



ALOIS STÖGER
Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien
Tel: +43 1 711 00 – 0
Fax: +43 1 711 00 – 2156
alois.stoeger@sozialministerium.at
www.sozialministerium.at
DVR: 0017001

Frau
Präsidentin des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

GZ: BMASK-10001/0839-I/A/4/2016

Wien, 13.2.2017

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 11349/J der Abgeordneten Gabriela Moser, Freundinnen und Freunde**, wie folgt:

Frage 1:

Ressort: Die in der Zentralstelle meines Ressorts eingerichtete Abteilung Interne Revision ist mir als Stabsstelle direkt unterstellt. Ihr Wirkungsbereich umfasst das gesamte Ressort incl. der nachgeordneten Dienststellen. Sie ist Mitglied des Instituts für Interne Revision Österreich.

AMS: Die Abteilung Revision in der Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS Österreich) besteht seit dem Jahr 1995. Die Interne Revision ist als Stabsstelle dem Vorstand direkt unterstellt. Die Abteilung Revision ist Mitglied des Instituts für Interne Revision Österreich und folgt den „Internationalen Standards für die berufliche Praxis der Internen Revision“ sowie dem zugehörigen Ethikkodex.

IEF-Service GmbH: Die Abteilung Interne Revision wurde im Jahr 2008 als Stabsstelle der Geschäftsführung eingerichtet, sie agiert unabhängig und objektiv.

Frage 2:

Ressort: Bislang wurde in meinem Ressort die unter der Mitarbeit aller Ministerien erstellte bzw. aktualisierte Broschüre des BKA „Die VerANTWORTung liegt bei mir“ eingesetzt. Einschlägige Themen aus dem Bereich Korruptionsbekämpfung sind seit Jahren Bestandteil der Grundausbildung und der Ausbildungen der Führungskräfte. Auf die einschlägigen Bestimmungen des BDG, VBG und des ArbIG wird ergänzend verwiesen.

Um noch treffsicherer auf die Besonderheiten meines Ressorts eingehen zu können, wird derzeit ein ressortspezifischer Verhaltenskodex erarbeitet, der im Lauf des Jahres 2017 veröffentlicht werden wird.

AMS: Das AMS Österreich verfügt seit Anfang 2013 mit seinen „Leitlinien zur Korruptionsprävention“ über einen schriftlichen Verhaltenskodex, der unter anderem Regelungen bezüglich Interessenskonflikten, Befangenheit, Geschenkannahme und Verhalten bei Einladungen enthält. Die Leitlinien zur Korruptionsprävention wurden bereits mehrfach verschiedenen Unternehmen und Organisationen der öffentlichen Verwaltung vorgestellt und von diesen durchwegs positiv beurteilt. Darüber hinaus wurden die Leitlinien 2016 im Rahmen eines Erfahrungsaustausches mit europäischen Arbeitsmarktverwaltungen präsentiert.

Außerdem verfügt das AMS Österreich seit 2011 mit seiner Bundesrichtlinie „Behaviour Regeln für geschäftsführende Organe des AMS“ über einen „Code of Conduct“.

IEF-Service GmbH: Die IEF-Service GmbH verfügt seit 20.5.2013 über eine „Richtlinie Korruptionsprävention“, in welcher u.a. das Verbot der Vorteilsannahme, die Befangenheit sowie die Unvereinbarkeit geregelt sind. Diese Regelungen basieren vor allem auf der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben und jener aus dem Bundes-Public Corporate Governance Kodex. Mitte 2013 wurde ein/e Korruptionspräventionsbeauftragte/r in Durchführung der Vorgaben des Bundes-Public Corporate Governance Kodex unmittelbar bei der Geschäftsführung eingerichtet, seit 2014 gibt es einen jährlichen Korruptionsbericht.

Frage 3:

Ressort: Mein Ressort nutzt in diesem Bereich die bestehenden Schulungsangebote der Verwaltungsakademie des Bundes. 2015 haben vier Bedienstete an einer Schulung zum Thema Korruptionsprävention teilgenommen. Relevante Informationen werden auch im Rahmen der Grundausbildung in Schulungen, die den Bereich Dienstrecht beinhalten, vermittelt. 2015 haben fünf Bedienstete an solchen Schulungen teilgenommen.

Der Themenbereich ist außerdem in der internen Führungskräfteausbildung verankert, an welcher im Jahr 2015 acht Führungskräfte teilgenommen haben.

AMS: Zum Thema Korruptionsprävention wurden keine flächendeckenden Schulungen durchgeführt. Allerdings, wurden diesbezügliche Aspekte in Dienstbesprechungen in den Geschäftsstellen thematisiert. Zusätzlich sind die Leitlinien im Intranet, der primären Informationsplattform im AMS, für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugänglich. Einmal pro Jahr erfolgen ein expliziter Hinweis und eine Erinnerung zur Einhaltung der Leitlinien.

In der Grundausbildung im Rahmen der Günther Steinbach Akademie des AMS Österreich werden neue Mitarbeiter/innen hinsichtlich ihrer Pflichten ausführlich geschult. Es ist geplant, die Leitlinien zur Korruptionsprävention verstärkt im Rahmen der Grundausbildung zu behandeln und somit die Empfehlung 347 zur Gänze zu erfüllen.

IEF-Service GmbH: Es werden keine flächendeckenden Schulungen zu diesem Thema durchgeführt. Die in Beantwortung der Frage 2 erwähnte Richtlinie wurde allen Mitarbeiter/innen zur Kenntnis gebracht. Der/die Korruptionspräventionsbeauftragte ist für die Mitarbeiter/innen zuständig und gibt bei Bedarf Auskunft.

Frage 4:

Ressort: Das Vier-Augen-Prinzip ist gesetzlich nicht durchgehend vorgesehen (weder im Bundesministeriengesetz 1986 noch im Bundes-Verfassungsgesetz), da die obersten Organe monokratisch organisiert sind. In jenen Materien, die eine gesetzliche Verankerung des Vier-Augen-Prinzips vorsehen, ist es in meinem Ressort umgesetzt (z.B.: Bundeshaushaltsgesetz 2013).

AMS: Im AMS Österreich ist das Vier-Augen-Prinzip – und bei bestimmten Geschäftsfällen auch ein Sechs-Augen-Prinzip – durchgängig für finanzielle Entscheidungen (z.B. AIVG Förderungen; entsprechend RH-Empfehlung 350) in den EDV-Abläufen und auch im eigenen Wirkungsbereich des AMS etabliert.

IEF-Service GmbH: Das Vier-Augen-Prinzip wird durchgehend strikt eingehalten.

Frage 5:

Ressort: Im Jahr 2016 wurde ein Integritätsbeauftragter für das Ressort eingesetzt und eine erste Informationsveranstaltung für alle Mitarbeiter/innen zum Thema „Compliance“ durchgeführt. Weitere Veranstaltungen zur Information und Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter/innen sind geplant.

AMS:

Das AMS Österreich hat sich freiwillig den Bestimmungen des Bundes-Public Corporate Governance Kodexes unterworfen. Seit dem Geschäftsjahr 2013 wird jährlich ein Corporate Governance Bericht erstellt.

Darüber hinaus ist das AMS Mitglied von Transparency International („The Global Coalition Against Corruption“).

Die Abteilung Revision steht laufend im Wissensaustausch mit Expert/inn/en zum Thema Antikorruption und Compliance. 2016 nahm das AMS Österreich beispielsweise am WAPES-Peer Learning „International Auditing in Public Employment Services“ zum Thema „Corruption and Fraud“ teil und tauschte sich mit der Direktion des Bundesamtes für Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung zum Thema Compliance aus. Die Abteilungsleitung nahm darüber hinaus am Anti-Korruptions-Tag des Bundesministeriums für Inneres und an Sitzungen des Arbeitskreises Wirtschaftskriminalität des Instituts für Interne Revision Österreich teil.

Entsprechend Empfehlung 337 ist anzumerken, dass die Revision im AMS Österreich das Antikorruptionsbewusstsein und die Compliancekultur der Mitarbeiter/innen stärkt, indem in einem bestimmten Zeitraum alle Geschäftsstellen des AMS Österreich vor Ort besucht werden. Dabei wird mit den Mitarbeiter/inne/n vor Ort Einsicht in Stichprobenfälle genommen; Sachverhalte werden gemeinsam hinterfragt und mit Mitarbeiter/inne/n und Führungskräften „auf Augenhöhe“ diskutiert um eine „Kultur des Hinterfragens“ und die Compliance-Treue der Mitarbeiter/innen zu fördern.

Entsprechend der RH-Empfehlung 337 (sowie auch 338) stellen das AMS Leitbild und die AMS Grundsätze einen allgemeinen Wertekatalog zur Unternehmenskultur dar, der ebenfalls der Korruptionsprävention dienen kann.

IEF-Service GmbH:

Die IEF-Service GmbH unterliegt den Bestimmungen des Bundes-Public Corporate Governance Kodexes. Seit dem Geschäftsjahr 2013 wird jährlich ein Corporate Governance Bericht erstellt.

Entsprechend Empfehlung 337 wird festgestellt, dass durch die implementierte Revisionsarbeit das Antikorruptionsbewusstsein und die Compliancekultur der Mitarbeiter/innen gestärkt wird, indem in einem bestimmten Zeitraum alle Geschäftsstellen der IEF-Service GmbH vor Ort besucht werden.

In diesem Zusammenhang wurden alle Mitarbeiter/innen hinsichtlich der Antikorruptionsbestimmungen und entsprechender strafrechtliche Konsequenzen informiert.

Ein Verstoß gegen die oben genannte RL stellt - unabhängig von einer strafrechtlichen Verfolgbarkeit - jedenfalls eine Dienstpflichtverletzung dar.

Entsprechend der RH-Empfehlung 337 (sowie auch 338) stellt das Leitbild einen allgemeinen Wertekatalog zur Unternehmenskultur dar, der ebenfalls der Korruptionsprävention dient.

Mit freundlichen Grüßen

Alois Stöger

