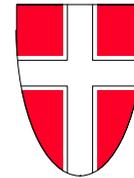




StoDt+Wien

# Projekt „Bekämpfen der Korruption“

## **Korruptionsprävention im Magistrat der Stadt Wien**



Innsbruck, 15. Oktober 2003

[www.wien.at/verwaltung/internerevision/antikorrupcion.htm](http://www.wien.at/verwaltung/internerevision/antikorrupcion.htm)



1. Titelfolie
2. Inhaltsübersicht 01 - 30
3. Inhaltsübersicht 31 - 60
4. Inhaltsübersicht 61 - 90
5. Inhaltsübersicht 91 - 120
6. Historie
7. Medienberichte 1998
8. Fortsetzung 2003 ...
9. Neuordnung Vergabewesen
10. Veranstaltungen MD-VA
11. Die Themen des Projekts
12. 29 Themen von A – W
13. Wr. Antikorruptionsprojekt
14. Projektgruppe
15. Strategie des Projekts
16. Schwerpunkte des Projekts
17. Grundlagen
18. Verhaltensregeln
19. Ausbildung und Personal
20. Organisation und Prozesse
21. Information/Öffentlichkeit
22. Aktivitäten 2002
23. Aktivitäten 2003 (1. Halbjahr)
24. Analyse des Risikos
25. Systemimmanente Faktoren
26. Aufgabenspezifische Faktoren
27. Risikomatrix
28. Aufklärung, Aufdeckungsrisiko
29. Ausbildung, ...
30. Ausbildungsprogramm 2003



- |                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <b>31. Ausstiegsszenarien, ...</b>    | <b>46. Verschwiegenheit</b>             |
| <b>32. Anzeigepflicht</b>             | <b>47. Empirische Studien</b>           |
| <b>33. Tätige Reue (1)</b>            | <b>48. Bewusstsein Verwaltung</b>       |
| <b>34. Tätige Reue (2-4)</b>          | <b>49. Bewusstsein Dienststelle</b>     |
| <b>35. Mangelnde Strafwürdigkeit</b>  | <b>50. Die weiteren Fragen 1</b>        |
| <b>36. Beschleunigung Abläufe (1)</b> | <b>51. Die weiteren Fragen 2</b>        |
| <b>37. Beschleunigung Abläufe (2)</b> | <b>52. Die weiteren Fragen 3</b>        |
| <b>38. Überreglementierung</b>        | <b>53. Was könnten Sie tun ....</b>     |
| <b>39. Case Studies</b>               | <b>54. Erlässe, Richtlinien, Normen</b> |
| <b>40. Definition (1)</b>             | <b>55. Ethik (Dienstethik)</b>          |
| <b>41. Definition (2)</b>             | <b>56. Geschenkkannahmeverbot (1)</b>   |
| <b>42. Strafrecht (1)</b>             | <b>57. Geschenkkannahmeverbot (2)</b>   |
| <b>43. Strafrecht (2)</b>             | <b>58. Ratschläge (roter Bereich 1)</b> |
| <b>44. Dienstrecht</b>                | <b>59. Ratschläge (roter Bereich 2)</b> |
| <b>45. Befangenheit</b>               | <b>60. Ratschläge (grüner Bereich)</b>  |



- |   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| <b>61. Strafrecht-Dienstrecht-Ethik</b> | <b>76. Muster-Leitbild (2)</b>       |
| <b>62. Handlungsanleitungen</b>         | <b>77. Nebenbeschäftigung (1)</b>    |
| <b>63. Indikatoren (1)</b>              | <b>78. Nebenbeschäftigung (2)</b>    |
| <b>64. Indikatoren, personenbezogen</b> | <b>79. Nebenbeschäftigung (3)</b>    |
| <b>65. Indikatoren, innerbehördlich</b> | <b>80. 10 Grundsätze (I - V)</b>     |
| <b>66. Indikatoren, extern</b>          | <b>81. 10 Grundsätze (VI - X)</b>    |
| <b>67. Jobrotation</b>                  | <b>82. Organisationsentwicklung</b>  |
| <b>68. Kodices, Verhaltenskodices</b>   | <b>83. Personalauswahl</b>           |
| <b>69. Kommunikation / Information</b>  | <b>84. Personalauswahlverfahren</b>  |
| <b>70. Mitarbeiter/innenzeitung</b>     | <b>85. Die Fragen ... (Auszug)</b>   |
| <b>71. Homepages Antikorruption</b>     | <b>86. Welche anderen Fragen ...</b> |
| <b>72. Kontrolle</b>                    | <b>87. Statistik 1</b>               |
| <b>73. Leitbild (1)</b>                 | <b>88. Statistik 2</b>               |
| <b>74. Leitbild (2)</b>                 | <b>89. Transparenz</b>               |
| <b>75. Muster-Leitbild (1)</b>          | <b>90. Unbestechlichkeit</b>         |



## Inhaltsübersicht 91 bis 112

- 91. Unternehmenskultur
- 92. Video
- 93. Fall 1 „Verkehrskontrolle“
- 94. Fall 2 „Golfplatz“
- 95. Fall 3 „Fitnesscenter“
- 96. Vier-Augen-Prinzip (1)
- 97. Vier-Augen-Prinzip (2)
- 98. Vollzug, Reform (1)
- 99. Vollzug, Reform (2)
- 100. Vollzug, Reform (3)
- 101. Vollzug, Reform (4)
- 102. Vollzug, Reform (5)
- 103. Vorbildfunktion
- 104. Wille, politischer
- 105. Ziele von Korruption



**1998**

**Medienberichte „Bauskandal“**

**1999/2000**

**Neuordnung des Vergabewesens**

**2001/2003**

**Veranstaltungen Verwaltungsakademie**

**2002/2003**

**Wiener Antikorruptionsprojekt**

**2002**

**Homepage „Antikorruption“**

**2004**

**Integration in Unternehmenskultur**



# Medienberichte 1998

**Korruption, Absprachen, Betrug:  
Neuer Zeuge belastet Baufirmen**

**Der dritte Mann**

**Bauskandal.** Im Kanalnetz der Stadt Wien sind Millionen versickert. Auch Magistratsbedienstete sind Involviert.

**„Korrumpierte Beamte  
kassieren maßlos“**

**Der Beamte, den ein  
BMW nicht beeinflusste**

**Bauskandal: „Wien ist  
Opfer, nicht Täter“**

**Bauaffäre: Zwei Beamte  
im Rathaus suspendiert**

**Großbrazzia bei 62 Baufirmen**

**Bauskandal: Korrupten Beamten  
könnte es an den Kragen gehen**

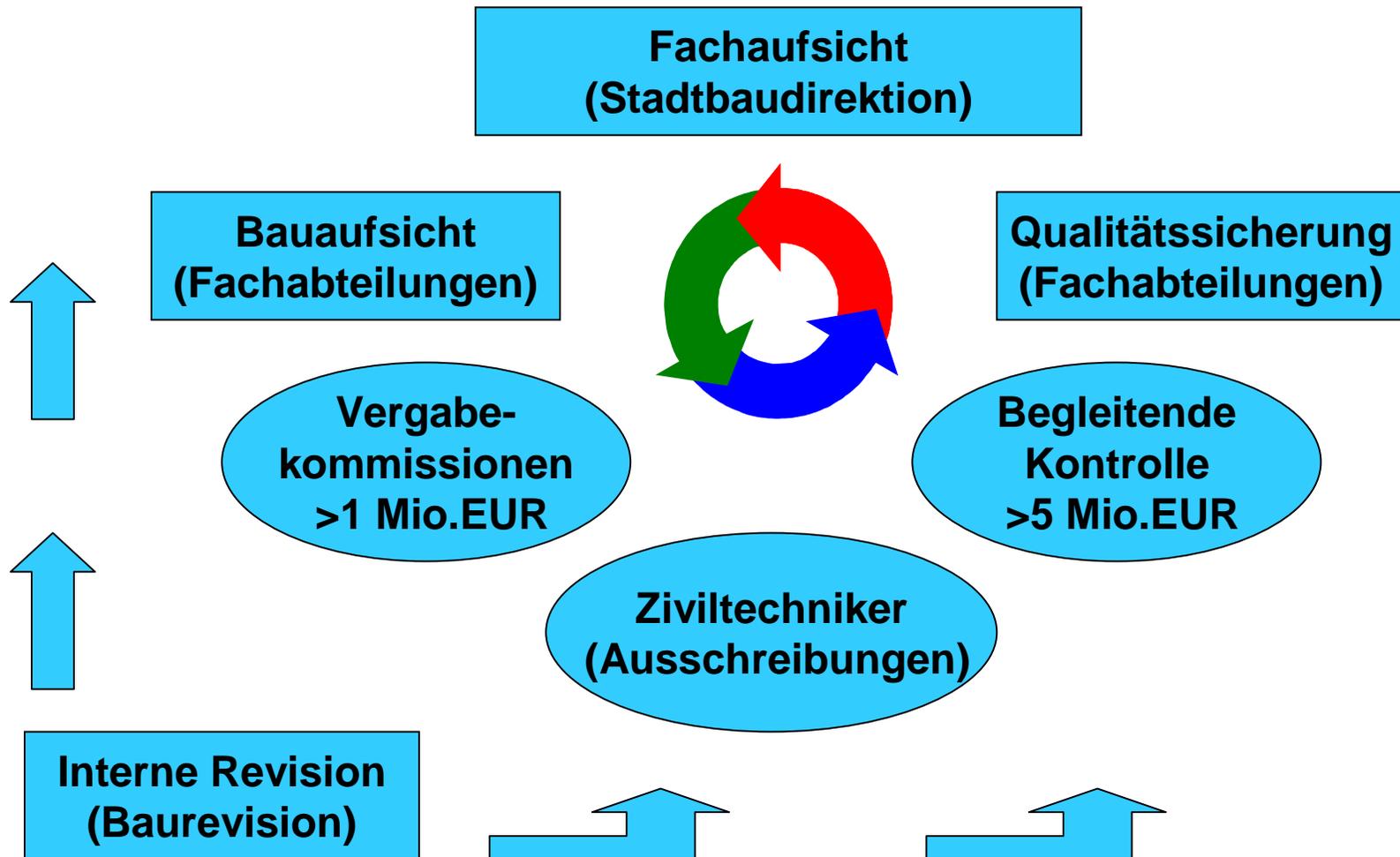
**Das Kontrollamt rügt  
auch den Magistrat**

**Millionen zuviel verrechnet,  
aber Beamte schauten zu**



**Baukartell Wien:  
Strenge Strafen  
für neun Manager  
Scheinangebote und Absprachen:  
Bedingte Haft, Geldbußen bestätigt.**

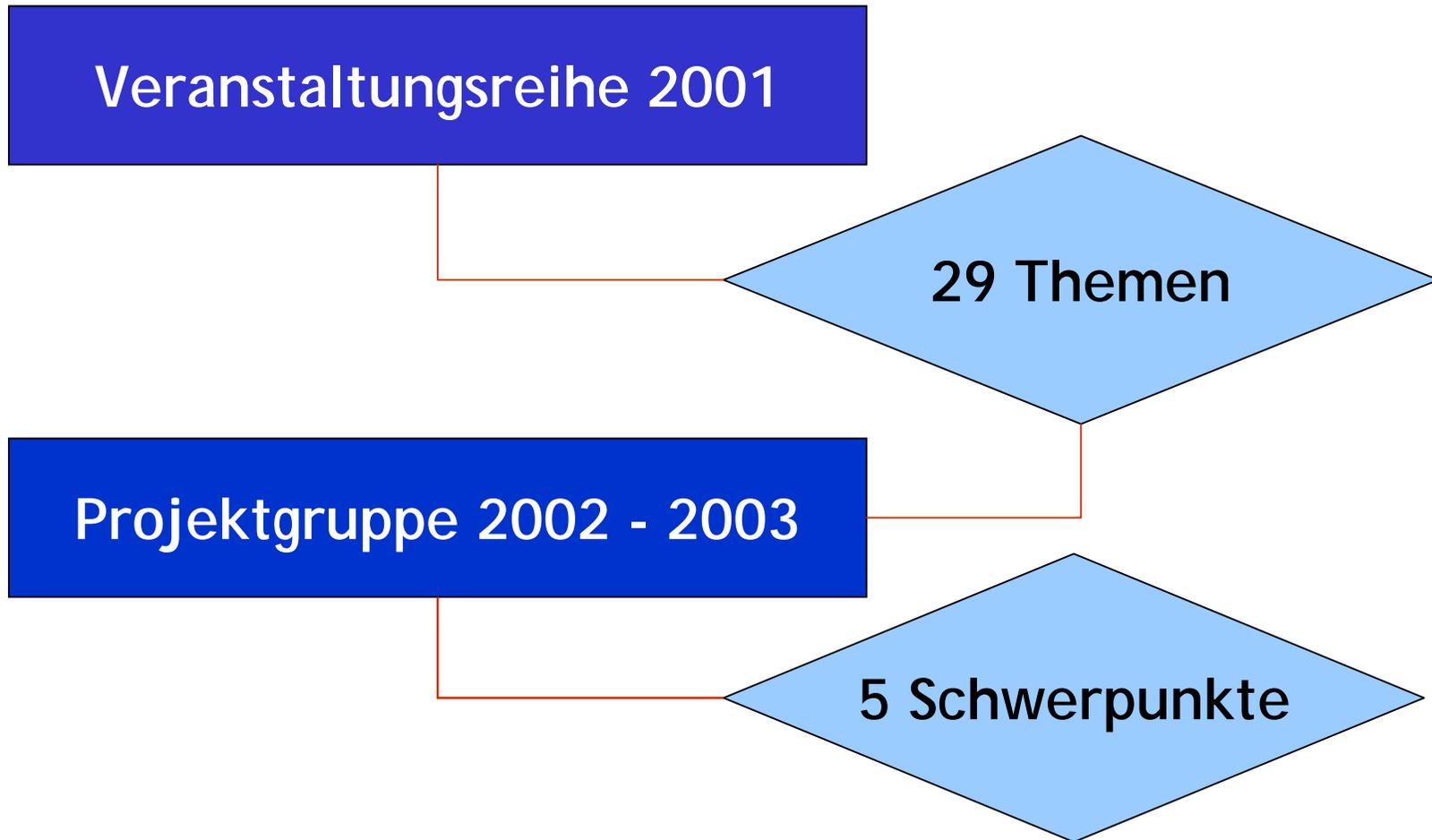
**Korruption ist kein Kavaliersdelikt mehr  
Wiener Rathaus setzt auf Mix von Aufklärung und Bestrafung -  
2002 wurden 17 „Nehmer“ erwischt.**





## Veranstaltungen Verwaltungsakademie

- Im Rahmen der **Veranstaltungen der Akademie** ab 2001 für Dienststellenleiter/innen kam es zu zahlreichen **Vorschlägen** von Teilnehmer/innen und Experten.
- **29 Themen** von der „**Analyse des Risikos**“ bis zu „**politischer Wille**“ wurden von der Projektgruppe in **5 Schwerpunkte** gegliedert und werden vertieft bearbeitet.
- Das Projekt startete 2002 und soll **2003** abgeschlossen sein.





### **A**nalyse des Risikos

Aufklärung, Aufdeckungsrisiko

Ausbildung, Trainingsprogramme

Ausstiegsszenarien, Beratung

**B**eschleunigung von Abläufen

Beseitigung Überreglementierung

**C**ase Studies

**D**efinition (Korruption)

**E**mpirische Studien

Erlässe, Richtlinien, Normen

Ethik (Dienstethik)

**G**eschenkannahmeverbot

**H**andlungsanleitungen

Indikatoren, Statistik

**J**obrotation

**K**odices, Verhaltenskodices,  
Kommunikation / Information,  
Kontrolle,

**L**eitbild,

**N**ebenbeschäftigungen;

**O**rganisationsentwicklung,

**P**ersonalauswahl,

**T**ransparenz,

**U**nbestechlichkeit,

Unternehmenskultur,

**V**ier-Augen-Prinzip,

Vollzug, Reform;

Vorbildfunktion,

**W**ille, politischer.



Eine Projektgruppe aus Vertretern des Magistrats erarbeitet Vorschläge zur **Prävention** von Korruption.

Das Projekt startete Anfang 2002 und ist auf **zwei Jahre** angelegt.

Das **Projekthandbuch** und die **Berichte** der Projektgruppe werden im **Intranet** des Magistrats und im **Internet** veröffentlicht.

Ziel ist die **Integration** der Prävention in die **Unternehmenskultur** des Magistrats.



## Projektgruppe „Bekämpfen der Korruption“

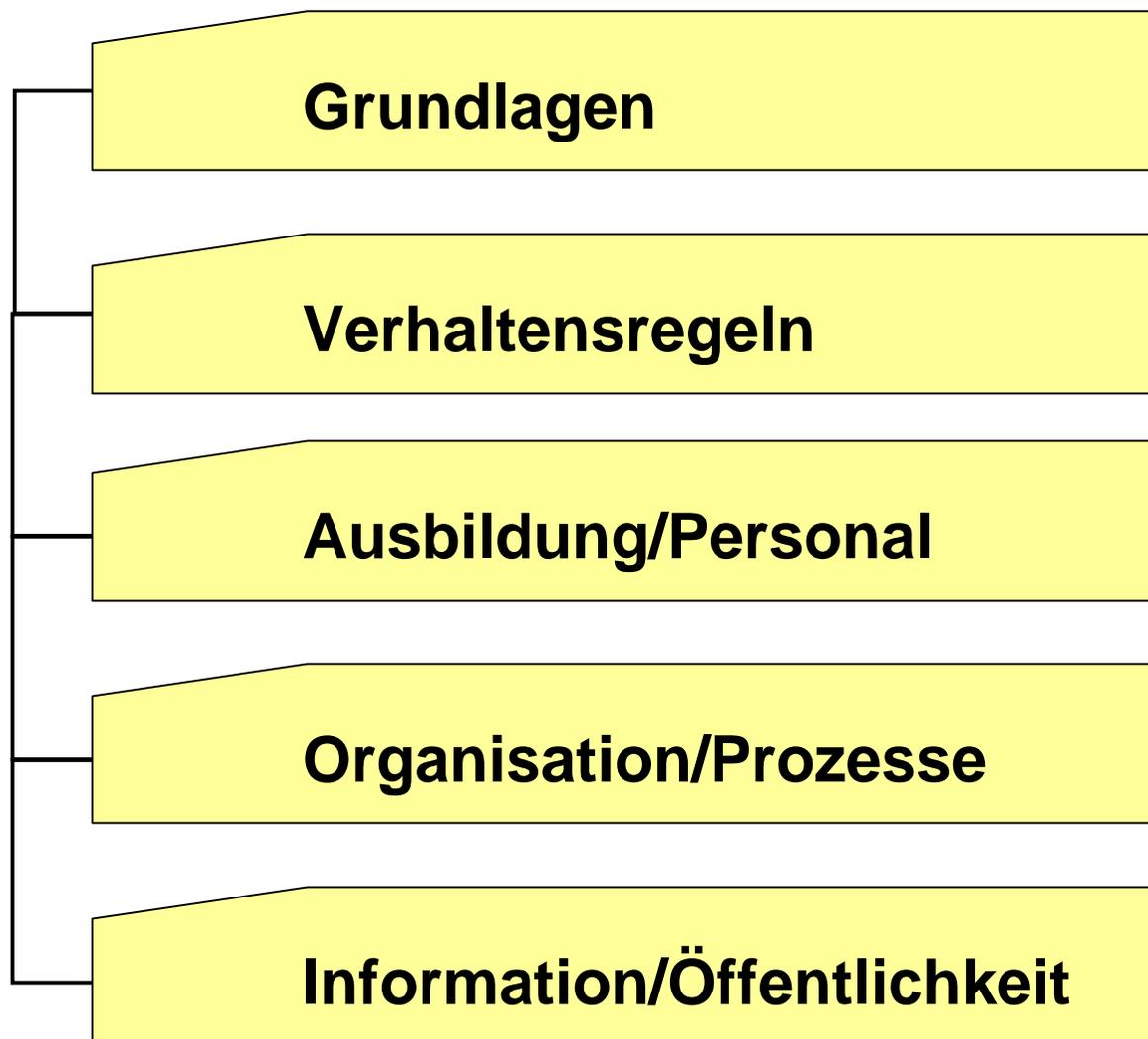
Die Projektgruppe besteht aus Vertretern folgender Bereiche:

- Kontrollamt,
  - Interne Revision
  - Organisation,
  - Personal,
  - Strategie und Recht
  - Stadtbaudirektion
- Gewerbebehörde,
  - Marktamt,
  - Brücken- und Grundbau,
  - Wasserwerke,
  - Technische Gewerbeangelegenheiten
  - Wr. Krankenanstaltenverbund



Ziel der Prävention muss es sein,

1. das Thema „Korruption“ zu **enttabuisieren**,
2. möglichst viele Mitarbeiter/innen frühzeitig für die Gefahren der Korruption zu **sensibilisieren**,
3. und im Idealfall gegenüber Korruptionsversuchen zu **immunisieren**.





**Analyse des Risikos,  
Definition (Strafrecht, Dienstrecht),  
Empirische Studien,  
Indikatoren,  
Statistik, Berichtswesen;  
Vollzug, Reform.**



## Schwerpunkt „Verhaltensregeln“

**Erlässe, Richtlinien, Normen;  
Ethik (Dienstethik, Ethical Norms),  
Geschenkannahmeverbot,  
Handlungsanleitungen,  
Kodices, Verhaltenskodices,  
Leitbild, dienststellenspezifisches,  
Unbestechlichkeit,  
Unternehmenskultur,  
Vorbildfunktion.**



## Schwerpunkt „Ausbildung und Personal“

**Ausbildung, Trainingsprogramme;  
Ausstiegsszenarien, Beratung;  
Nebenbeschäftigungen, Zurückdrängen;  
Personalauswahl.**



**Beschleunigung von Abläufen,  
Beseitigung der Überreglementierung,  
Jobrotation,  
Kontrolle,  
Organisationsentwicklung (QM),  
Transparenz in gefährdeten Bereichen,  
Vier-Augen-Prinzip.**



## Schwerpunkt „Information/Öffentlichkeitsarbeit“

**Aufklärung, Aufdeckungsrisiko,  
Case Studies, Anonymisierte Entscheidungen,  
Kommunikation / Information,  
Wille, politischer.**



- 1) Zuordnung der 29 Themen zu 5 Schwerpunkten.
- 2) Arbeitsdefinition des Begriffs „Korruption“.
- 3) Dienst- und Strafrechtliche Bestimmungen.
- 4) Erstellung einer Risikomatrix und von Indikatoren.
- 5) Beginn einer Korruptions-Statistik.
- 6) 10 Grundsätze für Nebenbeschäftigungen.
- 7) Einrichtung von Antikorruptions-Homepages.
- 8) Erste Case Studies im Intranet.
- 9) Start einer Empirischen Studie.
- 10) Muster-Leitbild „Antikorruption“.
- 11) Prüfung von Personalauswahlverfahren.
- 12) Ausbildungsprogramm 2003.



## Aktivitäten 2003 (1. Halbjahr)

- 1) Umsetzung Ausbildungsprogramm 2003.
- 2) Auswertung der Empirischen Studie.
- 3) Beratung der geplanten Vollzugsreform.
- 4) Diskussion der Korruptions-Statistik 2002.
- 5) Vorberatung von Richtlinien.
- 6) Praktische Ratschläge zur Geschenkkannahme.
- 7) Prüfung von Ausstiegsszenarien, Beratung.
- 8) Empfehlungen bezüglich Personalauswahl.
- 9) Beratung Ablaufbeschleunigung und Kontrolle.
- 10) Aktualisierung der Antikorruptions-Homepages.



- Kein Bereich ist vor korruptiven Einflussnahmen gefeit. Maßnahmen wären – ohne diese Stellen zu stigmatisieren - zunächst in gefährdeten Bereichen zu setzen.
- Z.B: Behördliche Genehmigungen, Vergabe öffentlicher Aufträge oder Subventionen. Das Risiko erhöht sich bei internen Mängeln und Defiziten.
- Eine Möglichkeit zur Risikobestimmung bietet die folgende → **Risikomatrix**.



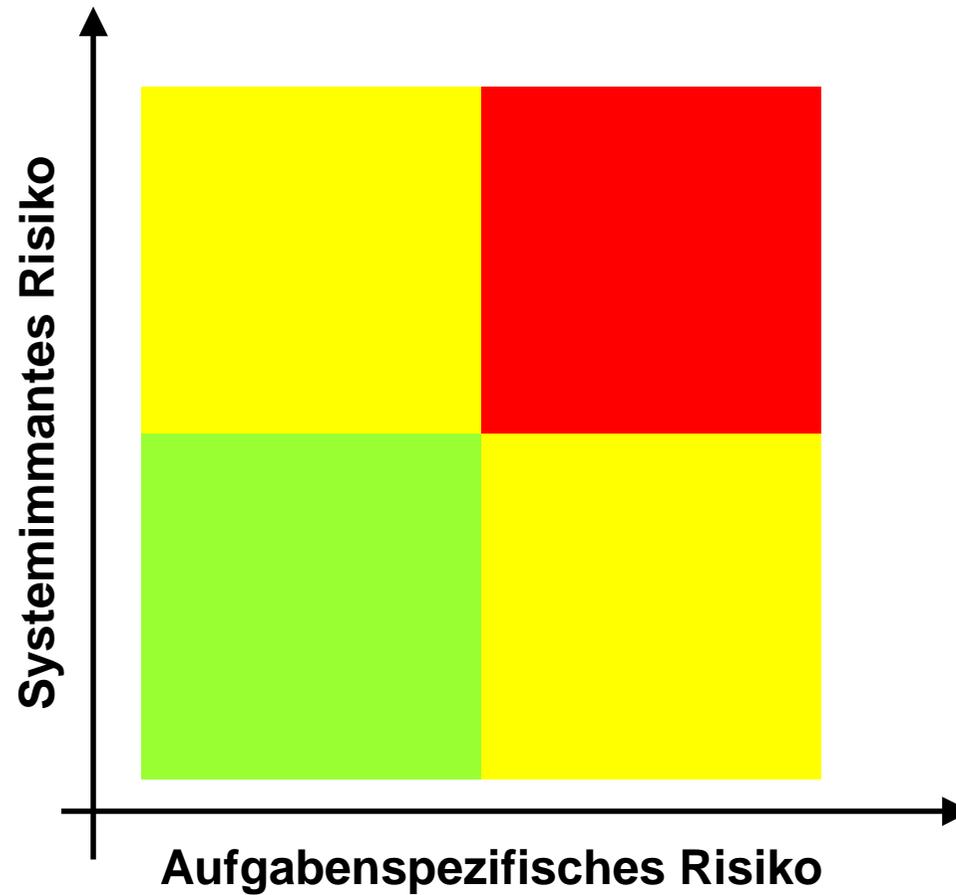
# Systemimmanente Faktoren

<b>Aufgabenkonzentration auf einzelne Bedienstete</b>			
<b>Außenkontakte (Wirtschaft, Bürger/innen) zahlreich</b>			
<b>Bedeutung der Position des Organs für die Entscheidung hoch</b>			
<b>Budget / Haushaltsmittel für Auftragsvergaben hoch</b>			
<b>Dauer der Entscheidungsprozesse lang</b>			
<b>Einfluss auf Vorgänge durch andere (interne) Stellen</b>			
<b>Entscheidungs- bzw. Ermessensspielraum groß</b>			
<b>Fachliche Mängel und/oder Führungsschwäche</b>			
<b>Genehmigung und Kontrolle / Revision in einer Hand</b>			
<b>Interesse für Antragsteller/innen von vitaler Bedeutung</b>			
<b>Kontrollsystem (z.B. Vier-Augen-Prinzip, Dienstaufsicht) fehlt</b>			
<b>Kosten der Genehmigung für Antragsteller/innen hoch</b>			
<b>Öffentliches und privates Interesse werden nicht unterschieden</b>			
<b>Rechtsvorschriften komplex und unübersichtlich</b>			
<b>Transparenz des Verfahrens fehlt</b>			
<b>Ungewollte Verselbstständigung einzeln. Referate / Bediensteter</b>			



# Aufgabenspezifische Faktoren

Abfallwirtschaft, Be-/ Entwässerungsprojekte (Umweltauflagen)	Light Green	Yellow	Red
Auftragsvergaben, Beschaffungswesen (Einkauf)	Light Green	Yellow	Red
Bauangelegenheiten (Hochbau, Tiefbau; Haustechnik)	Light Green	Yellow	Red
Bewilligungen / Genehmigungen	Light Green	Yellow	Red
Dienstleistungsvergabe (z.B. Wartung, Reinigung)	Light Green	Yellow	Red
Flächenwidmungs- und Planungsangelegenheiten	Light Green	Yellow	Red
Förderungen / Subventionen	Light Green	Yellow	Red
Forschungsaufträge, Gutachten (Amtssachverständige, Externe)	Light Green	Yellow	Red
Fremdenrecht	Light Green	Yellow	Red
Großprojekte (Gewerbe und Umwelt)	Light Green	Yellow	Red
Grundstücksangelegenheiten (Kauf, Pacht, Miete)	Light Green	Yellow	Red
Kontrollen (Revisionstätigkeit)	Light Green	Yellow	Red
Lebensmittelkontrolle und Veterinärwesen (Fleischverwertung)	Light Green	Yellow	Red
Märkte und Messen	Light Green	Yellow	Red
Personaleinstellungen	Light Green	Yellow	Red
Steuerprüfung	Light Green	Yellow	Red
Vergnügungsgewerbe, Veranstaltungen	Light Green	Yellow	Red
Wirtschaftsförderung - Gewerbeansiedlung	Light Green	Yellow	Red
Wohnungswesen, Wohnbau-, Sanierungsförderung	Light Green	Yellow	Red
Zulassungsverfahren (z.B. Arzneimittel)	Light Green	Yellow	Red





## Aufklärung, Aufdeckungsrisiko

Menschen wägen negative und positive Seiten eines Problems ab (Strafe, Imageverlust, Arbeitsplatzverlust etc. gegen einen möglichen Gewinn aus Korruption).

Ein Schlüssel zur Prävention ist es, Mitarbeiter/innen über die schädlichen Wirkungen der Korruption aufzuklären und erkennbare Maßnahmen zur Erhöhung des **Aufdeckungsrisikos** zu setzen.



## Ausbildung, Trainingsprogramme

- Es ist anzunehmen, dass neue Mitarbeiter/innen Korruption überwiegend ablehnen.
- Damit das so bleibt, soll Korruptionsprävention in **Newcomerschulungen** und **Grundausbildungen** (z.B. Vergabewesen) integriert werden.
- In Managementlehrgängen könnten Leiter/innen lernen, Anzeichen für Korruption zu erkennen, dagegen aufzutreten sowie Leitbildprozesse zu initiieren.

Die Projektgruppe empfahl → [folgendes Programm](#):



**Integration** des Themas in bestehende Kurse: (z.B. Newcomer-Schulung, Dienstprüfungskurse, Fortbildung für Personalist/innen und Ausbilder/innen, Vergabeschulungen, Managementlehrgänge)

**Neue Angebote:** Fachliche Grundausbildung („Der Umgang mit den Gefahren der Korruption“), Interner Workshop („Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung“)

→ Im 1. Halbjahr **2003** wurden ca. **400** Mitarbeiter/innen erreicht.



Die Projektgruppe befasste sich mit den Möglichkeiten und **Grenzen** des Vorschlags, Mitarbeiter/innen eine (anonyme) Beratung über Ausstiegsszenarien zu ermöglichen („**goldene Brücke**“). Ergebnisse:

1. **Anonymität** kann nicht zugesichert werden.
2. **Tätige Reue** kann die → Anzeigepflicht aufheben.
3. **Mangelnde Strafwürdigkeit** hebt Strafbarkeit auf.
4. **Beratung** durch Dienststellenleiter/in, MA 2, MDZ, MD-IR, WKAV-GED/IR und KA ist möglich.



## Anzeigepflicht nach § 84 StPO

**(1) Wird einer Behörde oder öffentlichen Dienststelle der Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden strafbaren Handlung bekannt, die ihren gesetzmäßigen Wirkungsbereich betrifft, so ist sie zur Anzeige an eine Staatsanwaltschaft oder Sicherheitsbehörde verpflichtet.**

**(2) Keine Pflicht zur Anzeige nach Abs. 1 besteht,**

**1. wenn die Anzeige eine amtliche Tätigkeit beeinträchtigen würde, deren Wirksamkeit eines persönlichen Vertrauensverhältnisses bedarf, oder**

**2. wenn und solange hinreichende Gründe für die Annahme vorliegen, die Strafbarkeit der Tat werde binnen kurzem durch schadensbereinigende Maßnahmen entfallen.**

**(2a) Die Behörde oder öffentliche Dienststelle hat jedenfalls alles zu unternehmen, was zum Schutz des Verletzten oder anderer Personen vor Gefährdung notwendig ist; erforderlichenfalls ist auch in den Fällen des Abs. 2 Anzeige zu erstatten.**

**(3) Die Anzeigepflicht der Sicherheitsbehörden bleibt unberührt.**



## Tätige Reue nach § 167 StGB (1)

**(1) Die Strafbarkeit wegen Sachbeschädigung, Datenbeschädigung, Störung der Funktionsfähigkeit eines Computersystems, Diebstahls, Entziehung von Energie, Veruntreuung, Unterschlagung, dauernder Sachentziehung, Eingriffs in fremdes Jagd- oder Fischereirecht, Entwendung, Betrugs, betrügerischen Datenverarbeitungsmissbrauchs, Erschleichung einer Leistung, Notbetrugs, Untreue, Geschenkannahme durch Machthaber, Förderungsmissbrauchs, Wuchers, betrügerischer Krida, Schädigung fremder Gläubiger, Begünstigung eines Gläubigers, grob fahrlässiger Beeinträchtigung von Gläubigerinteressen, Vollstreckungsverweigerung und Hehlerei wird durch tätige Reue aufgehoben.**



## Tätige Reue nach § 167 StGB (2 - 4)

(2) Dem Täter kommt tätige Reue zustatten, wenn er, bevor die Behörde von seinem Verschulden erfahren hat, wenngleich auf Andringen des Verletzten, so doch ohne hiezu gezwungen zu sein,

1. den ganzen aus seiner Tat entstandenen Schaden gutmacht oder  
2. sich vertraglich verpflichtet, dem Verletzten binnen einer bestimmten Zeit solche Schadensgutmachung zu leisten. In letzterem Fall lebt die Strafbarkeit wieder auf, wenn der Täter seine Verpflichtung nicht einhält.

(3) Der Täter ist auch nicht zu bestrafen, wenn er den ganzen aus seiner Tat entstandenen Schaden im Zug einer Selbstanzeige, die der Behörde sein Verschulden offenbart, durch Erlag bei dieser Behörde gutmacht.

(4) Der Täter, der sich um die Schadensgutmachung ernstlich bemüht hat, ist auch dann nicht zu bestrafen, wenn ein Dritter in seinem Namen oder wenn ein anderer an der Tat Mitwirkender den ganzen aus der Tat entstandenen Schaden unter den im Abs. 2 genannten Voraussetzungen gutmacht.



## Mangelnde Strafwürdigkeit nach § 42 StGB

Ist die von Amts wegen zu verfolgende Tat nur mit Geldstrafe, mit nicht mehr als drei Jahren Freiheitsstrafe oder mit einer solchen Freiheitsstrafe und Geldstrafe bedroht, so ist die Tat nicht strafbar, wenn

1. die Schuld des Täters gering ist,
2. die Tat keine oder nur unbedeutende Folgen nach sich gezogen hat oder, sofern sich der Täter zumindest ernstlich darum bemüht hat, die Folgen der Tat im wesentlichen beseitigt, gutgemacht oder sonst ausgeglichen worden sind und
3. eine Bestrafung nicht geboten ist, um den Täter von strafbaren Handlungen abzuhalten oder der Begehung strafbarer Handlungen durch andere entgegenzuwirken.



## Beschleunigung von Abläufen (1)

Beschleunigung von Verfahren ist ein grundlegendes **Verwaltungsziel** bis 2005. Die Operationalisierung erfolgt im Kontraktmanagement.

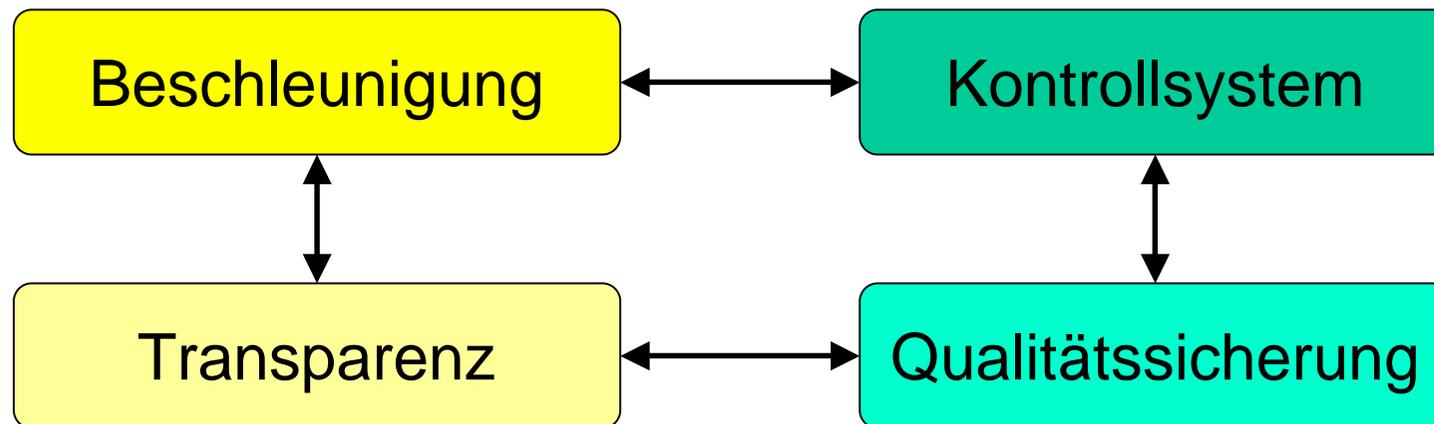
Die Dienststellen erarbeiten **Vorgehenskonzepte** und erfassen Durchlaufzeiten. Ziel ist die Festlegung von Soll-Zeiten.

Diese Maßnahme der **Kundenorientierung** ist auch ein Beitrag zur Korruptionsprävention. Je rascher die Erledigung, umso weniger wird ein **Vorziehen** des Antrages durch Bestechung versucht werden.



## Beschleunigung von Abläufen (2)

Verfahrensdauer und **Rückstandsentwicklung** sind zu beobachten und bei Bedarf Maßnahmen zu setzen.



Neben Beschleunigung ist auch Transparenz der Verfahren von Bedeutung. Empfehlenswert kann auch die Einführung von **Qualitätsmanagement** sein.



- Beseitigung von Überreglementierung heißt, dass **Entscheidungsspielräume** eingeengt werden.
- Zu viele oder schwer verständliche Vorschriften werden oft nicht mehr beachtet, was faktisch zu mehr Spielraum der Organe führt.
- Daher wären auch behördeninterne Weisungen einer regelmäßigen Durchsicht zu unterziehen, wie dies etwa im Rahmen der **Rechtsbereinigung** der MD-Erlässe praktiziert wird.



- Um das Aufdeckungsrisiko bewusst zu machen, wurde empfohlen, anonymisierte Case Studies im **Intranet** zu veröffentlichen.
- Bei deren Aufbereitung sollten die schädlichen Auswirkungen analysiert und die schädlichen Folgen sowie **Konsequenzen** dargestellt werden.
- Die Projektgruppe veröffentlichte 2002 erste von der MA 1 zusammengestellte Fälle aus Judikatur bzw. Literatur im Intranet.



## Definition (1)

- **Korruption** ist ein moralisch abzulehnendes, vielfach auf persönlichen Vorteil gerichtetes Verhalten zum Schaden von Personen oder der Allgemeinheit.
- Kennzeichnend ist der Missbrauch einer öffentlichen oder wirtschaftlichen Funktion, der Gesetze oder andere Verhaltensnormen verletzt.
- Korruption schädigt das Ansehen des öffentlichen Dienstes und der Wirtschaft. Je nach Verbreitung und Duldung bewirkt sie den Verfall der anerkannten Wertmaßstäbe der Gesellschaft.

**(Arbeitsdefinition der Projektgruppe April 2002)**



## Definition (2)

- Rechtlich versteht man unter „Korruption“ Tatbilder des **Strafgesetzbuches**, wie die Bestechung, Geschenkkannahme durch Beamte und Missbrauch der Amtsgewalt.
- Auch das **Dienstrecht** kennt Bestimmungen zum Schutz vor Korruption, z.B. Befangenheit, Nebenbeschäftigung, Verbot der Geschenkkannahme, dienstliche Verschwiegenheit.



**Von der Projektgruppe wurden folgende Tatbestände als korruptionsrelevant angesehen:**

- Missbrauch der Amtsgewalt (§ 302 StGB),
- Geschenkkannahme durch Beamte (§ 304 StGB), durch
  - leitende Angestellte eines öffentl. Unternehmens (§ 305 StGB),
  - Sachverständige (§ 306 StGB),
  - Mitarbeiter und sachverständige Berater (§ 306a StGB)
- Bestechung (§ 307 StGB)
- Verbotene Intervention (§ 308 StGB)
- Verletzung des Amtsgeheimnisses (§ 310 StGB)
- Falsche Beurkundung und Beglaubigung im Amt (§ 311 StGB)



**Weiters die folgenden Delikte unter Ausnützung einer Amtsstellung (in Verbindung mit § 313 StGB):**

- Veruntreuung (§ 133 StGB)
- Erpressung (§ 144 StGB)
- Betrug (§ 146 StGB)
- Betrügerischer Datenverarbeitungsmissbrauch (§ 148a StGB)
- Untreue (§ 153 StGB)
- Geschenkkannahme durch Machthaber (§ 153a StGB)
- Förderungsmisbrauch (§ 153b StGB)
- Urkundenfälschung (§ 223 StGB)



## Dienstrechtliche Bestimmungen

Von der Projektgruppe wurden folgende Bestimmungen als korruptionsrelevant angesehen:

→ **Geschenkannahmeverbot**

(§ 18 Abs. 3 DO 1994, § 4 Abs. 5 VBO 1995)

→ **dienstliche Verschwiegenheit**

(§ 21 Abs. 1 DO 1994, § 7 Abs. 1 VBO 1995)

→ **Befangenheit**

(§ 22 DO 1994, § 8 VBO 1995)

→ **unvereinbare Nebenbeschäftigung**

(§ 25 Abs. 2 DO 1994)



Der Beamte hat sich nach § 22 DO 1994 der Ausübung seines Amtes zu enthalten und seine Vertretung zu veranlassen, wenn wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, seine volle Unbefangenheit in Zweifel zu setzen. Bei Gefahr im Verzug hat, wenn die Vertretung durch ein anderes Organ nicht sogleich bewirkt werden kann, auch der befangene Beamte die unaufschiebbaren Amtshandlungen selbst vorzunehmen.

§ 7 AVG, BGBl. Nr. 51, und sonstige die Befangenheit regelnde Verfahrensvorschriften bleiben unberührt.



## Dienstliche Verschwiegenheit

Nach § 21 der DO 1994 ist der Beamte zur Verschwiegenheit über alle ihm ausschließlich aus seiner amtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen Tatsachen verpflichtet, deren Geheimhaltung im Interesse der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, der umfassenden Landesverteidigung, der auswärtigen Beziehungen, im wirtschaftlichen Interesse einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, zur Vorbereitung einer Entscheidung oder im überwiegenden Interesse der Parteien geboten ist. Die Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit besteht nicht gegenüber dem Vorgesetzten, den Organen, gegenüber denen eine gesetzliche Mitteilungspflicht besteht, für den Beschuldigten und den Disziplinaranwalt im Disziplinarverfahren und in den Fällen, in denen der Beamte vom Magistrat von der Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entbunden wurde. Die Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit besteht auch für Beamte des Ruhestandes. Die Pflicht der dienstlichen Verschwiegenheit besteht auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses fort.



Aus **soziologischer** Sicht wurden empirische Studien empfohlen, die Rückschlüsse auf das Phänomen geben könnten.

Die Projektgruppe startete Ende 2002 eine Befragung der Leiter/innen und Personalverantwortlichen. Von 363 Usern (226 Magistrat, 137 WKAV) - das entsprach 172 Dienststellen – wurden insgesamt 41,3 % der Fragebögen rückgemittelt. Auf Dienststellen umgelegt entsprach dies einer Rücklaufquote von **81,4 %** (75 % Magistrat, 60 % WKAV). 20 Bögen wurden anonym eingesandt.

[Zu den gestellten Fragen .....](#)

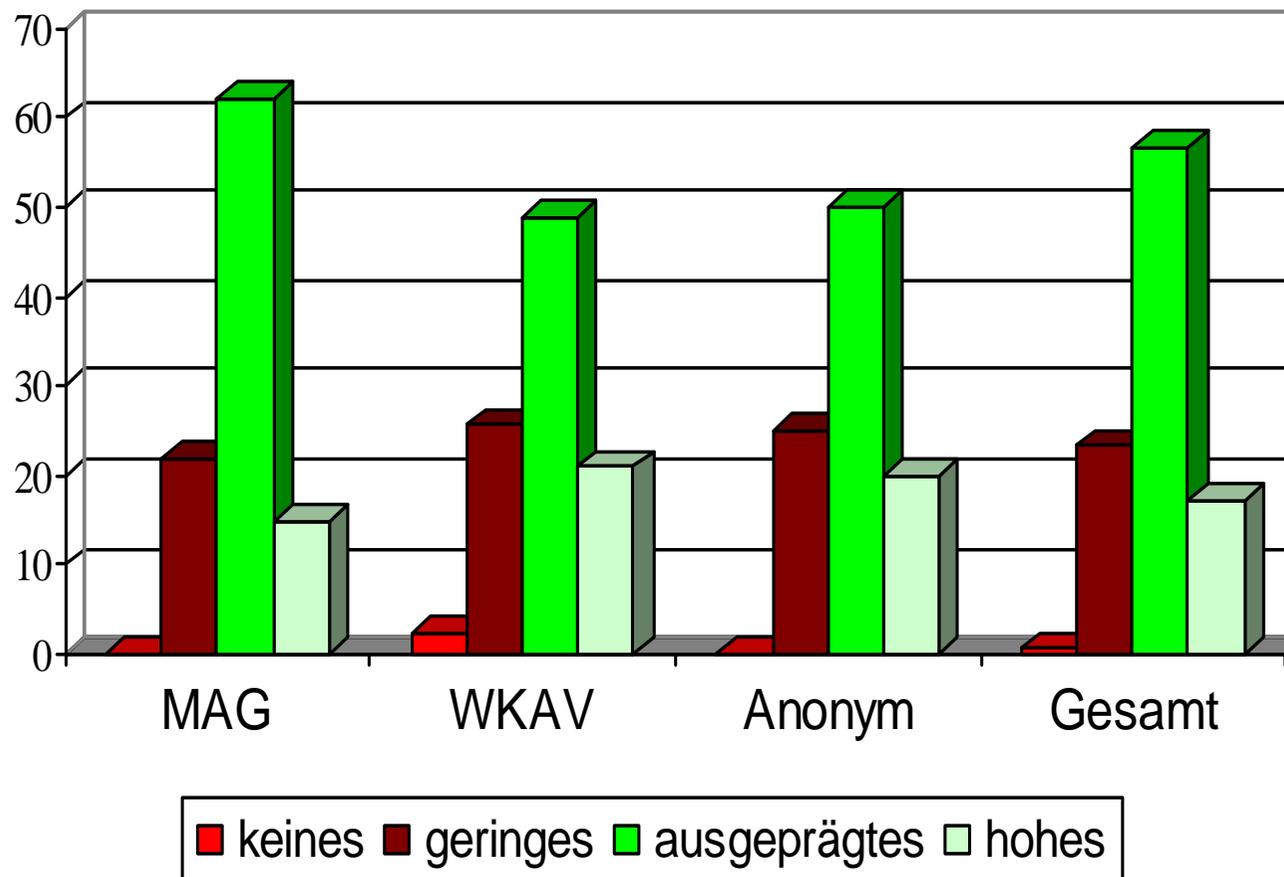


## Wie beurteilen Sie das Problembewusstsein gegenüber Korruption in der Verwaltung insgesamt?

48

StoDt+Wien

0,67 % keines      23,30 % geringes  
56,67 % ausgeprägtes      17,33 % hohes



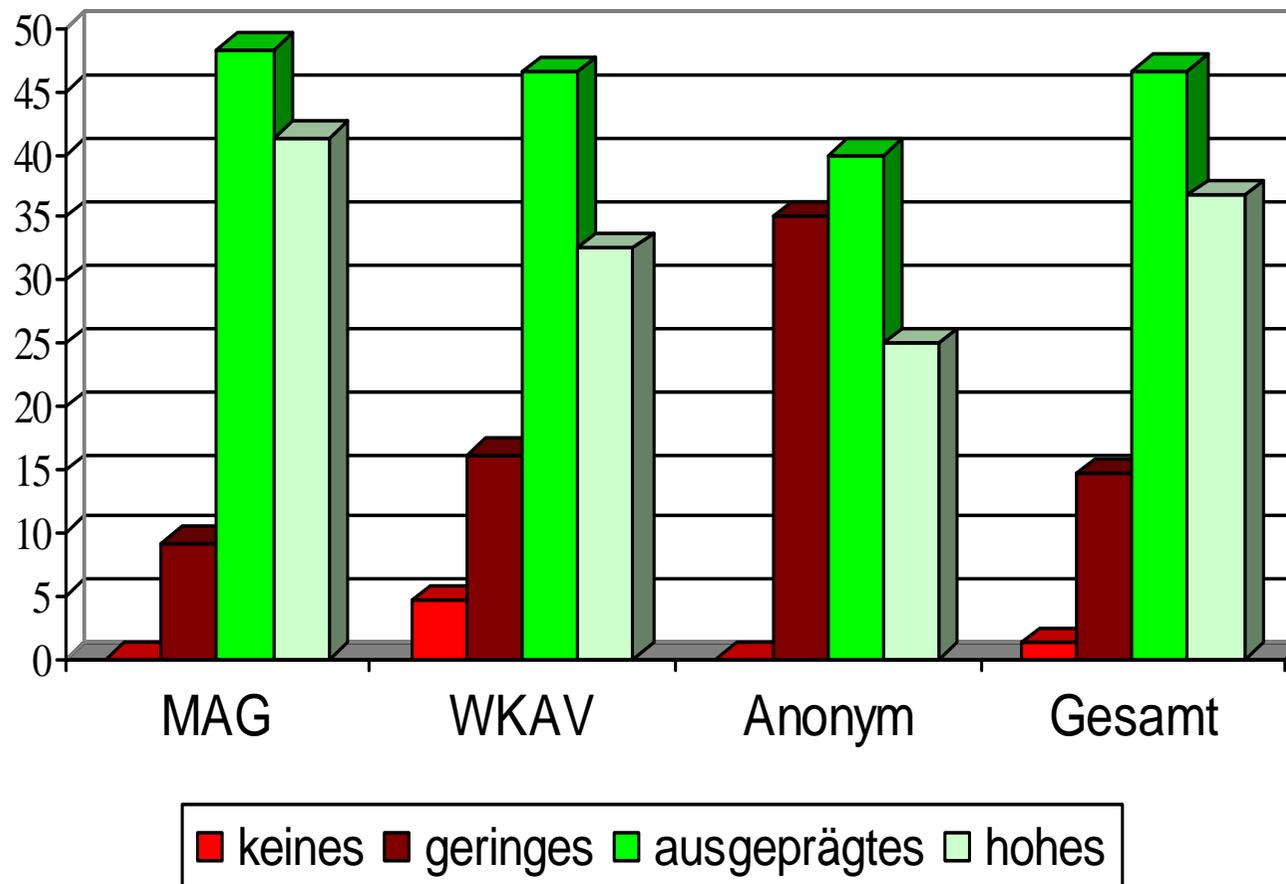


## Wie beurteilen Sie das Problembewusstsein der Mitarbeiter/innen Ihrer Dienststelle?

49

StoDt+Wien

1,33 % keines  
46,70 % ausgeprägtes  
14,70 % geringes  
36,70 % hohes





## Zeitpunkt für Maßnahmen, Informationsstand ...

**Wann sollten Maßnahmen zur Sensibilisierung gesetzt werden?**

30,7 %

Anlass

22,7 %

Aufnahme

66,7 %

Einschulung

78 %

begleitend

**Wurden Sie selbst schon im Rahmen Ihrer Tätigkeit über Erscheinungsformen und Folgen der Korruption informiert?**

56,67 %

Ja

42,67 %

Nein

**Wenn ja, bei welcher Gelegenheit?**

62

Ausbildungsveranstaltungen

30

Dienstantritt, Einschulung, Arbeitsplatz, ...

18

Internet, Medien, Erlässe, Hinweise, ...



# Maßnahmen, Betroffenheit; Auswirkungen ...

Welche Maßnahmen halten Sie persönlich für effektiv?

0 % keine	1,33 % repressive	30 % präventive	68 % beide
--------------	----------------------	--------------------	---------------

Waren Sie bereits mit praktischen Fällen konfrontiert?

29,33 %	Ja	70 %	Nein
---------	----	------	------

Welche Auswirkungen hat das Annehmen „kleiner Aufmerksamkeiten“ durch Mitarbeiter/innen auf das Ansehen der Verwaltung in der Öffentlichkeit?

67	schlechtes Image
38	negative Auswirkungen
35	keine oder geringe Auswirkung
23	Werteverlust, Probleme für Rechtsstaat



## Welche Motive haben Personen, die für Korruption empfänglich sind, Ihrer Meinung nach?

- 80 Finanzielle Motive, Bereicherung, Geld
- 29 Bedürfnis nach Anerkennung, Geltungsdrang
- 24 Streben nach Macht
- 22 Demotivation
- 21 Gedankenlosigkeit
- 21 Persönliche Vorteile
- 16 Charaktermängel
- 14 Notsituation, persönliche Probleme
- 12 schlechte Bezahlung
- 06 Bequemlichkeit, Beziehungen, Gefälligkeit, Gelegenheit, Gruppendruck



## Was könnten Sie als Dienststellenleiter/in oder Personalverantwortliche/r zur Korruptionsvorbeugung unternehmen?

53

StoDt+Wien

143	Antworten zu Personalthemen
65	Aufklärung der Mitarbeiter/innen
22	Schulungsmaßnahmen
24	Mitarbeiter/innengespräche, Motivation
30	Information, Öffentlichkeitsarbeit
27	Kontrolle
11	Organisation
10	Leitbild, Unternehmenskultur, Betriebsklima
44	Vorbildwirkung
07	Verbote, konsequente Verfolgung von Fällen
07	kein Bedarf für Korruptionsvorbeugung

Die weiteren Fragen befassten sich mit dem Thema  
[→ Personalauswahlverfahren ...](#)



## Erlässe, Richtlinien, Normen

Von der Projektgruppe wurde folgender Regelungsbedarf gesehen:

- Verpflichtende **Prävention** (risikoorientiert),
- Evaluierung **Nebenbeschäftigungen**,
- Verpflichtende Einrichtung von **Kontrollen**,
- Beobachtung des **Ausbildungsbedarfs**,
- Durchführungsbestimmungen für „**Befangenheit**, **Geschenkannahme**, Nebenbeschäftigung, ....
- **Sonderfälle**: Privatgeschäfte mit Kunden und Auftragnehmer/innen; keine Vermittlung von Unternehmern an Parteien von Verfahren („Visitenkarten“).



- Das Recht reicht zur Bekämpfung der Korruption nicht aus, da es das nicht strafbare **Vorfeld** nicht wirksam erfasst („Anfüttern“).
- Es versagt die **Rollenverteilung** in Täter und Opfer, so dass es oft nicht zu Anzeigen kommt.
- Ziel muss es daher sein, die Hochschätzung bestimmter moralischer Werte, wie Unbestechlichkeit und Transparenz in einer **Dienstethik** zu verankern.



## Geschenkannahmeverbot (1)

- Das **Dienstrecht** verbietet Geschenke oder sonstige Vorteile im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit. **Zuwendungen von geringem Wert**, wie sie insbesondere aus Anlass von Festen üblich sind, dürfen jedoch angenommen werden.
- → Problem des „**Anfütterns**“. Lösungsansätze reichten vom absoluten **Verbot** bis zu einem **Erlass**, was angenommen werden darf.
- **Keine** dieser Strategien erschien zur Verhinderung von Bestechungsversuchen geeignet.



## Geschenkannahmeverbot (2)

Aufbauend auf der Judikatur erarbeitete die Projektgruppe praktische **Ratschläge**, die beachtet werden sollten. Die Projektgruppe empfahl, im Interesse jeder Dienststelle einen strengen Maßstab anzulegen.

Die angeführten Fragestellungen eignen sich auch zur Diskussion des Themas Geschenkannahme mit Vorgesetzten innerhalb und außerhalb eines Leitbildprozesses.

Mitarbeiter/innen, denen ein Geschenk oder Vorteil angeboten wird, sollten sich fragen, .....



## Praktische Ratschläge „roter Bereich“ - 1

- ? Was bezweckt der Geschenkgeber mit seiner Großzügigkeit? Will er mich in einem konkreten Einzelfall beeinflussen? Möchte er generell ein für ihn günstiges Klima herbeiführen?
- ? Erwecke ich den Anschein, dass ich für persönliche Vorteile empfänglich bin, und damit den Eindruck der Parteilichkeit?
- ? Gefährde ich das Vertrauen meiner Dienststelle in meine Zuverlässigkeit oder das Vertrauen der Allgemeinheit in das gesetzmäßige Vorgehen meiner Behörde?



## Praktische Ratschläge „roter Bereich“ - 2

- ? Sind solche Zuwendungen an sich oder auf Grund ihres Wertes selbst aus Anlass von Festen nicht üblich (z.B. Geldgeschenke, auch Trinkgelder, goldene Kugelschreiber, wertvolle Bücher, Theaterkarten, mehrere Flaschen Wein)?
- ? Liegt ein relevanter Vorteil vor (z.B. Geld, Urlaubsreise, Fahrzeugüberlassung, Verzicht auf Kreditzinsen, Dienstleistungen, erhöhte Vergütung für private Tätigkeit, Begünstigung von Dritten, Verschaffung einer Nebenbeschäftigung oder eines Arbeitsplatzes)?
- ? Besteht zum Geschenkgeber eine ausschließlich amtliche Beziehung?



## Praktische Ratschläge „grüner Bereich“

- ? Ist das Geschenk durch eine außerdienstliche Beziehung erklärbar?
- ? Handelt es sich um Aufmerksamkeiten ohne wirtschaftlichen Wert (z.B. *Reklameartikel wie billige Kugelschreiber, Kalender, Schreibblöcke, Einwegfeuerzeuge, einmaliges Gratisgetränk*) ?
- ? Entspricht die Einladung (Essen, Veranstaltung) den gesellschaftlichen Formen der Höflichkeit, ohne Bereicherung / Ersparnis?
- ? Handelt es sich nur um einen geschäftsüblichen, Rabatt an einen großen Personenkreis (→ keine Befangenheit)?



# Strafrecht - Dienstrecht - Dienstethik

**Strafrecht** „für die Vornahme eines Amtsgeschäftes“

**Dienstrecht** „im Zusammenhang mit der dienstlicher Tätigkeit“

**Dienstethik** „kann dienststellenspezifisch weitere Ge-/Verbote vorsehen ...“



- Workshopteilnehmer/innen kritisierten z.B., dass die gesetzliche **Manuduktionspflicht** den Eindruck korruptiven Verhaltens vermittelt.
- Umso wichtiger erscheint die Anleitung der Mitarbeiter/innen im Rahmen ihrer Ausbildung.
- So wäre klarzustellen, dass zur Manuduktionspflicht **nicht** gehört, Unterricht im Umgehen von Gesetzen (z.B. Bau- oder Gewerbeordnung) zu erteilen oder auf Gesetzeslücken hinzuweisen.



- Indikatoren sind **Warnsignale!**
- Ihr Auftreten ist **kein Beweis**, sollte aber zu erhöhter Aufmerksamkeit führen. Bei konkretem Verdacht oder Beweisen erscheint z.B. die Befassung der Internen Revision ratsam.
- Die Projektgruppe erarbeitete personenbezogene, innerbehördliche (-betriebliche) und externe Indikatoren. [Mehr dazu ...](#)



- **Umgang mit Unternehmen/Bietern**  
(Privater Umgang, Essen oder Reisen mit Firmenvertretern, ...)
- **Lebensstil**  
(im Missverhältnis zum Einkommen, Kfz auf Firma zugelassen, ...)
- **Entscheidungsfindung**  
(unerklärliches Eintreten für Bieter, plötzlicher Meinungswandel, ...)
- **Verhalten in der Dienststelle**  
(Unabkömmlichkeit, Urlaubsverzicht, Mitnahme von Vorgängen nach Hause, Desinteresse, Übereifer, Verzicht auf beruflichen Aufstieg, ...)
- **Nebenbeschäftigung**  
(Firmenbeteiligung, Beraterverträge, Angehörige bei Vertragsfirmen,...)



## Indikatoren, innerbehördlich

- **Allgemeine Verfahrensführung**  
(unerklärliche Beschleunigung/Verzögerung, Überstrapazierung/  
Vernachlässigung von Normen, unterschiedliche Behandlung bei  
gleichem Sachverhalt, unkonventionelle Entscheidungen,  
Erzeugung von Zeitdruck, Abweichung des Verfahrensablaufs  
von der Dokumentation, ...)
- **Vergabeverfahren**  
(auffallende Abweichungen Angebot/Rechnung, Verquickung  
Vergaben mit privaten Aufträgen, Umgehung von  
Vergabevorschriften, Abweichung vom Prozedere bei Vergaben  
und Eröffnungsterminen, ...)
- **Dienststellenstruktur**  
(Aufgabenkonzentration auf nur eine Person, mangelnde  
Transparenz, Abschottung von Arbeitsbereichen, fehlende  
Bereitschaft für Antikorruptionsmaßnahmen, ....)



- Aufwändige Werbegeschenke, Sponsoring,
- Unerklärliche Veränderungen der Auftragssumme,
- Ruhige Branchen (Kartelle?),
- Langjährige Geschäftsbeziehungen zu Firmen,
- Geschenke im Missverhältnis zur Position,
- Informationsvorsprung von Unternehmern,
- Häufige Anwesenheit von Unternehmern im Amt,
- Unverfrorenheit von Unternehmern.



- Jobrotation dient zur Personalentwicklung und Flexibilisierung.
- Sie wird teilweise als Mittel zur Prävention von Korruption eingesetzt. In anderen Bereichen bestehen Vorbehalte (Personalknappheit, Einschulung, Spezialisierung).
- Ohne Jobrotation werden Nahebeziehungen zu Firmen und Befangenheit begünstigt. Auch die gegenseitige Kontrolle der Mitarbeiter/innen leidet (Vier-Augen-Prinzip).



- (Verhaltens-)kodices stellen rechtlich nicht verbindliche Normen dar, die zunächst in Pilotdienststellen selbst erarbeitet werden sollten.
- Allfälligen Sanktionen wären - im Rahmen des rechtlich Zulässigen - von der Dienststelle zu setzen.
- Verhaltenskodices wären auch intern und extern zu kommunizieren um deren Bindungswirkung verstärken.



- Das Projekt „Bekämpfen der Korruption“ soll mit interner und externer Öffentlichkeitsarbeit unterstützt werden (**Enttabuisierung**).
- Dies hat Signalfunktion und könnte den immateriellen Schaden aus Integritätsverlust und Rufschädigung der Behörde begrenzen („**Die tun etwas!**“).
- Siehe: → **Mitarbeiter/innenzeitung**
- Siehe: → **Homepage „Antikorruption“**



In der Zeitschrift „**Wien.at aktuell**“ erschien im April 2002 der Artikel „**Korruption – Vorbeugen ist besser als Heilen**“.

Im **Wien.at aktuell Forum** konnten die Mitarbeiter/innen zum Thema ihre Meinung sagen und diskutieren.



## Homepages „Antikorruption“

- Für alle an Korruptionsprävention interessierten **Mitarbeiter/innen** wurde eine [Website im Intranet](#) „Wien Intern“ eingerichtet.
- Interessierte **Bürger/innen** finden Informationen im [Internet](#) unter „wien.at“.



- Ursachen für die Ausbreitung von Korruption sind auch verwaltungsinterne Mängel und Defizite wie:  
Mangelnde Aufsicht, Führungsschwäche, fehlende Kontrolle, kein Vier-Augen-Prinzip, zu großes Ermessen, unklare Dienstvorschriften, fehlende Transparenz.
- Die Interne Revision erhebt bei Korruptionsvorwürfen bzw. unterstützt die Leiter/innen der Abteilungen bei den von ihnen zu setzenden Maßnahmen.



- Das Ziel der Unbestechlichkeit muss in Leitbildern verankert werden. Es bedarf einer **Top-Down-Initiative**, die Erarbeitung soll partizipativ auf allen Ebenen erfolgen. Ein solches Leitbild wäre intern und extern zu kommunizieren.
- Das wichtigste am Leitbild ist nach Meinung erfahrener Fachleute der **Einführungsprozess**, in den möglichst viele oder alle Mitarbeiter/innen integriert werden sollen. Dazu bedarf es oft der Hilfe externer Moderatoren.



- Das Leitbild soll den Unternehmenszielen nicht widersprechen und dennoch ausreichend Raum für eine dienststellenspezifische **Corporate Identity** bieten.
- Entschließt sich eine Dienststelle für die Schaffung eines Leitbildes, sollte die Bereitschaft bestehen, dieses ausreichend konkret zu gestalten, es fortzuschreiben und damit lebendig zu erhalten.



## Muster-Leitbild „Antikorruption“ (1)

### Wie wollen wir unsere Ziele erreichen?

„Vorbildliches Verhalten in jeder Situation ist unsere wichtigste Maxime. Dazu gehören ein gesetzmäßiges, korrektes und faires Vorgehen. Transparente und qualitätsgesicherte Abläufe einschließlich der notwendigen Kontrollen gewährleisten ein hohes Leistungsniveau. Umgehende und rasche Erledigung der Anliegen unserer Kunden ist für uns entscheidend. Die gewissenhafte Auswahl und ständige Weiterbildung unserer Mitarbeiter/innen sichert jederzeit kompetente Ansprechpartner/innen.“

**(Empfehlung der Projektgruppe Dezember 2002)**



### Wovon grenzen wir uns ab?

„Unbestechlichkeit und Unvoreingenommenheit sind für uns ebenso selbstverständliche rechtliche und ethisch-moralische Grundwerte wie Toleranz und die Ablehnung jeder Form von Diskriminierung. Wir trennen strikt zwischen „dienstlich“ und „privat“. Auch so genannte „kleine Aufmerksamkeiten“ (z.B. Essenseinladungen) sind für uns nicht annehmbar.“

**(Empfehlung der Projektgruppe Dezember 2002)**



MD Dr. Theimer ordnete im März 2002 gegenüber der MA 2 an, dass alle Nebenbeschäftigungen im Magistrat geprüft werden.

Die Abteilungsleiter/innen mussten in jedem Einzelfall Stellung nehmen, ob die Nebenbeschäftigungen ihrer Mitarbeiter/innen Erfordernissen der Dienstordnung entsprachen.

[Mehr dazu ...](#)



- Bedienstete dürfen keine Nebenbeschäftigungen ausüben, die sie an der genauen Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben behindern, die Vermutung der Befangenheit hervorrufen oder die Achtung und das Vertrauen, das ihrer Stellung entgegengebracht werden, untergraben könnte.
- Nebenbeschäftigungen in einem bestimmten Umfeld (z. B. für eine/n Bieter/in, für Antragsteller/innen) erscheinen daher unvertretbar.



- Die Dienstbehörde erkennt oft nicht die Bedenklichkeit. Vorgesetzte vertrauen eher auf das Einschreiten der Dienstbehörde. Bleibt dieses aus, entsteht der Eindruck, Korruptionsbekämpfung wäre kein Unternehmensziel.
- Die Projektgruppe empfahl daher, in der Praxis insbesondere die nachfolgenden [zehn Grundsätze](#) zu beachten:



## 10 Grundsätze für Nebenbeschäftigung (I - V)

- I. Keine Nebenbeschäftigungen mit **kritischer Nähe** zur dienstlichen Tätigkeit!
- II. Vor einer Nebenbeschäftigung/ bei dienstlichen Veränderungen an den/die **Vorgesetzte/n** wenden!
- III. Keine Aufgabenwahrnehmung für **Personen** (Kunden, Auftragnehmer), für die eine Nebenbeschäftigung ausgeübt wird / wurde/ werden soll!
- IV. Kritische **Berührungspunkte** liegen im Bereich Auftragsvergabe, Vertragsabschluss, Leistungskontrolle, Vertragsüberwachung, Behörde (Genehmigungsverfahren, Amtssachverständige/r).
- V. Die Möglichkeit der Weitergabe von **vertraulichen Informationen** kann für Befangenheit bei Nebenbeschäftigungen ausreichen.



## 10 Grundsätze für Nebenbeschäftigung (VI -X)

- VI. Die Untersagung/ Übertragung des Aktes/ Versetzung ist umso notwendiger, je bedeutender die Aufgabe/ Amtshandlung und je größer das **Ermessen** ist.
- VII. Je höher die Funktion umso kritischer der **Maßstab!**
- VIII. Das **Verwaltungshandeln** ist umso bedeutender, je mehr es zur Existenz dient, je größer der finanzielle Vorteil/ Nachteil, je knapper das verwaltete Gut ist, je länger die Entscheidung dauert.
- IX. Die **Rücksicht** auf Nebenbeschäftigungen ist nicht Aufgabe des Dienstgebers. Versetzungen / Aufgabenänderungen sollen möglich bleiben.
- X. Nebenbeschäftigungen regelmäßig **evaluieren!** (Aufgaben- und Organisationsänderungen, Versetzungen, Förderungen).



- Im Rahmen der Organisationsentwicklung sollten **Leitbildentwicklungen** gefördert werden.
- Die Organisation sollte über interne **Kontrollsysteme** verfügen und nach den Erfordernissen eines Mehraugenprinzips gestaltet werden. Hier kann die Interne Revision beratende Funktion einnehmen.
- Weitere Themen: **Beschleunigung der Abläufe, Überreglementierung, Transparenz.**
- Eine Unterstützung kann auch die Einführung von **Qualitätsmanagement** bzw. –sicherung sein.



- Moderne Anforderungsprofile betonen das Qualifikationserfordernis. Längere Ausbildung, von Bewerber/innen finanzierte Zusatzqualifikationen und infolge der Arbeitsmarktlage erhöhte Wartezeit auf den Berufseintritt steigern auch die Einkommenserwartung.
- Im Rahmen der Eignungsfeststellung wird daher der Beurteilung der Persönlichkeit und charakterlichen Stärke (**Resistenz, Toleranz**) größere Bedeutung zukommen.

Die Projektgruppe befasste sich i.d.F. mit dem Thema  
[→ Personalauswahlverfahren:](#)



Zur Frage, ob bei Bewerbungsgesprächen die Haltung gegenüber Korruption angesprochen werden sollte, setzte die Projektgruppe das Instrument der Dienststellenbefragung ein.

Die Befragung von 172 Dienststellen erfolgte in Verbindung mit einer → **empirischen Studie**.

Die Dienststellen führten jährlich etwa 8.750 Personalauswahlverfahren und 5.740 Interviews durch.

Zu 88,8 % wurden Persönlichkeitsfragen gestellt. Bei 79,33 % Bewerber/innen wurde die Verlässlichkeit hinterfragt.

[Zu den einzelnen Fragen ....](#)



## Die Fragen ... (Auszug)

StoDt+Wien

Würden Sie Fragen nach der persönlichen Haltung von Bewerber/innen zu Korruptionsthemen befürworten? (z.B. *Der Magistrat versteht sich als kundenorientierter Dienstleistungskonzern; was würden Sie einem/r Mitarbeiter/in sagen, der für eine dienstliche Tätigkeit Trinkgeld nimmt? Wie würden Sie sich als künftige/r Mitarbeiter/in verhalten, wenn Ihnen ein/e Kunde/in / Trinkgeld anbietet?*)

68 % Ja 30 % Nein

Glauben Sie, dass damit die tatsächliche Resistenz gegenüber Korruptionsversuchen einigermaßen abgetestet werden kann?

24,67 % Ja 70,67 % Nein

Könnte damit das Selbstverständnis der Verwaltung vermittelt und eine vorbeugende Sensibilisierung der Bewerber/innen erreicht werden?

74 % Ja 21,33 % Nein



## Welche andere Fragen würden Sie noch für geeignet halten?

Das Ersuchen, Fragen an Bewerber/innen im Bezug auf Korruptionsthemen vorzuschlagen, brachte **50** relevante Fragestellungen. **Fünf** kamen in die „engere Wahl“.

1. Bis zu welcher Grenze halten Sie Geschenke für annehmbar?
2. Geben Sie als Bürger/in Trinkgelder im öffentlichen Bereich? Wenn ja, warum?
3. Was würden Sie tun, wenn Sie bei Korruptionsfällen Augen- bzw. Ohrenzeuge werden?
4. Wie würden Sie mit Einladungen (Firmen, Kunden) umgehen?
5. Wo sehen Sie die Grenze zwischen gutem Kundenkontakt und Korruption?



**Auf Grund einer Empfehlung der Projektgruppe werden von der MA 2 auf Dauer des Projektes (2002/2003) erfasst:**

- 1) die **Anzeigen**,
- 2) die **Entscheidungen** der Straf-, Arbeits- und Sozial-gerichte und der Disziplinarbehörden,
- 3) das **Strafmaß**,
- 4) die Zahl der **Entlassungen / Kündigungen**,
- 5) ein anonymisierter **Leitsatz**.

Verdachts- und Beschwerdefälle werden nicht erfasst.

---

**2002:** 17 Fälle (Ermahnungen, Verweise, Geldbußen, -strafen, 2 Entlassungen, eine bedingte Freiheitsstrafe (Amtsmissbrauchs) 2 Verfahren (Amtsmissbrauch) und 1 Verfahren (Geschenkanahme) im Laufen.



Eine Österreichweite Statistik der Verurteilungen nach den so genannten **Amtsdelikten** (1976 – 1998) weist 90 Verurteilungen/Jahr nach § 302 StGB (Amtsmissbrauch), jedoch nur 9,8 Verurteilungen/Jahr nach §§ 304 bis 308 StGB (Geschenkannahme durch Beamte, Bestechung, Verbotene Intervention) aus.



- Transparenz muss Ziel der Reform im öffentlichen Bereich sein (rechtsstaatliches Prinzip).
- Das Kontrollbedürfnis des Einzelnen ist umso größer, je **dringender** er/sie Entscheidungen für seine/ihre Existenz benötigt und je **knapper** das von der Behörde verwaltete Gut ist oder je **länger** die Entscheidung dauert.
- Lässt sich diese Konstellation nicht verbessern, gilt es, Transparenz und Nachprüfbarkeit herzustellen (z.B. Wohnungsvergabe, Ärzteausbildung).



- Diese ethisch-moralische Grundhaltung gilt es, in den Köpfen und Herzen möglichst vieler Mitarbeiter/innen zu verankern. Denn sie vermitteln den Bürgern/innen das tatsächlich gelebte Bild der Verwaltung.
- Dies setzt voraus, dass die Verwaltung kunden- und mitarbeiter/innenorientiert agiert. Richtigerweise kommt daher Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter/innen hohe Bedeutung zu.



# Unternehmenskultur

- Das Unternehmensziel einer unparteilichen und unbestechlichen Verwaltung (Kundenorientierung) sollte in **Leitbildern** berücksichtigt werden.
- Korruptionsvorbeugung dient ethischen und rechtlichen Erfordernissen und ist nicht Ausdruck des Misstrauens. Nur auf der Grundlage einer **Vertrauenskultur** mit der Akzeptanz notwendiger Kontrollsysteme können Maßnahmen nachhaltige Erfolge bringen.
- **Korruptionsprävention muss daher nachhaltig in der Unternehmenskultur verankert werden.**



## Video „Korruption – hinnehmen oder handeln?“

Für den Einsatz in der innerbetrieblichen Fortbildung kann das Video „**Korruption – hinnehmen oder handeln?**“ (BKA Wiesbaden) samt Begleitheft bei der MD-IR entlehnt werden.

Die Thematik wird in diesem Film an drei praktischen Beispielen aufgezeigt und Lösungsansätze vorgestellt.

- **Fall 1 „Verkehrskontrolle“**
- **Fall 2 „Golfplatz“**
- **Fall 3 „Fitnesscenter“**



## Fall 1 „Verkehrskontrolle“

Polizeibeamter auf Streife erhält bei der Verkehrskontrolle einen Geldschein und verzichtet auf den geplanten Alkotest.

**Delikte:** Bestechung, Geschenkkannahme, Amtsmissbrauch; Verletzung interner Dienstvorschriften.

**Konsequenz:** Schwere Verkehrsunfall.

**Prävention:** Vier-Augen-Prinzip.



Beamter erhält Mitgliedschaft in elitärem Golfklub „fast geschenkt“ und interveniert später im Rahmen eines Bauverfahrens.

**Delikte:** Geschenkkannahme, Amtsmissbrauch.

**Konsequenz:** Verletzung von Gesetzen.

**Prävention:** Aufklärung, Unternehmenskultur, Leitbild, Austiegsszenarien.



Beamtin der Verkehrsbehörde gibt vertrauliche Informationen aus der Zulassungsdatei an ihren Freund weiter.

**Delikte:** Verletzung des Amtsgeheimnisses und des DSGVO; Verletzung der dienstlichen Verschwiegenheit.

**Konsequenz:** Unterstützung organisierter Kriminalität

**Prävention:** Kontrolle durch regelmäßige Auswertung der Datenzugriffe.



- Gegen dieses elementare Kontrollsystem wird oft mit Personalknappheit argumentiert. Es wäre unmöglich, hinter jede/n Mitarbeiter/in eine/n weitere/n zur Kontrolle abzustellen. Das ist aber nicht Ziel dieses Prinzips.
- Es ist vielmehr erforderlich, für **bestimmte, gefahreneigige** Verwaltungshandlungen den Kolleg/inn/en als Unterstützung beizustehen, um sie vor Fehlern zu bewahren, sie vor Behauptungen aber auch vor Versuchungen zu schützen.



Zu beobachten ist aber, dass dieses Prinzip von Mitarbeiter/innen aber auch von Vorgesetzten als „**unkollegiale**“ Einmischung missverstanden wird.

- Es gilt daher, das Vier-Augen-Prinzip im **partnerschaftlichen** Sinn zu verstehen.
- Aufgabe der Vorgesetzten wäre, es in Situationen anzuwenden, in denen eine erhöhte Gefahr für einen Schadenseintritt besteht.



- Mitarbeiter/innen erwarten als **Preis** für „Wohlverhalten“ und Loyalität, dass jene, die rechtswidrig Vorteile aus dem System ziehen und der Allgemeinheit schaden, zur Rechenschaft gezogen werden.
- Im Fall der Korruption versagt die klassische Rollenverteilung in Täter und Opfer, sodass es selten zum Aufzeigen derartiger Delikte kommt.
- Umso wichtiger erscheint es, dass in Anlassfällen, rasch wirksame rechtliche, insbesondere disziplinarische **Maßnahmen** gesetzt werden, die dem Kampf gegen Korruption Glaubwürdigkeit verleihen.



- Dem kommt die geplante **Reform** des Disziplinarrechts entgegen. Wichtigste Neuerungen:
- **Behördenstruktur:**  
Der Dienstrechtssenat wird Disziplinarbehörde 2. Instanz statt DOK;
- **Anklageprinzip** statt Inquisitionsprinzip:  
Stärkung des künftig weisungsfreien Disziplinaranwaltes. Disziplinarverfahren (außer Disziplinarverfügungen) nur mehr auf Grund eines Strafantrages des Disziplinaranwalts an die Disziplinarkommission. Der Disziplinaranwalt soll eine vom Magistrat erstattete Disziplinaranzeige zurückzulegen können.



- **Verfahrensbeschleunigung:**

Erhöhung der Bandbreite bei Geldbußen;

Disziplinarverfahren sind auch während des Strafverfahrens möglich;

Eine dem § 21 VStG 1991 („Absehen von der Strafe“) angegliche Regelung soll die Verfolgung von Bagatellfällen verhindern;

Im Gegenzug sollen schwere Dienstpflichtverletzungen strenger bestraft werden (Geldstrafen künftig bis zum siebenfachen Monatsbezug möglich).



## Vollzug, Reform (4) – Weitere Neuerungen

- **Weitere Neuerungen:**

teilweise Verkürzung der Tilgungsfrist; Verminderung der Bezugskürzung bei Suspendierung, Schaffung einer teilweise bedingten Strafnachsicht; Verbot der „reformatio in peius“, wenn nur der/die Beschuldigte Einspruch gegen die Disziplinarverfügung erhebt. Die unabhängigen Disziplinarbehörden sollen nur mehr an rechtskräftige Urteile von Gerichten und rechtskräftige Straferkenntnisse von Unabhängigen Verwaltungssenaten gebunden sein.



- Die Projektgruppe hielt die geplante Reform für geeignet, die **Effektivität** der Disziplinarverfahren zu steigern. Damit wird auch der Bekämpfung der Korruption Rechnung getragen
- Höhere Magistratskompetenz und Zurückdrängen von **Bagatellfällen** bedeutet Konzentration der Dienstbehörden auf elementare Verstöße. Die Verbesserungen liegen auch im Interesse der Mitarbeiter/innen.
- Die Novelle befand sich im 1. Halbjahr 2003 im externen **Begutachtungsverfahren**. Inkrafttreten und praktische Auswirkungen werden abzuwarten sein.



- Speziell Führungskräfte müssen sich ihrer Vorbildfunktion in Bezug auf **Korruptionsresistenz** oder -toleranz bewusst werden. Sie sollten sich sogar eine größere Restriktion auferlegen, als sie dies von ihren Mitarbeitern/innen verlangen würden.
- Ohne glaubhaftes Vorbild scheinen viele andere vor allem dienststellenspezifische Präventionsmaßnahmen wenig aussichtsreich.



- Erfolgreiche Korruptionsbekämpfung muss die **Gesellschaft** für sich gewinnen.
- Aber auch in der Verwaltung kann Korruption nur bekämpft werden, wenn es gelingt, mit Rücken- deckung der politischen Ebene glaubwürdige Anstrengungen zu unternehmen.
- Ohne den politischen Willen zur Korruptions- bekämpfung erscheinen andere Maßnahmen auf Dauer aussichtslos.



Eine deutsche Studie aus 1992 wertete 490 Gerichtsakten aus, welche Vorteile aus Korruption erzielt wurden.

### **Ergebnis:**

Vermeidung von Kontrolle (225 Fälle),  
ungerechtfertigte Genehmigungen (55 Fälle),  
Bevorzugung (45 Fälle),  
Abrechnung nicht erbrachter Leistungen (36 Fälle),  
Duldung rechtswidriger Zustände (31 Fälle),  
Leistungen ohne (volles) Äquivalent (30 Fälle),  
Geheimniseinblick (18 Fälle).