht in anonymisierter Form abgegeben wurde, innerhalb einer Frist von sieben Tagen zu bestätigen.

Die Sachbearbeiterin der internen Meldestelle prüft im Anschluss, ob die Meldung inhaltlich in den sachlichen Anwendungsbereich des § 2 Hinweisgeberschutzgesetz fällt.

Je nach Umfang der Meldung werden zunächst ggfs. weitere Informationen zum Sachverhalt bei der hinweisgebenden Person eingeholt. Liegt eine umfassende Sachverhaltsdarstellung vor, wird die Stichhaltigkeit der Meldung überprüft. Ein generelles Vorgehen lässt sich hierzu nicht pauschal festlegen. Je nach Inhalt der Meldung, kann ein fachlicher Austausch mit der Dezernats- bzw. Fachbereichsleitung sinnvoll sein. Ziel ist es, den Sachverhalt innerhalb eines sehr kleinen Personenkreises umfassend aufzuarbeiten. Hierbei sind sowohl die Interessen und Persönlichkeitsrechte der hinweisgebenden Person als auch der im Rahmen der Meldung genannten Personen zu wahren.

Innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Bestätigung des Eingangs der Meldung erfolgt eine Rückmeldung der internen Meldestelle an die hinweisgebende Person. Die Rückmeldung umfasst die Mitteilung geplanter sowie bereits ergriffener Folgemaßnahmen sowie die Gründe für diese. Eine Rückmeldung an die hinweisgebende Person darf nur insoweit erfolgen, als dadurch interne Nachforschungen oder Ermittlungen nicht berührt und die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt werden.

Die Folgemaßnahmen der internen Meldestelle sind in § 18 HinSchG festgelegt.

Die Dokumentation der eingehenden Hinweise und deren Bearbeitung wird drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht. Die Dokumentation kann länger aufbewahrt werden, um die Anforderungen nach dem HinSchG oder nach anderen Rechtsvorschriften zu erfüllen, solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist.

Mitarbeiter/innen-Information:

Die Einführung der internen Meldestelle wird im Intranet bekannt gegeben. Es wird ein Reiter zum Thema Hinweisgeberschutz eingeführt. In dieser Rubrik werden alle Informationen zum Hinweisgeberschutzgesetz und der Aufgabe der internen Meldestelle bereitgestellt. Zudem sind die Meldekanäle (Kontakt-Link und Telefonnummer) aufgeführt. Auch die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zu

einer externen Meldestelle wird auf diesem Wege allen Mitarbeitenden unterbreitet.

Im Rahmen der Fachbereichsleiterbesprechung erfolgt ein Vortrag zum Thema Hinweisgeberschutz und der Einführung einer internen Meldestelle beim Landkreis Friesland. Auch im Rahmen der Personalversammlung wird allen Mitarbeitenden die interne Meldestelle kurz vorgestellt.

- **Ausbau kommunales Netzwerk**

Im Laufe des Jahres ist es mir gelungen ein kleines Netzwerk aus kommunalen Antikorruptionsbeauftragten aufzubauen. Die Entwicklung zeigt, dass immer mehr Kommunen diesem Aufgabenfeld mehr Bedeutung zuschreiben und entsprechende Stellen besetzen.

Für das Jahr 2024 ist neben dem bisher hauptsächlich telefonisch stattgefundenen fachlichen Austausch auch die Einführung regelmäßiger Treffen (sowohl online als auch in Präsenz) geplant.

- **Treffen der Regionalgruppe Transparency international mit den Antikorruptions-beauftragten**

Ich habe mit der Regionalgruppe Niedersachsen von Transparency international e.V. Kontakt aufgenommen und mich für die zweimal jährlich stattfindenden Treffen mit den Antikorruptionsbeauftragten angemeldet.

3. Geplante Maßnahmen für das Jahr 2024

Auch im Jahr 2024 ist die präventive Arbeit mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Landkreises Friesland fortzuführen. Die Präventionsarbeit soll derart gestaltet werden, dass jeder die Art von Information, Schulung und Beratung erhält, die seine Tätigkeit beim Landkreis erfordert.

- **Fertigstellung des Korruptionsgefährdungsatlasses**

Die Fertigstellung des Korruptionsgefährdungsatlasses ist für Sommer 2024 geplant. Das Ergebnis wird dem Kreistag zur Kenntnis vorgelegt.

- **Mitarbeiterschulungen**

Aufbauend auf den Ergebnissen der Gefährdungsanalyse werden im Laufe des Jahres 2024 Mitarbeiterschulungen zum Thema Korruptionsprävention angeboten.

Hierfür soll ein E-Learning-Tool eingeführt werden. Dieses bietet den Vorteil, dass alle Mitarbeitenden des Landkreises Friesland zeitnah eine Grundlagenschulung erhalten können. Zudem lässt sich der zeitliche Aufwand für die Schulung flexibel in den Arbeitsalltag integrieren.

Für die Gefährdungsstufe 4 und 5 werden darüber hinaus persönliche Schulungen stattfinden. Die Schulungsinhalte werden seitens der Antikorruptionsbeauftragten aufbereitet und auch persönlich vermittelt.

Zusätzlich sind gesonderte Schulungen für die Verwaltungsspitze, Führungskräfte sowie Kreistagsabgeordnete angedacht.

- **Erarbeitung und Festlegung von Präventionsmaßnahmen für besonders korruptionsgefährdete Bereiche**

In Zusammenarbeit mit den stelleninhabenden Kolleginnen und Kollegen sowie den jeweiligen Vorgesetzten werden Maßnahmen erarbeitet und festgelegt, welche zu einer Minimierung der Korruptionsgefahr beitragen. Hierbei liegt das Augenmerk auf einer zweckmäßigen aber auch realistischen Maßnahmenfestlegung um langfristig für mehr Sicherheit und Transparenz zu sorgen.

- **Fortschreibung Antikorruptionsrichtlinie**

Der Kreistag hat am 07.10.2020 einstimmig die Antikorruptionsrichtlinie des Landkreises Frieslands beschlossen. Aufgrund der bereits erfolgten bzw. noch geplanten Maßnahmen zum Thema Korruptionsprävention ist die Richtlinie inhaltlich anzupassen und stets fortzuschreiben.

Daher wird eine Fortschreibung der Antikorruptionsrichtlinie nebst Anlagen (z.B. Ehrenkodex des Kreistages des Landkreises Friesland) angestrebt.