

Herr
Präsident des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

Geschäftszahl: BMASGK-10001/0455-I/A/4/2019

Wien, 14.8.2019

Sehr geehrter Herr Präsident!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 3780/J der Abgeordneten Dr.ⁱⁿ Irmgard Griss, Kolleginnen und Kollegen** wie folgt:

Frage 1:

Die Anzahl der Bediensteten in der Zentralleitung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz und der nachgeordneten Bereiche Sozialministeriumservice und Arbeitsinspektorate stellt sich zum Stichtag 1. Juli 2019 wie folgt dar:

| Bereich | Personalstand | davon Führungskräfte |
|--------------------------|---------------|----------------------|
| Zentralleitung | 857 | 113 |
| Sozialministeriumservice | 609 | 50 |
| Arbeitsinspektorate | 386 | 44 |

Folgende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verfügen über eine einschlägige Ausbildung:

- a. absolute Zahl: 321
Prozent: 17,33%

- | | |
|-------------------|--------|
| a. absolute Zahl: | 164 |
| Prozent: | 16,48% |
| b. absolute Zahl: | 45 |
| Prozent: | 39,83% |
| c. absolute Zahl: | 30 |
| Prozent: | 31,91% |

Zusätzlich zu den erfassten Schulungen in den letzten Jahren (seit Dezember 2016) haben insgesamt 138 Bedienstete des Ressorts an Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen teilgenommen (93 in der Zentralstelle und 45 im Sozialministeriumservice).

Frage 2:

Ich verweise auf die Beantwortung dieser Frage der parlamentarischen Anfrage Nr. 3779/J durch den Bundesminister für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz und möchte dieser hinzufügen, dass das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz regelmäßig an den Beratungen des Koordinationsgremiums zur Korruptionsbekämpfung teilnimmt, an der Entscheidungsfindung hinsichtlich der Ausgestaltung des Aktionsplans zur nationalen Anti-Korruptions-Strategie beteiligt war und auch entsprechende eigene Maßnahmen geplant und eingemeldet hat. Darüber hinaus hat ein Vertreter meines Ressorts im Zuge der Überarbeitung und Neugestaltung des Verhaltenskodex „Die VerANTWORTung liegt bei mir“ in einer themenspezifischen Unterarbeitsgruppe mitgearbeitet.

Frage 3:

Neben der Etablierung eines Integritätsbeauftragten wurden und werden Informations- und Schulungsmaßnahmen durchgeführt, zusätzliche Compliance-relevante Inhalte in die verpflichtende Führungskräfteausbildung des Ressorts integriert, bestehende Materialien wie Informationsmappen für neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen überarbeitet und entsprechend aktualisiert. Es ist ein eigener, leicht auffindbarer Intranet-Bereich zum Thema „Compliance“ eingerichtet, in dem neben dem Verhaltenskodex des Ressorts und einer dazu ausgearbeiteten Sammlung von Praxisbeispielen auch einschlägige Präsentationen und Internet-Links zu finden sind. Darüber hinaus werden Musterformulare betreffend Nebenbeschäftigungen, Geschenkrückgabe und Entgegennahme von Ehrengeschenken bereitgestellt.

Bei der jährlichen Evaluierung der Risikolandkarte im Rahmen des Risikomanagements erfolgt im Zuge der Evaluierung von Risiken auch eine Bestandsaufnahme der entsprechenden internen Kontrollsysteme.

Der Verhaltenskodex des Ressorts steht der interessierten Öffentlichkeit auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz zur Verfügung.

Frage 4:

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz setzt schwerpunktmäßig auf Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung der Bediensteten. Wichtige Ziele in der Risikostrategie des Ressorts sind das frühzeitige Erkennen von Risiken sowie die Steuerung bereits identifizierter Risiken. Wichtige Compliance-Ziele des Ressorts sind die Unterstützung und der Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Minimierung von Korruptionsrisiken.

Frage 5:

In meinem Ressort erfolgt für jedes Kalenderjahr eine strategisch abgestimmte Arbeits- und Maßnahmenplanung zum Thema Compliance. Als Indikatoren dienen die Anzahl der im Evaluierungszeitraum umgesetzten Maßnahmen und das Ausmaß der Zielerreichung. Die Anzahl der Teilnahmen an einschlägigen Schulungs- und Informationsveranstaltungen wird erhoben und ist in den letzten Jahren stark gestiegen. Qualitativ können Erfolge bei Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung von Bediensteten leider ohne unverhältnismäßig hohen Aufwand nicht systematisch erhoben werden. Die Erfahrungen zeigen aber, dass das Problembewusstsein für Compliance-relevante Themen als Folge der vielfältigen einschlägigen Ressortaktivitäten deutlich zugenommen hat.

Frage 6:

Im 2. Quartal 2019 hat die erste Evaluierung der im Sommer 2018 durchgeführten umfassenden Risikoanalyse aller Sektionen des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz stattgefunden. Hinsichtlich korruptionsrelevanter Risiken wurde die Eintrittswahrscheinlichkeit bzw. das Restrisiko als so gering eingestuft, dass daraus kein wesentliches Risiko für das Ressort abzuleiten war.

Frage 7:

Die Risikostrategie des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz orientiert sich an der vom Rechnungshof für die institutionelle Implementierung des Risikomanagements empfohlenen Vorgangsweise und den dazu vorliegenden Dokumenten der schweizerischen Eidgenossenschaft.

Der operative Risikomanagementprozess gliedert sich in fünf Schritte (Risiken identifizieren, analysieren, bewerten, bewältigen und überwachen), die nach jedem jährlichen Durchlauf im Rahmen der Risikoevaluierung zu einem neuen Risikostatus führen, der in der Risikolandkarte dargestellt wird.

Die Identifizierung erfolgt mittels unterschiedlicher methodischer Ansätze in allen Organisationseinheiten. Die Analyse erfolgt durch den Risikoeigner oder die Risikoeignerin anhand eines strukturierten Risikofragebogens. Bewertet wird sowohl die Eintrittswahrscheinlichkeit als auch die Schwere der Auswirkungen, die in Kombination das Restrisiko ergeben.

Fragen 8 bis 10

Die Prozesse zur Meldung von Nebenbeschäftigungen orientieren sich an verwaltungsökonomischen Gesichtspunkten bzw. an den gesetzlichen Bestimmungen, wie sie sich aus dem Dienstrecht oder anderen einschlägigen Vorschriften ergeben.

Die Bediensteten der Bereiche Zentralleitung, Sozialministeriumservice und Arbeitsinspektorate finden im jeweiligen Intranet Formulare (bzw. elektronische Anträge im Bereich des Sozialministeriumservice) zur Meldung der Nebenbeschäftigungen. Die Meldung erfolgt sodann an die für sie zuständige Personalstelle bzw. Dienstbehörde. Nach allenfalls zusätzlichen Erhebungen (bzw. Prüfung durch die Fachsektion im Bereich der Arbeitsinspektorate) werden Erledigungen an die Bediensteten bzw. deren Organisationseinheiten übermittelt.

Frage 11:

Ein strukturiertes Monitoring im Bereich der Zentralleitung besteht deshalb nicht, da jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter gesetzlich verpflichtet ist, der Dienstbehörde bzw. der Personalstelle jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung und jede Änderung einer solchen unverzüglich zu melden. Die Zulässigkeit einer Nebenbeschäftigung wird unter Einbindung der Vorgesetzten im Zuge der Meldung geprüft.

Zudem wird im Rahmen des Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräches gemäß § 45a Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 bzw. § 5 Vertragsbedienstetengesetzes auf ausgeübte Nebenbeschäftigungen hingewiesen, welche auf ihre aktuelle Vereinbarkeit mit der dienstlichen Aufgabenerfüllung überprüft wird.

In den nachgeordneten Bereichen erfolgt eine periodische Erhebung aller Nebenbeschäftigungen bzw. werden die Bediensteten regelmäßig an deren Meldepflichten erinnert.

Frage 12:

Die zum Stichtag 1. Juli 2019 gemeldeten Nebenbeschäftigungen gemäß § 56 Abs. 3 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (in Verbindung mit § 5 des Vertragsbedienstetengesetzes) sind aus der nachstehenden Tabelle ersichtlich:

| Bereich | Gemeldete Nebenbeschäftigungen |
|--------------------------|--------------------------------|
| Zentralleitung | 154 |
| Sozialministeriumservice | 66 |
| Arbeitsinspektorate | 96 |

Frage 13:

Im Bereich der Zentralleitung gibt es ein Rundschreiben zum Thema Nebenbeschäftigung. In diesem ist geregelt, dass eine Nebenbeschäftigung als unzulässig zu unterbleiben hat, wenn dadurch

- die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben behindert wird,
- die Vermutung der Befangenheit hervorgerufen wird oder
- sonstige wesentliche dienstliche Interessen gefährdet werden

und zwar unabhängig davon, ob diese Tätigkeit entgeltlich, unentgeltlich oder kurzfristig ausgeübt wird.

Es wird in diesem Rundschreiben darauf hingewiesen, dass die Aufnahme einer derartigen Nebenbeschäftigung für eine Beamtin oder einen Beamten disziplinarrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen und bei Vertragsbediensteten einen Kündigungs- bzw. Entlassungsgrund darstellen würde.

Weiters wird in diesem Rundschreiben erläutert, dass die Prüfung der Zulässigkeit einer Nebenbeschäftigung in erster Linie vom oder von der Bediensteten selbst vorzunehmen ist. Bei Zweifeln über die Zulässigkeit einer Nebenbeschäftigung wird die Meldung an die Dienstbehörde bzw. Personalstelle vor Aufnahme einer Beschäftigung empfohlen.

Bereits im Jahr 2012 wurde der Verhaltenskodex „Die Verantwortung liegt bei mir“, der unter Mitwirkung einer Gebietskörperschaft übergreifenden Arbeitsgruppe erstellt wurde, vom Bundeskanzleramt veröffentlicht. Damit wurde ein Grundstein dafür gelegt, dass gesetzeskonformes und zugleich ethisch korrektes Verhalten im gesamten Öffentlichen Dienst an-

hand eines Leitfadens gelebt werden kann. Dieser Verhaltenskodex spricht jede Bedienstete und jeden Bediensteten persönlich an, um eine nachhaltige Bewusstseinsbildung insbesondere auch im Zusammenhang mit Nebenbeschäftigungen zu erreichen und den Bediensteten ein hochqualitatives und leicht zugängliches Kompendium zur Vermittlung des erforderlichen Wissens dauerhaft zur Verfügung zu stellen. Die Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen des Dienstrechts, zu denen auch die Vorschriften betreffend Nebenbeschäftigungen gehören, wird dadurch noch besser gewährleistet.

Darüber hinaus verfügt mein Ressort über einen Verhaltenskodex, der unter anderem die spezifischen Bestimmungen (Erlässe, Rundschreiben) für mein Ressort gesammelt wiedergibt bzw. auf diese verweist.

Für Nebenbeschäftigungen von **Arbeitsinspektionsorganen** enthält § 18 Abs. 3 des Arbeitsinspektionsgesetzes (ArbIG) eine gesetzliche Sonderregelung: Arbeitsinspektionsorgane dürfen an der Leitung und Verwaltung von Unternehmen und Betrieben, die der Aufsicht der Arbeitsinspektion unterliegen, nicht beteiligt sein, und Arbeitsinspektionsorgane dürfen nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, das in den Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion fällt.

Diese Bestimmung ist extensiv auszulegen: An der Leitung und Verwaltung eines Unternehmens sind alle beteiligt, die den Posten eines satzungsmäßigen Organs bekleiden, das sind nicht nur Mitglieder des Aufsichtsrats, Vorstands etc., sondern z.B. auch Abschlussprüferinnen und Abschlussprüfer oder Treuhänderinnen und Treuhänder (Regierungsvorlage GP XVIII RV 813 zu BGBl. Nr. 27/1993).

Da dem Arbeitsinspektionsgesetz ein weiterer Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbegriff zugrunde liegt, dürfen Arbeitsinspektionsorgane auch keine Nebenbeschäftigungen als freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ausüben.

Die gesetzlichen Grundlagen in § 56 BDG und § 18 Abs. 3 ArbIG wurden in einem internen Erlass (BMASK-460.103/0012-VII/3/2009 vom 30.07.2009) an alle Arbeitsinspektorate konkretisiert:

Der Erlass enthält eine demonstrative Liste unzulässiger Nebenbeschäftigungen von Arbeitsinspektionsorganen, bei denen die Vermutung der Befangenheit oder ein Interessenskonflikt zwischen der Nebenbeschäftigung und der Arbeitsinspektionstätigkeit auftreten könnte. Unzulässig sind demzufolge u.a. Tätigkeiten als Sicherheitsfachkräfte oder Baustellenkoordinatorinnen und Baustellenkoordinatoren im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsinspektion, Tätigkeiten in einem oder für ein Technisches Büro, sowie Vortragstätigkeiten in Fachkenntnis-Kursen (gemäß der Fachkenntnisnachweis-Verordnung), die in Betriebsstätten von Unter-

nehmen stattfinden, in denen die Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer auch arbeiten und deren Beschäftigung damit der Aufsicht der Arbeitsinspektion unterliegt.

Da zu den zentralen gesetzlichen Aufgaben der Arbeitsinspektion die Beratung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Durchführung des Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschutzes gehört, wird im Erlass weiters darauf hingewiesen, dass derartige Beratungsleistungen in der Dienstzeit (ohne zusätzliche Bezahlung) zu erbringen sind. Dazu gehören auch Fachvorträge bei Informationsveranstaltungen von Interessensvertretungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Grundsätzlich sind auch Nebenbeschäftigungen der Leiterinnen und Leiter der Arbeitsinspektorate sowie ihrer Stellvertreterinnen und Stellvertreter im eigenen Aufsichtsbezirk des Arbeitsinspektorates unzulässig, um den Anschein möglicher Befangenheitssituationen bei Ausübung der Leitungsfunktion zu vermeiden.

Weiters wurden die Arbeitsinspektorate zum Verhalten in Bezug auf Nebenbeschäftigungen auf die Ausführungen im Code of Conduct hingewiesen, insbesondere auch auf die diesbezüglichen Aufgaben der Führungskräfte.

Frage 14:

Mein Ressort hat seit 2017 einen eigenen Verhaltenskodex, der auch auf der Homepage des Ressorts veröffentlicht wurde.

Die Inhalte reichen von Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, Verhalten gegenüber Bürgerinnen und Bürgern, Objektivität und Sachlichkeit, Transparenz und Verschwiegenheit, Umgang mit Medienanfragen und Datenschutz über verantwortungsvolle Nutzung sozialer Medien und Nutzung der Infrastruktur bis zur Vermeidung von Interessenkollisionen und Befangenheit, Korruption, Einladungen und Geschenke sowie Sponsoring.

Frage 15:

In allen Bereichen des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz werden neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Dienstantritt ange-lobt, die Gesetze der Republik Österreich zu befolgen und alle mit ihrem Dienst verbundenen Pflichten treu und gewissenhaft zu erfüllen.

Weiters erhalten neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Zentraleitung eine Willkommensbroschüre als Orientierungshilfe mit Informationen zu verschiedenen Themenbereichen. Behandelt wird darin auch der Punkt „Geschenkannahme“, wo die wichtigsten

Bestimmungen zur Geschenkkannahme und zum Korruptionsstrafrecht, die einerseits im Strafgesetzbuch (§ 304 –Bestechlichkeit, § 305 –Vorteilsannahme, § 306 –Vorteilsannahme zur Beeinflussung) und andererseits im Beamten-Dienstrechtsgesetz (§ 59 –Verbot der Geschenkkannahme) geregelt sind, erläutert werden.

In der Willkommensbroschüre wird auch auf den Link zum Verhaltenskodex des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz sowie die dazugehörige Sammlung von Praxisbeispielen verwiesen.

Frage 16:

Das Thema Korruptionsprävention/Compliance ist in der Grundausbildung des Sozialministeriums verankert. Dieses Themengebiet ist Teil der allgemeinen Grundausbildung, da es gemäß § 8 Abs. 2 Z 3 und Abs. 3 der BMASK-Grundausbildungsverordnung 2017 als Teilgebiet des Faches „Der Öffentliche Dienst“ verpflichtend im Rahmen des modularen Grundausbildungsprogrammes der Verwaltungsakademie des Bundes zu absolvieren ist.

Frage 17:

Im Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz werden alle Auftragsvergaben mit einem Auftragswert ab 10.000 € (exkl. USt.) in einer zentralen Vertragsdatei aufgezeichnet.

Frage 18:

Die Dokumentation der Beschaffungsprozesse erfolgt im ELAK, in der alle vergaberechtlich relevanten Informationen und Dokumente enthalten sein müssen. Eigens konzipierte einheitliche Formulare müssen nicht verwendet werden.

Auf Grundlage der ELAK-Dokumentation erfolgt bei Auftragsvergaben mit einem Auftragswert ab 10.000 € (exkl. USt.) eine Dokumentation in der zentralen Vertragsdatei anhand folgenden Inhaltskriterien:

Vertragspartner, KMU-kleines oder mittleres Unternehmen (ja/nein) , Subunternehmen, Geschäftspartner-Nr. (HV-SAP), Vertragsgegenstand, Vertrag abschließende (vergebende) Organisationseinheit, Sektion, ELAK-Geschäftszahl, Geschäftszahlen zu Vertragsänderungen und – fortsetzungen, Vertragsabschlussdatum, Beginn des Leistungszeitraumes, Ende des Leistungszeitraumes, Vertrag beendet (Ja/nein), vereinbarte Auftragssumme (netto), Umsatzsteuersatz in Prozent, vereinbarte Auftragssumme (brutto), Stunden- oder sonstiger Zeit- oder Einheitssatz (brutto), tatsächliches Auftragsentgelt brutto, Verfahrensart, Leis-

tungskategorie, mindestens drei Angebote (ja/nein – Begründung), Kommentare und Anmerkungen.

Frage 19:

Alle relevanten Informationen, Vorgaben, Arbeitsanleitungen und Formulare zum Vergabe- und Vertragswesen stehen im Intranet leicht auffindbar zur Verfügung und werden anlassbezogen jeweils kurzfristig aktualisiert und ergänzt.

Darüber hinaus werden die wichtigsten Rechtsgrundlagen und internen Prozesse im „Rundschreiben betreffend Vergaben im BMASGK“ zusammengefasst und allen Bediensteten zur Kenntnis gebracht. Das Vergaberundschreiben ist derzeit in Überarbeitung, die aktualisierte Fassung wird in Kürze veröffentlicht.

Frage 20:

Für Verträge des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz werden die vom Finanzministerium empfohlenen „Allgemeinen Vertragsbedingungen des Bundes“ verwendet. Diese enthalten besondere Rücktrittsmöglichkeiten des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz vom Vertrag bei Anbietern, Versprechen, Gewähren oder Zuwenden von Vermögensvorteilen oder Androhen oder Zufügen von Nachteilen im Zusammenhang mit der Geschäftsanbahnung oder Abwicklung des Vertrages durch den/die Auftragnehmer/in (Pkt. 16.2 lit d leg. cit.). Einen speziellen Hinweis auf allgemeine oder besondere Verhaltensstandards des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz gibt es nicht.

Frage 21:

Bei Direktvergaben ab 3.000 € Auftragswert (ohne USt.) sind im Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz grundsätzlich mindestens drei Vergleichsangebote einzuholen. Davon darf nur abgewichen werden, wenn diese konkrete Ausnahme im Vergabe-ELAK schlüssig und nachvollziehbar begründet wird. Auch ist bei allen Vergaben ab einem Auftragswert von 10.000 € (ohne USt.), bei denen auf drei Vergleichsangebote verzichtet wird, eine ausdrückliche, schriftliche Zustimmung der zuständigen Sektionsleiterin/des zuständigen Sektionsleiters notwendig.

Frage 22:

Ich verweise auf die Beantwortung dieser Frage der parlamentarischen Anfrage Nr. 3775/J durch den Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport und möchte dieser hinzufügen,

dass auch im Verhaltenskodex meines Ressorts Sponsoring insofern thematisiert wird, als Sponsoring nur dann möglich ist, wenn eine entsprechende Öffentlichkeitswirkung vorhanden ist, ein adäquates Verhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung besteht und durch die Art des Sponsors keinerlei Bedenken hinsichtlich der Objektivität gegeben sind.

Frage 23:

Der Umgang mit Journalistinnen und Journalisten und/oder Medien erfolgt in einem überwiegenden Ausmaß durch den Pressesprecher der jeweiligen Bundesministerin/des jeweiligen Bundesministers. Die Abt. Kommunikation und Service (AKS) erledigt Pressekontakte stets in Abstimmung mit dem Pressesprecher bzw. übernimmt in der Regel fachspezifische Anfragen zur eigenständigen Erledigung. Der Umgang mit Medienanfragen ist hausintern im Verhaltenskodex (siehe: https://info.sozialministerium.at/info-services/181010_Verhaltenskodex_pdfUA.pdf?709pel) festgehalten und auch allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des Ressorts bekannt. Darüber hinausgehende Regeln waren bislang nicht erforderlich.

Fragen 24 bis 26:

Es gibt keine derartigen Kriterien bzw. Refundierungsregelungen. Im Zeitraum 14.12.2018 bis 19.06.2019 haben im Bereich des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz keine Dienstreisen der Bundesministerin/des Bundesministers in Begleitung von Medienvertretern stattgefunden. Hinsichtlich des Zeitraumes davor verweise ich auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 2465/J durch meine Amtsvorgängerin.

Frage 27:

Die Verpflichtung zur Einhaltung des Public Corporate Governance Kodex der Bundesregierung (B-PCGK) wurde in der Geschäftsordnung der Geschäftsführung und der Geschäftsordnung des Aufsichtsrates der **Österreichischen Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH (AGES)** verankert. Die Einhaltung des B-PCGK wird jährlich evaluiert.

Die Geschäftsführung bekennt sich zum Ziel der Korruptionsprävention. Das Ziel, die Anforderungen des B-PCGK einzuhalten, sowie das Korruptionsrisiko werden in der Risikomatrix der AGES erfasst. Die Korruptionsprävention erfolgt durch Vorgabe von Regelungen, Durchführung von Schulungen und der Durchführung von Kontrollen im Rahmen des IKS Systems der AGES.

Bestimmungen zur Korruptionsprävention finden sich dabei neben den gesetzlichen Vorgaben nicht nur im Verhaltenskodex der AGES sondern es wurden darüber hinaus Bereiche identifiziert, für welche vertiefende interne Richtlinien erarbeitet wurden, wie insbesondere die Bereiche Beschaffung, Vertrieb, aber auch Leistungserbringung, etc.;

Durch Präsenz- und E-Learning Schulungen wird zusätzlich Bewusstsein geschaffen sowie das Verständnis der Inhalte überprüft.

Die internen Regelwerke und darauf basierenden praktischen Maßnahmen unterliegen laufenden Evaluierungs- aber auch Kontrollprozessen um Aktualität und praktische Effizienz dauerhaft zu gewährleisten.

Für die **IEF-Service GmbH** ist seit dem Geschäftsjahr 2017 der B-PCGK in Kraft. Die IEF-Service GmbH hat seit 2013 Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung und seit 2014 gibt es jährliche Berichte dazu. Die Compliance-Struktur der IEF-Service GmbH umfasst insbesondere das Folgende:

- Die IEF-Service GmbH verfügt über eine gesonderte Richtlinie „Korruptionsprävention“, in welcher u.a. das absolute Verbot der Vorteilsannahme, die Befangenheit sowie die Unvereinbarkeit geregelt sind.
- Diese Regelungen dienen der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben sowie derjenigen aus dem Bundes-Public Corporate Governance Kodex.
- In der IEF-Service GmbH wurde auf Basis dieser Richtlinie ein „Korruptionspräventionsbeauftragter“ eingerichtet - in Personalunion „Leiter der Internen Revision“ - der seine Aktivitäten in periodischen Tätigkeitsberichten dokumentiert.

Die Richtlinien für die IEF-Service-GmbH sind nur im dortigen Intranet abrufbar.

Im Bereich der **Gesundheit Österreich GmbH (GÖG)** gibt es zahlreiche Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung:

Interne Revision: Laut Geschäftsordnung der Gesundheit Österreich GmbH liegt die Aufgabe der internen Revision im Verantwortungsbereich des Geschäftsführers, der damit den Leiter des Geschäftsbereiches „Finanzen, Infrastruktur, Services“ beauftragt hat. Die laufende Kontrolle findet mithilfe des internen Personal- und Projektcontrolling-Systems (PIS) über das Automatische Leistungs-, Auftrags- & Disseminationsinstrument (ALADIN) statt. Zudem prüft der Eigentümer (BMSGK, Abteilung VIII/A/9, Förderwesen Gesundheitseinrichtungen, Gebarung IVF-Fonds) jährlich die Abrechnungen der Leistungsanweisungen des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz vor Ort in der GÖG und beauftragt die Buchhaltungsagentur des Bundes zur Prüfung, die ebenfalls vor Ort stattfindet. Die Gesundheit Österreich GmbH berichtet außerdem inhaltlich vierteljährlich über den Projektstatus der Projekte in der Leistungsanweisung des Bundesministeriums für Arbeit,

Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz sowie der Bundesgesundheitsagentur (BGA) als ihre Auftraggeberinnen im Rahmen von Quartalsberichten an ein definiertes Quartalsberichtegremium.

Compliance-Maßnahmen: Die Gesundheit Österreich GmbH hat im November 2016 auf Basis einer Risikoanalyse den Prozess zur Erstellung eines Compliance Management Systems unter Einbindung für diese Frage wichtiger Arbeitsbereiche und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestartet.

Die zugehörige Compliance Richtlinie wurde 2017 fertiggestellt und findet seitdem ihre Anwendung. Darin enthalten sind Regelungen zu Integrität und Unabhängigkeit, Befangenheit, Nebenbeschäftigungen, Vortragstätigkeiten, Einladung zu Veranstaltungen, Geschenke und Zuwendungen, Sponsoring, Vergabeverfahren, Verschwiegenheit und Datenschutz. Zu einigen dieser Themen finden sich darüber hinaus auch Regelungen in der Büroordnung oder im GÖG-Gesetz.

Eine Compliance Officerin wurde bereits im November 2016 nominiert, in den einzelnen Geschäftsbereichen/Abteilungen wurden weitere Compliance-Ansprechpersonen benannt. Ein Compliance-Monitoring ist etabliert, die Compliance-Beauftragten tagen einmal jährlich.

Vier-Augen-Prinzip: Die Gesundheit Österreich GmbH unterliegt dem Bundes-Public Corporate Governance Kodex. Dem Erfordernis des Vier-Augen-Prinzips in Punkt 9.2.1 des Kodex wird durch Festlegungen in der Büroordnung der Gesundheit Österreich GmbH Rechnung getragen. Diese sieht insbesondere für Korrespondenz, Bestellwesen und Zahlung spezielle Unterschriftenregelungen vor, die dem Vier-Augen-Prinzip entsprechen. So erfolgen alle Unterschriften beim Zahlungsverkehr nach dem Vier-Augen-Prinzip.

Frage 28:

Ja. Ich darf dazu auf die Beantwortung der Frage 3 verweisen.

Frage 29:

Die ersten Ansprechpersonen sind in meinem Ressort immer die/der unmittelbare Vorgesetzte und, auch außerhalb des Dienstwegs, der Integritätsbeauftragte; dies wird auch - nicht zuletzt im Verhaltenskodex des Ressorts – kommuniziert. Im Rahmen von Informationsveranstaltungen und Schulungen wird zusätzlich auf die Meldestelle der Wirtschafts- und Korruptionsstaatsanwaltschaft hingewiesen.

Fragen 30 bis 33:

Die Evaluierung des Compliance Management Systems erfolgt jährlich am Ende des Kalenderjahres. Dabei werden einerseits alle wesentlichen Eckpunkte des CMS einer Überprüfung unterzogen und andererseits in einer Rückschau die durchgeführten Arbeiten und umgesetzten Maßnahmen gemäß der Compliance-Arbeitsplanung des Vorjahres bewertet.

Die letzte Evaluierung fand im November 2018 statt, mit dem Ergebnis, dass die Zielerreichung im Beobachtungszeitraum 100% betrug. Alle geplanten Maßnahmen konnten umgesetzt werden, neue Maßnahmen und zusätzliche einschlägige Intranet-Inhalte wurden konsequent mittels Intranet-News kommuniziert. Es konnte sowohl die Anzahl der Informations- und Schulungsmaßnahmen als auch die Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen gesteigert werden, letzteres ist umso bemerkenswerter, als dieser Wert bereits im Jahr 2017 relativ hoch war. Ebenso ist die Anzahl der in Anspruch genommenen Beratungen gestiegen, ein deutlicher Hinweis darauf, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusster mit dem Thema Compliance umgehen.

Die Ergebnisse der Evaluierungen werden standardisiert bei der darauffolgenden Compliance-Arbeitsplanung für das nächste Jahr berücksichtigt. Als Ergebnisse der letzten Evaluierung wurden beispielsweise eine Erweiterung der Praxisbeispiele zum Verhaltenskodex beschlossen sowie die stärkere Einbeziehung der nachgeordneten Dienststellen durch Schulungen und Workshops geplant; diese sind auch bereits in Umsetzung.

Es sind keine Problemfälle aufgetreten.

Frage 34:

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz war nicht Teil der Prüfung im Bericht des Rechnungshofes Reihe BUND 2017/8.

Mit freundlichen Grüßen

Mag. Dr. Brigitte Zarfl

