



Verpflichtung zur Anwendung von Strafvorschriften

§ 1 des Gesetzes über die förmliche Verpflichtung nichtbeamteter Personen vom 2. März 1974

Der/die Beschäftigte wird auf die gewissenhafte Erfüllung seiner/ihrer Obliegenheiten verpflichtet. Die nachfolgenden Strafvorschriften sind aufgrund der Verpflichtung für ihn/sie anzuwenden:

§ 133 Abs. 3	- Verwahrungsbruch
§ 201 Abs. 3	- Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes
§ 203 Abs. 2, 4, 5	- Verletzung von Privatgeheimnissen
§ 204	- Verwertung fremder Geheimnisse
§§ 331, 332	- Vorteilsannahme und Bestechlichkeit
§ 353 b Abs. 3	- Verletzung des Dienstgeheimnisses und einer besonderen Geheimhaltungspflicht
§ 358	- Nebenfolgen



**Korruptionsbekämpfungsrichtlinie- KorRL M-V
Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern**

KorRL M-V - Korruptionsbekämpfungsrichtlinie

Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der Landesverwaltung M-V

Bekanntmachung der Landesregierung vom 10.05.2022, Az. II 150 - 0207-20000-2022/003, AmtsBl. Nr. 22 von 2022 S. 250

**Erstmalige Belehrung über die
"Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der Landesverwaltung
Mecklenburg-Vorpommern" (Korruptionsbekämpfungsrichtlinie - KorRL M-V)
bei Aufnahme der Beschäftigung an der Universität Rostock**

Hiermit erkläre ich, dass ich heute über den Inhalt der Verwaltungsvorschrift der Landesregierung zur Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern (Korruptionsbekämpfungsrichtlinie - KorRL M-V) vom 10. Mai 2022 - II 150 - 0207-2000-2022/003 – unterrichtet und belehrt worden bin.

Insbesondere wurde ich über den Unrechtsgehalt der Korruption und ihre dienst- oder arbeits- und strafrechtlichen Folgen belehrt. Ich bin ausdrücklich auf das Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken oder sonstigen Vorteilen sowie auf den Anti-Korruptions-Verhaltenskodex für die Beschäftigten in der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern (Anlage 2 der KorRL M-V) hingewiesen worden.

Mir ist bekannt, dass ein Verstoß gegen diese Vorschrift bei Beamtinnen und Beamten ein Dienstvergehen darstellen kann (§ 47 BeamtStG) und ich mich strafrechtlich der Vorteilsannahme und bei Verletzung meiner Dienstpflichten wegen Bestechlichkeit schuldig machen kann (§§ 331, 332 StGB). Mir ist ebenfalls bekannt, dass bereits der Versuch strafbar ist.

Ich bin darauf hingewiesen worden, dass neben der Verhängung einer Freiheits- oder Geldstrafe weitere Rechtsfolgen gesetzlich vorgesehen sind.

Bei einer Verurteilung wegen Vorteilsannahme zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr oder wegen Bestechlichkeit zu einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten endet das Beamtenverhältnis kraft Gesetzes mit der Rechtskraft des Urteils (§ 24 Absatz 1 BeamtStG). Wegen einer vor Beendigung des Beamtenverhältnisses begangenen Tat gehen mit der Rechtskraft der Entscheidung die Rechte als Ruhestandsbeamtin oder als Ruhestandsbeamter verloren (§ 59 BeamtVG). Gleichzeitig mit dem strafrechtlichen Ermittlungsverfahren wird in der Regel ein förmliches Disziplinarverfahren durchgeführt, bei dem neben dem Ergebnis der strafrechtlichen Ermittlung weitere Disziplinarmaßnahmen bis zur Entfernung aus dem Dienst, bei Ruhestandsbeamtinnen oder Ruhestandsbeamten bis zur Aberkennung des Ruhegehalts, getroffen werden können. Darüber hinaus haftet die Beamtin oder der Beamte für den durch ihre oder seine rechtswidrige vorsätzliche oder grob fahrlässige Tat entstandenen Schaden (§ 48 BeamtStG).

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt das Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken oder sonstigen Vorteilen in Bezug auf ihre dienstlichen Tätigkeiten gleichermaßen (§ 3 Absatz 3 TV-L). Die Verletzung dieser Pflichten kann einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses darstellen. Im Sinne des Strafrechts sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Beamtinnen und Beamten gleichgestellt. Wenn Sie für die Dienstausübung Vorteile annehmen, fordern oder sich versprechen lassen, können Sie sich der Vorteilsannahme und bei Verletzung ihrer Dienstpflichten wegen Bestechlichkeit schuldig machen (§§ 331, 332 StGB).

Disziplinar- und arbeitsrechtliche Verfahren werden in Fällen von Korruption, auch unterhalb der Strafbarkeitsschwelle, mit Nachdruck und unter besonderer Beachtung des Beschleunigungsgebots betrieben.

Relevante strafrechtliche Korruptionsdelikte nach dem StGB sind insbesondere:

- § 299 StGB Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr
- § 299a StGB Bestechlichkeit im Gesundheitswesen
- § 331 StGB Vorteilsannahme
- § 332 StGB Bestechlichkeit
- § 333 StGB Vorteilsgewährung



- § 334 StGB Bestechung
- § 336 StGB Unterlassen der Diensthandlung

Diese Delikte werden oft von weiteren Straftaten begleitet, von denen zum Beispiel folgende Tatbestände relevant sind:

- § 204 StGB Verwertung fremder Geheimnisse
- § 246 StGB Unterschlagung
- § 258a StGB Strafvereitelung im Amt
- § 263 StGB Betrug
- § 264 StGB Subventionsbetrug
- § 266 StGB Untreue
- § 267 StGB Urkundenfälschung
- § 298 StGB Wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen
- § 339 StGB Rechtsbeugung
- § 348 StGB Falschbeurkundung im Amt
- § 353b StGB Verletzung des Dienstgeheimnisses und einer besonderen Geheimhaltungspflicht

§ 357 StGB Verleitung eines Untergebenen zu einer Straftat



Erhebung von Personaldaten im Bewerbungs- und Einstellungsverfahren und bei der Abwicklung und Prüfung von durch Dritte geförderte Projekte

Rechtsgrundlage für das Erheben von Personaldaten im Bewerbungs- und Einstellungsverfahren sind das Landesbeamtengesetz (LBG) und der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Der Umgang mit den Personaldaten bestimmt sich nach den Vorschriften des Landesdatenschutzgesetzes (DSG M-V). Alle Mitarbeiter haben das Recht, Einsicht in ihre Personalakte zu nehmen bzw. Auskunft über die Erhebung, Verarbeitung und Speicherung ihrer personenbezogenen Daten zu erhalten.

Personalbearbeitende Stelle ist die Universität Rostock (Anschrift: Universität Rostock, Dezernat Personal und Personalentwicklung, Schwaansche Str. 2, 18055 Rostock). Hier wird die Personalakte geführt. Die Universität Rostock speichert und verarbeitet die Personaldaten auch elektronisch.

Die Datenerhebung ist zur Eingehung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und zur Durchführung innerdienstlicher organisatorischer, sozialer und personeller Maßnahmen notwendig, vgl. § 35 Landesdatenschutzgesetz (LDSG M-V). Erforderlich zur Zahlung der Vergütung/Besoldung ist dabei auch die Übermittlung von Daten an das Landesamt für Finanzen M-V (Anschrift: Landesamt für Finanzen M-V, Postfach 1225, 17222 Neustrelitz).

Im Rahmen der Abwicklung von durch Dritte geförderte Projekte kann die Weitergabe personenbezogener Daten an den Mittelgeber bzw. an von ihm beauftragte Institutionen sowie Prüfinstanzen erforderlich sein und wird im Rahmen der geltenden gesetzlichen Bestimmungen gewährt.

Belehrung über die Vorschriften zur Meldung bei der Agentur für Arbeit

1. bei einem Aufhebungsvertrag bzw. einer Kündigung

„Nach § 38 Abs. 1 SGB III sind Personen, deren Arbeitsverhältnis endet, verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden.

Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen.

Eine Arbeitsuchendmeldung kann online, persönlich, telefonisch oder schriftlich erfolgen.

Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht wird. Auch wenn eine Weiterbeschäftigung vorgesehen ist, sind Sie zur Meldung verpflichtet, solange der Vertrag über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses noch nicht geschlossen wurde.“

Eine Verletzung der Pflicht zur Meldung nach § 38 Abs. 1 SGB III kann zum Eintritt einer Sperrzeit führen.

2. bei einem zeitlich befristeten Vertrag

„Nach § 38 Abs. 1 SGB III sind Personen, deren Arbeitsverhältnis endet, verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden.

Liegen zwischen Vertragsabschluss und dem Ende des Arbeitsverhältnisses weniger als 3 Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach dem Vertragsabschluss zu erfolgen.

Eine Arbeitsuchendmeldung kann online, persönlich, telefonisch oder schriftlich erfolgen.

Eine Verletzung der Pflicht zur Meldung nach § 38 Abs. 1 SGB III kann zum Eintritt einer Sperrzeit führen.

Unterrichtung und Verpflichtung zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)

Nach den Grundsätzen der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (DS-GVO) ¹

Der Beschäftigte wird auf die Wahrung der Vertraulichkeit personenbezogener Daten verpflichtet. Er wird hiermit belehrt, dass es untersagt ist, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten. Personenbezogene Daten dürfen nur verarbeitet werden, wenn eine Einwilligung bzw. eine gesetzliche Regelung die Verarbeitung erlauben oder eine Verarbeitung dieser Daten vorgeschrieben ist. Die Grundsätze der DS-GVO für die Verarbeitung personenbezogener Daten sind in Art. 5 Abs. 1 DS-GVO festgelegt und beinhalten im Wesentlichen folgende Verpflichtungen:

Personenbezogene Daten müssen:

- a) auf rechtmäßige Weise und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden;
- b) für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden;
- c) dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein („Datenminimierung“);
- d) sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden;
- e) in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist;
- f) in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen („Integrität und Vertraulichkeit“).

Verstöße gegen diese Verpflichtung können mit Geldbuße und/oder Freiheitsstrafe geahndet werden. Ein Verstoß kann zugleich eine Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten oder spezieller Geheimhaltungspflichten darstellen. Auch (zivilrechtliche) Schadenersatzansprüche können sich aus schuldhaften Verstößen gegen diese Verpflichtung ergeben. Ihre sich aus dem Arbeits- bzw. Dienstvertrag oder gesonderten Vereinbarungen ergebende Vertraulichkeitsverpflichtung wird durch diese Erklärung nicht berührt.

Die Verpflichtung gilt auch nach Beendigung der Tätigkeit weiter.

¹ ABI. L 119 vom 04.05.2016, S. 1; L 314 vom 22.11.2016, S. 72

Erläuterungen der Begriffe „personenbezogene Daten“ und „Verarbeitung“ im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)

Gegenstand des Schutzes

Die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) schützt natürliche Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und enthält Regelungen zum freien Verkehr solcher Daten. Sie schützt die Grundrechte und Grundfreiheiten natürlicher Personen und insbesondere deren Recht auf Schutz personenbezogener Daten. Das Landesdatenschutzgesetz (DSG M-V) regelt die notwendigen Ergänzungen zur Durchführung der DS-GVO sowie spezifiziert die Anforderungen an die Verarbeitung personenbezogener Daten.

Personenbezogene Daten

Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (im Folgenden „betroffene Person“) beziehen; als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen identifiziert werden kann, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind (Art. 4 Nr. 1 DS-GVO).

Verarbeitung

Verarbeitung bezeichnet jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung (Art. 4 Nr. 2 DS-GVO).

Führungsleitlinien der Universität Rostock

Für alle Mitglieder der Universität mit Führungsverantwortung sind diese Führungsleitlinien Grundlage ihres kooperativen Führungshandelns und verbindlicher Handlungsrahmen.

Die Leitlinien sollen Führungskräften aller Bereiche und Ebenen helfen, Führungsaufgaben im Interesse der Universität und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich wahrzunehmen und die Zusammenarbeit ständig weiterzuentwickeln.

Identifikation

Die Führungskräfte der Universität sehen sich dem Leitbild der Universität verpflichtet und nehmen ihre besondere Verantwortung gegenüber den Universitätsmitgliedern bewusst wahr.

Die Führungskräfte identifizieren sich mit den Zielen sowie der strategischen Ausrichtung der Universität und vertreten diese nach innen und außen. Sie beteiligen sich aktiv an ihrer Gestaltung.

Die Führungskräfte setzen die Grundsätze der Vielfalt und Wertschätzung in ihren Verantwortungsbereichen um und schaffen somit die Voraussetzung für die Entwicklung von familienfreundlichen, gesundheitsfördernden und interkulturellen Rahmenbedingungen.

Dies wird durch folgende Maßnahmen unterstützt:

- Regeln und Normen der Organisationskultur respektieren, beachten und einhalten.
- Gemeinsame Ziele der Universität Rostock insgesamt unterstützen.
- Offenheit gegenüber Veränderungen zeigen.
- Beiträge zur Gesamtleistung und Weiterentwicklung der Universität leisten und dementsprechende Entscheidungen treffen.
- Aktive Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung fördern und wertschätzen.

Verantwortung

Die Führungskräfte der Universität sind Vorbilder und zeichnen sich durch persönliche, soziale, methodische und fachliche Kompetenz aus.

Insbesondere entwickeln und stabilisieren sie ihre Fähigkeiten zu einem kooperativen Führungsstil sowie ihre Kompetenzen im Rahmen von Konfliktlösungsprozessen und im Umgang mit Kritik.

- Vorbildliches Verhalten praktizieren: authentisch, glaubwürdig, berechenbar, gerecht und fair handeln.
- Ansprüche an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch gegen sich selbst gelten lassen.
- Entscheidungsverantwortung wahrnehmen: entscheidungsfähig, entscheidungswillig, aber auch Bereitschaft einmal getroffene Entscheidungen ggf. zu revidieren.
- Zusagen und Vereinbarungen einhalten.
- Selbstkritisch sein, stets bereit zu lernen und sich weiterzuentwickeln.
- Sach – und zielorientierte Entscheidungen anhand nachvollziehbarer Kriterien treffen.



- Sich für gesunde und familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen einsetzen.
- Soziale Verantwortung übernehmen, Sensibilität bei persönlichen Problemen zeigen sowie ggf. Hilfestellung anbieten bzw. vermitteln.
- Rückhalt bieten und die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber Dritten vertreten.
- Fortbildungen zur Personalführung wahrnehmen.

Respekt und Wertschätzung

Die Führungskräfte der Universität verhalten sich gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wertschätzend, fair und respektvoll. Sie übernehmen bewusst die Verantwortung für die Schaffung einer Arbeitskultur, die die Vielfalt der Kompetenzen und Persönlichkeiten anerkennt und fördert.

- Offen und ehrlich mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgehen.
- Ernstnehmen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und aufrichtiges Interesse an deren Meinung zeigen.
- Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern und zeitnah anerkennen.
- Eigenverantwortliches und selbständiges Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern.
- Kritik sachlich und konstruktiv persönlichkeitswährend äußern

Kommunikation

Die Führungskräfte der Universität kommunizieren vertrauensvoll, ehrlich und transparent.

Sie informieren aktiv, regelmäßig zeitnah und umfassend – zu familienfreundlichen Zeiten - ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, damit diese sich aktiv in die Gestaltungsprozesse einbringen können.

Sie treffen klare, nachvollziehbare sowie verbindliche Entscheidungen und übernehmen damit Verantwortung für das eigene Handeln.

- Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt einführen und einarbeiten.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Ziele überzeugen.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen aktiv beteiligen.
- Eigenes Wissen und Erfahrungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergeben.
- Individuelle Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkennen.
- Interesse für zielorientierte Neuerungen und Veränderungen wecken.
- Kritik der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am eigenen Vorgehen zulassen und ernst nehmen, ggf. zur kritischen Rückmeldung ermuntern.
- Jährliches Mitarbeiterin-/Mitarbeiter-/ Vorgesetztengespräch nutzen.
- Konflikte als Chance zur Weiterentwicklung verstehen und produktiv damit umgehen.



Anspruch und Motivation

Die Führungskräfte der Universität fördern durch ihr eigenes Engagement die Motivation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie steuern und gestalten ihre Arbeitsbeziehungen untereinander und in den Arbeitsgruppen, ermöglichen die gemeinsame Arbeit und entwickeln eine gesunde Reflexionskultur.

- Aufgaben, Entscheidungsbefugnisse und Verantwortung konsequent übertragen.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Bewältigung von neuen oder herausfordernden Aufgaben tatkräftig unterstützen und Erfolgserlebnisse vermitteln.
- Besondere Stärken und Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkennen und nachhaltig fördern.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedarfsorientiert zur Fort- und Weiterbildung beraten und unterstützen.
- Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern realistische Ziele vereinbaren und deren konsequente Umsetzung kontinuierlich begleiten.
- Vertrauen entgegenbringen und einlösen.

Grundsätze für die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Der Ausbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und seiner Anleitung zur Berücksichtigung der Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis muss besondere Aufmerksamkeit gelten:

- Die Auswahl des wissenschaftlichen Nachwuchses hat nach Leistungskriterien zu erfolgen. Diskriminierungen nach ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität sind unzulässig.
- Die Betreuerinnen und Betreuer sind verpflichtet, den wissenschaftlichen Nachwuchs aktiv fachlich zu unterstützen und zu fördern, damit die angestrebten Forschungsziele in der dafür vorgesehenen Zeit erreicht werden können.
- Während der wissenschaftlichen Ausbildungsphase ist auf die persönlichen und familiären Verhältnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses einzugehen. Es ist anzustreben, dass Kindererziehung und wissenschaftliche Arbeit vereinbar bleiben. Besondere Rücksicht ist zu nehmen im Falle von Behinderung.

Beschluss des Konzils vom 27. Juni 2012

Prof. Dr. Andreas Wree

Präsident des Konzils

Unterzeichnung der Hochschulleitung am 14.10.2013

PD Dr. Petra Maier

Vizepräsidentin des Konzils

Prof. Dr. med.
Wolfgang
Schareck
Rektor

Prof. Dr. Stefan Gö-
bel
Prorektor für Stu-
dium, Lehre und
Evaluation

Prof. Dr. Birgit
Piechulla
Prorektorin für
Forschung und
Forschungs-
ausbildung

PD Dr. Bettina Eichler-
Löbermann
Prorektorin für Inter-
nationales, Gleichstel-
lung und
Vielfaltsmanagement

Benjamin Ple-
ban
Studentischer
Prorektor

Dr. Mathias Neu-
kirchen
Kanzler