

Vorschrift zur Vermeidung und Bekämpfung der Korruption in Gesellschaften der Freien Hansestadt Bremen - Land und Stadtgemeinde -

Vom 26. Februar 2013

**Vorschrift zur Vermeidung und Bekämpfung der Korruption in Gesellschaften der Freien
Hansestadt Bremen - Land und Stadtgemeinde -**

Vom 26. Februar 2013

Der Senat der Freien Hansestadt Bremen erlässt folgende Vorschrift zur Vermeidung und Bekämpfung der Korruption in Gesellschaften der Freien Hansestadt Bremen - Land und Stadtgemeinde -:

Inhaltsübersicht

Präambel

1. Geltungsbereich

1.1 Geschäftsführung

1.2 Beschäftigte

1.3 Verpflichtung

2. Prävention

2.1 Korruptionsgefährdete Bereiche und Gefährdungsatlas

2.2 Korruptionsindikatoren

2.3 Sensibilisierung

2.4 Aus- und Fortbildung

2.5 Begrenzung der Verwendungszeiten (Rotation)

2.6 Überwachungs- und Kontrollpflicht

2.7 Personalauswahl

2.8 Kontrollmechanismen

3. Beteiligte an der Antikorruptionsarbeit

3.1 Antikorruptionsbeauftragte der Gesellschaften (AKBdG)

3.2 Antikorruptionsbeauftragte der Ressorts (AKB)

3.3 Zentrale Antikorruptionsstelle (ZAKS)

3.4 Innenrevisionen (IR)

3.5 Zusammenarbeit der Beteiligten

4. Rechtsgrundlagen

4.1 Gesetzliche Regelung

4.2 Arbeitsrecht

5. Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken

6. Vorgehen bei Anhaltspunkten auf mögliches korruptives Verhalten

6.1 Korruptionsverdacht

6.2 Weitere Pflichten

7. Grundsätze für das öffentliche Auftragswesen

7.1 Geltung weiterer Rechtsvorschriften

7.2 Vergabeverfahren

7.3 Korruptionsregistergesetz

8. Restriktivere Regelungen

Präambel

Unter Korruption werden hier Verhaltensweisen verstanden, bei denen Mitglieder der Geschäftsführung und Beschäftigte ihre Vertrauensstellung und die ihnen übertragenen Befugnisse dazu ausnutzen, sich oder Dritten Vorteile unter Missachtung geltender Normen zu verschaffen.

Korruption führt zu einem Verlust des Vertrauens in die Unparteilichkeit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben und in die Integrität der den Staat repräsentierenden Institutionen und Personen einschließlich im öffentlichen Mehrheitsbesitz stehender Beteiligungsgesellschaften. Zugleich bewirkt sie materielle Schäden für den Einzelnen und die Allgemeinheit.

Korruption muss daher entschieden und kompromisslos begegnet werden. Die Vorschrift verfolgt demnach die Ziele, im Rahmen einer wirkungsvollen Prävention Korruption nicht entstehen zu lassen und korruptive Handlungen ausnahmslos aufzudecken und zu ahnden. Sie orientiert sich an der Verwaltungsvorschrift zur Vermeidung und Bekämpfung der Korruption in der öffentlichen Verwaltung der Freien Hansestadt Bremen (VV Antikorruption).

1. Geltungsbereich

1.1 Geschäftsführung

Diese Vorschrift gilt für Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Landes und der Stadtgemeinde Bremen. Im Rahmen einer Minderheitsbeteiligung hat Bremen darauf hinzuwirken, dass diese Vorschrift entsprechend angewendet wird.

Die Geschäftsführerin respektive der Geschäftsführer sind verpflichtet, die Vorschrift in dem Unternehmen durch geeignete Maßnahmen umzusetzen.

1.2 Beschäftigte

Diese Vorschrift gilt für alle Beschäftigten der Gesellschaften.

Beschäftigte im Sinne der nachfolgenden Regelungen sind alle Personen, die in einem anstellungs- oder arbeitsvertraglichen Verhältnis zu diesen Gesellschaften stehen. Hierzu gehören auch Honorarkräfte, unabhängig davon, ob sich ihr Arbeitsplatz in den Räumen der Gesellschaft befindet. Beschäftigte sind auch Beamtinnen und Beamte, die der Gesellschaft von ihrem Dienstherrn überlassen wurden.

1.3 Verpflichtung

Sofern Beschäftigte, die keine Beamtinnen oder Beamte sind, für die Gesellschaft öffentliche Aufgaben wahrnehmen, sind sie durch die aufsichtführende Behörde oder eine von dieser benannten Stelle gemäß dem Gesetz über die förmliche Verpflichtung nichtbeamteter Personen – Verpflichtungsgesetz – vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469) in der jeweils geltenden Fassung auf die gewissenhafte Erfüllung der Obliegenheiten bei der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben zu verpflichten.

Ebenso ist dafür Sorge zu tragen, dass Dritte, die von der Gesellschaft mit der Wahrnehmung von Aufgaben der öffentlichen Verwaltung beauftragt werden, nach dem Verpflichtungsgesetz zu verpflichten sind. Es gelten die Anweisungen zur Verpflichtung der aufsichtführenden

Behörde.

2. Prävention

Zur wirksamen Korruptionsvermeidung bedarf es eines Gesamtkonzeptes, das Präventionsmaßnahmen und die konsequente Verfolgung von Verhaltensweisen nach Punkt 4 umfasst.

2.1 Korruptionsgefährdete Bereiche und Gefährdungsatlas

Insbesondere gefährdet durch unrechtmäßige oder unlautere Einflüsse sind Arbeitsbereiche, die mit einer der folgenden Tätigkeiten verbunden sind:

1. Häufige Außenkontakte, auch durch Kontroll- und Aufsichtstätigkeiten,
2. Vergabe von öffentlichen Aufträgen (z. B. im Beschaffungswesen)
3. Bearbeiten von Vorgängen mit gesellschaftsinternen Informationen, die für Dritte nicht bestimmt sind,
4. Bewirtschaften von Gesellschaftsvermögen und Haushaltsmitteln und die von der Gesellschaft bewirtschafteten Vermögenseinheiten sowie
5. vorbereitende Tätigkeiten zu den Nummern 1 bis 4.

Außerdem sind die Bereiche gefährdet, in denen das Fachwissen auf wenige Beschäftigte konzentriert ist und Bereiche, die räumlich ausgelagert sind.

Für jeden Arbeitsplatz ist eine Risikoanalyse unter Verwendung einheitlicher Kriterien durchzuführen. Die Ergebnisse werden nach Organisationseinheiten zusammengefasst und

bilden den Gefährdungsatlas der Mehrheitsgesellschaft. Festgestellte Organisationsdefizite sind abzustellen.

2.2 Korruptionsindikatoren

Korruption kann vielfältige Erscheinungsformen haben. Eine Reihe von Indikatoren können Warnsignale im Hinblick auf Korruptionsgefährdung sein. Der nachstehende Indikatorenkatalog erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Personenbezogene Indikatoren:

persönliche Probleme (wie Sucht, Überschuldung, Frustration),

Geltungssucht,

mangelnde Identifikation mit der Aufgabe,

gezielte Umgehung von Kontrollen, Abschottung einzelner Aufgabenbereiche,

Inanspruchnahme von betrieblichen Einrichtungen, Freizeitanlagen, Ferienwohnungen oder Veranstaltungen der Kunden/Geschäftspartner/ Bietenden,

unerklärlich hoher Lebensstandard,

private Kontakte zu Kunden/Geschäftspartnern, insbesondere Nebentätigkeit, Beratungs-/ Gutachter(innen)verträge, Kapitalbeteiligung.

Systembezogene Indikatoren:

zu große Aufgabenkonzentration auf eine Person,

unzureichende Kontrollen,

zu große und/oder unkontrollierte Entscheidungsspielräume,

schwer verständliche Vorschriften,

auffällig abweichende Bearbeitungszeiten von Vorgängen.

Passive Indikatoren:

reibungsloser Geschäftsablauf in Bereichen, in denen typischerweise mit Konflikten zu rechnen ist,

Ausbleiben von (Re-) Aktionen.

2.3 Sensibilisierung

Es wird empfohlen, einen verbindlichen Leitfaden als Verhaltenskodex gegen Korruption für die Beschäftigten zu erstellen.

Um die Bereitschaft der Beschäftigten zu fördern, Korruption offen anzusprechen oder aufzudecken und um Korruptionsanfälligkeit zu mindern, sind die Beschäftigten bei Stellenantritt über den Unrechtsgehalt der Korruption und die arbeits- und strafrechtlichen Folgen auf der Grundlage dieser Vorschrift zu belehren. Ein vorhandener Verhaltenskodex und vorhandene Richtlinien oder Anweisungen sind den Beschäftigten auszuhändigen.

Die Kenntnisnahme der Belehrungen ist von den Beschäftigten schriftlich zu bestätigen.

Im Rahmen von Dienstbesprechungen und Mitarbeitergesprächen ist auf das Erscheinungsbild der Korruption und die sich daraus ergebenden Konsequenzen hinzuweisen.

2.4 Aus- und Fortbildung

Korruptionsprävention und -verfolgung sind Bestandteil der Aus- und Fortbildung. Zur Fortbildung der Beschäftigten und - wegen ihrer besonderen Verantwortlichkeit der Führungskräfte sollen insbesondere in korruptionsgefährdeten Bereichen in regelmäßigen Abständen Aufklärungs- und Informationsveranstaltungen über Erscheinungsformen, Unrechtsgehalt und Folgen der Korruption durchgeführt werden.

2.5 Begrenzung der Verwendungszeiten (Rotation)

Für Arbeitsplätze, die einer erhöhten Korruptionsgefahr unterliegen, soll ein Personalkonzept entwickelt werden, in dem Verwendungszeiten festgelegt sind, nach deren Ablauf die Beschäftigten einen anderen Aufgabenbereich erhalten (Rotation). Sofern die festgelegten Verwendungszeiten im Einzelfall aus sachlichen Gründen überschritten werden, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Für eine besonders ausgeprägte Kontrolle ist Sorge zu tragen.

2.6 Überwachungs- und Kontrollpflicht

Zur effektiven Begegnung der Korruption sind Überwachung und Kontrolle von großer Bedeutung. Die Vorgesetzten haben ihre Kontrollpflicht konsequent auszuüben und dabei auf Korruptionssignale zu achten.

Vorgesetzte haben eine Vorbildfunktion. Sie haben ihre Mitarbeiter für Korruptionsgefahren regelmäßig zu sensibilisieren und zu verhindern, dass Beschäftigte, die einen Verdacht auf Korruption anzeigen, in eine Abseitsposition gedrängt werden. Lässt eine Vorgesetzte oder ein Vorgesetzter wissentlich die Korruptionsstraftat von Mitarbeitern geschehen, so kann auch sie/er einen Straftatbestand verwirklichen.

2.7 Personalauswahl

Das Personal für korruptionsgefährdete Arbeitsbereiche ist mit besonderer Sorgfalt auszuwählen. Die Prüfung wird in der Regel auf die Bewertung von Auffälligkeiten beschränkt sein, wie straf- oder arbeitsrechtliche Ermittlungen, Verschuldung, sowie soziale Probleme, die die Zuverlässigkeit in Frage stellen können.

Soweit solche Umstände der Personalabteilung oder der Führungskraft bekannt werden, sind diese möglichst unter Anhörung des Beschäftigten aufzuklären. Können die Bedenken nicht ausgeräumt werden, scheidet ein Einsatz auf einem korruptionsgefährdeten Arbeitsplatz grundsätzlich aus.

2.8 Kontrollmechanismen

In korruptionsgefährdeten Arbeitsbereichen sind geeignete Kontrollmechanismen auszubauen, wie Stärkung der Überwachung/Führungsverantwortung beispielsweise durch

intensive und regelmäßige Vorgangskontrolle,

regelmäßige Wiedervorlagen,

regelmäßige Überprüfung der Ermessensausübung,

Einrichtung von Innenrevisionen,

Standardisierung von wiederkehrenden Vorgangsabläufen unter Einsatz der EDV,

strikte Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips,

Trennung der Arbeitsabläufe Planung, Bedarfsbeschreibung, Vergabe, Abnahme und

Abrechnung,

Gewährleistung der Transparenz von Entscheidungen durch nachvollziehbare und aktenkundige Begründung.

3. Beteiligte an der Antikorruptionsarbeit

Die Beteiligten stellen im Rahmen ihrer Aufgaben eine vernetzte Zusammenarbeit in der Antikorruptionsarbeit sicher.

3.1 Antikorruptionsbeauftragte der Gesellschaften (AKBdG)

Ansprechpartner/in in Fragen der Antikorruptionsarbeit in der Gesellschaft ist ein/e AKBdG. Diese/r ist als Bindeglied für alle Abteilungen und Arbeitsplätze der Gesellschaft zuständig. Sie/er ist der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer zugeordnet und unterliegt im Rahmen seiner Aufgabenwahrnehmung direkt dessen Kontrolle. Die/der AKBdG nimmt ihre/seine Aufgaben gegenüber der Linienorganisation weisungsungebunden wahr. Ihr/sein Aufgabenfeld ist als Stabsstellenfunktion auszuweisen. Sie/er hat im Rahmen bestehender gesetzlicher Einschränkungen ein generelles Auskunfts- und Prüfungsrecht im gesamten Geschäftsbereich. Sie/er soll an Entscheidungsprozessen beteiligt werden, soweit dies der Antikorruptionsarbeit dient.

Der/dem AKBdG sind insbesondere folgende Aufgaben übertragen:

Gesprächspartner/in für Beschäftigte, Kunden, Geschäftspartner/innen und Geschäftsführer/innen, auch ohne Einhaltung von Hierarchien,

Beratung und Unterstützung der Geschäftsführerin oder des Geschäftsführers und der Innenrevision,

Beratung und Aufklärung der Beschäftigten (z.B. durch Informationsveranstaltungen),

das Achten auf Korruptionsanzeichen,

Vorschläge an die Geschäftsführerin oder den Geschäftsführer zu internen Ermittlungen, zu Maßnahmen gegen Verschleierung und zur Unterrichtung der Ermittlungsbehörden bei einem durch Tatsachen gerechtfertigten Korruptionsverdacht,

Information über arbeits- und strafrechtliche Sanktionen unter Beachtung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen.

Die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer hat die/den AKBdG zur Durchführung ihrer/seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu informieren, insbesondere bei korruptionsverdächtigen Vorfällen.

Der/dem AKBdG dürfen keine arbeitsrechtlichen Befugnisse übertragen werden.

Sie/er hat über die ihr/ihm bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, auch nach Beendigung ihres/seines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, Stillschweigen zu bewahren; dies gilt nicht gegenüber der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer und der Personalabteilung bei einem gerechtfertigten Korruptionsverdacht.

Auf die Bestimmung einer/eines eigenen AKBdG kann verzichtet werden, wenn das betriebliche Gefährdungspotential aufgrund der wahrgenommenen Aufgaben eher als gering eingestuft wird.

In diesem Fall übernimmt die/der AKB des zuständigen Ressorts nach Absprache die Aufgaben einer/eines AKBdG.

Die/der AKBdG stellt der/dem AKB auf Anforderung statistisches Datenmaterial zur Verfügung.

3.2 Antikorruptionsbeauftragte der Ressorts (AKB)

Die/der AKB koordiniert die Antikorruptionsarbeit im Geschäftsbereich des Ressorts und ist Ansprechpartner/in für die Gesellschaft. Das Nähere regelt die Verwaltungsvorschrift zur Vermeidung und Bekämpfung der Korruption in der öffentlichen Verwaltung der Freien Hansestadt Bremen.

Die/der AKB und die/der AKBdG kooperieren in allen korruptionsrelevanten Sachverhalten und Fragestellungen hinsichtlich der Gesellschaften und unterrichten sich gegenseitig.

3.3 Zentrale Antikorruptionsstelle (ZAKS)

Die Zentrale Antikorruptionsstelle (ZAKS) ist die zentrale Stelle für die koordinierte Antikorruptionsarbeit in Bremen (Land und Stadtgemeinde). Sie ist als Referat beim Senator für Inneres und Sport organisatorisch angebunden; die Leiterin oder der Leiter ist unmittelbar der Dienststellenleitung (Staatsrätin/Staatsrat) zugeordnet.

Die ZAKS gliedert sich in die Abschnitte Prävention und Strafverfolgung.

3.4 Innenrevisionen (IR)

Die IR unterstützt die Geschäftsführerin oder den Geschäftsführer bei der Wahrnehmung ihrer/ seiner Überwachungs- und Kontrollpflichten. Sie trägt durch ihre Prüftätigkeit zugleich auch zur Antikorruptionsarbeit bei.

3.5 Zusammenarbeit der Beteiligten

Im Sinne einer ganzheitlichen und effektiven Antikorruptionsarbeit findet eine enge Kooperation zwischen allen Beteiligten statt. Bei Vorgängen der Gesellschaft, die die Aufsichtspflicht des zuständigen Ressorts berühren, ist die/der jeweilige AKB zwingend einzubinden.

Sofern bei der IR im Rahmen ihrer Prüftätigkeiten korruptionsrelevante Sachverhalte festgestellt werden, unterrichtet sie die/den AKBdG.

ZAKS, AKB und ggf. die IR beraten und unterstützen die/den AKBdG bei ihren/seinen Aufgaben. Sie bringen die Erkenntnisse ihrer Arbeitsgebiete ein und stellen ggf. Material für Präventionsmaßnahmen zur Verfügung.

4. Rechtsgrundlagen

4.1 Gesetzliche Regelung

Das geltende Strafrecht kennt keinen eigenständigen Straftatbestand der Korruption, sondern sanktioniert das mit Korruption verbundene Unrecht in verschiedenen Straftatbeständen.

[Bitte folgen Sie diesem Link, um die Tabelle an dieser Stelle auf dem Transparenzportal Bremen zu betrachten.](#)

[Bitte folgen Sie diesem Link, um die Tabelle an dieser Stelle auf dem Transparenzportal Bremen zu betrachten.](#)

Diese Delikte werden oft von weiteren Straftaten begleitet, von denen vor allem folgende Tatbestände relevant sind:

[Bitte folgen Sie diesem Link, um die Tabelle an dieser Stelle auf dem Transparenzportal Bremen zu betrachten.](#)

Neben der Verhängung von Geld- oder Freiheitsstrafen sind weitere Rechtsfolgen gesetzlich

vorgesehen, z. B. der Verfall des aus der rechtswidrigen Tat Erlangten zugunsten des Staates (§§ 73 ff. StGB).

4.2 Arbeitsrecht

Die Begehung der unter 4.1 genannten Straftaten stellt zugleich eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Treuepflicht dar. Darüber hinaus müssen aber auch die durch das Strafrecht nicht erfassten Verhaltensweisen, welche sich als eine pflichtwidrige Fehlsteuerung des Handelns aus Eigennutz darstellen, als Verletzung der arbeitsrechtlichen Treuepflicht gewertet werden. Bei Beschäftigten können arbeitsrechtliche Sanktionen bis zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses ergriffen werden. Soweit materieller Schaden entstanden ist, können zudem Schadensersatzforderungen gegen die Beschäftigten geltend gemacht werden.

5. Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken

Die Geschäftsführung hat Sorge dafür zu tragen, dass die Regelungen der

Verwaltungsvorschrift über die Annahme von Belohnungen und Geschenken vom 19. Dezember 2000

in der jeweils geltenden Fassung in Regelungen der Gesellschaft umgesetzt wird.

6. Vorgehen bei Anhaltspunkten auf mögliches korruptives Verhalten

Korruptionsdelikte sind in der Regel nicht von Anfang an als solche zu erkennen. Häufig liegen zunächst nur Anhaltspunkte (z.B. auf Verletzungen der arbeitsvertraglichen Treuepflicht oder Begleitdelikte wie Betrug oder Untreue) vor, denen zwingend nachzugehen ist.

AKBdG, AKB und ZAKS (Prävention) unterrichten und unterstützen sich dabei gegenseitig im Rahmen ihrer Möglichkeiten. Lassen Anhaltspunkte das Vorliegen einer verfolgbaren Straftat als möglich erscheinen (Anfangsverdacht), sind die ZAKS oder die Staatsanwaltschaft über das Ressort einzuschalten.

6.1 Korruptionsverdacht

Die Geschäftsführung hat sicherzustellen, dass Beschäftigte ihre/n Vorgesetzte/n, die/den AKBdG oder die/den AKB unterrichten, wenn ihnen Anhaltspunkte auf korruptes Verhalten bekannt werden. Dies gilt sowohl für das Verhalten von anderen Beschäftigten als auch für den Versuch Dritter, Einfluss auf Unternehmensentscheidungen zu nehmen, z.B. durch das

Versprechen oder Anbieten von Vorteilen.

Die/der Vorgesetzte hat bei Vorliegen von Anhaltspunkten, die einen Rückschluss auf eine Korruptionshandlung zulassen (z.B. durch Mitteilung von Beschäftigten, Anzeigen von Dritten oder im Rahmen der Kontrollpflicht), unverzüglich die/den AKBdG zu informieren. Dieser unterrichtet nach pflichtgemäßem Ermessen die Geschäftsführung und die/den AKB.

Stellt sich heraus, dass die vorliegenden Anhaltspunkte einen Anfangsverdacht auf Korruption rechtfertigen, veranlasst die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer im Einvernehmen mit dem zuständigen Ressort das Einschalten der ZAKS oder der Staatsanwaltschaft. In Abstimmung mit diesen werden unverzüglich die zur Abwendung einer Verschleierung und zur Vermeidung eines drohenden Schadens erforderlichen Maßnahmen durchgeführt. Die ZAKS und die Staatsanwaltschaft sind in ihrer Ermittlungsarbeit zu unterstützen.

Begründen die Anhaltspunkte auch den Verdacht einer Verletzung der arbeitsvertraglichen Treuepflicht, veranlasst die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer die erforderlichen arbeitsrechtlichen Maßnahmen. Sofern es sich bei den betroffenen Beschäftigten um beurlaubte Beamtinnen oder Beamte oder Beamtinnen oder Beamte im Ruhestand handelt, ist der betreffende Dienstherr zu informieren. Die Ermittlungen der ZAKS und der Staatsanwaltschaft dürfen hierdurch nicht gefährdet werden.

6.2 Weitere Pflichten

Eine ordnungsgemäße Abwicklung sowie ggf. die rechtzeitige Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsleistungen sind sicherzustellen. Gleichzeitig hat die Geschäftsführung in derartigen Fällen umgehend die Organisations- und Führungsstruktur auf Defizite hin zu untersuchen und geeignete Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

Werden personenbezogene Daten erhoben, ist die hiervon betroffene Person nach § 11 Absatz 1 Bremisches Datenschutzgesetz (BremDSG) zu unterrichten. Ausnahmen von der Unterrichtungspflicht bestehen nach § 11 Absatz 3 BremDSG.

Geschäftsführung und AKBdG haben im Rahmen der Fürsorgepflicht die Beschäftigten sowohl vor Ausgrenzung bei Abgabe eines Hinweises als auch vor falschen Verdächtigungen zu schützen. Sie haben vertraulich mit den ihnen bekannt gewordenen Informationen und Daten umzugehen.

Der Name der Hinweisgeberin oder des Hinweisgebers darf einer oder einem Verdächtigen nicht offengelegt werden, es sei denn, der Hinweis wurde nachweislich leichtfertig oder wider besseres Wissen abgeben.

7. Grundsätze für das öffentliche Auftragswesen

7.1 Geltung weiterer Rechtsvorschriften

Bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen gelten insbesondere folgende Vorschriften:

Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB)

Bremisches Gesetz zur Errichtung und Führung eines Korruptionsregisters (Bremisches Korruptionsregistergesetz – BremKorG)

Bremisches Tariftreue- und Vergabegesetz.

7.2 Vergabeverfahren

Die Formstrenge des Vergabeverfahrens soll ein Höchstmaß an Sicherheit für die Vergabe der Leistungen an fachkundige, leistungsfähige und zuverlässige Bieterinnen und Bieter im Wettbewerb zu angemessenen Preisen gewährleisten. Hierzu findet das diesbezügliche Rundschreiben des Senators für Wirtschaft, Arbeit und Häfen in der jeweils gültigen Fassung bei der Vergabe öffentlicher Aufträge Anwendung.

Zur Sicherstellung von Formstrenge, Transparenz und Rechtssicherheit sind Vergabeverfahren grundsätzlich mit Hilfe eines einheitlichen elektronischen Vergabesystems durchzuführen.

7.3 Korruptionsregistergesetz

Im Interesse einer effektiven Korruptionsbekämpfung durch Prävention und Verfolgung wurde ein Korruptionsregister eingeführt. Aufgaben und Verfahren, insbesondere Abfrage- und Mitteilungspflichten regelt das Bremische Korruptionsregistergesetz (BremKorG).

8. Restriktivere Regelungen

Die Geschäftsführung soll weitere einschränkende Anordnungen treffen, wenn die Gegebenheiten der Gesellschaft dies erfordern.

Bremen, den 26. Februar 2013

Der Senat

Bitte folgen Sie diesem Link, um die Tabelle an dieser Stelle auf dem Transparenzportal Bremen zu betrachten.