

Anfrage

der Abgeordneten Judith Schwentner, Freundinnen und Freunde an den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

betreffend Umsetzung des Ethik-Kodex der Sozialversicherung

BEGRÜNDUNG

Im Sommer 2014 beschloss der Verbandsvorstand des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger einen „Ethik-Verhaltenskodex der österreichischen Sozialversicherung“. Nicht zuletzt der damalige Verbandsvorstandsvorsitzende und nunmehrige Finanzminister Schelling hat sich für den Beschluss eines derartigen Kodex eingesetzt und erreicht, dass dieser durchaus deutlich und scharf ausgefallen ist. Bereits in der Präambel wird statuiert: „*Wir, die Versicherungsvertreterinnen und Versicherungsvertreter, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der österreichischen Sozialversicherung, bekennen uns zu einem verantwortungsvollen Umgang mit den Mitteln der Versichertengemeinschaft.*

Deshalb wollen wir im Hinblick auf Unternehmensethik und Integrität höchsten Standards entsprechen. Nicht nur was wir tun, sondern auch die Art und Weise, wie wir es tun, hat Auswirkungen auf die Versichertengemeinschaft und prägt unseren Ruf in der Öffentlichkeit. Unsere Versicherten müssen uns vertrauen können.

Der Ethik-Verhaltenskodex geht über die reine Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften hinaus, und beschreibt Anspruch der österreichischen Sozialversicherung, überall wo wir tätig sind, verantwortungsbewusst zu handeln und Einflussnahme sowie Korruption keine Chance zu lassen.“

Unter der Überschrift „Begriffserklärungen“ ist unter anderem auf Seite 4 zu lesen:

„Befangenheit liegt vor, wenn aufgrund familiärer, freundschaftlicher oder sonstiger Beziehungen eine objektive Entscheidung nicht mehr gewährleistet ist. Es besteht die Gefahr dass die eigenen Interessen bei der Entscheidungsfindung in den Vordergrund treten.“

Interessenkonflikte treten auf, wenn den primären Interessen (berufliches Interesse, Interesse des Unternehmens) sogenannte sekundäre Interessen (private Interessen) entgegenstehen. Dadurch kann das professionelle Urteilsvermögen oder - Handeln beeinflusst werden. Interessenkonflikte treten in der täglichen Arbeit häufig auf und erfordern einen transparenten Umgang.“

Als Verhaltensgrundsätze der österreichischen Sozialversicherung sind auf Seite 5 festgehalten (Hervorhebungen im Original):

„Wir richten uns an die Grundsätze, indem wir

- ***glaubwürdig bleiben, indem wir Geschenke und Gefälligkeiten ablehnen***
- ***integer bleiben, indem wir nicht bestechlich sind***
- ***objektiv bleiben, in dem wir bewusst korrekt mit Interessenskonflikten umgehen***
- ***transparent bleiben, indem wir unsere Entscheidungen nachvollziehbar machen***
- ***verschwiegen bleiben, indem wir vertrauliche Informationen schützen***
- ***kooperativ bleiben, indem wir fair mit unseren Partnern umgehen.“***

In den Erläuterungen zu diesen Grundsätzen wird unter anderem ausgeführt:

„Glaubwürdigkeit – wir lehnen Geschenke und Gefälligkeiten ab

...

Bei Geschenken stehen wir immer auf der „sicheren Seite“, wenn ein Geschenk höflich, aber bestimmt abgelehnt wird! Geschenke oder kleine Aufmerksamkeiten in Bargeld oder Gutscheinen sind generell abzulehnen!

...

Integrität – wir sind nicht bestechlich und bestechen selbst nicht

...

Unsere Entscheidungen werden aufgrund von fachlichen und objektiv nachvollziehbaren Abwägungen getroffen. Dies ermöglichen wir auch unseren Partnerinnen und Partnern, indem wir selbst keine Einflussnahme ausüben.

...

Objektivität – wir treffen unsere Entscheidungen nach sachlichen Kriterien

Interessenkonflikte können auftreten, wenn persönliche Interessen, familiäre und andere Bindungen den beruflichen Aufgaben gegenüberstehen. Wir versuchen Situationen, die Interessenkonflikte begünstigen, möglichst zu vermeiden.

Interessenkonflikte können auch entstehen, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund ihrer Position Entscheidungen über Personal, Einkauf, Bewilligung und Ähnliches treffen. Ein Interessenkonflikt ist grundsätzlich nichts Falsches, solche

Situationen kommen im Berufsalltag immer wieder vor. Wir gehen aber sachlich und transparent damit um und vermeiden so von vorne herein eine falsche Optik.

...

Transparenz – wir treffen nachvollziehbare Entscheidungen

Wir stehen für fairen und transparenten Wettbewerb und pflegen einen gleichen angemessenen Umgang mit allen Partnerinnen und Partnern.

Ein transparenter Umgang mit Entscheidungen in der Sozialversicherung ist ein wichtiger Faktor, um Korruption und Einflussnahme zu verhindern. Wir tauschen mit Anbietern keine Informationen über andere Angebote und Vereinbarungen aus. Wir halten vorgeschriebene (Beschaffungs-) Prozesse und Zuständigkeiten ein und dokumentieren wichtige Hintergrundinformationen und Vorkommnisse. Dadurch machen wir unsere Entscheidungen nachvollziehbar.

Wir können zu jedem Zeitpunkt unsere Entscheidungen begründen und den Weg der Entscheidungsfindung darstellen.“

In den letzten Wochen wurden hinsichtlich von Beschaffungs- und Vergabevorgängen in der Sozialversicherung erhebliche Vorwürfe gegen MitarbeiterInnen österreichischer Sozialversicherungsträger erhoben, die im Grunde darauf abzielen, dass wesentlichen der genannten Leitlinien nicht entsprochen wurde. Das BMASK hat mit einer Sachverhaltsdarstellung eine strafrechtliche Überprüfung der vermuteten und behaupteten Vorgänge eingeleitet.

Da sich die Vorwürfe jedoch gegen führendes Personal und FunktionärInnen der Sozialversicherung richten, ist es mit einer strafrechtlichen Überprüfung allein nicht getan: Es ist – unabhängig vom Vorwurf einer möglichen strafrechtlichen Verfehlung – auch zu prüfen, ob aus dem behaupteten oder tatsächlichen Verhalten auch dienstrechtliche Konsequenzen zu ziehen sind, wobei die dienstrechtlichen Pflichten wesentlichen höheren Normen zu entsprechen haben als etwa der Frage, ob ein Verhalten strafrechtlich relevant ist oder nicht (wie schon in der Präambel ausgeführt wird).

Die österreichische Sozialversicherung ist ein Kernelement des sozialen Sicherungssystems und hat mit dem Prinzip der Pflichtversicherung einen großen Beitrag zur gesellschaftlichen und ökonomischen Situation Österreichs beigetragen.

Gerade die Rolle der Sozialversicherungsträger als de-facto-Monopolisten verlangt aber besondere Vorsicht in der Ausübung von Funktionen, besonders genaue Erfüllung aller Aufgaben, besondere Transparenz in der Erfüllung der Aufgaben und auch einer besonders intensiven Kontrolle der Tätigkeiten.

Die Medienberichterstattung der letzten Wochen macht zumindest den Schluss denkbar, dass dies in der PVA nicht so gehalten wird (wenn etwa der Generaldirektor

öffentlich einräumen muss, dass die internen Kontrollfunktionen der PVA nicht entsprechend funktionieren).

Es ist nicht nur im Interesse der Versicherten, sondern auch im Interesse der Sozialversicherung an sich, dass jene Transparenz, Klarheit und Kontrolle gelebt wird, die eine de-facto-Monopolstellung der Träger rechtfertigt. Werden nicht allerhöchste Maßstäbe diesbezüglich angelegt, so öffnet dies den Argumentationsspielraum für jene, die eine Zerstörung des Sozialversicherungswesens anstreben.

Die unterfertigenden Abgeordneten stellen daher folgende

ANFRAGE

I. Allgemeine Fragen

Im Sommer 2014 beschloss der Verbandsvorstand des Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger einen „*Ethik-Verhaltenskodex der österreichischen Sozialversicherung*“ für den Umgang der MitarbeiterInnen der Versicherungsträger mit Situationen, die Glaubwürdigkeit, Integrität, Objektivität, Transparenz, Verschwiegenheit oder faire Kooperation mit PartnerInnen der Sozialversicherung in Frage stellen könnten.

1. Wurde dieser Kodex bereits in allen Sozialversicherungsträgern in Kraft gesetzt?
 - 1.1. Wenn Frage 1 mit ja beantwortet wurde: Wann wurde unter Angabe der Sozialversicherungsträger und des Datums der Inkraftsetzung oder Umsetzung der Kodex implementiert?
 - 1.2. Wenn nein: Welche Sozialversicherungsträger haben diesen oder einen darauf aufbauenden Kodex noch nicht in Kraft gesetzt und (unter Angabe des Trägers und der genauen Begründung) warum nicht?
2. Wurden in den Sozialversicherungsträgern auf Grund des Inhalts dieses Kodex Verfahrensabläufe verändert oder Veränderungsprozesse begonnen?
 - 2.1. Wenn Frage 2 mit ja: Wann wurden unter Angabe des jeweiligen Trägers und der Veränderung oder des Veränderungsprozesses dieselben begonnen?
 - 2.2. Wenn Frage 2 mit nein beantwortet: In welchen Sozialversicherungsträgern wurden unter Angabe einer Begründung keine auf dem Kodex basierenden Veränderungen von Abläufen vorgenommen oder Veränderungsprozesse eingeleitet?
3. Wurde dieser Kodex in der PVA in Geltung gesetzt?
 - 3.1. Wenn Frage 3 mit ja beantwortet: Wann wurde der Kodex in der PVA in Geltung gesetzt?

- 3.2. Wenn Frage 3 mit nein beantwortet: Warum wurde der Kodex bisher in der PVA nicht in Geltung gesetzt?
4. Welche Regelungen galten – eine bereits erfolgte Ingeltungsetzung des vom Hauptverband beschlossenen Kodex in der PVA vorausgesetzt – hinsichtlich des Umgangs der MitarbeiterInnen der PVA mit Situationen, die Glaubwürdigkeit, Integrität, Objektivität, Transparenz, Verschwiegenheit oder faire Kooperation mit PartnerInnen der Sozialversicherung in Frage stellen könnten, vor Ingeltungsetzung des Kodex? Wir ersuchen um vollständige Beifügung der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Regelungen und Bestimmungen.
5. Für den Fall, dass der Kodex oder ein auf diesem basierender ähnlicher Kodex in der PVA noch nicht in Geltung gesetzt wurde: Welche Regelungen gelten in der PVA hinsichtlich des Umgangs der MitarbeiterInnen mit Situationen, die Glaubwürdigkeit, Integrität, Objektivität, Transparenz, Verschwiegenheit oder faire Kooperation mit PartnerInnen der Sozialversicherung in Frage stellen könnten? Wir ersuchen um vollständige Beifügung der geltenden Regelungen und Bestimmungen.
6. Waren MitarbeiterInnen der PVA vor in Geltungsetzung des vom Hauptverband erarbeiteten und beschlossenen Kodex verpflichtet, ...
 - 6.1. dem Dienstgeber persönliche Beziehungen mit potentiellen AuftragnehmerInnen bzw. AuftraggeberInnen bekanntzugeben?
 - 6.2. dem Dienstgeber die Annahme von Einladungen durch potentiellen AuftragnehmerInnen bzw. AuftraggeberInnen
 - 6.3. den Dienstgeber auf das Bestehen möglicher Interessenskonflikte aufmerksam zu machen?
7. In welcher Art und Weise werden in der PVA Hinweise auf das Bestehen von Interessenskonflikten in Führungspositionen erkannt, festgehalten und dokumentiert?
8. In welcher Art und Weise werden in der PVA Einladungen an Menschen in Führungspositionen erkannt, festgehalten und dokumentiert?
9. In welcher Art und Weise werden in der PVA persönliche Beziehungen von Menschen in Führungspositionen mit potentiellen AuftragnehmerInnen bzw. AuftraggeberInnen erkannt, festgehalten und dokumentiert?
10. Welche Regelungen sind von der PVA bei der Auftragsvergabe zu beachten? Wir ersuchen um Beifügung des geltenden Regelwerks.
11. Welche Regelungen sind von der PVA bei der Auftragsvergabe in Verfahren zu beachten, in denen keine öffentliche Ausschreibung vorgenommen wird? Wir ersuchen um Beifügung des geltenden Regelwerks.
12. Welche Regelungen sind seitens der PVA bei Vergabeverfahren zu beachten, an denen nur von der PVA eingeladene BewerberInnen teilnehmen? Wir ersuchen um Beifügung des geltenden Regelwerks.
13. Nach welchen Kriterien und Regelungen erfolgt in Vergabeverfahren, an denen nur von der PVA eingeladene BewerberInnen teilnehmen, die Auswahl der eingeladenen BewerberInnen durch die PVA? Wir ersuchen um Beifügung des geltenden Regelwerks.

14. In welcher Form wird bei der Auswahl einzuladender BewerberInnen in Vergabeverfahren, an der nur eingeladene AnbieterInnen teilnehmen, die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Entscheidungen sichergestellt?
15. Wo sind die Entscheidungsgrundlagen und Entscheidungsgründe sowohl für die Auswahl der einzuladenden AnbieterInnen wie auch des Zuschlags einzusehen?
16. Welche dienstrechtlichen Konsequenzen können mit der Verletzung von Vorgaben des genannten Kodex verbunden sein?

II. Stichwort: Beratungsverträge/Gutachten

1. Wann und in welcher Form hat die stellvertretende Generaldirektorin der PVA vor der Vergabe der in der Sachverhaltsdarstellung des BMASK unter Punkt 1. beschriebenen Beratungsaufträge (Juli 2012) bzw. Gutachten (Juni 2012 bzw. Jänner 2013) dem Dienstgeber PVA bekannt gegeben, dass ein persönliches Naheverhältnis mit dem Auftragswerber besteht?
2. In welcher Form und wann wurde diese Bekanntgabe dokumentiert?
3. In welcher Weise floss diese Information in die Entscheidung über die Auftragsvergabe ein?
4. Welche dienstrechtlichen Sanktionen sind derzeit bzw. waren zur Zeit der Auftragsvergaben hinsichtlich der Nichtbekanntgabe von persönlichen Beziehungen mit AuftragswerberInnen bzw. der Nichtmeldung möglicher Interessenskonflikte vorgesehen?
5. Entspricht das Verhalten der Generaldirektorin in dieser Angelegenheit nach Ansicht der PVA einem Verhalten, Glaubwürdigkeit, Integrität, Objektivität, Transparenz, Verschwiegenheit oder faire Kooperation der PVA mit PartnerInnen im Sinne des vom Verbandsvorstand des Hauptverbandes beschlossenen Kodex sicherstellt?

III. Stichwort Bedarfsprüfung ambulante Rehabilitation

1. Wann und in welcher Form hat die stellvertretende Generaldirektorin vor (oder nach) der Erstattung einer Stellungnahme zu den unter Punkt 2 der Sachverhaltsdarstellung des BMASK beschriebenen Stellungnahmen der PVA in zwei Bedarfsprüfungsverfahren den Dienstgeber PVA davon in Kenntnis gesetzt, dass sie in einem persönlichen Naheverhältnis zur Geschäftsführerin jenes Unternehmens steht, zu dessen Antrag auf Bedarfsprüfung die PVA eine positive Stellungnahme abgegeben hat (obwohl die PVA vier Wochen zuvor in einem gleichgelagerten Fall ein anderes Unternehmen betreffend eine negative Stellungnahme abgegeben hat)
2. In welcher Form und wann wurde diese In-Kenntnis-Setzung dokumentiert?
3. Wann und in welcher Form hat die stellvertretende Generaldirektorin den Dienstgeber PVA darauf hingewiesen, dass sie ein persönliches Naheverhältnis zu einer Person besitzt, die jenes Unternehmen dominiert, welches nach der positiven Stellungnahme der PVA im

Bedarfsprüfungsverfahren den Auftrag zur Errichtung der neuen Einrichtung erhielt?

4. In welcher Form und wann wurde diese Bekanntgabe dokumentiert?
5. In welcher Weise floss diese Information in die Entscheidung über die Stellungnahmen in den zwei Bedarfsprüfungsverfahren ein?
6. Welche dienstrechtlichen Sanktionen sind derzeit bzw. waren zur Zeit der Erarbeitung Stellungnahmen in den Bedarfsprüfungsverfahren hinsichtlich der Nichtbekanntgabe von persönlichen Beziehungen mit AuftragswerberInnen bzw. der Nichtmeldung möglicher Interessenskonflikte vorgesehen?
7. Entspricht das Verhalten der Generaldirektorin in dieser Angelegenheit nach Ansicht der PVA einem Verhalten, Glaubwürdigkeit, Integrität, Objektivität, Transparenz, Verschwiegenheit oder faire Kooperation der PVA mit PartnerInnen im Sinne des vom Verbandsvorstand des Hauptverbandes beschlossenen Kodex sicherstellt?

IV. Diskriminierung in Bewerbungsverfahren im Zuständigkeitsbereich der stv. Generaldirektorin der PVA

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission ist in einem, die PVA betreffenden Prüfungsverfahren hinsichtlich einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg im Prüfungsergebnis vom 8. Oktober 2014 „zur Auffassung gelangt (...), dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes“ in der, dem Prüfungsverfahren unterliegenden Personalentscheidung vorliegt und unterbreitet der PVA einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes.

1. Wurde der von der Diskriminierung betroffenen Bewerberin entsprechend dem Vorschlag der Gleichbehandlungskommission ein angemessener Schadenersatz geleistet?
2. Wurde – wie von der Gleichbehandlungskommission vorgeschlagen – das „Konzept von Ausschreibungen und Bewerbungsverfahren hinsichtlich Transparenz und Vermeidung von Diskriminierung unter Beachtung der Judikatur des EuGH bereits überarbeitet?
3. Welche Fehler im Konzept von Ausschreibungen und Bewerbungsverfahren hinsichtlich der Transparenz wurden in Folge dieses Prüfergebnisses in der PVA erkannt?
4. Welche Fehler im Konzept von Ausschreibungen und Bewerbungsverfahren hinsichtlich der Transparenz wurden in Folge dieses Prüfergebnisses in der PVA wann behoben?
5. Welche Fehler im Konzept von Ausschreibungen und Bewerbungsverfahren hinsichtlich Vermeidung von Diskriminierung wurden in Folge dieses Prüfergebnisses in der PVA erkannt?
6. Welche Fehler im Konzept von Ausschreibungen und Bewerbungsverfahren hinsichtlich Vermeidung von Diskriminierung wurden in Folge dieses Prüfergebnisses in der PVA wann behoben?
7. Welche Judikatur des EuGH hat die PVA hinsichtlich Transparenz und Vermeidung von Diskriminierung in der Vergangenheit nicht beachtet?

8. Wann und in wie weit wurde mit welchen Mitteln sichergestellt, dass die PVA zukünftig die Judikatur des EuGH hat die PVA hinsichtlich Transparenz und Vermeidung von Diskriminierung beachten wird?
9. Welche Führungsposition in der PVA ist für die von der Gleichbehandlungskommission festgestellten Fehler der PVA hinsichtlich Transparenz und Vermeidung von Diskriminierung verantwortlich?
10. Welche dienstrechtlichen Konsequenzen sind für derartig gravierende Fehler vorgesehen?
11. Entspricht das Verhalten der Generaldirektorin in dieser Angelegenheit nach Ansicht der PVA einem Verhalten, Glaubwürdigkeit, Integrität, Objektivität, Transparenz, Verschwiegenheit oder faire Kooperation der PVA mit PartnerInnen im Sinne des vom Verbandsvorstand des Hauptverbandes beschlossenen Kodex sicherstellt?

