

Leitfaden Verhaltenskodex

Leitfaden der Zahlstelle EGFL/ ELER Schleswig-Holstein
zu Integrität und ethischen Werten im Rahmen der Um-
setzung der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP)

Referat IX 15 - Steuerung und Koordinierung der Zahlstelle EGFL/ELER

Stand: 01.06.2023

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Rechtsgrundlagen	4
2.1	EU-Recht/ Grundlagen	4
2.2	Bundesrecht	5
2.3	Landesrecht	6
3	Definitionen	6
3.1	Ethik	6
3.2	Integrität	7
4	Verhaltensgrundsätze für alle Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER	7
4.1	Engagement für das Wohl der Bürger	7
4.2	Integrität	8
4.3	Rechtmäßigkeit	8
4.4	Objektivität und Unparteilichkeit	8
4.5	Verhältnismäßigkeit	8
4.6	Transparenz	9
4.7	Kohärenz	9
4.8	Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung	9
4.9	Achtung vor anderen Menschen	9
4.10	Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen	10
4.11	Kein Raum für Korruption	10
4.12	Vorbildlicher Umgang mit Interessenkonflikten	10
4.13	Vorbildlicher Umgang mit Betrugsfällen	10
4.14	Verpflichtung der Meldung von Nebentätigkeiten	10
4.15	Einhaltung der Datenschutzvorschriften/ Vertraulichkeit	11
4.16	Informationsbegehren/ Anträge auf Zugang zu Dokumenten	11
4.17	Etikette im Verwaltungshandeln	11

5	Fragen zur Selbstkontrolle	12
6	Schulung und Sensibilisierung.....	12
7	Meldesystem, Beschwerden	13
8	Folgen bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex	14
9	Veröffentlichung des Verhaltenskodex	14
10	Überprüfung	15

1 Einleitung

Die Gemeinsame Agrarpolitik (GAP) gehört unter anderem wegen ihrer finanziellen Tragweite zu den wichtigsten europäischen Politikfeldern und bildet einen Kernbereich des europäischen Wirtschaftsverwaltungsrechts. Die GAP wird im Wege der geteilten Mittelverwaltung durch die Mitgliedstaaten vollzogen. Die Mitgliedstaaten nehmen diese Aufgabe durch zugelassene Zahlstellen wahr, die den unionsrechtlichen Vorgaben unterliegen. Das Unionsrecht schreibt ab dem 1. Januar 2023 in der Verordnung (EU) 2022/127, Anhang I, Buchstabe B. „Personal“ ein neues, zusätzliches Zulassungskriterium vor, welches zwingend durch die Zahlstellen zu erfüllen ist: die Implementierung eines Verhaltenskodex mit dem Schwerpunkt Ethik und Integrität. Dieser Verhaltenskodex drückt den Kernbestand der Grundsätze aus, die allen Ebenen der Organisation, ausgelagerten Dienstleistern und Begünstigten bewusst sein müssen. Ausgelagerte Dienstleister sollen auch über diesen Verhaltenskodex informiert werden und diese Standards im Rahmen der ausgeführten Arbeiten einhalten. Die Begünstigten sollen über den Verhaltenskodex und in Bezug auf das erwartete Verhalten des Personals der Zahlstelle informiert werden. Außerdem müssen Verfahren vorhanden sein, um zu beurteilen, ob Einzelpersonen und Einrichtungen den Verhaltenskodex befolgen und um Abweichungen rechtzeitig zu beheben.

Dieser Leitfaden regelt die Umsetzung der Unionsvorschriften für den Europäischen Garantiefonds für die Landwirtschaft (EGFL) und den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER), nach denen die Mitgliedstaaten angehalten sind, unter Achtung der Charta der Grundrechte unter anderem das Recht auf eine gute Verwaltung zu wahren. Außerdem setzt dieser Leitfaden die Leitlinie Nummer 1 der Europäischen Kommission zur Bescheinigungsprüfung um, in der die wichtigsten Kriterien für die Beurteilung der Erfüllung der Zulassungskriterien durch die Zahlstellen dargestellt werden. Bei der Umsetzung dieser Anforderungen spielen die Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden der Zahlstelle eine zentrale Rolle.

Der folgende Verhaltenskodex ist Ausdruck des Ziels und der Vision der Zahlstelle, im Rahmen der Durchführung der EU-Agrarförderung dem Gemeinwohl und dem öffentlichen Interesse zu dienen und das eigene Verhalten dabei an ethischen und integren Standards auszurichten.

Dieser Leitfaden gilt für alle Bereiche der Zahlstelle im Sinne von Ziff. 1.2 des Erlasses über die Grundsätze über die Organisation und Aufgaben der Zahlstelle und für die Einrichtungen, welche Zahlstellenaufgaben nach Anhang I Nr. 1 Buchstabe D der Verordnung (EU) 2022/127 wahrnehmen.

2 Rechtsgrundlagen

Der vorliegende Verhaltenskodex ist kein rechtsverbindliches Instrument. Allerdings überschneiden sich weite Teile des Verhaltenskodex mit ohnehin geltenden nationalen bzw. länderspezifischen Regelungen sowie dem Handbuch Betrugsprävention und dem Leitfaden Interessenkonflikte der Zahlstelle EGFL/ELER. Dies bedeutet, dass mit diesem Verhaltenskodex keine neuen Regelungen geschaffen werden, sondern lediglich die Grundsätze des ohnehin geltenden Rechts sowie zum Teil Selbstverständlichkeiten zusammengefasst werden.

2.1 EU-Recht/ Grundlagen

Artikel 9 Unterabsatz 1 der Verordnung (EU) 2021/2115:

Die Mitgliedstaaten konzipieren die Interventionen in ihren GAP-Strategieplänen und die in Artikel 13 genannten GLÖZ Standards im Einklang mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und den allgemeinen Grundsätzen des Unionsrechts.

Artikel 41 der Charta der Grundrechte, Recht auf eine gute Verwaltung:

(1) Jede Person hat ein Recht darauf, dass ihre Angelegenheiten von den Organen und Einrichtungen der Union unparteiisch, gerecht und innerhalb einer angemessenen Frist behandelt werden.

(2) Dieses Recht umfasst insbesondere

- das Recht einer jeden Person, gehört zu werden, bevor ihr gegenüber eine für sie nachteilige individuelle Maßnahme getroffen wird;*
- das Recht einer jeden Person auf Zugang zu den sie betreffenden Akten unter Wahrung des legitimen Interesses der Vertraulichkeit sowie des Berufs- und Geschäftsgeheimnisses;*
- die Verpflichtung der Verwaltung, ihre Entscheidungen zu begründen.*

(3) Jede Person hat Anspruch darauf, dass die Gemeinschaft den durch ihre Organe oder Bediensteten in Ausübung ihrer Amtstätigkeit verursachten Schaden nach den allgemeinen Rechtsgrundsätzen ersetzt, die den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten gemeinsam sind.

(4) Jede Person kann sich in einer der Sprachen der Verträge an die Organe der Union wenden und muss eine Antwort in derselben Sprache erhalten.

Anhang I, Buchstabe B. „Personal“ der Delegierten Verordnung (EU) 2022/127:

Die Zahlstelle weist nach, dass sie sich für Integrität und ethische Werte einsetzt. Sie muss auf allen Leitungsebenen in ihren Anweisungen, ihren Handlungen und ihrem Auftreten auf Integrität und ethische Werte achten. Integrität und ethische Werte werden in Verhaltensregeln kodifiziert und müssen allen Ebenen der Organisation, ausgelagerten Dienstleistern und Begünstigten bewusst sein. Es müssen Verfahren vorhanden sein, mit denen bewertet wird, ob Einzelpersonen und Einrichtungen den Verhaltensregeln Folge leisten, und die bei Abweichungen ein rechtzeitiges Einschreiten ermöglichen.

[...]

iv) Auf allen operationellen Ebenen wird für geeignete Schulungsmaßnahmen, einschließlich Sensibilisierung für Betrugsrisiken, gesorgt; [...]

(v) Es werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um etwaige Risiken von Interessenskonflikten im Sinne des Artikel 61 der Verordnung (EU, Euratom) 2018/1046 im Rahmen der Wahrnehmung der Aufgaben der Zahlstelle gegenüber Personen mit Einfluss und in sensiblen Positionen innerhalb und außerhalb der Zahlstelle zu ermitteln und vermeiden. Für den Fall, dass das Risiko eines Interessenkonflikts besteht, müssen Maßnahmen vorgesehen sein, die die Anwendung dieses Artikels gewährleistet.

Leitlinie Nummer 1 der Europäischen Kommission zur Bescheinigungsprüfung

Die Leitlinie Nummer 1 gibt unter Ziffer 7 Vorgaben und Empfehlungen zur Umsetzung der geforderten Verhaltensnormen. Entscheidend ist, dass die Zahlstelle ein Bekenntnis zu Integrität und ethischen Werten nachweisen kann. Darüber hinaus wird festgelegt, dass alle Managementebenen Integrität und ethische Werte in ihren Anweisungen, Handlungen und Verhaltensweisen achten müssen. Es ist sicherzustellen, dass die Regeln allen Ebenen der Organisation der Zahlstelle, ausgelagerten Dienstleistern und den Begünstigten über geeignete Informationskanäle bekannt gegeben werden. Dabei sollten sich die Verhaltensnormen auf die geltenden nationalen Verwaltungsvorschriften stützen.

2.2 Bundesrecht

- Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz - BeamStG)

2.3 Landesrecht

- Allgemeines Verwaltungsgesetz für das Land Schleswig-Holstein (Landesverwaltungsgesetz - LVwG -)
- Landesbeamtenengesetz des Landes Schleswig-Holstein (LBG)
- Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landes Schleswig-Holstein (Runderlass des Finanzministeriums vom 6. April 2010 - VI 412 - 0312.20 - Amtsbl. Schl.-H. 2010)
- Richtlinie „Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein“ (Anti-Korruptionsrichtlinie Schl.-H.-Amtsbl. Schl.-H. 2018 Nr. 51, S. 1160)

3 Definitionen

Damit ihr Ansehen in der Öffentlichkeit nicht beschädigt wird, sollten öffentliche Institutionen darauf achten, dass die bei ihnen beschäftigten Personen integer sind und nach ethischen Werten handeln. Dies sind Grundvoraussetzungen für das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Funktionsfähigkeit des Staates. Die Integrität der öffentlichen Verwaltung hat für die Bevölkerung einen hohen Stellenwert.

3.1 Ethik

Ethik ist jener Teilbereich der Philosophie, der sich mit den Voraussetzungen und der Bewertung menschlichen Handelns befasst. Es handelt sich dabei um das methodische Nachdenken über die Moral. Im Zentrum der Ethik steht das moralische Handeln, insbesondere hinsichtlich seiner Begründbarkeit und Reflexion (Ethik beschreibt und beurteilt Moral kritisch).

3.2 Integrität

Integrität ist eine ethische Forderung nach möglichst weitgehender Übereinstimmung zwischen den eigenen Idealen und Werten und der tatsächlichen Lebenspraxis. Persönliche Integrität ist die fortwährend aufrechterhaltene Übereinstimmung des persönlichen Wertesystems und der persönlichen Ideale mit dem eigenen Reden und Handeln. Grundlage des Wertesystems ist eine religiös, politisch oder humanistisch begründete Ethik. Ein integrier Mensch lebt und handelt in dem Bewusstsein, dass sich seine persönlichen Überzeugungen, Maßstäbe und Wertvorstellungen in seinem Verhalten ausdrücken. Persönliche Integrität ist als Treue zu sich selbst gekennzeichnet worden. Sie achtet aber ebenso die Integrität und Würde der Mitmenschen und strebt danach, diese nicht zu verletzen.

Ethische Werte und Integrität im öffentlichen Dienst bedeuten, dass die Mitarbeitenden rechtschaffen, unbestechlich und objektiv Entscheidungen treffen. In der Zahlstelle EGFL/ELER werden seit vielen Jahren Maßnahmen durchgeführt, die die Integrität und ethische Werte der Mitarbeitenden schützen und festigen. Diese Maßnahmen finden sich insbesondere in den Bereichen der Korruptionsprävention, der Interessenkonflikte und der Betrugsbekämpfung, in denen regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungen durchgeführt werden.

4 Verhaltensgrundsätze für alle Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER

Um das Ziel zu erreichen, im Rahmen der Umsetzung der GAP dem Gemeinwohl und dem öffentlichen Interesse zu dienen und das eigene Handeln von Integrität und ethischen Werten bestimmen zu lassen, sind alle Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER angehalten, die in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Verhaltensgrundsätze zu achten und sich durch sie in ihrer täglichen Arbeit bestmöglich leiten zu lassen. Darüber hinaus wird auf das Leitbild der Landesregierung Schleswig-Holstein hingewiesen (https://ship-z.lr.landsh.de/organisation/gemeinsame_geschaeftsordnung_ministerien_ggo/leitbild.pdf).

4.1 Engagement für das Wohl der Bürger

Die Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER arbeiten für einen demokratischen, sozialen und dem Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen verpflichteten Rechtsstaat und orientieren sich am Gemeinwohl.

Ihre Handlungen und Entscheidungen stehen stets im Dienste dieser Verpflichtung. Sie erfüllen ihre Verpflichtungen nach bestem Vermögen und sind bestrebt, jederzeit den höchsten beruflichen Standards zu entsprechen. Sie sind sich ihrer öffentlichen Vertrauensposition bewusst und gehen anderen mit gutem Beispiel voran.

4.2 Integrität

Die Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER lassen sich stets von einem Gefühl des Anstands leiten. Ihr Verhalten hält jederzeit einer gründlichen öffentlichen Kontrolle stand.

4.3 Rechtmäßigkeit

Die Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER handeln nach dem Grundsatz der Rechtmäßigkeit und wenden die in den einschlägigen europarechtlichen, nationalen und landesspezifischen Rechtsvorschriften niedergelegten Regeln und Verfahren an. Sie achten darauf, dass Beschlüsse, die die Rechte oder Interessen von Einzelpersonen berühren, eine Rechtsgrundlage haben und ihr Inhalt mit den geltenden Rechtsvorschriften übereinstimmt.

4.4 Objektivität und Unparteilichkeit

Die Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER sind Diener des ganzen Volkes, nicht einer Partei oder Gruppe und haben ihr Amt unparteiisch und ohne Ansehen der Person nur nach sachlichen Gesichtspunkten auszuüben. Sie sind gewillt, unterschiedliche Standpunkte anzuhören und bereit, Fehler anzuerkennen und zu korrigieren. Alle nicht zur Sache gehörenden Aspekte bleiben unberücksichtigt. Sie lassen sich bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit nicht von der Sympathie oder Antipathie für eine Person oder Gruppe leiten. Innerhalb des für die Zahlstelle EGFL/ELER geltenden Rechtsrahmens entscheiden die Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER in voller Unabhängigkeit, ohne politischem Druck nachzugeben.

4.5 Verhältnismäßigkeit

In Ausübung ihrer jeweiligen Tätigkeit stellen die Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER sicher, dass die getroffenen Maßnahmen in einem angemessenen Verhältnis zum angestrebten Ziel stehen. Sie vermeiden es, die Rechte der Bürger einzuschränken oder ihnen Belastungen aufzuerlegen, wenn diese nicht in einem angemessenen Verhältnis zum Zweck der

durchgeführten Maßnahmen stehen. Sie achten im Rahmen ihrer Entscheidungsbefugnis auf einen angemessenen Ausgleich zwischen den Belangen der Bürger und dem allgemeinen öffentlichen Interesse.

4.6 Transparenz

Die Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER sind jederzeit bereit, Auskunft über ihre Tätigkeiten zu erteilen und ihr Handeln zu begründen, soweit sie nicht zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Sie arbeiten transparent und lassen keinen Zweifel an der recht- und ordnungsgemäßen Amtsausübung aufkommen.

4.7 Kohärenz

Die Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER streben in ihrem Verwaltungshandeln nach Kohärenz und wenden die übliche Verwaltungspraxis an. Abweichungen müssen sachlich begründet sein.

4.8 Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung

Die Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER befolgen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung und achten auf die Gleichbehandlung aller Bürger unabhängig von ihrer Nationalität, Geschlechtszugehörigkeit, ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuellen Ausrichtung. Einzelpersonen, die sich in der gleichen Situation befinden, werden auf vergleichbare Weise behandelt. Wird bei der Behandlung vergleichbarer Personen ein Unterschied gemacht, so wird sichergestellt, dass diese unterschiedliche Behandlung durch objektive Umstände des Einzelfalles sachlich gerechtfertigt ist.

4.9 Achtung vor anderen Menschen

Die Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER begegnen ihren Amtskollegen und auch den Bürgerinnen und Bürgern stets mit Achtung und Respekt. Sie sind höflich, hilfsbereit und kooperativ und halten sich an Absprachen und Terminvereinbarungen.

4.10 Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen

Es gilt das Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen, soweit sie nicht im Rahmen des Runderlasses zum Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstige Vorteile gestattet sind.

4.11 Kein Raum für Korruption

Die Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER lassen keinen Raum und keine Gelegenheit für Korruption. Sie sind sich dessen bewusst, dass Korruption dem Rechtsstaat und dem Ansehen aller seiner Mitarbeitenden schadet. Sie handeln stets nach den in der Anti-Korruptionsrichtlinie Schl.-H. sowie dem Handbuch Betrugsprävention festgeschriebenen Grundsätzen und achten auf Warnsignale.

4.12 Vorbildlicher Umgang mit Interessenkonflikten

Das Verhalten der Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER wird zu keiner Zeit von persönlichem, familiären oder politischem Druck geleitet. Sie sind gehalten, sich in jedem Einzelfall möglichst frühzeitig über ihre persönliche Interessenlage klar zu werden und ggf. von weiteren Handlungen Abstand zu nehmen. Sie handeln vorausschauend, was bedeutet, dass sie die eigenen Zuständigkeiten auf sich abzeichnende Interessenskonflikte abprüfen und entsprechende Vorkehrungen, wie die Offenlegung gegenüber Vorgesetzten, treffen. Die Vorgaben des Leitfadens Interessenkonflikte werden dabei stets eingehalten.

4.13 Vorbildlicher Umgang mit Betrugsfällen

Die Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER halten sich stets an die in dem Handbuch zur Betrugsprävention vorgegebenen Prozesse sowie Meldewege für Betrugsverdachtsfälle und achten auf Warnsignale.

4.14 Verpflichtung der Meldung von Nebentätigkeiten

Die Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER sind sich dessen bewusst, dass sie zur Anzeige einer Nebentätigkeit gegenüber ihren Dienstherrn verpflichtet sind.

4.15 Einhaltung der Datenschutzvorschriften/ Vertraulichkeit

Alle Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER halten die geltenden Datenschutzvorschriften ein. Die ihnen im Rahmen ihrer Amtsausübung bekannt gewordenen Informationen werden vertraulich behandelt. Diese Verpflichtung gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Dienst fort.

4.16 Informationsbegehren/ Anträge auf Zugang zu Dokumenten

Die Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER gehen Informationsbegehren durch Bürgerinnen und Bürger umgehend in angemessener Weise nach. Handelt es sich bei dem Informationsbegehren um öffentlich verfügbare Dokumente, so erteilen sie einen Hinweis auf die Informationsquelle. Akteneinsichtsbegehren und Auskunftsbegehren zu nicht öffentlichen Informationen sind im Rahmen der geltenden verfahrensrechtlichen Vorschriften (insbesondere nach dem Informationszugangsgesetz für das Land Schleswig-Holstein – IZG-SH) zu behandeln.

4.17 Etikette im Verwaltungshandeln

Die Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER sind entsprechend des Leitbildes der Landesregierung Schleswig-Holstein angehalten, für kurze Wege und einfache Verfahren zu sorgen, zügig und termingerecht zu arbeiten und freundlich zu sein. Sie sind angehalten, Verfahren auf Nachfrage zu erläutern und Entscheidungen nachvollziehbar zu begründen. Im Rahmen von Anfragen verwenden sie eine verständliche Sprache.

Die Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER führen angemessene Akten unter Beachtung der jeweils geltenden Bestimmungen ihrer Dienstherrn.

Es wird sichergestellt, dass Personen, deren Rechte und Interessen von Verwaltungsentscheidungen beeinträchtigt werden, diese Entscheidungen innerhalb einer angemessenen Frist schriftlich mitgeteilt werden, sobald sie gefasst wurden. Dabei sind die Gründe zu benennen, auf die sich die Entscheidungen stützen. Relevante Tatsachen und einschlägige Rechtsgrundlagen sind eindeutig anzugeben.

Für den Prozess der Entscheidungsfindung werden die Verteidigungsrechte der betroffenen Personen auf jeder Stufe des Verfahrens z. B. durch Anhörungen gewahrt. Soweit das Ge-

meinschafts- oder das nationale Recht es vorsehen, enthalten bekannt gegebene Entscheidungen Angaben zu deren Anfechtbarkeit unter Nennung der Büroanschrift der Person oder Stelle, bei der der Rechtsbehelf eingelegt werden kann sowie der einzuhaltenden Frist.

5 Fragen zur Selbstkontrolle

Die folgenden Fragen sollen den Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER als Hilfestellung dienen, um das eigene Handeln einer Selbstkontrolle zu unterziehen. In Situationen der Unsicherheit kann dadurch die Möglichkeit geschaffen werden, erkennen zu können, ob das eigene Handeln dem Verhaltenskodex entspricht oder nicht.

- Bin ich mir sicher, dass ich alle Rechtsvorschriften und Anordnungen einhalte?
- Fühle ich mich unwohl bei dem, was ich tue? Wenn ja, warum?
- Kann es dem Ansehen des öffentlichen Dienstes schaden oder gefährdet es das Vertrauen, das die Bürgerinnen und Bürger in uns setzen?
- Könnte ich mein Handeln (oder mein Nicht-Handeln) ohne Probleme Dritten erklären?
- Hätte ein Zeitungsbericht über die Vorgänge negative Auswirkungen auf unsere Dienststelle?
- Könnte ein Unbeteiligter finanziellen oder sonstigen Schaden durch meine Arbeit erleiden?
- Bin ich ehrlich und fair?
- Kommuniziere ich verantwortungsbewusst und respektvoll?
- Würde ich mich meiner eigenen Führung anvertrauen, würde ich gerne meine eigene Mitarbeitende bzw. mein eigener Mitarbeitender sein?
- Werden meine Mitarbeitenden respektvoll und fair behandelt?
- Werden im vorliegenden Sachverhalt Mitarbeitende oder Bürgerinnen und Bürger diskriminiert oder belästigt?

6 Schulung und Sensibilisierung

Die Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden ist ein besonders wichtiges Element zur Festigung der ethischen Werte und der Integrität. Das Bewusstsein der Mitarbeitenden zu den angestrebten Werten wird dadurch geschult bzw. sensibilisiert und auf diese Weise erhöht.

Die Organisationskultur soll gestärkt werden, um das Ziel der Zahlstelle EGFL/ELER, im Rahmen der Durchführung der EU-Agrarförderung dem Gemeinwohl und dem öffentlichen Interesse zu dienen und das eigene Verhalten dabei an hohen ethischen und integren Standards auszurichten, besser erreichen zu können.

Die Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER werden regelmäßig in geeigneter Weise zu den Themen Betrugsprävention, Interessenkonflikte und zum Verhaltenskodex sensibilisiert (z.B. im Rahmen von Dienstbesprechungen oder durch die Teilnahme an Schulungen). Zielstellung ist die Vermittlung von Elementen, die auf Betrug, Korruption, Interessenkonflikte bzw. den Zielen der Zahlstelle widersprechendes Verhalten hinweisen.

Vorgesetzte geben die Informationen zum Thema Betrugsprävention, Interessenkonflikte sowie den Leitfaden Verhaltenskodex allen Mitarbeitenden zur Kenntnis. Dies gilt auch für neue Mitarbeitende. Als Nachweis der Kenntnisnahme dient der vom Referat IX 15 „Steuerung und Koordinierung der Zahlstelle EGFL/ELER“ vorgegebene und durch die jeweiligen Mitarbeitenden abzuzeichnende Vordruck (Anlage 1). Die Nachweise sind durch die Leitung der jeweiligen Organisationseinheit (Referat oder Dezernat) zu sammeln. Das Vorliegen der Nachweise ist im Wege einer jährlichen Abfrage des Referats IX 15 „Steuerung und Koordinierung der Zahlstelle EGFL/ELER“ durch die jeweilige Referats- /Dezernatsleitung zu bestätigen.

Für die Einrichtungen der Zahlstelle EGFL/ELER ist insbesondere das LandSH-Fortbildungsprogramm sowie das Seminarprogramm von KOMMA SH zu beachten.

7 Meldesystem, Beschwerden

Alle Mitarbeitenden der Zahlstelle EGFL/ELER sind angehalten, über unethisches Verhalten, dem sie im Rahmen ihrer täglichen Arbeit begegnen, zu berichten. Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit Ethik sowie Verhaltensgrundsätzen und die Meldung von Fehlverhalten sind die jeweiligen Vorgesetzten und die Ansprechstelle Betrugsprävention im Referat IX 15 „Steuerung und Koordinierung der Zahlstelle“ des MLLEV sowie die jeweiligen Anti-Korruptionsbeauftragten der einzelnen Dienststellen.

Sofern sich Begünstigte im Zusammenhang mit der Umsetzung eines aus dem EGFL oder dem ELER geförderten Vorhabens durch Mitarbeitende der Zahlstelle in ihrem Grundrecht auf eine gute Verwaltung nach Artikel 41 der Charta der Grundrechte verletzt sehen oder grobe Verstöße gegen die in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Grundsätze durch Mitarbeitende der Zahlstelle feststellen, haben sie die Möglichkeit der Beschwerde.

Alle Meldungen und Beschwerden werden in höchstem Maße vertraulich und verantwortungsbewusst behandelt und unterliegen der Verschwiegenheitspflicht. Der Fall sollte möglichst konkret und umfassend beschrieben werden, ggf. unter Bezugnahme auf das Fördervorhaben.

Ministerium für Landwirtschaft, ländliche Räume, Europa und Verbraucherschutz

Ansprechstelle Betrugsprävention der Zahlstelle EGFL/ ELER

Fleethörn 29-31

24103 Kiel

Ansprechstelle.ZS@mllev.landsh.de

8 Folgen bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex

Überall wo Menschen zusammenarbeiten, kann es passieren, dass Fehler gemacht werden oder Situationen entstehen, die verhindert werden sollten. Eine Kultur, die Fehler als Chance zum Wandel und zur Entwicklung versteht, ist für den öffentlichen Dienst von Vorteil und kann helfen, zukünftig in ähnlich gelagerten Fällen besser zu handeln. Daher wird bei Meldungen und Beschwerden umsichtig und verantwortungsbewusst reagiert. Grobe Verstöße gegen Arbeitsverträge, gegen Gesetze oder gegen diesen Verhaltenskodex werden im Rahmen der gesetzlichen und arbeitsvertraglichen Gegebenheiten verfolgt.

9 Veröffentlichung des Verhaltenskodex

Um sicherzustellen, dass der Verhaltenskodex von allen mit Zahlstellenaufgaben betrauten Mitarbeitenden, von den ausgelagerten Dienstleistern sowie von den Begünstigten zur Kenntnis genommen werden kann, wird dieser auf der SHIP-Intranetseite der Zahlstelle EGFL/ ELER sowie im Transparenzportal des Landes Schleswig-Holstein veröffentlicht. Außerdem wird er den Begünstigten gegenüber im Rahmen des Antrags – bzw. Bewilligungsverfahrens bekannt gegeben. Ausgelagerte Dienstleister werden über den Inhalt des Verhaltenskodex informiert, in zukünftigen Vergabeverfahren erfolgt ebenfalls ein Hinweis auf dessen Inhalt.

10 Überprüfung

Die Ausführung und Anwendung dieses Verhaltenskodex soll jährlich durch die Ansprechstelle Betrugsprävention im Referat IX 15 „Steuerung und Koordinierung der Zahlstelle EGFL/ ELER“ überprüft werden. Die Abfrage erfolgt in der Regel im Nachgang der jährlichen Dienstbesprechung der Zahlstelle EGFL/ ELER. Dazu sollen die eingegangenen Meldungen und Beschwerden ausgewertet und der Verhaltenskodex auf systemische oder andere schwerwiegende Mängel hin überprüft werden. Sollte ein systemischer oder ein anderer schwerwiegender Mangel festgestellt werden, so gibt die Ansprechstelle Betrugsprävention einen entsprechenden Hinweis und eine Empfehlung zur Anpassung des Verhaltenskodex oder zur Vornahme anderer Maßnahmen an die Leitung des Referats IX 15.