

Herrn  
Präsidenten des Nationalrates  
Mag. Wolfgang Sobotka  
Parlament  
1017 Wien

Geschäftszahl: BMöDS-11001/0062-I/A/5/2019

Wien, am 13. August 2019

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Dr. Irmgard Griss, Kolleginnen und Kollegen haben am 19. Juni 2019 unter der Nr. **3775/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend Maßnahmen zur Korruptionsprävention gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

**Zu Frage 1:**

- *Zum Stichtag 1. Juli 2019: Wie viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Personalstand Ihres Ressorts verfügen über eine einschlägige Ausbildung im Bereich Korruptionsprävention gegliedert in absoluten Zahlen sowie in Prozent)*
  - a. *Gesamtpersonalstand*
  - b. *Personalstand in Nachgeordneten Dienststellen*
  - c. *Personalstand der Führungskräfte in der Zentralstelle*
  - d. *Personalstand der Führungskräfte in Nachgeordneten Dienststellen*

Die primäre Aufklärung über Risiken in Sachen Compliance, internes Kontrollsystem und Korruptionsprävention liegt in der Ausbildung innerhalb der Abteilung selbst (vgl. first line of defense). Im Laufe der Erstellung des Grundausbildungsplanes gemäß der Grundausbildungsverordnung des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport (BMöDS) wird diesen Themen großes Augenmerk geschenkt, ich darf dazu auch auf meine Ausführungen zu Frage 16 verweisen.

Der Umfang der präventiven Ausbildung ist abhängig vom Risikoumfeld der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wird von der jeweiligen Leitung der Abteilung gesteuert.

Zusätzlich zu den Schulungen im Rahmen der Verwaltungsakademie des Bundes stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BMöDS bei Bedarf eingehende Schulungen durch den Sicherheitsbeauftragten des Ressorts zur Verfügung.

Ressortübergreifend besteht das Integritätsbeauftragten-Netzwerk (IBN) des Bundesamtes für Korruptionsbekämpfung (BAK) im Bundesministerium für Inneres (BMI).

Die Möglichkeiten zur Weiterbildung in Bereich Korruptionsprävention für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes sind äußerst umfangreich und werden proaktiv durch die Führungskräfte des BMöDS eingefordert. Neben der Verwaltungsakademie des Bundes, den Schulungen durch das BVT, den Schulungen durch Integrationsbeauftragte (IBN) und Sicherheitsbeauftragte werden zusätzliche externe Schulungen bei privatwirtschaftlichen Anbietern gefördert.

Ich ersuche um Verständnis, dass aufgrund der Vielzahl an derartigen Schulungsangeboten und -möglichkeiten keine zentralen Aufzeichnungen über deren Inanspruchnahme geführt werden, sodass eine weiterführende Beantwortung dieser Frage hinsichtlich der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die derartige Ausbildungen absolviert haben, nicht erfolgen kann.

#### **Zu Frage 2:**

- *Welchen Beitrag leistet Ihr Ressort im Koordinationsgremium zur Korruptionsbekämpfung beim BMVRDJ?*
  - a. *Welche Ergebnisse wurden bisher erzielt?*

Ich verweise auf die Ausführungen des Herrn Bundesministers für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz zu der an ihn gerichteten parlamentarischen Anfrage Nr. 3779/J. Ergänzend ist auszuführen, dass das BMöDS federführend in fünf Arbeitsgruppen die Überarbeitung des ressort- und gebietskörperschaftsübergreifend geltenden Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention „Die VerANTWORTung liegt bei mir“ übernahm. Dieser erläutert sowohl Regelungen des Strafrechts als auch des Dienstrechts, ohne jedoch selbst neue Normen zu schaffen. Es werden insbesondere jene Standards erklärt, die öffentlich Bedienstete einzuhalten haben beziehungsweise welche Verhaltensweisen erwünscht und welche pflichtwidrig sind. Darauf aufbauend befindet sich auch ein E-

Learning-Programm in Ausarbeitung, das ebenfalls ressort- und gebietskörperschaftsübergreifend zu Schulungszwecken eingesetzt werden wird.

Ein weiteres Ziel der Arbeitsgruppe, die sich mit der Überarbeitung der Textpassage des Verhaltenskodex zum Thema Sponsoring beschäftigt, ist die Erarbeitung eines Entwurfs einer Richtlinie für Sponsoring, der dem Koordinationsgremium zur Korruptionsbekämpfung vorgelegt werden kann, sodass es eine ressort- und gebietskörperschaftsübergreifende Lösung unterstützen und empfehlen kann.

**Zu Frage 3:**

- *Welche Maßnahmen setzt Ihr Ressort zur internen wie externen Korruptionsprävention?*

Gemäß der Geschäftseinteilung des BMöDS zählt die Korruptionsprävention zu den Kernaufgaben der Internen Revision. In Pkt. 5.4. der Revisionsordnung ist definiert, dass die Abteilung Interne Revision die Korruptionsbekämpfung unterstützt, in dem sie dem/der Bundesminister/in bei Revisionen vorgefundene Risiken betreffend Korruptionsgefährdung bekannt gibt. Ergibt sich im Zuge einer Revisionstätigkeit der Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer Dienstrechtsverletzung, so sind unverzüglich der/die Bundesminister/in und der/die vorgesetzte Sektionsleiter/in des/der Bediensteten, gegen den/die sich der Verdacht richtet, zu informieren.

Auch ist in der Revisionsordnung des BMöDS festgehalten, dass jede Vergabeangelegenheit gemäß § 57 Bundeshaushaltsgesetz 2013 idGF. über € 150.000,00 (exklusive Steuern) der Abteilung Interne Revision nach Befassung der budgetverantwortlichen Organisationseinheiten bereits im Planungsstadium zur Kenntnis zu bringen ist. Die Überprüfung erfolgt auf Basis des Akteninhaltes.

Eine weitere Sensibilisierungsmaßnahme wird regelmäßig im Rahmen von Einzelgesprächen bei Vertretern der Begünstigten von Sportförderungen präventiv gesetzt.

Im Zuge des Aufbaues der Abteilung Interne Revision im BMöDS ist unter anderem beabsichtigt, eine neutrale Meldestelle für alle Mitarbeiter/innen des Ressorts einzurichten, bei der unter dem Schutz der Revisionsverschwiegenheit vermutliche oder offensichtliche unlautere Vorgänge im BMöDS gemeldet werden können.

Die im Zuge der Überarbeitung des Verhaltenskodex zum Thema „Sponsoring“ eingerichtete Arbeitsgruppe wird ihre Tätigkeit fortsetzen und den Entwurf einer Richtlinie erarbeiten, der dem Koordinationsgremium zur Korruptionsbekämpfung vorgelegt werden kann, sodass es

eine ressort- und gebietskörperschaftsübergreifende Lösung unterstützen und empfehlen kann.

Zusätzlich zu dem bereits bestehenden Schulungsangebot der Verwaltungsakademie des Bundes zum Thema „Antikorruption“ befindet sich - ebenfalls im Zusammenhang mit der Überarbeitung des Verhaltenskodex - ein E-Learning-Programm in Ausarbeitung, das ebenfalls ressort- und gebietskörperschaftsübergreifend zu Schulungszwecken eingesetzt werden wird.

**Zu Frage 4:**

- *Welche korruptionspräventionsrelevanten Ziele verfolgt Ihr Ressort auf strategischer Ebene?*

Ziel der Sektion Öffentlicher Dienst ist die Darstellung einer umfassenden, objektiven und transparenten Personalwirtschaft des Bundes. Korruptionsrelevante Ziele sind hierzu die Transparenz und Objektivität bei der Personalaufnahme sowie beim Mobilitäts- und Karrieremanagement. Einen wesentlichen Beitrag zur Sensibilisierung, Aus- und Weiterbildung leistet die Verwaltungsakademie des Bundes, welche im Rahmen der Ausbildung sowie in fortführenden Seminaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dienstrecht sowie Ethik und Korruptionsprävention schult.

Weiters erfolgen laufend Konkretisierungen und Weiterentwicklungen der einschlägigen Bestimmungen im Dienstrecht.

So wurde zuletzt mit den beiden Dienstrechts-Novellen 2018 das Verbot der Geschenkkannahme neu geregelt:

Neben der Vervollständigung und Vereinheitlichung der Regelungen in den Dienstrechten erfolgte auch eine genaue Regelung betreffend die Veräußerung von eingegangenen Ehrengeschenken und die erstmalige Aufnahme von Regelungen betreffend die Annahme von Geschenken oder sonstigen Vorteilen durch Bedienstete aufgrund der Teilnahme an Veranstaltungen im dienstlichen Zusammenhang sowie eine Klarstellung im Zusammenhang mit orts- oder landesüblichen Aufmerksamkeiten von geringem Wert.

Ziel der Sektion Sport ist eine zielgerichtete effiziente Sportförderabwicklung. Aus Sicht der Korruptionsprävention ist ein wichtiger Aspekt die Trennung von Fördergebern und Fördernehmern sowie eine wirksame Kontrolle der Einhaltung der Förderrichtlinien. Bei Nichteinhaltung erfolgt die Rückforderung gewährter Zuwendungen. Die Einhaltung der Objektivität und Transparenz der Abwicklung wird durch interne Kontrollmaßnahmen sichergestellt.

**Zu Frage 5:**

- *Welche Indikatoren zur Beurteilung von Maßnahmen zur Korruptionsprävention verwendet Ihr Ressort?*

Die Maßnahmen der Abteilung Interne Revision zielen auf Weiterentwicklung und Verbesserung einerseits und auf das Vorschlagen von bedarfsgerechten Sanktionen andererseits ab. Die Adressaten sind jeweils Organisationseinheiten und Einzelpersonen.

Bei der Weiterentwicklung und Verbesserung werden Maßnahmen empfohlen, die Aspekten wie Aufgabenerfüllung, Schnittstellen, ethischen Gesichtspunkten u.Ä. von Einzelpersonen, Gruppen und ganzen Organisationseinheiten das Augenmerk schenken.

**Zu Frage 6:**

- *Führt Ihr Ressort eine ressortweite Risiko- bzw. Gefährdungsanalyse der Korruptionsrisiken durch?*
  - a. Wenn ja, mit welchem Ergebnis?*
  - b. Wenn nein, weshalb nicht?*

Eine ressortweite Risiko- bzw. Gefährdungsanalyse der Korruptionsrisiken ist im Aufbau begriffen. Dem Modell der drei Sicherungslinien folgend, stellt die erste Sicherungslinie die operative Abteilungsleitung dar. Diese ist zuständig für die ordnungsgemäße und zielorientierte Aufgabenerledigung. Eine systematische Risikokontrolle betreffend Korruptionsrisiken ist auf Abteilungsebene unter anderem in Form der Dienstaufsicht implementiert. Die zweite Sicherungslinie begleitet den Betrieb effektiver Kontrollen durch die operative Ebene, überwacht die Berichterstattung und unterstützt mit dem Ziel, das Risikopotenzial der Sektion insgesamt zu reduzieren. Als dritte Sicherungslinie fungiert die Interne Revision als unabhängige Instanz. In Form des Überwachungsorganes des Ressorts trifft die Interne Revision prüferische Aussagen zur Angemessenheit und Wirksamkeit der Kontroll- und Überwachungssysteme. Seitens der Abteilung Interne Revision erfolgt im Zuge jeder Revisionsprüfung eine Risikoerhebung im Prüfungsgebiet und -Zeitraum.

Zudem erfolgt eine regelmäßige Fortbildung von Schlüsselpersonal beim Integrationsnetzwerk des BAK/BMI.

**Zu Frage 7:**

- *Welche Methode verwendet Ihr Ressort für die Risiko- bzw. Gefährdungsanalyse?*

Die grundsätzliche, durch die Abteilung Interne Revision auf Basis des § 7 Abs. 4 Bundesministeriengesetz 1986 – BMG, BGBl. Nr. 76/1986, idgF sowie der Revisionsordnung

der Abteilung Interne Revision angewandte Methode zur Risiko- bzw. Gefährdungsanalyse ist das PDCA Modell (Plan – Do – Check – Act), dessen konkrete Schritte sich wie folgt ausgestalten:

- Systematische Identifikation und Erfassung von Risiko und Gefährdung im Zuge einer investigativen Herangehensweise bei der Erhebung der Ausgangslage (mehrfache Revisionsgespräche, Dokumentenanalyse)
- Bewertung und Quantifizierung einschließlich der Beurteilung von Einflussfaktoren in Ursache und Wirkung (Eintrittswahrscheinlichkeit, Schadensausmaß)
- Empfehlung von Maßnahmen wie kontinuierliche Weiterentwicklung oder Sanktionen
- Überwachung der empfohlenen Maßnahmen durch regelmäßige tourliche Revisionsprüfungen

**Zu den Fragen 8 bis 13:**

- *Besteht in Ihrem Ressort ein einheitlicher Prozess zur Meldung von Nebenbeschäftigungen?*
  - a. *Wenn ja, was sind dessen wesentlichen Merkmale?*
  - b. *Wenn nein, weshalb nicht?*
- *Besteht in Ihrem Ressort eine zentrale Meldestelle für Nebenbeschäftigungen?*
- *Werden in Ihrem Ressort ressortweit standardisierte Vorlagen zur Meldung von Nebenbeschäftigungen verwendet?*
- *Besteht in Ihrem Ressort ein strukturiertes Monitoring des Vollzugs der Regelungen von Nebenbeschäftigungen?*
- *Wie viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Ihres Ressorts üben zum Stichtag 1. Juli 2019 eine bezahlte Nebenbeschäftigung aus? (Um Aufschlüsselung nach dem Gesamtpersonalstand, dem Personalstand in nachgeordneten Dienststellen, dem Personalstand der Führungskräfte in der Zentralstelle und dem Personalstand der Führungskräfte in nachgeordneten Dienststellen wird ersucht.)*
- *Gibt es in Ihrem Ressort eine allgemeine Regelung (Erlass oder Verordnung), welche Nebenbeschäftigungen jedenfalls unzulässig sind?*
  - a. *Wenn ja, welche Nebenbeschäftigungen sind das?*
  - b. *Wenn nein, weshalb nicht?*

Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport zum Stichtag 1. Juli 2019:

	Männlich	Weiblich
Sektion I	24	34
Sektion II	28	31

Sektion III	32	67
Keiner Sektion unterstellt	2	2
Gesamt	86	134

Zum Stichtag 1. Juli 2019 haben in meinem Ressort 22 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter insgesamt 31 Nebenbeschäftigungen gemeldet; davon wurden 8 Nebenbeschäftigungen von Bediensteten der Sektion I, 6 Nebenbeschäftigungen von Bediensteten der Sektion II, 15 Nebenbeschäftigungen von Bediensteten der Sektion III und 2 Nebenbeschäftigungen von Bediensteten in Organisationseinheiten, die keiner Sektion unterstellt sind, gemeldet.

Ich ersuche um Verständnis, dass eine detailliertere Aufschlüsselung aufgrund der Rückführbarkeit nicht möglich bzw. die Natur des Rechtsverhältnisses nicht auswertbar ist.

§ 56 Abs. 2 BDG bestimmt, dass keine Nebenbeschäftigung ausgeübt werden darf, die die Beamtin oder den Beamten an der Erfüllung ihrer oder seiner dienstlichen Aufgaben behindert, die Vermutung der Befangenheit hervorruft oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen gefährdet. Entsprechend Absatz 3 ist jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung zu melden. Im Zuge dieser Meldung wird die Vereinbarkeit mit dem Dienst geprüft.

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

**Zu Frage 14:**

- *Besteht für Ihr Ressort neben dem allgemeinen Verhaltenskodex für den Öffentlichen Dienst aus dem Jahr 2012 ein ressortspezifischer Verhaltenskodex?*
  - a. *Wenn ja, mit welchem Inhalt?*
  - b. *Wenn nein, weshalb nicht?*

Der Verhaltenskodex 2012 war auf die gesamte Mitarbeiterschaft des Bundes bezogen.

Im BMöDS fallen keine speziellen Geschäftsfälle an, die nicht von den Richtlinien umfasst werden, weshalb kein weiterer ressortspezifischer Kodex besteht.

**Zu Frage 15:**

- *Sind in Ihrem Ressort bei Dienstantritt selbstverpflichtende "Ethikerklärungen" zu unterzeichnen?*
  - a. *Wenn ja, mit welchem Inhalt?*
  - b. *Wenn nein, weshalb nicht?*

Bei Dienstantritt erfolgt eine Pflichtenangelobung, wobei seitens der Bediensteten gelobt wird, die Gesetze der Republik Österreich zu befolgen und alle mit dem Dienst verbundenen Pflichten treu und gewissenhaft zu erfüllen. Ebenso erfolgt bei Dienstantritt eine Belehrung betreffend die Wahrung des Datengeheimnisses.

**Zu Frage 16:**

- *Ist das Thema Korruptionsprävention in der Grundausbildung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Ihres Ressorts verankert?*
  - a. *Wenn ja, mit welchem Inhalt und in welchem Umfang?*

In den beiden Grundausbildungsmodulen „Der öffentliche Dienst“ (GA 10 und GA 11), die an der Verwaltungsakademie des Bundes angeboten werden und die in nahezu allen Grundausbildungs-Curricula der einzelnen Ressorts integraler Bestandteil sind, stellt die Korruptionsprävention einen wichtigen Teil dar und findet einen Niederschlag von etwa drei Stunden im Grundausbildungsseminar und auch in der Prüfung. Inhaltlich werden sowohl einzelne Präventionsmaßnahmen wie auch die strafgesetzlichen und disziplinarrechtlichen Grundlagen vermittelt.

**Zu den Fragen 17 und 18:**

- *Sind in Ihrem Ressort die jeweiligen Beschaffungsvolumina, aufgeschlüsselt zB nach Beschaffungskategorien, erfasst?*
  - a. *Wenn ja, in welcher Form (zB in einer zentralen Datenanwendung)?*
  - b. *Wenn nein, weshalb nicht?*
- *Verwendet Ihr Ressort einheitliche Formulare zur Dokumentation von Beschaffungsprozessen?*
  - a. *Wenn ja, mit welchem Inhalt?*
  - b. *Wenn nein, weshalb nicht?*



Beschaffungen werden im ELAK dokumentiert. In einer Vertragsdatei sind alle wesentlichen Merkmale einer Beschaffung (Vertragspartner u. -gegenstand, Geschäftszahl, Auftragssumme netto/brutto, Verfahrensart, Vertragslaufzeit etc.) verzeichnet.

Beschaffungen, die über den e-Shop der Bundesbeschaffung GmbH abgewickelt werden, sind auch dort nachvollziehbar gespeichert. Einheitliche Dokumentationsformulare gibt es nicht.

**Zu Frage 19:**

- *Bestehen in Ihrem Ressort konsolidierte Erlässe oder Handbücher, die die Rechtsgrundlagen und die ressortinternen Prozesse im Zusammenhang mit Vergaben zusammenfassen?*
  - a. *Wenn ja, bitte um Übermittlung.*
  - b. *Wenn nein, weshalb nicht?*

Im Intranet des BMöDS ist eine „Checkliste Vergabemanagement“ abrufbar. Diese wird zurzeit an die aktuelle Rechtslage (BVerG 2018 u.a.) angepasst und zu einem „Vergabe-Leitfaden“ (insb. für Direktvergaben) umgearbeitet.

**Zu Frage 20:**

- *Verfügt Ihr Ressort über Allgemeine[n] Vertragsbedingungen mit Klauseln, die über das Verbot der Vorteilsannahme hinausgehen (beispielsweise Hinweise auf allgemeine und besondere Verhaltensstandards des Ressorts)?*
  - a. *Wenn ja, mit welchem Inhalt?*
  - b. *Wenn nein, weshalb nicht?*

Aufgrund des im Webportal des öffentlichen Dienstes (Bundesintranet) abrufbaren Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention („Die VerANTWORTung liegt bei mir“, Bundeskanzleramt, 2012) sind detaillierte korruptionspräventive Klauseln in den Allgemeinen Vertragsbedingungen des BMöDS nicht vorgesehen.

**Zu Frage 21:**

- *Bestehen in Ihrem Ressort interne Wertgrenzen und besondere Prozesse im Zusammenhang mit Vergaben unter 100.000 EUR (Grenze für Direktvergaben)?*
  - a. *Wenn ja, für welche Wertgrenzen gibt es welche Prozesse?*
  - b. *Wenn nein, weshalb nicht?*

Gemäß der derzeitigen „Checkliste Vergabemanagement“, die derzeit - wie bereits ausgeführt - überarbeitet wird, sind folgende Prozesse vorgesehen:

„Für den Direktvergabe-Bereich nach § 41 BVergG 2006 empfehlen sich – soweit die erforderlichen Leistungen nicht ohnehin durch bestehende BBG-Verträge abgedeckt und über die Wirtschaftsstelle zu beziehen sind – folgende an der Höhe des Auftragswerts orientierte und dabei vom Aufwand und den Transaktionskosten vertretbare Vergabeprozesse, um qualitativ hochstehende und preislich günstige Verträge zu gewährleisten:

Unter 400,- Euro (exkl. USt.): einfache Bestellung der Leistung zu marktüblichen, angemessenen Preisen.

Unter 5.000,- Euro: zusätzlich Dokumentation der Marktüblichkeit und Angemessenheit der Preise (Feststellung angemessenes Preis-Leistungsverhältnis bspw. durch mündlich eingeholte unverbindliche Preisauskünfte, Internetrecherche, Beilage Preislisten) im Vergabeakt.

Ab 5.000,- Euro: vor schriftlicher Beauftragung Einholung von zumindest drei aussagekräftigen und vergleichbaren unverbindlichen schriftlichen Preisauskünften oder verbindlichen Angeboten bei geeigneten Unternehmern, deren Dokumentation und Feststellung der Preisangemessenheit

Falls sachlich erforderlich, jedenfalls bei komplexeren nicht standardisierten Leistungen, wären Werkverträge zu erstellen. Auf die haushaltsrechtlichen Vorgaben und geltenden Durchführungsbestimmungen zum Bundesfinanzgesetz wird verwiesen.“

#### **Zu Frage 22:**

- *Bestehen in Ihrem Ressort allgemeine Regeln für Sponsoring?*
  - a. *Wenn ja, mit welchem Inhalt?*
  - b. *Wenn nein, weshalb nicht?*

Der ressort- und gebietskörperschaftsübergreifend geltende Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention „Die VerANTWORTung liegt bei mir“ erläutert sowohl Regelungen des Strafrechts als auch des Dienstrechts, ohne jedoch selbst neue Normen zu schaffen. Es werden insbesondere jene Standards erklärt, die öffentlich Bedienstete einzuhalten haben beziehungsweise welche Verhaltensweisen erwünscht und welche pflichtwidrig sind.

Sowohl in seiner Stammfassung aus 2008, als auch in der derzeitigen Fassung aus 2012 enthält der Kodex Ausführungen für öffentlich Bedienstete zum Themenkreis Sponsoring. Im Überblick geht es neben einer Erklärung des Begriffs darum, dass die Wahrnehmung

öffentlicher Aufgaben nicht von Sponsoring abhängig sein darf und dass die Interessen des Sponsors mit den Zielen des öffentlichen Dienstes vereinbar sein müssen.

In mehreren ressort- und gebietskörperschaftsübergreifenden Arbeitsgruppen findet jeweils unter Federführung des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport eine grundlegende Überarbeitung dieses Verhaltenskodex statt, die auch für den Aktionsplan im Rahmen der Nationalen Anti-Korruptionsstrategie eingemeldet ist. Die Expertinnen und Experten einer dieser Arbeitsgruppen sind mit dem Themenschwerpunkt Sponsoring befasst. Neben der Überarbeitung der Textpassage des Verhaltenskodex zum Thema Sponsoring, die sich bereits im Stadium der Endredaktion befindet, ist ein weiteres Ziel dieser Arbeitsgruppe die Erarbeitung eines Entwurfs einer Richtlinie, der dem Koordinationsgremium zur Korruptionsbekämpfung vorgelegt werden kann, sodass es eine ressort- und gebietskörperschaftsübergreifende Lösung unterstützen und empfehlen kann.

So soll sichergestellt werden, dass den Entwicklungen in der Rechtsordnung Rechnung getragen wird und den öffentlich Bediensteten eine noch bessere Orientierung für den Umgang mit Sponsoring geboten werden kann.

#### **Zu den Fragen 23 und 24:**

- *Bestehen in Ihrem Ressort allgemeine Regeln für den Umgang mit Journalistinnen und Journalisten bzw. Medien?*
  - a. *Wenn ja, mit welchem Inhalt?*
  - b. *Wenn nein, weshalb nicht?*
- *Bestehen in Ihrem Ressort allgemeine Regeln mit Kriterien für die Auswahl der Journalistinnen und Journalisten bzw. Medien, die zur Begleitung der Dienstreisen von Regierungsmitgliedern und Staatssekretärinnen und Staatssekretären eingeladen werden?*
  - a. *Wenn ja, mit welchem Inhalt?*
  - b. *Wenn nein, weshalb nicht?*

Im Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport gibt es keine derartigen Regelungen.

#### **Zu Frage 25:**

- *Bestehen in Ihrem Ressort allgemeine Refundierungsregelungen in Bezug auf Dienstreisen mit Regierungsmitgliedern, die eine klare finanzielle Abgrenzung zwischen den Medien und der öffentlichen Verwaltung enthalten?*
  - a. *Wenn ja, mit welchem Inhalt?*
  - b. *Wenn nein, weshalb nicht?*

Eine allgemeine Refundierungsregelung besteht aufgrund des geringen Vorkommens derartiger Fälle im BMöDS nicht. Sollten im Einzelfall ressortfremde bzw. amtsfremde Personen einer Delegation angehören, wird hinsichtlich der Kostentragung und Refundierung eine entsprechende Vereinbarung getroffen.

**Zu Frage 26:**

- *Für die Jahre 2017, 2018 und 2019 wird um folgende Daten ersucht:*
  - a. *In wie vielen Fällen nahmen Medienvertreter/innen an Dienstreisen von Regierungsmitgliedern ganz oder teilweise auf Kosten Ihres Ressorts teil?*
  - b. *Welche Medien nahmen an diesen Dienstreisen ganz oder teilweise auf Kosten Ihres Ressorts teil?*
  - c. *Welche Kosten entstanden Ihrem Ressort durch solche Medienbegleitungen bei Dienstreisen mit Regierungsmitgliedern (Um Aufschlüsselung nach Kalenderjahren wird ersucht)?*

Ich verweise auf die Ausführungen meines Amtsvorgängers zu Frage 1.2 der an ihn gerichteten parlamentarischen Anfrage Nr. 2099/J.

**Zu Frage 27:**

- *Bestehen für die von Ihrem Ressort verwalteten Mehrheitsbeteiligungen allgemeine strategischen Vorgaben zur Korruptionsprävention, die die Umsetzung der im Public Corporate Governance Kodex der Bundesregierung festgelegten Verpflichtung, für eine angemessene Korruptionsprävention zu sorgen, sicherstellen?*
  - a. *Wenn ja, mit welchem Inhalt?*
  - b. *Wenn nein, weshalb nicht?*

Der Bundes-Public Corporate Governance Kodex (B-PCGK) enthält ausreichende strategische und inhaltliche Vorgaben zur Korruptionsprävention für die vom BMöDS verwalteten Mehrheitsbeteiligungen.

Sie finden sich im Pkt. 9.5 für die Geschäftsführung (Wettbewerbsverbot, Verbot der Forderung und Annahme von Zuwendungen, Verbot der Verfolgung persönlicher Interessen, Verpflichtung zur Offenlegung von Interessenkonflikten, Geschäfte zwischen Geschäftsführung und Gesellschaft sowie Nebenbeschäftigungen der Geschäftsführung) und im Pkt. 10 gleichlautend für leitende Angestellte der Gesellschaften. Der Pkt. 11.6 des B-PCGK regelt mögliche Interessenkonflikte der Mitglieder der Aufsichtsräte.

Das BMöDS hat dafür Sorge getragen, dass bei seinen Beteiligungen, nämlich der Bundes-Sport GmbH (BSG) und deren Tochterunternehmen, der Bundessporteinrichtungen

Gesellschaft mbH (BSPEG), der B-PCGK im Regelwerk der Gesellschaften verankert wird. Der B-PCGK wurde in der Gesellschaftererklärung, in der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat bzw. für die Geschäftsführung implementiert. Darüber hinaus besteht in den Dienstverträgen der Geschäftsführung die Verpflichtung, die Regeln des B-PCGK zu befolgen.

Der Status quo und die Einhaltung der Regeln des B-PCGK werden jährlich anlässlich der Erstellung der Berichte zum Kodex überprüft und auch von der Internen Revision der Gesellschaften kontrolliert.

Darüber hinaus gelten für die BSG spezielle Unvereinbarkeitsbestimmungen, die im § 25 BStG 2017 geregelt sind. Sie sollen eine Interessenkollision vermeiden und im Sinne einer Korruptionsprävention wirken.

Die Nationale Anti-Doping Agentur Austria GmbH (NADA Austria) hat seit ihrer Gründung im Jahr 2008 ein Qualitätsmanagement-System (QMS) implementiert und ist gemäß ISO 9001:2015 zertifiziert. Das QMS der NADA Austria ist auf ständige Leistungsverbesserung ausgerichtet und ermöglicht eine Überwachung, Kontrolle und Optimierung der wichtigsten Abläufe. Im QMS der NADA Austria gibt es mehrere Dokumente, die sich mit der Korruptionsprävention befassen. In den Dokumenten „Die Vision“ und „Die Mission, Werte und Ziele der NADA Austria“ werden das Leitbild und die Unternehmenskultur der NADA Austria definiert, das Dokument „Qualitätspolitik der NADA Austria“ betont die Wichtigkeit von Ethik und Fairness.

Da der Bund mit mehr als 50 Prozent an der NADA Austria beteiligt ist, sind die Mitarbeiter/innen der NADA Austria Amtsträger im Sinne § 74 Abs 1 Z 4a StGB. Die hauptamtlichen und fallweisen Beschäftigten der NADA Austria wurden im November 2015 von einem Vertreter des Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung entsprechend geschult.

Das Anti-Doping-Bundesgesetz (ADBG) regelt zur Vermeidung von Interessenkollisionen und im Sinne einer Korruptionsprävention spezielle Unvereinbarkeitsbestimmungen für die Mitarbeiter und Organe der NADA Austria.

Die Dienstanweisung „Arbeitsrechtlicher Umgang mit Fehlleistungen und Pflichtverletzungen von Mitarbeitern der NADA Austria“ aus dem Jahr 2016 betont die Wichtigkeit der Pflichten der Mitarbeiter/innen und regelt allfällige Fehlleistungen und Pflichtverletzungen.

Im Dienstvertrag des Geschäftsführers befindet sich seit der Wiederbestellung im Jahr 2017 ein Passus, der zur Einhaltung des Corporate Governance Kodex des Bundes verpflichtet.

Im Rahmen seines Berichts zur Prüfung im Jahr 2017 würdigte der Rechnungshof das Interne Kontrollsystem (IKS) der NADA Austria (QMS) als zweckmäßig und sah „wesentliche IKS-Anforderungen sichergestellt“.

**Zu den Fragen 28 und 29:**

- *Finden sich im Internet- und Intranetauftritt Ihres Ressorts leicht auffindbare Informationen zu korruptionsrelevanten Themen (beispielweise Verhaltenskodex)?*
- *Informiert Ihr Ressort aktiv über die Meldestellen für Korruption?*

Auf der Website des BMöDS <https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/> befindet sich unter dem Reiter "Moderner Arbeitgeber" ein Link zum Thema „Korruptionsprävention und Integrität“.

**Zu den Fragen 30, 32 und 33:**

- *Wann und mit welchem Ergebnis evaluierte Ihr Ressort zuletzt das ressortinterne Korruptionspräventionssystem?*
- *Wurden aufgrund der letzten Evaluierungen auch Maßnahmen zur Verbesserung des bestehenden Systems getroffen?*
  - a. *Wenn ja, welche Verbesserungen?*
- *Wurden auch Problemfälle bei Überarbeitung des Programms berücksichtigt?*
  - a. *Wenn ja, welche?*

Das ressortinterne Korruptionspräventionssystem befindet sich im Aufbau und wurde daher bis dato keiner Evaluierung unterzogen.

**Zu Frage 31:**

- *Setzt sich Ihr Ressort strukturiert mit der Wirksamkeit seiner Korruptionspräventionssysteme auseinander?*
  - a. *Wenn ja, in welcher Weise?*

Die empfohlenen Maßnahmen der Abteilung Interne Revision zielen auf Weiterentwicklung und Verbesserung einerseits und auf das Vorschlagen von bedarfsgerechten Sanktionen andererseits ab. Da sich das ressortinterne Korruptionspräventionssystem im Aufbau befindet, wird die Treffsicherheit des Systems laufend überprüft.

**Zu Frage 34:**

- *Welche Maßnahmen setzte Ihr Ressort in Reaktion auf den oben angeführten Rechnungshofbericht?*
  - a. *Welche Empfehlungen des Rechnungshofes wurden umgesetzt?*
  - b. *Welchen Empfehlungen des Rechnungshofes wurden aus welchen Gründen nicht umgesetzt?*
  
- **Verbot der Geschenkkannahme:** Die Grundausbildung vermittelt im Modul „Öffentlicher Dienst“ bzw. im Modul „Ethik“ Informationen zu den Rechten und Pflichten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der Verhaltenskodex nimmt ausdrücklich zur Geschenkkannahme Stellung.
- **Nebenbeschäftigung:** Der Verhaltenskodex nimmt Bezug auf Nebenbeschäftigungen um eine nachhaltige Bewusstseinsbildung zu erreichen.
- **Ressortspezifischer Verhaltenskodex:** Ich verweise auf meine Ausführungen zu Frage 14.
- **Personalmaßnahmen:** Korruptionsprävention ist Gegenstand der obligatorischen Grundausbildung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- **Maßnahmen im Bereich Vergabe und Beschaffung:** Die Revisionsordnung sieht einen betragslichen Schwellenwert vor, ab dem die Revision zu befassen ist.
- **Verbindliche Regelungen zum Sponsoring:** Der Verhaltenskodex nimmt auf Sponsoring direkten Bezug.
- **Lobbying:** Der Verhaltenskodex nimmt auf Lobbying direkten Bezug.
- **Umgang mit Journalistinnen und Journalisten/Medien („Journalistenreisen“):** Ich verweise auf meine Ausführungen zu den Fragen 23 bis 25.
- **Beteiligungsmanagement:** Durch die Ausgliederung der Bundes-Sport GmbH ergibt sich hierzu ein spezifischer Regelungs- und Kontrollbedarf, ich verweise auf meine Ausführungen zu Frage 27.

Im Übrigen darf ich auf meine Ausführungen zu den Fragen 2 bis 4 verweisen.

Dipl.-Kfm. Eduard Müller, MBA





