

Mag. Werner Kogler
Vizekanzler
Bundesminister für Kunst, Kultur,
öffentlichen Dienst und Sport

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2024-0.449.377

Wien, am 14. August 2024

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Dr.ⁱⁿ Stephanie Krisper, Kolleginnen und Kollegen haben am 14. Juni 2024 unter der **Nr. 18924/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Weitere Umsetzungen der Empfehlungen des 5. GRECO-Evaluierungsberichts“ gerichtet.

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

Zu Frage 1:

- *Wurde Empfehlung i mittlerweile umgesetzt?*
 - a) *Wenn nein, warum nicht?*
 - i. *Wann ist mit einer Umsetzung zu rechnen?*
 - ii. *Wurden schon konkrete Schritte getätigt?*
 - 1. *Wenn ja, welche und wann?*
 - b) *Wenn ja, wann durch welche gesetzten Maßnahmen?*

Die maßgeblichen Regelungen finden sich im Bundesministeriengesetz 1986 – BMG, BGBl. Nr. 76/1986, im Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979, BGBl. Nr. 333/1979, im Gehaltsgesetz 1956 – GehG, BGBl. Nr. 54/1956, und im Vertragsbedienstetengesetz 1948 – VBG, BGBl. Nr. 86/1948.

So ist beispielsweise in § 7 Abs. 11 BMG geregelt, dass der:die Bundesminister:in eine:n Generalsekretär:in mit der zusammenfassenden Behandlung aller zum Wirkungsbereich des Bundesministeriums gehörenden Geschäfte betrauen kann. Der:die Generalsekretär:in ist die:der unmittelbare Vorgesetzte aller Sektionsleiter:innen im Bundesministerium sowie Vorgesetzte:r aller dem Bundesministerium nachgeordneten Dienststellen. Zudem handelt es sich bei den Gehältern von Generalsekretär:innen um gesetzlich festgelegte Fixgehälter (§ 31 Abs. 2 GehG bzw. § 74 Abs. 2 VBG), die dementsprechend auch öffentlich für jede:n einsehbar sind.

Kabinettsmitarbeiter:innen sind zuständig, den:die Bundesminister:in auf dem Gebiet der allgemeinen Regierungspolitik zu unterstützen und zu beraten (§ 7 Abs. 3 BMG).

Weiters ist die Geschäftseinteilung zur öffentlichen Einsicht aufzulegen, wobei die Zuteilung der Bediensteten zu den Sektionen, Gruppen, Abteilungen und Referaten mindestens einmal jährlich auszuweisen ist (§ 7 Abs. 8 BMG).

Darüber hinaus unterliegen Generalsekretär:innen sowie Kabinettsmitarbeiter:innen als öffentlich Bedienstete den umfassenden Dienstpflichten des BDG 1979 bzw. VBG.

Zu Frage 2:

- *Wurden die Maßnahmen der Nr. 4.9 des Nationalen Anti-Korruptionsstrategie zu Empfehlung i/iii schon umgesetzt?*
 - a) *Wenn nein, warum nicht?*
 - i. *Wann ist mit einer Umsetzung zu rechnen?*
 - ii. *Wurden schon konkrete Schritte getätigt?*
 - 1. *Wenn ja, welche und wann?*
 - b) *Wenn ja, wann durch welche gesetzten Maßnahmen?*

Entsprechend dem Nationalen Aktionsplan zur Nationalen Anti-Korruptionsstrategie 2023-2025 ist die Umsetzung bis Ende des Jahres 2025 geplant.

Zu Frage 3:

- *In der Nationalen Anti-Korruptionsstrategie zu Empfehlung i/iii steht als Erfolgsindikator, dass eine Regierungsvorlage bis 2025 eingebracht werden soll. Die XXVII. Gesetzperiode endet im Herbst 2024. Wird die Regierungsvorlage bis vor Ende der Gesetzperiode eingebracht?*
 - a) *Wenn nein, wie stellen Sie sicher, dass das Vorhaben in der neuen Gesetzperiode umgesetzt wird?*

b) Wenn ja, wann planen Sie die Regierungsvorlage einzubringen?

Es wurden bereits Vorarbeiten geleistet, ein konkretes Datum der Einbringung kann zum aktuellen Zeitpunkt jedoch nicht genannt werden. Prognosen über das Vorgehen der jeweils handelnden Personen in der kommenden Gesetzgebungsperiode – sowohl Legislative, als auch Exekutive betreffend – können nicht angestellt werden.

Zu den Fragen 4 bis 6:

- *Für die Umsetzung von Empfehlung ii/i sollen nach Nr. 1.32 der Nationalen Anti-Korruptionsstrategie 2023-2025 sollen in allen Ministerien Schulungen und Informationsmaßnahmen eingeführt werden. Haben Sie das in Ihrem Ressort schon umgesetzt?*

a) Wenn nein, warum nicht?

- Wann ist mit einer Umsetzung zu rechnen?*
- Wurden schon konkrete Schritte getätigt?*
- Wenn ja, welche und wann?*

b) Wenn ja, wann?

- Wie viele Schulungen haben Sie in Ihrem Ressort bereits durchgeführt?*
- Wie viele Informationsmaßnahmen haben Sie in Ihrem Ressort bereits durchgeführt?*

- *Durch welche Maßnahmen stellen Sie sicher, dass mit dem Ende der XXVII. Gesetzesperiode Nr. 1.32 der Nationalen Anti-Korruptionsstrategie 2023-2025 in einer neuen Regierung weiter ausgeführt werden?*
- *Für die Umsetzung von Empfehlung ii/i soll nach Nr. 1. 7 der Nationalen Anti-Korruptionsstrategie 2023-2025 soll integrires Verhalten für neue Mitarbeiter:innen gefördert werden. Ist diese Maßnahme mittlerweile Bestandteil des Onboardings neuer Mitarbeiter:innen und der Mitarbeiter:innengespräche?*

a) Wenn nein, warum nicht?

- Wann ist mit einer Umsetzung zu rechnen?*
- Wurden schon konkrete Schritte getätigt?*
- Wenn ja, welche und wann?*

b) Wenn ja, wann?

Allen Bediensteten des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS), insbesondere den mit obersten Führungsaufgaben betrauten Personen, wird stets die Möglichkeit gegeben, an Gesprächen und Schulungen verschiedener Stellen teilzunehmen. Bedarfsgespräche werden häufig von Bediensteten der Personalabteilung geführt, bei Personen, die mit obersten Führungsfunktionen betraut sind, in der Regel

vom Leiter der Personalabteilung persönlich. Zuletzt fanden in diesem Rahmen Schulungen für Personen, die mit obersten Führungsfunktionen betraut sind, am 23. Jänner 2023 und 02. April 2024 statt. Bei Bedarf finden auch Schulungen oder Gespräche unter Einbindung des Compliance-Beauftragten des BMKÖS statt.

Als Ansprechstellen stehen allen Bediensteten des BMKÖS und damit auch den mit obersten Führungsaufgaben betrauten Personen die jeweilige Führungskraft, die Interne Revision, der Compliance-Beauftragte, die Integritätsbeauftragten, die Personalabteilung, die Rechtsabteilung, die Förderkontrolle und die Personalvertretung zur Verfügung.

Den Bediensteten des BMKÖS wird im BMKÖS-Intranet ein umfassendes Informationsangebot betreffend Compliancemanagement und Hinweisgebung geboten.

Speziell für neue Bedienstete des BMKÖS werden im BMKÖS-Intranet in einer „Welcome-Mappe“ unter anderem die Themenbereiche „Korruptionsprävention, Compliance und Integrität“ behandelt. In diesem Zusammenhang wird dort explizit darauf hingewiesen, dass alle Bediensteten des BMKÖS sich an die Korruptionspräventions- und Compliance-Regeln zu halten haben und detaillierte Informationen dazu im ressort- und gebietskörperschaftsübergreifend geltenden Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention „Die VerANTWORTung liegt bei mir – EINE FRAGE DER ETHIK“ und im Addendum BMKÖS zu finden sind.

Im Leitfaden des BMKÖS für „Mitarbeiter:innen-Gespräch und Teamarbeitsbesprechung“ wird ausgeführt, dass das Mitarbeiter:innen-Gespräch unter anderem zur „Sensibilisierung für Aspekte der Korruptionsprävention genutzt“ und „auch die Aktualität von Nebenbeschäftigungen“ angesprochen werden soll.

Darüber hinaus wird auf das umfassende Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebot der Verwaltungsakademie des Bundes hingewiesen.

Zu den Fragen 7 und 8:

- *Für die Umsetzung von Empfehlung ii/i sollen nach Nr. 6.11 der Nationalen Anti-Korruptionsstrategie 2023-2025 alle Mitarbeiter:innen des BMKÖS das Addendum zum Gebietskörperschaften-übergreifenden Verhaltenskodex absolvieren. Wurden die geplanten Maßnahmen dazu schon umgesetzt?*
 - a) *Wenn nein, warum nicht?*
 - i. *Wann ist mit einer Umsetzung zu rechnen?*
 - ii. *Wurden schon konkrete Schritte getätigt?*

iii. Wenn ja, welche und wann?

b) Wenn ja, wann?

- *Durch welche Maßnahmen stellen Sie sicher, dass mit dem Ende der XXVII. Gesetzperiode Nr. 6.11 der Nationalen Anti-Korruptionsstrategie 2023-2025 in einer neuen Regierung weiter ausgeführt werden?*

Zur Unterstützung der Bediensteten des BMKÖS wurde der Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention im öffentlichen Dienst um eine stellenspezifisches „Addendum BMKÖS“ erweitert. Das Addendum wurde in einer speziellen Arbeitsgruppe mit Expert:innen aus den verschiedenen Bereichen des BMKÖS erarbeitet. Es basiert auf dem ressort- und gebietskörperschaftsübergreifenden Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention im öffentlichen Dienst und konzentriert sich auf Bereiche, die für Bedienstete im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit über die Inhalte des Verhaltenskodex hinaus von besonderer Relevanz sein können – etwa bezüglich „Teilnahme an Veranstaltungen und Verbot der Geschenkkannahme“, „Förderungen“ sowie „Tätigkeit im Aufsichtsorgan“.

Als Nachschlagewerk für einschlägige Regelungen des Straf- und Dienstrechts bietet das „Addendum BMKÖS“ Bediensteten des BMKÖS Orientierung im Arbeitsalltag und stellt ihnen vereinfachte Prüfschemata zur Verfügung. Das „Addendum BMKÖS“ wurden den Bediensteten des BMKÖS am 14. Februar 2022 per E-Mail übermittelt und ist über das BMKÖS-Intranet abrufbar.

Ergänzend zum Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention im öffentlichen Dienst wurde ein E-Learning-Tool entwickelt. Es soll Bediensteten eine interaktive und flexible Auseinandersetzung mit den Themen Korruptionsprävention, Compliance und Integrität ermöglichen. Die Verwaltungsakademie des Bundes stellt das E-Learning-Tool ressort- und gebietskörperschaftsübergreifend zur Verfügung. Es besteht auch die Möglichkeit, an einem Wissensquiz der Verwaltungsakademie des Bundes teilzunehmen, um das eigene Wissen zu testen.

Als Ergänzung zum „Addendum BMKÖS“ wurde ein weiteres, stellenspezifisches „BMKÖS-Wissensquiz“ für Bedienstete des BMKÖS entwickelt, das zusammen mit dem E-Learning-Tool allen Bediensteten über das BMKÖS-Intranet zur Verfügung gestellt wird. Auch der Link zum E-Learning-Tool mit stellenspezifischem „BMKÖS-Wissensquiz“ wurde den Bediensteten des BMKÖS am 14. Februar 2022 per E-Mail übermittelt mit der Empfehlung, das Erlernte auf diesem Weg zu überprüfen.

Zu Frage 9:

- *Für die Umsetzung von Empfehlung ii/i sollen nach Nr. 6.12 der Nationalen Anti-Korruptionsstrategie 2023-2025 mindestens fünf unterschiedliche Compliance-Seminar-bzw. Online-Angebote pro Jahr, in Ihrem Ressort, angeboten werden. Haben Sie im Jahr 2024 schon ein solches Angebot geschaffen?*
 - a) *Wenn nein, warum nicht?*
 - i. *Wann ist mit einer Umsetzung zu rechnen?*
 - ii. *Wurden schon konkrete Schritte getätigt?*
 - iii. *Wenn ja, welche und wann?*
 - b) *Wenn ja, wie viele Seminare werden im Jahr 2024 angeboten?*

Im Jahr 2024 sind seitens der Verwaltungsakademie des Bundes (VAB) im Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS) neun verschiedene Compliance-Seminare mit insgesamt 12 Terminen geplant, von denen zum Zeitpunkt der Anfragebeantwortung bereits sieben stattgefunden haben:

- PM 033 „Korruptionsprävention – Compliance – Integrität: Inhouse-Schulung“
 - 19.02.2024
 - 04.03.2024
 - 09.04.2024
 - 20.06.2024 (an diesem Tag fanden 2 Inhouse-Schulungen statt)
- PM 031 „Compliance in der öffentlichen Verwaltung: Grundlagen“
 - 29.04.2024
- PM 037 „Compliance – Risikoanalysen“
 - 07.05.2024
- PM 034 „Was tun wir hier? Der öffentliche Dienst als Basis des Gemeinwohls“
 - 17.-18.06.2024
- PM 060 „Was hat Compliance mit mir zu tun?“
 - 24.09.2024
- PM 032 „Alles klar? Compliance und Integrität im dienstlichen Alltag“
 - 16.10.2024
- PM 003 „Korruptionsprävention – Compliance – Integrität“
 - 11.-13.11.2024
- PM 038 „Compliance in der öffentlichen Verwaltung: Vertiefung“
 - 26.11.2024
- PM 053 „Integritäts- und Wertemanagement im öffentlichen Dienst“
 - 11.12.2024

Als Online-Angebot bietet die VAB weiterhin das E-Learning „Die VerANTWORTung liegt bei mir – EINE FRAGE DER ETHIK“ an, das auf dem gleichnamigen Verhaltenskodex zur

Korruptionsprävention im öffentlichen Dienst aufbaut und von den Bediensteten sowohl über das bundesinterne Lernadministrationssystem als auch über die öffentlich zugängliche Website der VAB (<https://www.vab.gv.at/aktuelles-themen/korruptionspraevention-und-compliance.html>) bzw. über die Website der Sektion III des BMKÖS (<https://oeffentlicherdienst.gv.at/fuer-bundesbedienstete/korruptionspraevention-compliance-und-integritaet/verhaltenskodex/>) absolviert werden kann. Eine Ergänzung dieses E-Learnings durch ein Kapitel über den Schutz von Hinweisgeber:innen, ein Auffrischungs-Wissensquiz und ein spezielles Wissensquiz für Lehrpersonen sind derzeit in der Umsetzung.

Zu Frage 10:

- *Für die Umsetzung von Empfehlung ii/i soll nach Nr. 4.8 der Nationalen Anti-Korruptionsstrategie 2023-2025 die Integrität bei Führungskräften sichergestellt werden, durch das Einbringen einer Regierungsvorlage zu den überarbeiteten Bestimmungen bis 2025. Die XXVII. Gesetzesperiode endet im Herbst 2024. Wird die Regierungsvorlage bis vor Ende der Gesetzesperiode eingebracht?*
 - a) *Wenn nein, wie stellen Sie sicher, dass das Vorhaben in der neuen Gesetzesperiode umgesetzt wird?*
 - b) *Wenn ja, wann planen Sie die Regierungsvorlage einzubringen?*

Es wurden bereits Vorarbeiten geleistet, ein konkretes Datum der Einbringung kann zum aktuellen Zeitpunkt jedoch nicht genannt werden. Prognosen über das Vorgehen der jeweils handelnden Personen in der kommenden Gesetzgebungsperiode – sowohl Legislative, als auch Exekutive betreffend – können nicht angestellt werden.

Zu Frage 11:

- *Wurde Empfehlung ii/ii mittlerweile umgesetzt?*
 - a) *Wenn nein, warum nicht?*
 - i. *Wann ist mit einer Umsetzung zu rechnen?*
 - ii. *Wurden schon konkrete Schritte getätigt?*
 - 1. *Wenn ja, welche und wann?*
 - b) *Wenn ja, wann durch welche gesetzten Maßnahmen?*

Das BMKÖS führt mit seinen Führungskräften laufend interne Risikselbstevaluierungen durch, möglichst unter Einbeziehung von Bediensteten der jeweiligen Organisationseinheit, mit besonderem Schwerpunkt auf die Themen Korruptionsprävention, Compliance und Integrität, um die Risikolandschaft im BMKÖS

abzubilden. Die Risikoselbstevaluierungen konzentrieren sich insbesondere auf die Ebene der Abteilungen als Organisationseinheiten und wurden zuletzt im Mai 2024 aktualisiert.

Zu Frage 12:

- *Für die Umsetzung von Empfehlung iii soll nach Nr. 1.8 der Nationalen Anti-Korruptionsstrategie 2023-2025 ein Verhaltenskodex speziell für Generalsekretär:innen und Kabinettsmitarbeiter:innen veröffentlicht werden. Ist dies schon geschehen?*
 - a) *Wenn nein, warum nicht?*
 - i. *Wann ist mit einer Umsetzung zu rechnen?*
 - ii. *Wurden schon konkrete Schritte getätigt?*
 - 1. *Wenn ja, welche und wann?*
 - b) *Wenn ja, wann?*

Der Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention im öffentlichen Dienst „Die VerANTWORTung liegt bei mir – EINE FRAGE DER ETHIK“ unterstützt öffentlich Bedienstete (inklusive Generalsekretär:innen sowie Kabinettsmitarbeiter:innen) bei der Korruptionsprävention, indem er Regelungen sowohl des Strafrechts als auch des Dienstrechts erläutert. Dieser ist auf Deutsch und Englisch auf der Webseite [„oeffentlicherdienst.gv.at“](https://oeffentlicherdienst.gv.at) für Jede:n abrufbar.

Entsprechend dem Nationalen Aktionsplan zur Nationalen Anti-Korruptionsstrategie 2023-2025 ist die Veröffentlichung einer Ergänzung des Verhaltenskodex speziell für Generalsekretär:innen sowie Kabinettsmitarbeiter:innen bis Ende des Jahres 2025 geplant.

Zu den Fragen 13 und 14:

- *Wurde Empfehlung vii/i in Ihrem Ressort mittlerweile umgesetzt?*
 - a) *Wenn nein, warum nicht?*
 - i. *Wann ist mit einer Umsetzung zu rechnen?*
 - ii. *Wurden schon konkrete Schritte getätigt?*
 - 1. *Wenn ja, welche und wann?*
 - b) *Wenn ja, wann durch welche gesetzten Maßnahmen?*
- *Wurde Empfehlung vii/ii in Ihrem Ressort mittlerweile umgesetzt?*
 - a) *Wenn nein, warum nicht?*
 - i. *Wann ist mit einer Umsetzung zu rechnen?*
 - ii. *Wurden schon konkrete Schritte getätigt?*
 - 1. *Wenn ja, welche und wann?*

b) Wenn ja, wann durch welche gesetzten Maßnahmen?

Wie zuvor beschrieben erhalten auch Personen, die im BMKÖS mit obersten Führungsfunktionen betraut sind, stets die Möglichkeit, an Gesprächen und Schulungen verschiedener Stellen teilzunehmen.

Darüber hinaus gilt auch für Bedienstete des BMKÖS der österreichische Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention im öffentlichen Dienst „Die VerANTWORTung liegt bei mir – EINE FRAGE DER ETHIK“. Er wurde am 18. November 2020 im Ministerrat beschlossen und erläutert die ressort- und gebietsübergreifend geltenden Regelungen sowohl des Strafrechts als auch des Dienstrechts ohne jedoch selbst neue Normen zu schaffen. Der Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention im öffentlichen Dienst enthält ein eigenes Kapitel „Interessenkonflikte vermeiden“, das aus mehreren Unterkapiteln zu den Themen „Auf Unparteilichkeit achten und bei Befangenheit reagieren“, „Pflichtenkollisionen verhindern“, „Befangenheit erfordert Reaktion“, „Keine Nebenbeschäftigung bei möglicher Befangenheit“, „Melde- und sonstige Pflichten bei Nebenbeschäftigungen einhalten“, „Auch Funktionen in Gesellschaften und Vereinen melden“, „Bereits auf den Anschein von Befangenheit reagieren“ sowie „Auf Interessenkonflikte bei Folgebeschäftigungen achten“ besteht.

Für die Empfehlungen vii/i und vii/ii wurden Vorarbeiten in Form eines Gesetzesentwurfes geleistet. Eine notwendige Endabstimmung ist noch ausstehend.

Zu Frage 15:

- *Wurde Empfehlung vii/iii in Ihrem Ressort mittlerweile umgesetzt?*
 - a) *Wenn nein, warum nicht?*
 - i. *Wann ist mit einer Umsetzung zu rechnen?*
 - ii. *Wurden schon konkrete Schritte getätigt?*
 - 1. *Wenn ja, welche und wann?*
 - b) *Wenn ja, wann durch welche gesetzten Maßnahmen?*

Als Ansprechstellen für alle Bedienstete des BMKÖS und damit auch für alle Personen, die mit obersten Führungsaufgaben betraut sind, stehen, wie zuvor beschrieben, die jeweilige Führungskraft, die Interne Revision, der Compliance-Beauftragte, die Integritätsbeauftragten, die Personalabteilung, die Rechtsabteilung, die Fördermittelkontrolle sowie die Personalvertretung zur Verfügung. Insbesondere aufgrund der Vielzahl möglicher Ansprechstellen liegen im BMKÖS keine Statistiken zu

Interessenkonfliktsituationen und ergriffenen Maßnahmen vor. Konkrete Fälle werden in der Regel im Rahmen der Aktenverwaltung bearbeitet und auf diesem Weg dokumentiert.

Zu Frage 16:

- *Wurde Empfehlung viii in Ihrem Ressort mittlerweile umgesetzt?*
 - a) *Wenn nein, warum nicht?*
 - i. *Wann ist mit einer Umsetzung zu rechnen?*
 - ii. *Wurden schon konkrete Schritte getätigt?*
 - 1. *Wenn ja, welche und wann?*
 - b) *Wenn ja, wann durch welche gesetzten Maßnahmen?*

Sowohl Generalsekretärinnen und Generalsekretäre als auch Kabinettsmitarbeiter:innen dürfen als öffentlich Bedienstete keine Nebenbeschäftigung ausüben, die sie an der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben behindert, die Vermutung ihrer Befangenheit hervorruft oder sonstige wesentlichen Interessen gefährdet. Jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung und jede Änderung einer solchen ist der Dienstbehörde unverzüglich zu melden. Jedenfalls zu melden ist eine Tätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem sonstigen Organ einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person des privaten Rechts. Die Ausübung einer unzulässigen Nebenbeschäftigung oder Tätigkeit ist unverzüglich mit schriftlicher Weisung zu untersagen (§ 56 BDG 1979 bzw. § 5 VBG iVm § 56 BDG 1979).

Bei Nichteinhaltung dieser Bestimmungen würde es sich um eine Dienstpflichtverletzung handeln, die bei schuldhaftem Verhalten disziplinarrechtliche Konsequenzen entsprechend den Bestimmungen des 8. Abschnitts des Allgemeinen Teils des BDG 1979 nach sich ziehen bzw. zu Konsequenzen nach dem VBG führen würde (z.B. Ermahnung, Kündigung, Entlassung).

Zudem darf auf die Beantwortung der Voranfrage unter der Nr. 16525/J (16011/AB) hingewiesen werden.

Zu Frage 17:

- *Wurde Empfehlung ix in Ihrem Ressort mittlerweile umgesetzt?*
 - a) *Wenn nein, warum nicht?*
 - i. *Wann ist mit einer Umsetzung zu rechnen?*
 - ii. *Wurden schon konkrete Schritte getätigt?*
 - 1. *Wenn ja, welche und wann?*
 - b) *Wenn ja, wann durch welche gesetzten Maßnahmen?*

Im Dienstrecht sind bereits auch für Generalsekretär:innen sowie Kabinettsmitarbeiter:innen Regelungen betreffend Folgebeschäftigungen fest verankert (vgl. § 20 Abs. 3a und 3b und § 61 Abs. 3 und 4 BDG 1979 bzw. § 30a VBG).

Es ist dementsprechend u.a. Generalsekretär:innen sowie Kabinettsmitarbeiter:innen für die Dauer von sechs Monaten nach Auflösung des Dienstverhältnisses grundsätzlich untersagt, für einen Rechtsträger, der nicht der Kontrolle des Rechnungshofes, eines Landesrechnungshofes oder einer vergleichbaren internationalen oder ausländischen Kontrolleinrichtung unterliegt, und auf dessen Rechtsposition ihre dienstlichen Entscheidungen im Zeitraum von zwölf Monaten vor der Auflösung des Dienstverhältnisses maßgeblichen Einfluss hatten, tätig zu werden, wenn die Ausübung dieser Tätigkeit geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung ihrer vormals dienstlichen Aufgaben zu beeinträchtigen. Für den Fall des Zuwiderhandelns ist dem Bund eine Konventionalstrafe in Höhe des Dreifachen des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsbezuges zu leisten.

Für weitere Verbesserungen wurden Vorarbeiten in Form eines Gesetzesentwurfes geleistet. Eine notwendige Endabstimmung ist noch ausstehend.

Zu den Fragen 18 und 19:

- *Wurde Empfehlung x in Ihrem Ressort mittlerweile umgesetzt?*
 - a) *Wenn nein, warum nicht?*
 - i. *Wann ist mit einer Umsetzung zu rechnen?*
 - ii. *Wurden schon konkrete Schritte getätigt?*
 - 1. *Wenn ja, welche und wann?*
 - b) *Wenn ja, wann durch welche gesetzten Maßnahmen?*
- *Wurde Empfehlung xi in Ihrem Ressort mittlerweile umgesetzt?*
 - a) *Wenn nein, warum nicht?*
 - i. *Wann ist mit einer Umsetzung zu rechnen?*
 - ii. *Wurden schon konkrete Schritte getätigt?*
 - 1. *Wenn ja, welche und wann?*
 - b) *Wenn ja, wann durch welche gesetzten Maßnahmen?*

Es wird auf die Zielsetzung Nr. 4.8 des Nationalen Aktionsplans zur Nationalen Anti-Korruptionsstrategie 2023 – 2025 hingewiesen. Zudem darf auf die Beantwortung der Voranfrage unter der Nr. 16525/J (16011/AB) verwiesen werden.

Zu Frage 20:

- *Wurde Empfehlung xiv in Ihrem Ressort mittlerweile umgesetzt?*
 - a) *Wenn nein, warum nicht?*
 - i. *Wann ist mit einer Umsetzung zu rechnen?*
 - ii. *Wurden schon konkrete Schritte getätigt?*
 - 1. *Wenn ja, welche und wann?*
 - b) *Wenn ja, wann durch welche gesetzten Maßnahmen?*

Das Ausschreibungsgesetz – AusG, BGBl. Nr. 85/1989, enthält umfangreiche Bestimmungen, um ein faires und transparentes Auswahlverfahren im Bundesdienst zu gewährleisten. Gemäß § 5 Abs. 2 AusG hat die Ausschreibung neben den allgemeinen Voraussetzungen jene besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten zu enthalten, die für die Erfüllung der mit der ausgeschriebenen Funktion oder dem Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen von den Bewerberinnen und Bewerbern erwartet werden. Diese besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten haben mit der zuletzt von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport genehmigten Arbeitsplatzbeschreibung und den in der Geschäftseinteilung vorgesehenen Aufgaben der jeweiligen Organisationseinheit übereinzustimmen. Bei der Entscheidung über die Besetzung von Spitzenfunktionen, einschließlich der leitenden Positionen in der Strafverfolgung, unterstützt die Begutachtungskommission, wobei § 7 Abs. 2 AusG deren Zusammensetzung regelt. Insgesamt besteht die Begutachtungskommission aus vier Mitgliedern. Die Leiterin bzw. der Leiter der zuständigen Zentralstelle hat ein weibliches und ein männliches Mitglied zu bestellen. Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und der zuständige Zentralausschuss haben je ein Mitglied zu entsenden. Die Begutachtungskommission hat die einlangenden Bewerbungsgesuche zu prüfen und sich – soweit erforderlich, auch in Form eines Bewerbungsgesprächs – einen Eindruck über die Gesamtpersönlichkeit, die Fähigkeiten, die Motivationen, die Kenntnisse, die Fertigkeiten, die Ausbildung und die Erfahrungen der Bewerber:innen zu verschaffen. Dabei kann die Begutachtungskommission auch Sachverständige und sachverständige Zeugen befragen (§ 9 AusG).

Nach den erforderlichen Erhebungen und unter Berücksichtigung ihrer Ergebnisse hat die Begutachtungskommission der ausschreibenden Stelle ein begründetes Gutachten zu erstatten (§ 10 AusG). Im Sinne der Transparenz hat die Begutachtungskommission Folgendes zu veröffentlichen:

1. Geschlechterweise aufgeschlüsselt die Anzahl der in ihrem Gutachten für die Ausübung der ausgeschriebenen Funktion oder die Erfüllung der Aufgaben des

ausgeschriebenen Arbeitsplatzes als geeignet angesehenen Bewerberinnen und Bewerber gegliedert nach dem Ausmaß ihrer Eignung nach Abs. 1 Z 2,

2. Die Namen der Mitglieder der Begutachtungskommission.

Ein System regelmäßiger Beurteilungen verbunden mit der Entscheidung über den beruflichen Aufstieg gab es bereits im letzten Jahrhundert. Dieses hat sich jedoch nicht bewährt, weswegen es für Neueinsteiger:innen mit 1. Jänner 1995 abgeschafft wurde (vgl. BGBl. I Nr. 550/1994).

Zu Frage 21:

- *Wurde Empfehlung xvi in Ihrem Ressort mittlerweile umgesetzt?*
 - a) *Wenn nein, warum nicht?*
 - i. *Wann ist mit einer Umsetzung zu rechnen?*
 - ii. *Wurden schon konkrete Schritte getätigt?*
 - 1. *Wenn ja, welche und wann?*
 - b) *Wenn ja, wann durch welche gesetzten Maßnahmen?*

Es wird auf die Beantwortung der Voranfrage unter der Nr. 16525/J (16011/AB) hingewiesen.

Zu Frage 22:

- *Wurde Empfehlung xvii i Ihrem Ressort mittlerweile umgesetzt?*
 - a) *Wenn nein, warum nicht?*
 - i. *Wann ist mit einer Umsetzung zu rechnen?*
 - ii. *Wurden schon konkrete Schritte getätigt?*
 - 1. *Wenn ja, welche und wann?*
 - b) *Wenn ja, wann durch welche gesetzten Maßnahmen?*

Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2022, BGBl. I Nr. 205/2022, erfolgte für den Themenkomplex „Sponsoring“ zur Erhöhung der Rechtssicherheit eine Klarstellung in den Dienstrechtsgesetzen und zwar insofern, dass eine Zuwendung (beispielsweise eine Spende oder Sponsoring) an eine Gebietskörperschaft oder einen sonstigen Rechtsträger, für den die:der Bundesbedienstete als solche:r tätig ist, unter gewissen Voraussetzungen kein Geschenk oder sonstiger Vorteile im Sinne des Verbots der Geschenkannahme ist (§ 59 Abs. 7 BDG 1979). Im Übrigen wird zuständigkeitshalber auf die Beantwortung des Bundesministers für Inneres zur Anfrage 18923/J verwiesen.

Zu Frage 23:

- *Wurde Empfehlung xviii/i in Ihrem Ressort mittlerweile umgesetzt?*
 - a) *Wenn nein, warum nicht?*
 - i. *Wann ist mit einer Umsetzung zu rechnen?*
 - ii. *Wurden schon konkrete Schritte getätigt?*
 - 1. *Wenn ja, welche und wann?*
 - b) *Wenn ja, wann durch welche gesetzten Maßnahmen?*

Die Umsetzung erfolgte durch das HinweisgeberInnenschutzgesetz – HSchG sowie die vorgenommenen dienstrechtlichen Anpassungen (vgl. BGBl. I Nr. 6/2023).

Mag. Werner Kogler

