

Entwicklung eines Prüfungsleitfadens zur Prüfung von Antikorruptionsmaßnahmen in städtischen Verwaltungen

Master Thesis

zur Erlangung des akademischen Grades

MSc Governance Audit

eingereicht von

Mag. Christian Ecker

MSC GOVERNANCE AUDIT

Veranstalter: Fachhochschule des bfi Wien GmbH

1020 Wien, Wohlmutterstraße 22

Begutachter: Dr. Paul Jauernig

Linz, im März 2013

Ehrenwörtliche Erklärung

Diese Arbeit ist öffentlich zugänglich.

Ich versichere:

1. dass ich die Abschlussarbeit selbstständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient habe,
2. dass ich diese Abschlussarbeit weder im Inland noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit, gleich welcher Prüfung, vorgelegt habe.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized first name and a last name, likely 'Ecker'.

Mag. Christian Ecker

Linz, im März 2013

Meiner Frau Sabine und
meinem Sohn Florian
gewidmet

Abstract

Mit 01.01.2013 wurde in Österreich das Korruptionsstrafrecht verschärft. Bereits zuvor wurden verschiedene Anstrengungen zum Aufbau von Antikorruptionsmaßnahmen in der öffentlichen Verwaltung und/oder deren ausgegliederten Unternehmen unternommen.

Verstärktes Augenmaß sollte zukünftig auf die Einführung von HinweisgeberInnensystemen („Whistleblowing“) gelegt werden, da diese mit rund 50 % die häufigste Erstaufdeckungsmethode von Fraud-Fällen darstellen. Teilweise fehlt noch die normative Verankerung von verpflichtenden und geeigneten internen Kontroll-, Chancen- und Risikomanagementsystemen und Antikorruptionsmaßnahmen in der öffentlichen Verwaltung (speziell auf Gemeindeebene). Auch im Bereich Schulung und Öffentlichkeitsarbeit sind noch weitere Schwerpunkte bei der Korruptionsprävention bzw. -bekämpfung zu setzen.

Der Prüflaufplan zur Prüfung von Antikorruptionsmaßnahmen für städtische Verwaltungen soll einen Beitrag hierzu leisten.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	I
Abbildungsverzeichnis.....	III
Abkürzungsverzeichnis.....	IV
1 Einleitung	1
1.1 Themenstellung und Relevanz.....	2
1.2 Formulierung der Forschungsfragen	4
1.3 Aufbau und methodische Vorgehensweise der Arbeit	4
2 Begriffsbestimmungen	6
2.1 Definitionen häufig verwendeter Begriffe.....	6
2.1.1 Dolose Handlungen - Wirtschaftskriminalität - Fraud	6
2.1.2 Korruption.....	7
2.2 Antikorruptionsmaßnahmen	8
2.3 Fraud-Baum.....	9
2.4 Fraud Triangle.....	10
2.5 Wirtschaftskriminalität in Zahlen.....	11
2.5.1 Die geschädigten Organisationen	11
2.5.2 Die TäterInnen.....	15
3 Grundlagen und Formen der Korruption.....	19
3.1 Korruption im ethischen Sinn.....	19
3.2 Korruption im dienstrechtlichen Sinn	22
3.2.1 Nebenbeschäftigung.....	22
3.2.2 Befangenheit	24
3.2.3 Geschenkkannahme.....	24
3.2.4 Verschwiegenheit	25
3.2.5 Meldepflichten	25
3.2.6 Dienstplichten von Vorgesetzten.....	26
3.3 Korruption im strafrechtlichen Sinn.....	26
3.3.1 Begriff AmtsträgerIn / strafbare Handlungen im Ausland	27
3.3.2 Amtsgewalt / Amtsgeheimnis / Beurkundung / Beglaubigung	27
3.3.3 Bestechlichkeit / Vorteilsannahme	28
3.3.4 Bestechung / Vorteilszuwendung.....	30
3.3.5 Verbotene Intervention	31
3.3.6 Geschenkkannahme und Bestechung von Bediensteten oder Beauftragten.....	31
3.3.7 Sonstige strafbare Handlungen	31

4	Antikorruptionsmaßnahmen bzw. Instrumente der Prävention	34
4.1	Erstaufdeckungsmethoden in Zahlen	35
4.2	Antikorruptionsstrategie und -programme	37
4.3	Chancen- und Risikomanagement (CHARM)	37
4.4	Kodizes / Regelungen / Richtlinien / Standards	39
4.5	HinweisgeberInnensysteme	41
4.6	Personalführung und -entwicklung	43
4.7	Internes Kontrollsystem (IKS).....	45
4.8	Interne Kontrolleinrichtungen.....	47
4.9	Information und Kommunikation.....	49
4.10	Notfallmanagement	50
4.11	Weitere unterstützende Aktivitäten	51
5	Prüfungsansatz bzw. -konzepte	53
5.1	Prüfungstechniken	53
5.2	Antikorruptionsstrategie und -programme	54
5.3	Chancen- und Risikomanagement (CHARM)	55
5.4	Kodizes / Regelungen / Richtlinien / Standards	57
5.5	HinweisgeberInnensysteme	58
5.6	Personalführung und -entwicklung	59
5.7	Internes Kontrollsystem (IKS).....	60
5.7.1	Allgemeines zum IKS.....	60
5.7.2	Analyse von Daten und Berechtigungen mittels IT-Kontrollen.....	61
5.8	Information und Kommunikation.....	62
5.9	Notfallmanagement	63
6	Zusammenfassung und Ausblick	64
	Literaturverzeichnis	VI
	ANHANG 1a – CPI-Übersicht (Teil 1)	XIII
	ANHANG 1b – CPI-Übersicht (Teil 2)	XIV
	ANHANG 2a – Fraud-Baum (deutsche Version)	XV
	ANHANG 2b – Fraud-Baum (englische Version)	XVI
	ANHANG 3 – Risiko-Selbsttest	XVII
	ANHANG 4 – Standards zur Korruptionsprävention in den Ländern (Stand März 2012)	XVIII
	ANHANG 5 – EURORAI-Standardfragebogen	XXIV

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Kommunalnet - Frage der Woche vom 16.03.2012	2
Abb. 2: Fraud Triangle nach Creeseey	10
Abb. 3: Wirtschaftskriminalität nach Kategorien (in Prozent)	12
Abb. 4: Wirtschaftskriminalität nach Kategorien - durchschn. Schadenshöhe	13
Abb. 5: Schadensverteilung nach Organisationsformen (in Prozent)	14
Abb. 6: Durchschnittliche Schadenshöhe nach Organisationsformen	15
Abb. 7: Schadensverteilung nach Position der TäterInnen (in Prozent)	16
Abb. 8: Durchschn. Schadenshöhe nach Position der TäterInnen	17
Abb. 9: Stufenmodell: Ethik – Dienstrecht - Strafrecht	19
Abb. 10: Erstaufdeckungsmethoden von Fraud-Fällen	36
Abb. 11: CPI-Übersicht 2012 (Teil 1)	XIII
Abb. 12: CPI-Übersicht 2012 (Teil 2)	XIV
Abb. 13: Wirtschaftskriminalität in Unternehmen (Fraud-Baum)	XV
Abb. 14: Occupational Fraud and Abuse Classification System	XVI
Abb. 15: Risiko-Selbsttest	XVII

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
ACFE	Association of Certified Fraud Examiners
Art.	Artikel
BAO	Bundesabgabenordnung
BFI	Berufsförderungsinstitut
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMLVS	Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport
BVG MedKF-T	Bundesverfassungsgesetz über die Transparenz von Medienkooperationen sowie von Werbeaufträgen und Förderungen an Medieninhaber eines periodischen Mediums
bzw.	beziehungsweise
CHARM	Chancen- und Risikomanagement
CPI	CPI = Corruption Perceptions Index (Korruptionswahrnehmungsindex)
EDV	elektronische Datenverarbeitung
franz.	französisch
G	Gesetz
gem.	gemäß
GRECO	Groupe d'Etats contre la corruption (Staatengruppe gegen Korruption)
Hrsg.	Herausgeber
i.d.F.	in der Fassung
i.d.g.F.	in der gültigen Fassung
IIA	Institut für Interne Revision
IKS	internes Kontrollsystem
inkl.	inklusive
IT	Informationstechnologie

i.V.m.	in Verbindung mit
KorrStrÄG 2012	Korruptionsstrafrechtsänderungsgesetz 2012
lat.	lateinisch
LEK	Länderexpertenkonferenz
LobbyG	Lobbying- und Interessenvertretungs-Transparenz-Gesetz
lt.	laut
MedKF-TG	Bundesgesetz über die Transparenz von Medienkooperationen sowie von Werbeaufträgen und Förderungen an Medieninhaber eines periodischen Mediums
MSc	Master of Science
Nr.	Nummer
Oö.	Oberösterreich
o.S.	ohne Seitenangabe
o.V.	ohne VerfasserIn
PartFörG	Parteien-Förderungsgesetz 2012
RTTN 2012	Report To The Nations 2012 (Studie)
StGB	Strafgesetzbuch
TDBG 2012	Transparenzdatenbankgesetz 2012
vgl.	vergleiche
VRV	Voranschlags- und Rechnungsabschlussverordnung – Vereinbarung über Form und Gliederung der Voranschläge und Rechnungsabschlüsse der Länder, der Gemeinden und von Gemeindeverbänden
z.B.	zum Beispiel
Zif.	Ziffer

1 Einleitung

Korruption¹ (z.B. Bestechung, Interessenskonflikte, illegale Zuwendung/Abfindung, wirtschaftliche Erpressung²) schädigt den Ruf und das Ansehen der Wirtschaft und noch mehr das der öffentlichen Verwaltung,³ sowohl im Inland, als auch im Ausland.⁴ Dies zeigt auch der Korruptionswahrnehmungsindex (CPI)⁵ vom Dezember 2012 von Transparency International, welcher Österreich zwischenzeitlich nur mehr auf Rang 25 von 176 Ländern sieht.⁶ Damit verschlechterte sich das Ranking (2011: Rang 16) um weitere neun Plätze.⁷ Im Jahr 2005 lag Österreich immerhin noch auf Platz zehn und galt in Sachen Korruption international als Vorzugsschüler.⁸ Jeder Rang ist beim CPI mit einem Wert auf einer Skala von 0 bis 100 hinterlegt, wobei 0 als sehr korrupt („highly corrupt“) und 100 als sehr integer („very clean“) wahrgenommen wird. Mehr als zwei Drittel der im CPI erfassten Staaten haben einen Wert von unter 50⁹ und würden lt. österreichischem Schulnotensystem somit negativ beurteilt werden. Österreich erhielt für das Jahr 2012 einen Wert von 69¹⁰ und würde mit „Befriedigend“ das Klassenziel erreicht haben. Der CPI-Überblick 2012 über alle 176 Länder ist im **Anhang 1 a und 1 b** zu finden.

Bereits die Frage der Woche vom 16. März 2012 „Hat Korruption in Österreich zugenommen?“ auf www.kommunalnet.at hat ein sehr deutliches Ergebnis gezeigt. 91 % der Personen, die diese Frage beantwortet haben, sagten „ja“ und nur 6 % der Personen sagten „nein“.¹¹ Ein ernüchterndes Ergebnis für Österreich (siehe **Abbildung 1**).

¹ corrumpere (lat.): bestechen, verderben, vernichten,

² vgl. Wells/Kopetzky (2012) S. 53

³ vgl. Weninger (2012), S. 20

⁴ vgl. Hofer (2012), o.S., online

⁵ CPI = Corruption Perceptions Index (Korruptionswahrnehmungsindex)

⁶ vgl. Transparency International (2012a), S. 1, online

⁷ vgl. o.V. (DiePresse.com, 05.12.2012), o.S., online

⁸ vgl. Transparency International (2012a), S. 1, online

⁹ vgl. Transparency International (2012b), S. 1, online

¹⁰ vgl. Transparency International. (2012c), S. 4, online

¹¹ vgl. o.V. (Kommunalnet, 2012), o.S., online

Hat Korruption in Österreich zugenommen?



Abb. 1: Kommunalnet - Frage der Woche vom 16.03.2012¹²

1.1 Themenstellung und Relevanz

Dass Österreich im Zusammenhang mit dem Themenbereich Korruption auch international nicht mehr so gut dasteht, ist kein unerwartetes Ergebnis. Es hat bereits in der Vergangenheit diesbezüglich einen Schwerpunkt vor allem in der österreichischen Medienberichterstattung gegeben.

Die österreichische Gesetzgebung hat zwischenzeitlich auf den öffentlichen Druck reagiert und mehrere Gesetze zu einer verbesserten Transparenz und Korruptionsbekämpfung im Jahr 2011 bzw. 2012 beschlossen. In diesem Zusammenhang wird auch auf die österreichischen Evaluierungsberichte (dritte Evaluierungsrunde – Thema I und II) von GRECO vom Dezember 2011 verwiesen. In diesen Evaluierungsberichten sind bereits Empfehlungen an Österreich enthalten.

¹² o.V. (Kommunalnet, 2012), o.S., online

Diese wurden im Wesentlichen – jedoch noch nicht vollständig – vom österreichischen Bundesgesetzgeber in den unten angeführten Gesetzen umgesetzt:^{13/14}

- Bundesverfassungsgesetz über die Transparenz von Medienkooperationen sowie von Werbeaufträgen und Förderungen an Medieninhaber eines periodischen Mediums¹⁵ (01.01.2012)
- Bundesgesetz über die Transparenz von Medienkooperationen sowie von Werbeaufträgen und Förderungen an Medieninhaber eines periodischen Mediums¹⁶ (01.07.2012)
- Dienstrechts-Novelle 2011 – Art. 1 Änderung des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979¹⁷ (01.01.2012)
- Parteiengesetz 2012¹⁸ (01.07.2012)
- Parteien-Förderungsgesetz 2012¹⁹ (01.07.2012)
- Korruptionsstrafrechtsänderungsgesetz 2012²⁰ (01.01.2013)
- Lobbying- und Interessenvertretungs-Transparenz-Gesetz²¹ (01.01.2013)
- Transparenzdatenbankgesetz 2012²² (15.11.2012)

Das oben in Klammer angegebene Datum bezieht sich auf das grundsätzliche Inkrafttretensdatum des betreffenden Gesetzes (Ausnahmen bei einzelnen Paragraphen abgesehen).

Häufig gestellte Fragen, die zur Korruptionsthematik immer wieder auftauchen, sind beispielsweise: „Wie bzw. mit welchen Maßnahmen kann sich die österreichische Gemeindeverwaltung vor Korruption schützen?“, „Wie können öffentliche Kontrolleinrichtungen auf Gemeindeebene (z.B. interne Revisionen, Kontrollämter, Stadtrechnungshöfe) Unregelmäßigkeiten im Zusammenhang mit Korruption

¹³ vgl. GRECO (Eval III, Thema I, 2011), S. 36f, online

¹⁴ vgl. GRECO (Eval III, Thema II, 2011), S. 23f, online

¹⁵ vgl. BVG MedKF-T vom 27.12.2011, 125. Bundesgesetz, Teil I

¹⁶ vgl. MedKF-TG vom 27.12.2011, 125. Bundesgesetz, Teil I

¹⁷ vgl. Dienstrechts-Novelle 2011 vom 28.12.2011, 140. Bundesgesetz, Teil I, Art. 1

¹⁸ vgl. PartG vom 29.06.2012, 56. Bundesgesetz, Teil I

¹⁹ vgl. PartFörG vom 29.06.2012, 57. Bundesgesetz, Teil I

²⁰ vgl. KorrStrÄG 2012 vom 24.07.2012, 61. Bundesgesetz, Teil I

²¹ vgl. LobbyG vom 25.07.2012, 64. Bundesgesetz, Teil I

²² vgl. TDBG 2012 vom 14.11.2012, 99. Bundesgesetz, Teil I

erkennen und welche Empfehlungen können diese Einrichtungen zu Antikorruptionsmaßnahmen abgeben?“.

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit den verschiedenen Formen von Korruption in der öffentlichen Gemeindeverwaltung in Österreich und zeigt auf, welche Maßnahmen helfen, diese aufzudecken bzw. zukünftig weitgehend zu verhindern (österreichischer Rechtsstand per 01.01.2013).

1.2 Formulierung der Forschungsfragen

Im Rahmen dieser Arbeit behandelt der Autor zwei Forschungsfragen.

Frage 1: **Welche (Rahmen-)Bedingungen müssten für funktionierende Antikorruptionsprogramme erfüllt sein?**

Bei dieser Frage werden die einzelnen Maßnahmen und Instrumente dargestellt, die im Zusammenspiel miteinander geeignete Antikorruptionsprogramme ergeben (sollten).

Frage 2: **Wie kann man aus bestehenden Antikorruptionsprogrammen in städtischen Verwaltungen einen Prüfungsansatz für Kontroll-einrichtungen auf Gemeindeebene ableiten?**

Diese Frage beschäftigt sich mit den für die PrüferInnen interessanten Aspekten. Da Antikorruptionsprogramme sehr unterschiedlich aufgebaut sein können, sollte ein möglichst einheitlicher Prüfungsansatz gefunden werden, ohne etwaige Kontroll-lücken entstehen zu lassen.

1.3 Aufbau und methodische Vorgehensweise der Arbeit

Der erste Abschnitt der Arbeit (**Kapitel 2 „Begriffsbestimmungen“**) bildet den theoretischen Grundstock für das grundlegende Verständnis der Materie und beschäftigt sich daher im ersten Teil mit der Definition von dolosen Handlungen,

Fraud, Wirtschaftskriminalität, Korruption. Der zweite Teil dieses Abschnitts behandelt die Bedeutung des Ausdrucks Antikorruptionsmaßnahmen. Im dritten und vierten Teil wird der Fraud-Baum und das Fraud Triangel beschrieben. Anschließend wird noch die Wirtschaftskriminalität in Zahlen dargestellt.

Im nächsten Abschnitt (**Kapitel 3 „Grundlagen und Formen der Korruption“**) wird auf die verschiedenen Arten von Korruption im dienstrechtlichen und strafrechtlichen Sinn eingegangen und jene Maßnahmen kurz beschrieben, die die TäterInnen ergreifen, um diese zu verbergen. Der Vollständigkeit halber spricht dieser Abschnitt auch die ethische Komponente an.

Anschließend werden im folgenden Abschnitt (**Kapitel 4 „Antikorruptionsmaßnahmen bzw. Instrumente der Prävention“**) dargestellt, die helfen sollen, Korruption in jeglicher Form möglichst zu verhindern bzw. frühzeitig aufzuzeigen. Hier wird - wie in der Forschungsfrage 1 dargelegt - insbesondere auf die (Rahmen-)Bedingungen eingegangen, die erfüllt sein müssten, damit man von einem funktionierenden Antikorruptionsprogramm sprechen kann.

Der sechste Abschnitt (**Kapitel 5 „Prüfungsansatz bzw. –konzepte“**) wird sich mit der Beantwortung der zweiten Forschungsfrage beschäftigen. Dabei wird ein Prüfungsansatz für Kontrolleinrichtungen auf Gemeindeebene auf Basis von bestehenden Antikorruptionsprogrammen abgeleitet.

Im letzten Abschnitt (**„Zusammenfassung und Ausblick“**) werden die Resultate dieser Arbeit noch einmal abschließend zusammengefasst und ein Ausblick auf mögliche zukünftige Entwicklungen in der Gemeindeverwaltung gegeben.

2 Begriffsbestimmungen

Einführend werden in diesem Kapitel einige Begriffsbestimmungen näher erläutert bzw. definiert, damit die Grenzen bzw. Gemeinsamkeiten der verwendeten Begrifflichkeiten eindeutig für die LeserInnen nachvollzogen werden können.

2.1 Definitionen häufig verwendeter Begriffe

2.1.1 Dolose Handlungen - Wirtschaftskriminalität - Fraud

Unter **doloser²³ Handlung** versteht man in der Literatur die absichtliche Schädigung von privatwirtschaftlichen bzw. staatlichen Unternehmen, gemeinnützigen Organisationen, öffentlichen Verwaltungen oder sonstigen Dritten.²⁴ Darunter fallen Malversationen²⁵ wie beispielsweise Diebstahl, Betrug, Untreue, Unterschlagung und Veruntreuung im Sinne des Strafrechts.²⁶ Auch die „beabsichtigte Missachtung anzuwendender Rechnungslegungsgrundsätze, die zu einer Fehldarstellung der Vermögens, Finanz- und Ertragslage führen“²⁷ ist unter dolose Handlungen zu subsumieren. Zur erweiterten Begriffsfassung, wie diese ebenfalls in der betriebswirtschaftlichen Literatur zu finden ist, zählt auch die Computerkriminalität und die Korruption. In der Literatur werden für den erweiterten Begriff dolose Handlung häufig synonym auch die Begriffe **Wirtschaftskriminalität** oder **Fraud²⁸** verwendet.²⁹ Die Unterscheidungen sind meist jedoch nur marginal. Wenn der Autor im Rahmen dieser Arbeit von dolosen Handlungen, Wirtschaftskriminalität oder Fraud spricht, so ist immer das Selbe gemeint.

²³ dolos (lat.) – lt. Duden mit der Bedeutung vorsätzlich bzw. arglistig

²⁴ vgl. o.V. (Forum Wirtschaftskriminalität, 2012), o. S., online

²⁵ Malversation (franz.): Unregelmäßigkeit, Misswirtschaft

²⁶ vgl. KFS/PG 1 (2007), S. 29, online

²⁷ KFS/PG 1 (2007), S. 29, online

²⁸ Fraud - vom englischen übernommener Fachbegriff der Revision für unrechtmäßige oder betrügerische Handlungen bzw. Unregelmäßigkeiten

²⁹ vgl. o.V. (Forum Wirtschaftskriminalität, 2012), o. S., online

2.1.2 Korruption

In der Literatur wird der Begriff der Korruption teilweise unterschiedlich verwendet, wobei jedoch hauptsächlich zwei Unterscheidungen getroffen werden können:

- Korruption im engeren Sinn
- Korruption im weiteren Sinn

Unter **Korruption im engeren Sinn** fallen vor allem Bestechung, Interessenskonflikte, illegale Geschenkannahme und wirtschaftliche Erpressung. Die Einteilung des Begriffs Korruption in dieser Form ist im „Occupational Fraud and Abuse Classification System“^{30/31} dem so genannten „Fraud-Baum“ (engl.: fraud-tree) der Association of Certified Fraud Examiners wieder zu finden.³² Diese enge Definition ist als die „klassische“ Bezeichnung von Korruption zu verstehen.

Im Zivilrechtsübereinkommen über Korruption, der Staatengruppe gegen Korruption (GRECO) wird der Begriff Korruption wie folgt definiert: Korruption bezeichnet „das unmittelbare oder mittelbare Fordern, Anbieten, Gewähren, Annehmen oder Inaussichtstellen von Bestechungsgeldern oder eines anderen ungerechtfertigten Vorteils, das die Erfüllung der dem Begünstigten obliegenden Pflichten beeinträchtigt oder dazu führt, dass er sich nicht wie geboten verhält.“³³ Somit fällt auch diese Definition unter Korruption im engeren Sinne.

Transparency International definiert Korruption als „Missbrauch von anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil“³⁴ und weitet damit das Feld auf Vermögensmissbrauch bzw. betrügerische Handlungen aus (**Korruption im weiteren Sinn**). In diesen Fällen kann auch nur eine Täterin bzw. ein Täter kriminelle Handlungen setzen und anvertraute Macht zum eigenen Vorteil nutzen ohne andere Personen in diese Malversationen hineinzuziehen.

³⁰ Sinngemäß übersetzt: „Betriebliches Betrugs- und Missbrauchsklassifikationssystem“ oder auch „Wirtschaftskriminalität in Unternehmen“ gem. Wells/Kopetzky (2012), S. 53

³¹ vgl. Wells/Kopetzky (2012) S. 268

³² vgl. Report To The Nations (2012), S. 7, online

³³ Zivilrechtsübereinkommen über Korruption, Staatengruppe gegen Korruption - GRECO vom 06.1.2006, 155. Bundesgesetz, Teil III

³⁴ Transparency International (2012d), o.S., online

Das Antikorruptionsprojekt der Stadt Wien definiert Korruption wie folgt: „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 vergleichbaren wirtschaftlichen Funktion, der Gesetze oder andere Verhaltensnormen verletzt.“³⁵ Somit ist auch diese Definition als Korruption im weiteren Sinn zu verstehen und dies will die von der Stadt Wien eingesetzte Projektgruppe bewusst so verstanden haben.³⁶

Daher sind der Begriff Korruption im weiteren Sinn und der Begriff Wirtschaftskriminalität annähernd gleichzusetzen, wenngleich in der Literatur manchmal ein Unterschied dahingehend gemacht wird, dass ein Missbrauch einer Vertrauensstellung nicht nur im Bereich der Privatwirtschaft stattfinden kann, sondern auch an anderen Stellen wie in Verwaltung, Justiz oder Politik. In diesem Zusammenhang wird Wirtschaftskriminalität jedoch nur als ein Ausschnitt aus dem Begriffsfeld der Korruption gesehen.³⁷ Da für die vorliegende Arbeit diese Unterscheidung keine unmittelbare Relevanz hat, wird der Begriff Korruption im weiteren Sinn, Wirtschaftskriminalität, Fraud bzw. dolose Handlungen synonym verwendet. Bei der Verwendung des Begriffs Korruption im engeren Sinn wird gesondert hierzu verwiesen.

2.2 Antikorruptionsmaßnahmen

Antikorruptionsmaßnahmen sind jene Instrumente der Prävention bzw. Vorbeugung, die helfen sollen, Korruption aufzudecken bzw. wirksam zu bekämpfen. Darunter fallen eine Vielzahl von Maßnahmen wie beispielsweise Interne Kontrollsysteme bzw. Kontrolleinrichtungen, Schulungen, Verhaltenskodizes oder Whistleblowing-Systeme.³⁸ Gegen die Korruption gibt es kein Allheilmittel, doch können die verschiedenen Antikorruptionsmaßnahmen im Zusammenspiel miteinander präventiv wirken, um gefährdete Verwaltungsbereiche, grundsätzliche Ursachen, augenscheinliche Verdachtsmomente sowie straf- und/oder dienstrechtliche Folgen

³⁵ Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 10

³⁶ vgl. Stadt Wien (Projektbericht, 2004), S. 9, online

³⁷ vgl. o.V. (Forum Wirtschaftskriminalität, 2012), o. S., online

³⁸ vgl. Donner (2011) S. 57

aufzuzeigen.³⁹ Oben genannte und weitere vorbeugende Maßnahmen werden im Kapitel 4 „Antikorruptionsmaßnahmen bzw. Instrumente der Prävention“ ausführlich behandelt.

2.3 Fraud-Baum

In diesem Abschnitt werden überblicksmäßig die verschiedenen Hauptkategorien der Wirtschaftskriminalität anhand des Fraud-Baumes dargestellt (siehe auch grafische Darstellung des Fraud-Baumes in **Anhang 2a** (deutsche Version) **und Anhang 2b** (englische Version). Die englische Version des Fraud-Baumes dient zur besseren Verständlichkeit der aus der englischen Literatur verwendeten Grafiken bzw. Abbildungen.

Die drei Hauptkategorien von Wirtschaftskriminalität:⁴⁰

- **Vermögensmissbrauch** (Asset Misappropriation), darunter fallen beispielsweise Diebstahl, Veruntreuung von Vermögenswerten sowohl von Geld als auch von Anlagevermögen bzw. Lagerbeständen.
- **Korruption im engeren Sinn** (Corruption), um für sich oder andere entgegen den Interessen des Arbeitgebers oder anderer Personen einen wirtschaftlichen Vorteil zu erlangen. Darunter fallen beispielsweise die Bestechung, Interessenskonflikte, die verbotene Geschenkkannahme oder die wirtschaftliche Erpressung.
- **Betrügerische Angaben** (Financial Statement Fraud) innerhalb oder außerhalb des Rechnungswesens, d.h. die Fälschung von Finanzdaten wie beispielsweise Verbindlichkeitsunterbewertungen, Umsatzüberbewertungen, manipulierte Gewinn- und Verlustrechnungen, unrichtige Vermögensbewertungen für die Bilanz.

Eingesetzte Antikorruptionsmaßnahmen haben meist Auswirkungen auf alle Kategorien der Wirtschaftskriminalität. Beispielsweise werden bei einer installierten Telefonhotline (egal ob intern oder auch extern) Fälle eingehen, die entweder dem Vermögensmissbrauch, der Korruption im engeren Sinn oder auch den betrüg-

³⁹ vgl. Kreis Düren (2005), S. 8, online

⁴⁰ vgl. Wells/Kopetzky (2012) S. 52

erischen Angaben zur Finanzgebarung zuzuordnen sind, manchmal sogar übergreifend. Je nachdem welche Instrumente zur Prävention in Kombination miteinander eingesetzt werden, wird es zu Schwerpunktsetzungen in den einzelnen Kategorien kommen, die in einer Antikorruptionsstrategie bereits schriftlich festgelegt sein sollten.

2.4 Fraud Triangle

Das Fraud Triangle, auch doloses Dreieck oder Betrugsdreieck (siehe **Abbildung 2**) genannt, wurde vom amerikanischen Kriminologen und Soziologen Donald R. Creese entwickelt, einem Pionier der Erforschung von Kriminalität.⁴¹



Abb. 2: Fraud Triangle nach Creese⁴²

Dieses Modell wird nach wie vor als Frühwarninstrument in der Praxis angewendet, um das Entstehen von Wirtschaftskriminalität darzustellen.⁴³ Das Fraud Triangle zeigt, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit Personen wirtschaftskriminelle Handlungen begehen:

⁴¹ vgl. o.V. (Wikipedia, 2012), o.S., online

⁴² Bryce/Carles/Fuchshuber/Gilchrist (2012), S. 19, online

⁴³ vgl. o.V. (Wikipedia, 2012a), o.S., online

1. Motivation bzw. Druck (das subjektives Bedürfnis, die Tat durchzuführen)
2. Gelegenheit (die Möglichkeit, die Tat umzusetzen)
3. Rationalisierung (die Rechtfertigung für die Tat vor sich selbst)

Nur wenn dieses Dreieck durchbrochen wird, kann man Wirtschaftskriminalität bekämpfen. In der Literatur finden sich noch weitere Ansätze und Erklärungen zur Entstehung von dolosen Handlungen, sind jedoch nicht so verbreitet.⁴⁴

2.5 Wirtschaftskriminalität in Zahlen

2.5.1 Die geschädigten Organisationen

Um sich ein Bild über das Ausmaß und die Höhe der Wirtschaftskriminalität machen zu können, werden an dieser Stelle einige Grafiken aus dem „Report to the Nations“ (RTTN 2012) der Association of Certified Fraud Examiners dargestellt. Dieser Report basiert auf einer Studie von 1.388 gemeldeten Fraud-Fällen aus annähernd 100 Ländern weltweit im Zeitraum von Jänner 2010 bis Dezember 2011.⁴⁵ Zwar kann diese Studie nicht eins zu eins auf Österreich umgemünzt werden, doch gibt sie zumindest einige grundsätzliche Anhaltspunkte zur behandelten Thematik. Die Verteilung der Schäden durch Wirtschaftskriminalität in der oben genannten Studie (RTTN 2012) sieht wie folgt aus:

Die durchschnittliche Schadenshöhe liegt bei rund \$ 140.000,-- pro Fall, wobei jedoch mehr als ein Fünftel der Fälle einen Schaden von zumindest mehr als einer Million Dollar verursachen.⁴⁶ Die BefragungsteilnehmerInnen der Studie schätzen, dass die typische Unternehmung rund 5 % ihrer Einnahmen pro Jahr durch dolose Handlungen verliert.⁴⁷

Die **Abbildung 3** gibt die Häufigkeit in Prozent der Fraud-Fälle innerhalb der drei Kategorien von Wirtschaftskriminalität in Prozent an (RTTN 2012). Zwar gibt es in den Beobachtungszeiträumen der jeweiligen Studien der Jahre 2008, 2010 und 2012

⁴⁴ vgl. Wells/Kopetzky (2012) S. 5 - 27

⁴⁵ vgl. Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 2 und S. 65, online

⁴⁶ vgl. Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 9, online

⁴⁷ vgl. Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 4, online

einige Verschiebungen, jedoch ist in **Abbildung 3** ersichtlich, dass die Kategorie „Vermögensmissbrauch“ mit rund 87 % die meisten Fälle aufweist. Die Kategorie „Korruption im engeren Sinn“ weist rund ein Drittel der Fälle auf und unter die Kategorie „Betrügerische Angaben“ fallen meist weniger als 10 % der Fälle (Mehrfachnennungen waren möglich).⁴⁸

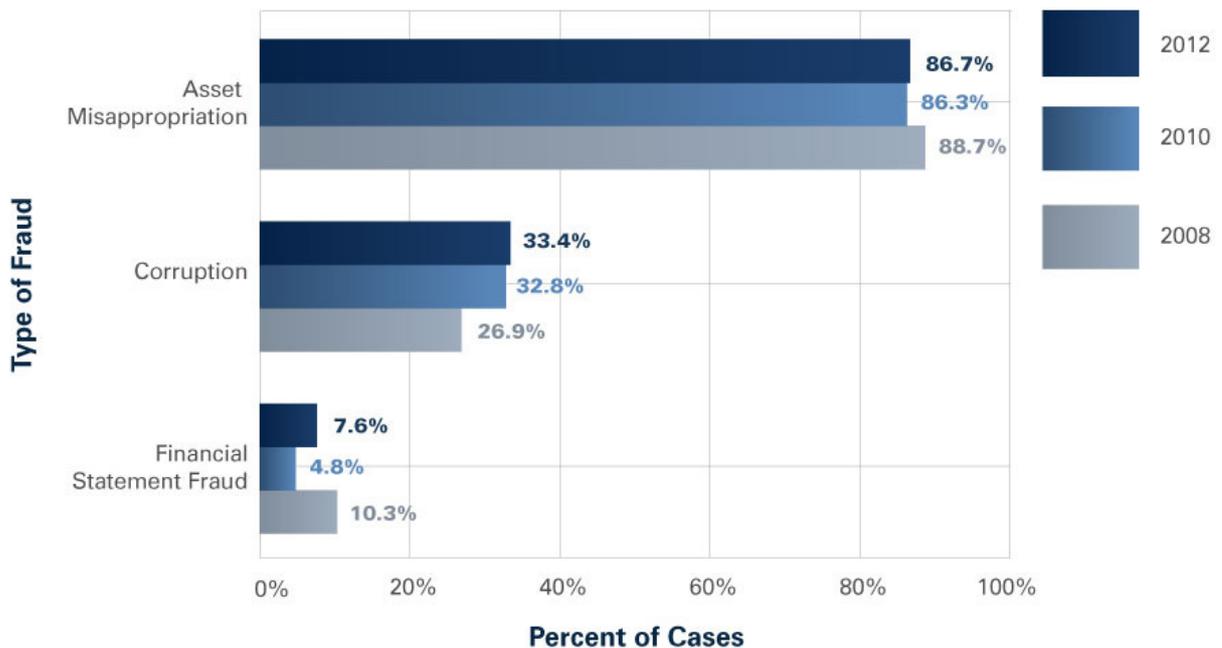


Abb. 3: Wirtschaftskriminalität nach Kategorien (in Prozent)⁴⁹

Betrachtet man lt. Studie (RTTN 2012) hingegen die drei Kategorien gem. Fraud-Baum der Jahre 2008, 2010 und 2012 nach der durchschnittlichen Schadenshöhe (**Abbildung 4**), so ergibt sich ein umgekehrtes Bild. Die Kategorie „Betrügerische Angaben“ weist seit Jahren mit Abstand die höchsten Durchschnittswerte pro Fall auf (zwischen einer Million Dollar im Jahr 2012 und sogar 4,1 Millionen Dollar im Jahr 2010). Die Kategorie „Korruption im engeren Sinn“ hat eine durchschnittliche Schadenshöhe pro Fall von rund \$ 250.000,-- (2010 und 2012) und lag im Beobachtungszeitraum 2008 sogar bei rund \$ 375.000,--. In der Kategorie „Vermögensmissbrauch“ liegt die durchschnittliche Schadenshöhe je Fall zwischen

⁴⁸ vgl. Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 10f, online

⁴⁹ Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 11, online

\$ 120.000,-- (2012) und \$ 150.000,-- (2008). Im Vergleich zur Kategorie „Betrügerische Angaben“ mag die durchschnittliche Schadenshöhe beim Vermögensmissbrauch gering erscheinen, doch sind die Schadensfälle im sechsstelligen Bereich absolut gesehen nicht unbedeutend, da diese Kategorie mit Abstand die meisten Fälle aufweist.⁵⁰



Abb. 4: Wirtschaftskriminalität nach Kategorien – durchschnittliche Schadenshöhe⁵¹

⁵⁰ vgl. Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 10f, online
⁵¹ Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 11, online

Die folgende Grafik (**Abbildung 5**) zeigt die Schadensverteilung nach Organisationsformen in Prozent.

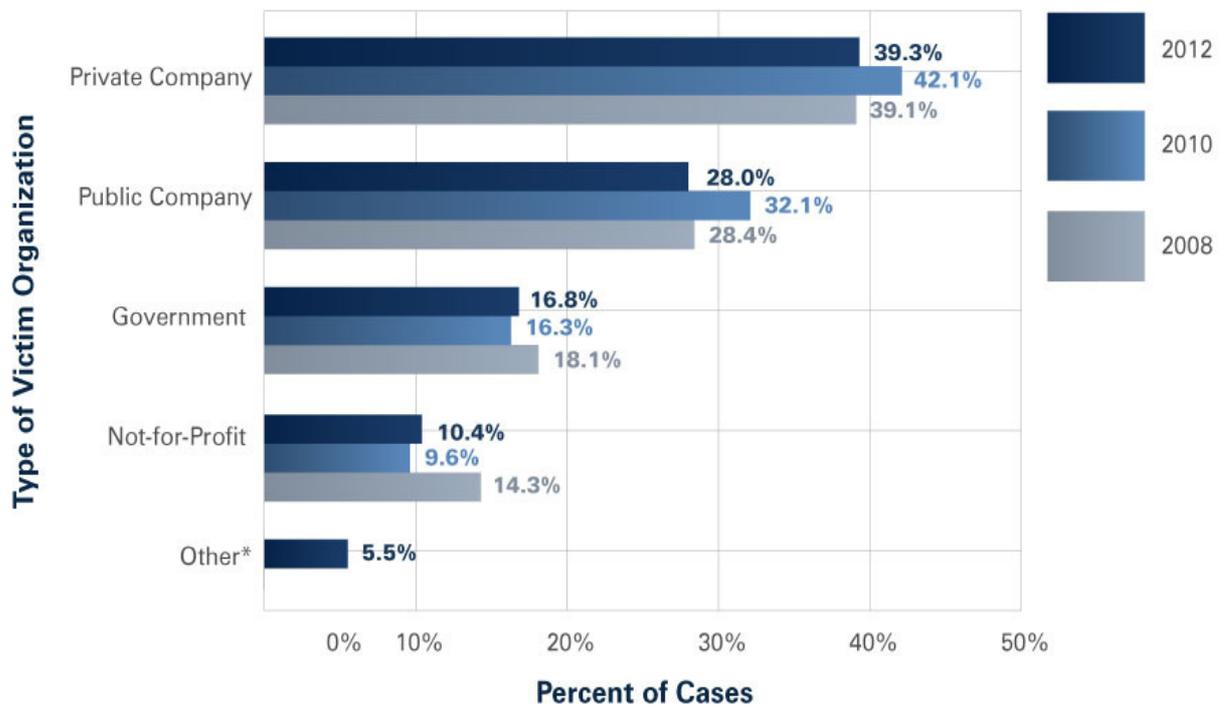


Abb. 5: Schadensverteilung nach Organisationsformen (in Prozent)⁵²

Im Beobachtungszeitraum 2012 lagen die Privatunternehmen mit rund 40 % der Schadensfälle an der Spitze, gefolgt von den Aktiengesellschaften mit annähernd 30 %. Die öffentliche Verwaltung hatte rund 17 % der Schadensfälle zu beklagen. Der Rest entfällt auf gemeinnützige und sonstige Organisationen. Die Entwicklung in **Abbildung 5** zeigt seit 2008 eine relativ konstante Verteilung, doch weist der Autor darauf hin, dass es sich bei dieser Studie immer nur um tatsächlich gemeldete Fälle handelt.⁵³

Die durchschnittliche Schadenshöhe nach Organisationsformen (**Abbildung 6**) lag bei Privatunternehmen am Höchsten mit \$ 200.000,- (2012) und bei Aktiengesellschaften bei \$ 127.000,- (2012). Die gemeinnützigen Organisationen und die öffentliche Verwaltung folgen an dritter und vierter Stelle mit durchschnittlichen

⁵² Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 25, online

⁵³ vgl. Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 25, online

Schadenshöhen von \$ 100.000,-- bzw. \$ 81.000,-- für den Beobachtungszeitraum 2012. An letzter Stelle mit \$ 75.000,-- liegen die sonstigen Organisationen.⁵⁴



Abb. 6: Durchschnittliche Schadenshöhe nach Organisationsformen⁵⁵

2.5.2 Die TäterInnen

Als TäterInnen von dolosen Handlungen kommen alle nur erdenklichen Personen in den jeweiligen Organisationen in Frage. Von Topmanagement bis zur Basis, von Jung bis Alt, Männer wie Frauen, von langjährigen MitarbeiterInnen bis zu Personen, die erst seit kurzem in der Organisation tätig sind.⁵⁶

Im Folgenden werden die Schadensverteilungen nach der Position der TäterInnen in Prozent (**Abbildung 7**) und in absoluten Werten (**Abbildung 8**) dargestellt.

⁵⁴ vgl. Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 25, online

⁵⁵ Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 25, online

⁵⁶ vgl. Wells/Kopetzky (2012) S. 31- 39

Im Beobachtungszeitraum 2012 hatten die MitarbeiterInnen mit 41,6 % den höchsten Anteil an dolosen Handlungen und die durchschnittliche Schadenshöhe belief sich auf rund 60.000,--. Bei den ManagerInnen lag im selben Zeitraum der prozentuelle Anteil bei 37,5 %, doch war hier die Schadenssumme mit rund 182.000,-- bereits mehr als drei Mal höher. Die EigentümerInnen bzw. das Topmanagement waren zwar „nur“ mit 17,6 % an fraudualen Fällen im Beobachtungszeitraum 2012 beteiligt, dafür mit wesentlich höheren Schadenssummen (mehr als das Neunfache (= \$ 573.000,--) einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters).⁵⁷ Diese Gruppe hat die meisten Zugriffsmöglichkeiten bzw. die größten Befugnisse in einer Organisation inne.

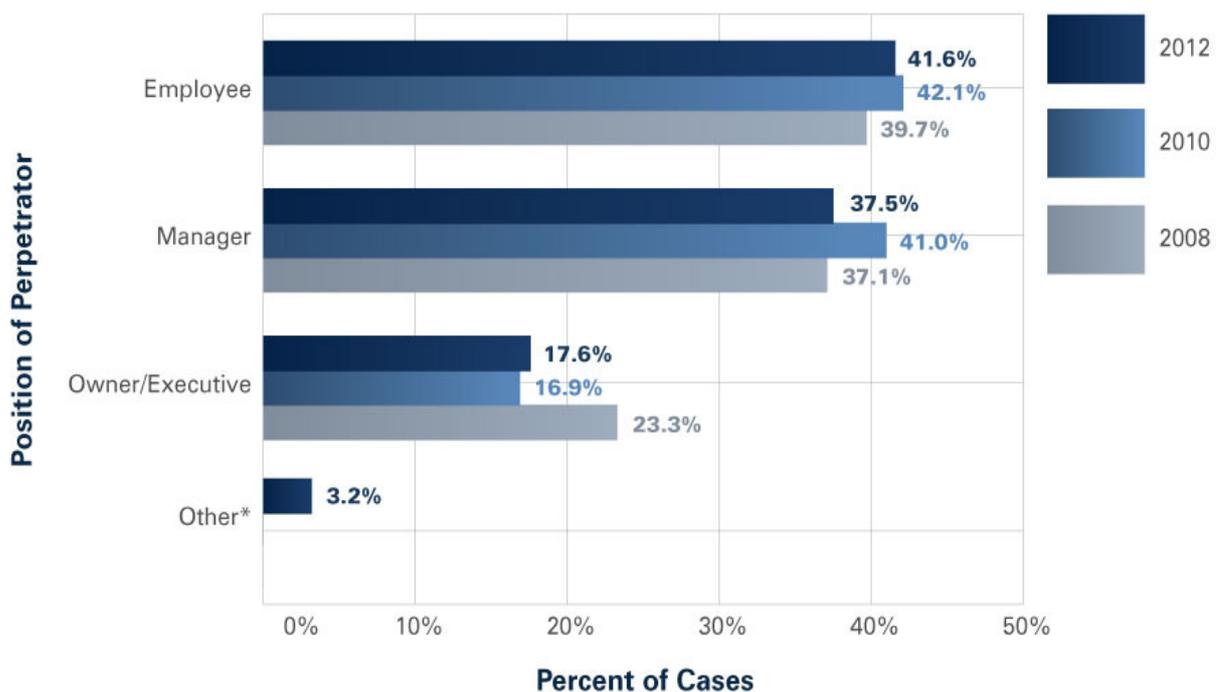


Abb. 7: Schadensverteilung nach Position der TäterInnen (in Prozent)⁵⁸

⁵⁷ vgl. Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 39f, online
⁵⁸ Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 39, online



Abb. 8: Durchschnittliche Schadenshöhe nach Position der TäterInnen ⁵⁹

Differenziert man die TäterInnen nach Geschlecht (RTTN-Studie 2012), so gilt für Europa, dass sie sich zu knapp über 80 % aus Männern und nicht ganz 20 % aus Frauen zusammensetzen. In Nordamerika ist der Anteil der Frauen wesentlich höher und liegt bei fast 50 %.⁶⁰

Lt. einer Studie von PwC Österreich GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg vom Oktober 2011 ist der österreichische Täter männlich, durchschnittlich 46 Jahre alt, seit rund 12 Jahren im Unternehmen. Er hat bereits seit neun Jahren seine Position inne und ist daher auch kein Berufsanfänger mehr, d.h. die berufliche Sozialisation hat in dem betreffenden Unternehmen stattgefunden.⁶¹

Diese letztgenannte Studie berücksichtigt zwar nur Unternehmen, die Ergebnisse bieten für die öffentliche Verwaltung zumindest Anhaltspunkte hinsichtlich der TäterInnenstruktur.

⁵⁹ Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 40, online

⁶⁰ vgl. Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 46, online

⁶¹ vgl. Bussmann/Salvenmoser (2011), S. 48, online

Im Rahmen eines österreichischen Forschungsprojekts des Instituts für Interne Revision (IIA)⁶² im Jahr 2012 wurde auch der Einfluss des Geschlechts bei der Korruption im engeren Sinn untersucht. In diesen Fällen waren je nach Unterkategorie kaum oder überhaupt keine weiblichen Täterinnen zu finden, da Korruption im engeren Sinn überwiegend ein Machtdelikt ist.⁶³

Diese Erkenntnisse können für die jeweiligen Personalabteilungen – auch in den öffentlichen Gemeindeverwaltungen – interessant sein. Nähere Ausführungen hierzu werden weiter unten im Kapitel „Personalführung und –entwicklung“ behandelt.

⁶² Das Institut für Interne Revision (IIA) in Österreich hat Fragebögen von insgesamt 378 Kontrollorganen von Unternehmen ausgewertet.

⁶³ vgl. Pessl (Salzburger Nachrichten, 31.05.2012), DIE SEITE DREI, online

3 Grundlagen und Formen der Korruption

In diesem Kapitel wird - wie bereits eingangs erwähnt - der Begriff der Korruption im weiteren Sinn als Synonym für Wirtschaftskriminalität verstanden.

Um dolose Handlung entsprechend bekämpfen zu können, sollen die Antikorruptionsmaßnahmen in Form eines Stufenmodell konzipiert sein (**Abbildung 9**). In der „Stufe 1“ (Ethik) bilden ethische Komponenten die Basis für das betriebliche Handeln (siehe Unterkapitel 3.1). Darauf aufbauend folgt „Stufe 2“ (Dienstrecht), wo dienstrechtliche Vorschriften die Rahmenbedingungen festlegen (siehe Unterkapitel 3.2). Als dritte und letzte „Stufe 3“ (Strafrecht) regelt der Gesetzgeber die strafrechtlichen Normen (siehe Unterkapitel 3.3).⁶⁴

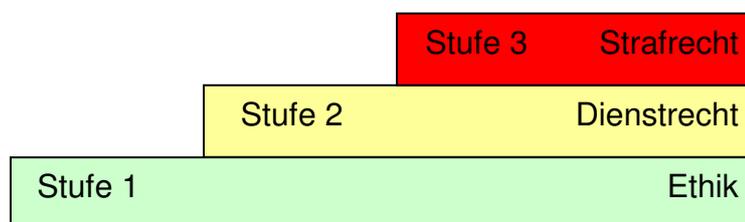


Abb. 9: Stufenmodell: Ethik - Dienstrecht - Strafrecht⁶⁵

Dieses Stufenmodell soll auch zum Schutz der MitarbeiterInnen in der öffentlichen Verwaltung dienen, nach der Devise: Ethik vor Dienstrecht vor Strafrecht.⁶⁶

3.1 Korruption im ethischen Sinn

Der Begriff Ethik kommt aus dem Griechischen und bedeutet so viel wie das „sittliche Verständnis“.⁶⁷

⁶⁴ vgl. Stadt Wien (Projektbericht, 2004), S. 31, online
⁶⁵ Stufenmodell: Ethik – Dienstrecht – Strafrecht (eigene Darstellung)
⁶⁶ vgl. Stadt Wien (Projektbericht, 2004), S. 31, online
⁶⁷ vgl. o.V. (Wikipedia, 2012b), o.S., online

„Ethik ist - philosophisch betrachtet - als Anleitung zum richtigen Handeln zu verstehen. Sie definiert, was gut und schlecht ist und wie man sich im täglichen Handeln zu entscheiden hat.“⁶⁸

Da die österreichische Gemeindeverwaltung aufgrund zahlreicher Strukturreformen teilweise auch privatrechtliche Aufgaben erfüllt und es das Bild der „klassischen Beamten“ nicht mehr gibt, wird aufgrund der zahlreichen Erörterungen über Ethik dieses Thema in der Öffentlichkeit mit wachsendem Interesse (und Besorgnis) verfolgt. Es hat in den letzten Jahren verstärkt ein Wertewandel im öffentlichen Bereich stattgefunden. Es gilt nun, neben der Definition und Festlegung von ethischen Werten, die auch gelernt, verstanden und akzeptiert werden müssen, die richtigen Instrumentarien zu finden und diese je nach Situation bzw. Tätigkeitsbereich möglichst flexibel einzusetzen.⁶⁹

Werte wie Transparenz, Unbestechlichkeit, Uneigennützigkeit, Verschwiegenheit, Unparteilichkeit sind - erweitert um Handlungsanleitungen und Verhaltensregeln für bestimmte alltägliche Situationen - auf die jeweilige(n) Verwaltung(seinheiten) und/oder ihre ausgegliederten Organisation bzw. Unternehmen gemeinsam mit den MitarbeiterInnen auszuarbeiten und festzuschreiben.⁷⁰ Durch diese Selbstverpflichtung bzw. -bindung werden Leitlinien der Unternehmensführung geschaffen.⁷¹ Das betreffende Regelwerk kann als Handbuch für Ethik, als Ethikkodex, als Verhaltenskodex, als Code of Conduct oder auch als Ethikrichtlinien bzw. -standards bezeichnet werden und ist auf jeden Fall auch der breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen bzw. auf geeignete Weise zu kommunizieren.⁷² Damit soll auch Vertrauen der BürgerInnen und KundInnen in die öffentliche Verwaltung wieder gestärkt und ein bewusstes Zeichen für einen positiven Imagewandel gesetzt werden.⁷³

⁶⁸ Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 39

⁶⁹ vgl. Demmke (2005), S. 100 – 104

⁷⁰ vgl. Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 14 und 39

⁷¹ vgl. Donner (2011) S. 65

⁷² vgl. Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 14 und 39

⁷³ vgl. Stadt Göttingen (2002), S. 10, online

Folgende Ethikregeln bzw. Verhaltensregelungen können beispielsweise festgeschrieben und mit entsprechenden Beispielen und Organisationsanweisungen (die hier nicht angeführt werden) untermauert sein:^{74/75}

- Die strikte Einhaltung der folgenden Ethikregeln wurde von allen MitarbeiterInnen der Gemeindeverwaltung, deren ausgegliederten Einheiten bzw. Unternehmen mittels Unterschrift verbindlich zugesagt und gilt als oberstes Gebot.
- Das Verhalten gegenüber KundInnen und die Leistungen an diese werden nach den geltenden Vorschriften stets freundlich und verbindlich erfolgen.
- Die MitarbeiterInnen erledigen ihre Arbeit korrekt und ohne Vorteilsannahme.
- Geschenke egal welcher Art sind unerwünscht. Unser Dank ist die Zufriedenheit und ein Lächeln unserer KundInnen.
- Bestechlichkeit und Befangenheit verdienen weder Kollegialität noch Solidarität und werden streng geahndet.
- Dienstliche Interessen werden streng von den persönlichen Interessen getrennt (auch außerhalb des Dienstes). Dies gilt auch für Nebenbeschäftigungen.
- Pflichterfüllung und KundInnenorientierung sind keine Gegensätze.
- So viel Transparenz wie möglich unter Einhaltung des Amtsgeheimnis, des Datenschutzes und sonstiger Verschwiegenheitspflichten.
- Verstöße gegen diese Ethikregeln setzen das Ansehen der Gemeindeverwaltung und deren ausgegliederten Einheiten bzw. Unternehmen herab und schädigen das Image. Sie werden daher streng geahndet.

Daher sollen die für die eigene Organisation gewählten Ethikgrundsätze bzw. Verhaltensregelungen ein abgestimmter Baustein neben dem Leitbild, der Kontrolle und der Organisation sein. Die Unterstützung und der Rückhalt durch die Politik im Zusammenhang mit dieser Thematik sollte bereits im Vorfeld gewährleistet sein.⁷⁶

In einer erweiterten Form – wie bereits in der Privatwirtschaft bei großen Unternehmen hauptsächlich im Einsatz – kann das Ganze als Compliance-Managementssystem bzw. Compliance-Programm aufgebaut und gelebt werden.⁷⁷

⁷⁴ vgl. Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 22 - 27

⁷⁵ vgl. Stadt Göttingen (2002), S. 10f, online

⁷⁶ vgl. Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 36 und 38

⁷⁷ vgl. Woydt (2005), S. 180

3.2 Korruption im dienstrechtlichen Sinn

Haben die MitarbeiterInnen die „Stufe 1“ der Ethik verlassen, so müssen sie auf dienstrechtlicher Ebene („Stufe 2“) mit den damit verbundenen strengeren Sanktionierungen bzw. weiteren negativen Konsequenzen rechnen.

Unterschiedliche gesetzliche Grundlagen^{78/79} liegen dem Dienstrecht in Österreich sowohl in der Bundes- und Landes-, als auch Gemeindeverwaltung zugrunde. In diesem Abschnitt werden die wesentlichsten in Österreich vorliegenden Regelungen (die im Grunde sehr ähnlich formuliert sind) und deren Hintergründe im Zusammenhang mit korrupten Verhalten - ohne Anspruch auf Vollständigkeit - behandelt.

3.2.1 Nebenbeschäftigung

In den meisten Vorschriften sind Nebenbeschäftigungen und Funktionen in Gesellschaften und Vereinen, abgesehen von ein paar kleinen Ausnahmen⁸⁰, meldepflichtig, in bestimmten Fällen auch genehmigungspflichtig. Es gibt bei zwingenden Gründen auch die Möglichkeit so genannte „unvereinbare“ Nebentätigkeiten zu untersagen. Dabei werden in den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften (z.B. je Bundesland) BeamtInnen und Vertragsbedienstete sinngemäß gleich behandelt.⁸¹

⁷⁸ vgl. o.V. (Dienstrechte der Länder, 2009), S. 1 - 33

⁷⁹ Einige wenige Beispiele (siehe auch www.ris.bka.gv.at): Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 des Bundes i.d.g.F., das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 i.d.g.F., das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 2009 i.d.g.F., das Oö. Landesbeamtenengesetz 1993 i.d.g.F., das Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000 i.d.g.F. in Salzburg, das Gesetz über das Dienstrecht der Landesbediensteten i.d.g.F. in Vorarlberg, das Gesetz über das Dienstrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien (Dienstordnung 1994) i.d.g.F., Burgenländisches Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 i.d.g.F., das Oö. Statutargemeinden-Beamtenengesetz 2002 i.d.g.F., die Vertragsbediensteten-Ordnung 2009 der Stadt Linz i.d.g.F., etc.

⁸⁰ Beispielsweise fallen ehrenamtliche Tätigkeiten bei gemeinnützigen Vereinen darunter. Zu beachten ist, dass auch solche Nebentätigkeiten in bestimmten Fällen Befangenheit auslösen können.

⁸¹ vgl. o.V. (Dienstrechte der Länder, 2009), S. 1 - 33

Die meisten Regelungen in Bezug auf Nebenbeschäftigungen zielen auf folgende Punkte ab:⁸²

- Vermeidung von Interessenskonflikten:
Um Befangenheit, Abhängigkeiten, Parteilichkeit oder die Weitergabe von vertraulichen Informationen zu vermeiden, ist die strikte Trennung zwischen Privatsphäre und Beruf erforderlich.
- Keine negativen Auswirkungen auf den Dienstbetrieb oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen:
Durch die Nebentätigkeit dürfen die dienstlichen Aufgaben, egal in welcher Form, nicht behindert oder beeinflusst werden. Es darf zu keinen Überschneidungen der jeweiligen Arbeitsbereiche kommen, da sonst die Objektivität bzw. Unbefangenheit in Frage gestellt sein könnte.

Schon beim Anschein von kritischen Berührungspunkten (z.B. bei Vertragsüberwachungen, bei Auftragsvergaben oder behördlichen Genehmigungsverfahren), möglichen Interessenskonflikten, Parteilichkeiten bzw. Befangenheiten sollte bereits im vorhinein freiwillig auf die Nebentätigkeit verzichtet werden.^{83/84}

Eine Erstprüfung (meist durch die Leitung der jeweiligen Organisationseinheit) der schriftlichen Nebenbeschäftigungsmeldung sollte nach strengen Maßstäben erfolgen und darüber hinaus bei dienstlichen Veränderungen (z.B. Beförderung, Versetzung, geändertes Aufgabengebiet) neu evaluiert werden.⁸⁵ Darüber hinaus sollten die Meldungen von Nebenbeschäftigungen je nach Größe der Verwaltung entsprechend erfasst und gespeichert und einmal jährlich evaluiert werden.⁸⁶ Diese Maßnahmen sind meist nicht mehr in den gesetzlichen Vorschriften sondern in internen Rundschreiben, Richtlinien aber auch Verhaltensregeln bzw. –kodizes enthalten.

⁸² vgl. Stadt Göttingen (2002), S. 15f, online

⁸³ vgl. Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 23

⁸⁴ vgl. Stadt Wien (Projektbericht, 2004), S. 51, online

⁸⁵ vgl. Bundeskanzleramt (VerANTWORTung, 2012), S. 17, online

⁸⁶ vgl. Stadt Wien (Projektbericht, 2004), S. 52, online

3.2.2 Befangenheit

Befangenheit kann nicht nur in Rahmen von Nebenbeschäftigungen entstehen, sondern alleine schon aus der Tatsache, dass es im Alltag immer wieder zu Überschneidungen und Berührungen zwischen Privat- und Berufsleben kommt. Daher kennt das allgemeine Verwaltungsverfahrensgesetz mehrere Befangenheitsgründe. Befangen ist jemand beispielsweise in Angelegenheiten, wo verwandtschaftliche oder sonstige familiäre Verhältnisse eine Rolle spielen oder in Berufungsverfahren, wo jemand selbst an der Erlassung des Bescheids in unterer Instanz tätig war. Jedenfalls muss man Befangenheit bereits bei Zweifel von sich aus wahrnehmen.⁸⁷

Weiterführende Regelungen sind ebenfalls in Kodizes oder sonstigen Richtlinien oder Rundschreiben enthalten.

3.2.3 Geschenkkannahme

„Kleine Geschenke erhalten die Freundschaft.“⁸⁸ Nicht so in der öffentlichen Verwaltung. Geschenke, Vermögensvorteile oder sonstige Vorteile (z.B. Bargeld, Gutscheine, zinsbegünstigte Darlehen, Reisen) schaden der Unbefangenheit und Objektivität und sind daher strikt abzulehnen, selbst wenn diese für Dritte sind. Es gibt nur sehr wenige Ausnahmefälle, wo es aus dienstrechtlicher Sicht erlaubt ist, etwas anzunehmen (z.B. die Annahme von orts- oder landesüblichen Aufmerksamkeiten von geringem Wert bzw. Ehrengeschenke unter bestimmten Bedingungen). Eine Werthöhe ist in den betreffenden dienstrechtlichen Vorschriften nicht angegeben. In unklaren Fällen wird im Einzelfall zu klären sein, was weiterführende interne Verwaltungsvorschriften (z.B. Rundschreiben, Verfügungen, Richtlinien, Ethikkodizes) zu den dienstrechtlichen Normen vorsehen.⁸⁹

Auf jeden Fall sollte man den „kleinen Aufmerksamkeiten“ immer kritisch gegenüber stehen. Vor allem wenn diese gehäuft vorkommen. Hier kann das so genannte

⁸⁷ vgl. Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 24f

⁸⁸ alte Volksweisheit (Zitat)

⁸⁹ vgl. o.V. (Dienstrechte der Länder, 2009), S. 1 - 33

„Anfüttern“ (gemäß Strafrecht) im Spiel sein. Im Zweifel muss die Annahme verweigert werden und die vorgesetzte Führungskraft informiert werden.⁹⁰

3.2.4 Verschwiegenheit

Grundsätzlich unterliegen Bedienstete in der öffentlichen Verwaltung aufgrund der dienstrechtlichen Vorschriften der Verschwiegenheit, die auch nach der Beendigung ihres Dienstverhältnisses gilt. Ausnahmen hierzu gibt es im Rahmen von gerichtlichen oder behördlichen Verfahren. In diesen Fällen muss jedoch vorher die Dienstbehörde die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter von der Amtsverschwiegenheit entbinden.⁹¹

Unter die Verschwiegenheit fällt auch der Datenschutz. Diesbezügliche Verletzungen können Verwaltungsübertretungen nach sich ziehen.⁹²

Demgegenüber steht die Auskunftspflicht gegenüber der Öffentlichkeit. Nach dem Motto: „So transparent wie möglich – so verschwiegen wie nötig. Im Zweifel ist jedenfalls eine Führungskraft hinzuzuziehen.“⁹³

3.2.5 Meldepflichten

In einigen dienstrechtlichen Vorschriften werden auch bestimmte Meldepflichten verankert. Darunter fallen beispielsweise Vorkommnisse im Zusammenhang mit einem begründeten Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung (z.B. Bestechung), die unverzüglich und in der vorgesehenen Form der Dienstbehörde zu melden sind.⁹⁴

In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass bereits einige wenige gesetzliche Bestimmungen auf Bundes- bzw. Landesebene einen Whistleblower-Schutz (Schutz

⁹⁰ vgl. Bundeskanzleramt (VerANTWORTung, 2012), S. 13, online

⁹¹ vgl. o.V. (Dienstrechte der Länder, 2009), S. 1 - 33

⁹² vgl. Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 20f

⁹³ vgl. Bundeskanzleramt (VerANTWORTung, 2012), S. 19, online

⁹⁴ vgl. o.V. (Dienstrechte der Länder, 2009), S. 1 - 33

vor Benachteiligung) vorsehen. Darunter fallen das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 des Bundes i.d.g.F. (§ 53a)⁹⁵, das Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz i.d.g.F. (§ 58b)⁹⁶, die Dienstordnung 1994 der Beamten der Bundeshauptstadt Wien i.d.g.F. (§ 35a)⁹⁷, die Vertragsbedienstetenordnung 1995 der Gemeinde Wien (§ 4 Abs. 6a)⁹⁸, das Burgenländische Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 i.d.g.F. (§ 67a)⁹⁹. Alle anderen Bundesländer haben bisher noch keine derartige Regelung vorgesehen.

3.2.6 Dienstpflichten von Vorgesetzten

Manche dienstrechtlichen Regelungen beinhalten darüber hinaus Dienstpflichten der Vorgesetzten. In diesen Fällen wird auf die jeweilige Fürsorge- bzw. Meldepflichten (siehe oben) aber auch auf die Aufsichtspflichten abgestellt, um präventiv gegen Korruption bzw. Missstände in der öffentlichen Verwaltung zu wirken.¹⁰⁰

3.3 Korruption im strafrechtlichen Sinn

Haben die MitarbeiterInnen auch die „Stufe 2“ der dienstrechtlichen Ebene verlassen, so folgt als letzte Ebene die „Stufe 3“, das Strafrecht. Mit dem Korruptionsstrafrechtsänderungsgesetz 2012¹⁰¹ wurde in Österreich das Strafrecht ab 01.01.2013 in einigen Punkten wesentlich verschärft bzw. erweitert (auch in Hinblick auf die Strafhöhen).

⁹⁵ vgl. Dienstrechts-Novelle 2011 vom 28.12.2011, 140. Bundesgesetz, Teil I, Art. 1, S. 4

⁹⁶ vgl. Dienstrechts-Novelle 2011 vom 28.12.2011, 140. Bundesgesetz, Teil I, Art. 4, S. 58

⁹⁷ vgl. 32. Novelle zur Dienstordnung 1994 vom 31.12.2012, 88. Landesgesetz für Wien, Art. I, S. 594

⁹⁸ vgl. 38. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 vom 31.12.2012, 88. Landesgesetz für Wien, Art. II, S.596

⁹⁹ vgl. 14. Novelle zum Burgenländischen Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 vom 29.03.2012, 39. Landesgesetz, S. 112

¹⁰⁰ vgl. o.V. (Dienstrechte der Länder, 2009), S. 3, 12f, 16, 18 und 25

¹⁰¹ vgl. KorrStrÄG 2012 vom 24.07.2012, 61. Bundesgesetz, Teil I

3.3.1 Begriff AmtsträgerIn / strafbare Handlungen im Ausland

Eine der Erweiterungen im Strafrecht betreffen den Begriff der Amtsträgerin bzw. des Amtsträgers (§ 74 StGB), was in weiterer Folge einen direkten Zusammenhang mit den „strafbaren Verletzungen der Amtspflicht, Korruption und verwandt strafbare Handlungen“¹⁰² hat (siehe auch StGB, 22. Abschnitt).

Ab 01.01.2013 fallen Abgeordnete des Bundes, der Länder und der Gemeinden inkl. Bezirksvertretungen nun uneingeschränkt unter den Begriff AmtsträgerIn, d.h. sie sind auch bei pflichtgemäßer Vornahme bzw. Unterlassung ihrer Amtsgeschäfte strafbar, wenn sie für sich oder jemand Dritten einen ungebührlichen Vorteil annehmen oder Vorteil fordern.¹⁰³ In weiterer Folge trifft die Ausweitung des Begriffs nun auch auf alle MitarbeiterInnen und Organe von öffentlichen Unternehmen zu, an der eine Gebietskörperschaft mehrheitlich beteiligt ist bzw. die von einer Gebietskörperschaft beherrscht wird.¹⁰⁴ Das bedeutet, dass auch MitarbeiterInnen von öffentlichen Versorgungs- und Verkehrsunternehmen wegen aktiver und passiver Bestechung (§§ 304 bis 308 StGB) strafbar sind und nicht wie vor dem 01.01.2013 nur die Geschäftsführungs- und Aufsichtsorgane.¹⁰⁵

Zusätzlich wurden strafbare Handlungen im Ausland (§ 64 StGB) mit ausländischen Amtsträgern erweitert, d.h. wenn die (versuchte) Bestechung im Ausland vollzogen wird und der/die TäterIn die österreichische Staatsbürgerschaft hat, ist eine Bestrafung durch österreichische Gerichte vorgesehen.¹⁰⁶

3.3.2 Amtsgewalt / Amtsheimnis / Beurkundung / Beglaubigung

Beim Missbrauch der Amtsgewalt (§ 302 StGB), bei der Verletzung des Amtsheimnisses (§ 310 StGB) und bei der falschen Beurkundung und Beglaubigung im Amt (§ 311 StGB) wird konkret der Begriff der (ehemaligen)¹⁰⁷

¹⁰² österreichisches Strafgesetzbuch (Fassung Jänner 2013)

¹⁰³ vgl. Jauernig (2012a), S. 2, online

¹⁰⁴ vgl. Barbist/Uitz (DiePresse.com, 29.12.2012), o.S., online

¹⁰⁵ vgl. Jauernig (2012a), S. 2, online

¹⁰⁶ vgl. Barbist/Uitz (DiePresse.com, 29.12.2012), o.S., online

¹⁰⁷ Ist im Zusammenhang mit der Verletzung des Amtsheimnisses zu sehen (z.B. ehemalige MitarbeiterInnen, die gekündigt wurden oder bereits in Pension sind).

BeamtInnen im Sinne des Strafrechts verwendet.¹⁰⁸ Der dienstrechtliche Begriff der Beamtin bzw. des Beamten unterscheidet sich von der strafrechtlichen Bedeutung.¹⁰⁹ Daher können auch Vertragsbedienstete oder sonstige Personen (z.B. Sachverständige) BeamtInnen im Sinne des Strafrechts sein, wenn sie hoheitliche Aufgaben nach § 74 StGB erfüllen. Mitglieder eines Gesetzgebungsorgans, Organe und sonstige MitarbeiterInnen selbstständiger Wirtschaftskörper sind aber keine BeamtInnen im Sinne des Strafrechts und BeamtInnen, die im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung tätig sind, können nicht TäterInnen eines Amtsmissbrauchs sein.¹¹⁰ In den angeführten Normen (§§ 302, 310 und 311) kommt der unter Punkt 3.3.1 angeführte vom Personenkreis umfassendere AmtsträgerInnenbegriff nach § 74 StGB nicht zur Geltung.¹¹¹

3.3.3 Bestechlichkeit / Vorteilsannahme¹¹²

Bestechlichkeit (§ 304 StGB), Vorteilsannahme (§ 305 StGB) und Vorteilsannahme zur Beeinflussung (§ 306 StGB) hängen eng miteinander zusammen und zielen darauf ab, dass AmtsträgerInnen oder SchiedsrichterInnen für sich oder eine dritte Person im Zusammenhang mit einem Amtsgeschäft einen Vorteil fordern oder einen ungebührlichen Vorteil annehmen oder sich versprechen lassen. Die Unterschiede stellen sich wie folgt dar:

- Bestechlichkeit → pflichtwidrige Vornahme oder Unterlassung¹¹³
- Vorteilsannahme → pflichtgemäße Vornahme oder Unterlassung
- Vorteilsannahme zur Beeinflussung → Vorsatz, sich in seiner/ihrer Tätigkeit beeinflussen zu lassen

Bei pflichtgemäßer Vornahme oder Unterlassung eines Amtsgeschäftes (Vorteilsannahme gem. § 305 StGB) gibt es noch drei Ausnahmen im

¹⁰⁸ österreichisches Strafgesetzbuch (Fassung Jänner 2013)

¹⁰⁹ vgl. Marek/Jerabek (2012), S. 6

¹¹⁰ vgl. Marek/Jerabek (2012), S. 10f

¹¹¹ österreichisches Strafgesetzbuch (Fassung Jänner 2013)

¹¹² österreichisches Strafgesetzbuch (Fassung Jänner 2013)

¹¹³ Bestechlichkeit gilt auch für von einem Gericht oder einer anderen Behörde für ein bestimmtes Verfahren bestellte Sachverständige für die Erstattung eines unrichtigen Befundes oder Gutachtens.

Zusammenhang mit der Annahme bzw. dem sich versprechen lassen (kein Fordern!) von ungebührlichen Vorteilen (dies gilt sinngemäß auch bei der Vorteilsannahme zur Beeinflussung gem. § 306 StGB). Keine ungebührlichen Vorteile gem. § 305 Abs. 4 sind:

- Vorteile, deren Annahme gesetzlich erlaubt ist oder die im Rahmen von Veranstaltungen gewährt werden, an deren Teilnahme ein amtlich oder sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht
- Vorteile für gemeinnützige Zwecke, auf deren Verwendung die AmtsträgerInnen oder SchiedsrichterInnen keinen bestimmenden Einfluss ausüben
- Orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten geringen Werts (außer bei gewerbsmäßiger Annahme) in Ermangelung von Erlaubnisnormen

Wie bereits in den Ausführungen zu den dienstrechtlichen Vorschriften angemerkt wurde, ist dieser Geringfügigkeitsnorm mit allergrößter Vorsicht zu begegnen, da eventuell die gezielte „Anfütterung“ dahinter stehen kann.¹¹⁴ Die Ausnahmeregelung der Geringfügigkeit gilt jedoch nicht bei Geldleistungen. Die Rechtsprechung des VwGH (96/09/0053 vom 29.10.1997) sieht die Annahme von Geldleistungen – gleich wie gering der Betrag ist (z.B. Trinkgelder für einzelne Personen¹¹⁵) – nicht als eine orts- oder landesübliche Aufmerksamkeit an. Unter vernachlässigbare Kleinigkeiten im Sinne der Höflichkeit und guten Tones sind beispielsweise eine Tasse Kaffee, ein Stück Torte, ein kleines Blumengeschenk, Kalender und Kugelschreiber geringen Werts zu verstehen.¹¹⁶ Nach Ansicht des Justizausschusses liegt eine Sache geringen Werts bei rund € 100,-- (außer bei gewerbsmäßiger Annahme), wobei hinsichtlich des neuen Korruptionsstrafrechts per 01.01.2013 eine einzelfallbezogene Betrachtungsweise unter Berücksichtigung aller relevanten Umstände für sinnvoller erachtet wird und keine ziffernmäßige Grenze gewählt werden soll.¹¹⁷

¹¹⁴ vgl. Jauernig (2012a), S. 6, online

¹¹⁵ In der Literatur (umstritten, jedoch praxisbezogen) werden manchmal Kaffeekassen, die als sogenannte Gemeinschaftskassen (dezent) geführt werden, als eine für die Einrichtung gedachte Zuwendung interpretiert und sind daher strafrechtlich gerade noch tolerierbar (Achtung: Kein Fordern!). Größere Geldbeträge werden auch bei Gemeinschaftskassen hinsichtlich ihres Wertes ebenfalls nicht mehr als orts- oder landesüblich gesehen.

vgl. Bundesministerium für Justiz (Korruptionsstrafrecht neu, 2013), S. 66f

¹¹⁶ vgl. Marek/Jerabek (2012), S. 73

¹¹⁷ vgl. Höcher/Komenda (2012), S. 689f

Die Teilnahmen an Veranstaltungen, an denen ein amtlich oder sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht, sind ebenfalls differenziert zu betrachten. Ihnen ist mit Behutsamkeit zu begegnen. Vor allem wenn Zusatzleistungen angeboten werden, die eine persönliche Begünstigung im Sinne der Ungebührlichkeit darstellen (z.B. Angebote „günstiger“ privater Aufenthaltsverlängerung für sich oder auch nahe stehender Personen). Sinngemäß gilt dies auch für Vorteile für gemeinnützige Zwecke nach § 35 BAO, auf deren Verwendung die AmtsträgerInnen oder SchiedsrichterInnen keinen bestimmenden Einfluss ausüben. Es wird nochmals betont, dass das Fordern von Vorteilen nach §§ 304 bis 306 StGB für die genannte Personengruppe nie erlaubt und daher strafbar ist.¹¹⁸

3.3.4 Bestechung / Vorteilszuwendung¹¹⁹

Bestechung (§ 307 StGB), Vorteilszuwendung (§ 307a StGB) und Vorteilszuwendung zur Beeinflussung (§ 307b StGB) hängen ebenfalls eng miteinander zusammen und zielen darauf ab, dass AmtsträgerInnen oder SchiedsrichterInnen ihnen oder einer dritten Person im Zusammenhang mit einem Amtsgeschäft einen Vorteil bzw. ungebührlichen Vorteil anbietet, verspricht oder gewährt. Die Unterschiede stellen sich wie folgt dar:

- Bestechung → pflichtwidrige Vornahme oder Unterlassung¹²⁰
- Vorteilszuwendung → pflichtgemäße Vornahme oder Unterlassung
- Vorteilszuwendung zur Beeinflussung → Vorsatz, ihn/sie in seiner/ihrer Tätigkeit zu beeinflussen

In den Fällen der §§ 307a und 307b StGB ist wieder die mit Vorsicht zu genießende Geringfügigkeitsgrenze gegeben, wenn es sich um keine ungebührlichen Vorteile nach § 305 Abs. 4 StGB handelt (siehe Ausführungen oben).

¹¹⁸ vgl. Marek/Jerabek (2012), S. 71 - 73

¹¹⁹ österreichisches Strafgesetzbuch (Fassung Jänner 2013)

¹²⁰ Bestechung gilt auch für von einem Gericht oder einer anderen Behörde für ein bestimmtes Verfahren bestellte Sachverständige für die Erstattung eines unrichtigen Befundes oder Gutachtens.

3.3.5 Verbotene Intervention¹²¹

Die verbotene Intervention (§ 308 StGB) schließt nun die restlichen Lücken im Zusammenhang mit einem ungebührlichen Einfluss auf die Entscheidungsfindung von AmtsträgerInnen (Vorteilsannahme bzw. Vorteilszuwendung zur indirekten Beeinflussung). Im Gesetz wird eine Einflussnahme auf die Entscheidungsfindung von AmtsträgerInnen oder SchiedsrichterInnen als ungebührlich erachtet, wenn sie auf die pflichtwidrige Vornahme oder Unterlassung eines Amtsgeschäfts abzielt oder mit dem Anbieten, Gewähren oder Versprechen eines ungebührlichen Vorteils (nach § 305 Abs. 4 StGB) für die AmtsträgerInnen oder für sie an eine dritte Person verbunden ist.

3.3.6 Geschenkkannahme und Bestechung von Bediensteten oder Beauftragten¹²²

Das Strafgesetzbuch (§ 309) sieht Bestimmungen im Zusammenhang mit der Geschenkkannahme bzw. Bestechung vor, wenn Bedienstete oder Beauftragte eines Unternehmens im geschäftlichen Verkehr eine pflichtwidrige Vornahme oder Unterlassung einer Rechtshandlung begehen.

3.3.7 Sonstige strafbare Handlungen

Die bisher angeführten Strafbestimmungen unter Punkt 3.3. sind der Kategorie Korruption im engeren Sinn (gem. Fraud-Baum) zuzuordnen. Die folgenden Ausführungen zum Strafrecht unter Punkt 3.3.7 beziehen sich auf die Kategorien Vermögensmissbrauch und betrügerische Angaben (gem. Fraud-Baum). Sie werden der Vollständigkeit halber angeführt, da diese Strafdelikte in der öffentlichen Verwaltung leider auch vorkommen und mit den Antikorruptionsmaßnahmen bzw. Instrumenten der Prävention ebenfalls bekämpfbar bzw. aufdeckbar sind.

¹²¹ österreichisches Strafgesetzbuch (Fassung Jänner 2013)

¹²² Österreichisches Strafgesetzbuch (Fassung Jänner 2013)

Das österreichische Strafrecht kennt folgende strafbare Handlungen unter Ausnützung einer Amtsstellung (§ 313 StGB), die ebenfalls unter Wirtschaftskriminalität bzw. Korruption im weiteren Sinn zu subsumieren sind:

- „Veruntreuung (§ 133 StGB)
- Erpressung (§ 144 StGB)
- Betrug (§ 146 StGB)
- Betrügerischer Datenverarbeitungsmissbrauch (§ 148a StGB)
- Untreue (§ 153 StGB)
- Geschenkannahme durch Machthaber (§ 153a StGB)
- Förderungsmissbrauch (§ 153b StGB)
- Wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Vergabeverfahren (§ 168b StGB)
- Urkundenfälschung (§ 223 StGB)¹²³

Ergänzend werden noch all jene Straftatbestände gem. österreichischem Strafgesetzbuch angeführt, die mit Wirtschaftskriminalität in der öffentlichen Verwaltung zu tun haben können und die zu den Kategorien Vermögensmissbrauch und betrügerische Angaben (gem. Fraud-Baum) gehören.

- Widerrechtlicher Zugriff auf ein Computersystem (§ 118a StGB)
- Verletzung des Telekommunikationsgeheimnisses (§ 119 StGB)
- Missbräuchliches Abfangen von Daten (§ 119a StGB)
- Datenbeschädigung (§ 126a StGB)
- Störung der Funktionsfähigkeit eines Computersystems (§ 126b StGB)
- Missbrauch von Computerprogrammen oder Zugangsdaten (§ 126c StGB)
- Diebstahl (§ 127 StGB)
- Schwere Diebstahl (§ 128 StGB)
- Schwere Diebstahl durch Einbruch oder mit Waffen (§ 129 StGB)
- Schwere Betrug (§ 147 StGB)
- Datenfälschung (§ 225a StGB)
- Fälschung unbarer Zahlungsmittel (§ 241a StGB)

¹²³ Jauernig (2012a), S. 5, online

Welche Maßnahmen und Instrumente der Korruptionsprävention von der öffentlichen Verwaltung gesetzt bzw. entwickelt werden müssen, um die unterschiedlichen Formen der Korruption im weiteren Sinn, wie sie in diesem Abschnitt „Grundlagen und Formen der Korruption“ dargestellt wurden, bekämpfen zu können, werden im Kapitel 4 „Antikorruptionsmaßnahmen bzw. Instrumente der Prävention“ beschrieben.

4 Antikorruptionsmaßnahmen bzw. Instrumente der Prävention

„Korruptionsprävention beginnt damit, dass man über seine eigene Gefährdung offen mit anderen spricht.“¹²⁴ Das ist jedoch nur der Beginn einer Reihe von zahlreichen Antikorruptionsmaßnahmen, wie dies bereits im Unterkapitel 2.2 kurz angesprochen wurde. Um eine Anti-Korruptionspolitik erfolgreich und glaubhaft umzusetzen, bedarf es einem Zusammenspiel mehrerer aufeinander abgestimmter Präventionsinstrumente, die in einer Antikorruptionsstrategie festgeschrieben sind.¹²⁵ Nur dann kann man Wirtschaftskriminalität und somit Korruption in der weit ausgelegten Bedeutung sinnvoll entgegentreten und diese erfolgreich bekämpfen, zumindest jedoch reduzieren, wenn auch nicht gänzlich verhindern.

Ergänzend sei vermerkt, dass diese Maßnahmen auf den spezifischen Verwaltungsbereich (z.B. Bau-, Sozial- oder Kulturverwaltung) zugeschnitten und an die spezifischen Gegebenheiten der jeweiligen Aufbau- bzw. Ablauforganisation in der Verwaltung angepasst werden müssen. Auf einen auf die Organisation abgestimmten Mix an Einzelaktivitäten kommt es letztendlich an.¹²⁶

Die eingesetzten Präventionsinstrumente dienen zum einen der Arbeitskontrolle im Rahmen der Fürsorge- und Aufsichtspflicht der Führungskräfte im Sinne eines funktionierenden Internen Kontrollsystems und Chancen- und Risikomanagements. Zum anderen aber schützen Sie die MitarbeiterInnen vor Malversationen bzw. Beeinflussung durch Dritte (z.B. LieferantInnen bzw. FörderwerberInnen).

Daher ist es wichtig, das richtige Maß im Verhältnis zwischen Vertrauenskultur und Kontrolle zu finden.¹²⁷

„So wie im Ernstfall folgerichtig Maßnahmen gegen korrupte Beschäftigte ergriffen werden, sind mit gleicher Konsequenz bei unbegründetem Verdacht bzw. bei

¹²⁴ Kreis Düren (2005), S. 29, online

¹²⁵ vgl. Bussmann/Salvenmoser (2011), S. 23, online

¹²⁶ vgl. Stadt Göttingen (2002), S. 8, online

¹²⁷ vgl. Jauernig (2012b), S. 100

erwiesener Unschuld die betroffenen Bediensteten vor ungerechtfertigten Vorwürfen und vor persönlichen Schwierigkeiten zu schützen.“¹²⁸

Im folgenden Kapitel werden die wichtigsten Aufdeckungsmethoden kurz dargestellt und jene Antikorruptionsmaßnahmen bzw. Instrumente der Prävention näher beleuchtet, die man daraus unmittelbar oder auch nur mittelbar ableiten bzw. entwickeln kann.

4.1 Erstaufdeckungsmethoden in Zahlen

Die **Abbildung 10** zeigt die Erstaufdeckungsmethoden von Fraud-Fällen sortiert nach Häufigkeit für die Beobachtungszeiträume 2010 und 2012 (RTTN-Studie 2012). Die erfolgreichste Methode, dolose Handlungen aufzudecken, ist jene mittels Hinweisen (in welcher Form auch immer) mit 42,3 % (2012). An zweiter und dritter Stelle stehen Managementmaßnahmen in Form von internen Kontrollsystemen und Reports mit bereits weit abgeschlagenen 14,6 % (2012) und interne Kontrolleinrichtungen mit 14,4 % (2012). „InspektorIn Zufall“ bringt es mit 7,0 % (2012) immerhin noch auf Platz vier, während Wirtschaftsprüfungen mit nur 3,3 % (2012) nur den siebten von insgesamt 12 Plätzen schafft. Derzeit werden mit IT-Kontrollen nur 1,1 % (2012) der Fälle aufgedeckt (entspricht Platz 11), obwohl bereits fast alle Daten elektronisch erfasst und verarbeitet werden. Die Werte für den Beobachtungszeitraum 2010 sind ähnlich und ebenfalls der **Abbildung 10** zu entnehmen.¹²⁹

Drei interessante Details im Zusammenhang mit der Erstaufdeckungsmethode mittels „Hinweis“ sind in der RTTN-Studie 2012 noch festzustellen.

Erstens, obwohl die Methode „Hinweis“ die Häufigste ist, wird sie noch nicht von allen befragten Organisationen dieser Studie genutzt.¹³⁰ Bei jenen Organisationen mit systematisiertem HinweisgeberInnensystem („Hotlines“ egal in welcher Form) lag die Erstaufdeckung dieser Methode sogar bei 50,9 % aller Fälle, hingegen bei jenen

¹²⁸ Stadt Göttingen (2002), S. 9, online

¹²⁹ vgl. Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 14, online

¹³⁰ vgl. Wells/Kopetzky (2012) S. 50

Organisationen, die noch keine „Hotline“ hatten, bei lediglich 34,6 % für den Beobachtungszeitraum 2012.¹³¹

Zweitens, betrachtet man die Erstaufdeckungsfälle nach den drei Kategorien der Wirtschaftskriminalität gem. Fraud-Baum (siehe auch **Anhang 2a** bzw. **2b**), so wird aus der RTTN-Studie 2012 ersichtlich, dass zwar bei allen Kategorien die HinweisgeberInnensysteme an erster Stelle liegen (der Durchschnitt liegt gem. **Abbildung 10** bei 43,3 % für 2012), jedoch mit unterschiedlichen Häufigkeiten. Auffällig ist dabei, dass die Kategorie „Korruption im engeren Sinn“ beachtliche 54,1 % erreicht. Daher liegen die Kategorie „Vermögensmissbrauch“ bei 42,1 % und die „Betrügerischen Angaben“ bei 41,9 % und damit knapp unter dem Durchschnitt.¹³²

Drittens stellt die RTTN-Studie 2012 fest, dass rund 50 % der HinweisgeberInnen aus dem Bereich der eigenen MitarbeiterInnen kommen.¹³³ Weitere Ausführungen hierzu sind im Unterkapitel (4.5) zu finden.

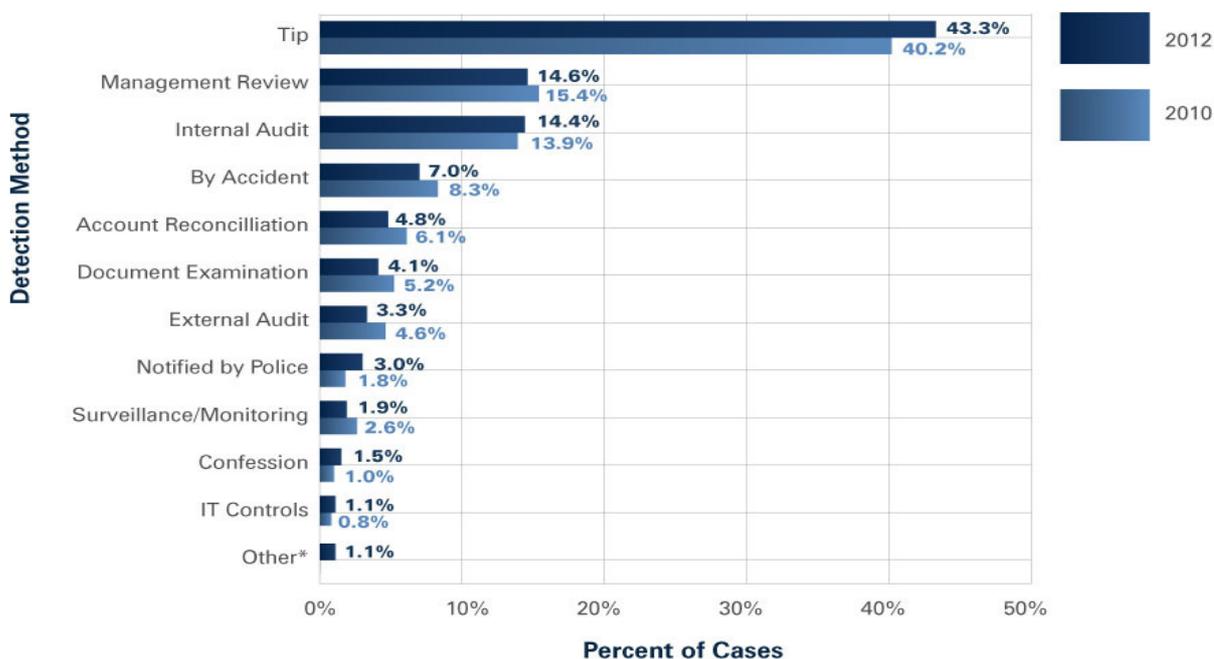


Abb. 10: Erstaufdeckungsmethoden von Fraud-Fällen¹³⁴

¹³¹ vgl. Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 16f, online

¹³² vgl. Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 18f, online

¹³³ vgl. Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 16, online

¹³⁴ Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 14, online

4.2 Antikorruptionsstrategie und -programme

Welche Antikorruptionspolitik bzw. Maßnahmen und Instrumente zur Prävention in einer Organisation eingesetzt werden sollen und welche Ziele man erreichen möchte, ist auf Basis von Korruptionsrisikoanalysen der jeweiligen Organisationseinheiten bzw. Aufgabenbereiche mit der entsprechenden Gewichtung und Priorisierung festzulegen und zu verschriftlichen. Damit wird die Verbindlichkeit in der gesamten Verwaltung erhöht und die Steuerung, Umsetzung, Abstimmung und Kontrolle im Sinne einer einheitlichen Vorgehensweise ermöglicht.¹³⁵

Dabei kann sich die Verwaltungsspitze für die Erstellung dieser Strategie etwaiger interner bzw. externer ExpertInnen bzw. -gruppen bedienen. Wichtig ist, egal welche Instrumente bzw. Maßnahmen gewählt werden, dass die Führungskräfte aller Verwaltungsebenen inkl. ausgegliederter Unternehmen und sonstiger Einrichtungen glaubhaft hinter diesem Thema stehen und dies auch in vielfältiger Weise kommunizieren (siehe auch Unterkapitel 4.9).

Um einen systemischen Ansatz in der Antikorruptionsstrategie zu erhalten, ist es in der öffentlichen Verwaltung erforderlich, folgende Bereiche zu berücksichtigen bzw. einzubinden:¹³⁶

1. Politische Führungspersönlichkeiten und MandatsträgerInnen
2. Verwaltung (alle Ebenen)
3. Öffentliche Unternehmen und sonstige ausgegliederte Einrichtungen
4. Zivilgesellschaft inkl. Medien, GeschäftspartnerInnen, NGO's und BürgerInneninitiativen

4.3 Chancen- und Risikomanagement (CHARM)

Korruption bzw. Wirtschaftskriminalität soll nicht nur als Risiko für die Verwaltungsabläufe sondern auch als Chance zur Verbesserung der internen Prozesse verstanden werden. Wer geeignete Antikorruptionsmaßnahmen bzw.

¹³⁵ vgl. Heftberger/Fink/Mairleitner (2012), S. 2 und 8

¹³⁶ vgl. Woydt (2005), S. 180f

Instrumente zur Prävention einsetzt, hat dadurch die Chance eine effiziente und effektive Verwaltungsstruktur zu schaffen.

Um diese Chance nutzen zu können, müssen vorerst die Gefährdungspotentiale und Risikobereiche analysiert werden.¹³⁷ Korruptionsrisiken bestehen vor allem dort, wo Aufträge erteilt werden, über Anträge entschieden wird, Konzessionen, Genehmigungen, Bewilligungen versagt oder erteilt werden, Ausschreibungen vorbereitet, Verträge abgeschlossen, Zuschüsse oder andere finanzielle Leistungen gewährt werden, Steuern oder Gebühren erhoben, Geld bzw. Zahlungsmittel angenommen, Ausweise, Dokumente, Urkunden oder Bescheinigungen ausgestellt werden, zahlreiche Außenkontakte stattfinden oder Ermessensspielräume gegeben sind.¹³⁸ Die Liste ließe sich noch beliebig fortführen.

Nun gilt es in allen Verwaltungsbereichen diese beispielhaft genannten systembezogenen bzw. aufgabenspezifischen Risiken anhand einer Risikomatrix zu beurteilen. Die Stadt Wien verwendet unter anderem den Risiko-Selbsttest, damit ihre MitarbeiterInnen bzw. Dienststellen feststellen können, ob in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich bestimmte Gefahrenmomente verborgen sind. Dabei wird zwischen hoher (rot), mittlerer (gelb) und geringer (grün) Gefährdung unterschieden (siehe **Anhang 3** – Risiko-Selbsttest).¹³⁹ Korruptionsprävention muss für Führungskräfte als permanentes Unternehmensrisiko verstanden und deshalb als Teil der Managementaufgaben gesehen werden.¹⁴⁰

Nachdem die korruptionsanfälligen Stellen und Bereiche nach Gefährdungsgrad kritisch ermittelt wurden, sind die Schwachstellen und der erkannte Präventionsbedarf zu dokumentieren. Anschließend sind die Präventionslücken wirksam zu schließen. Eine Überprüfung der eingebauten Kontrollmechanismen und ursprünglich erkannten Schwachstellen erfolgt nun regelmäßig in genau definierten Abständen.¹⁴¹

Eine weitere Möglichkeit zur Beurteilung von Risiken ist das Konzept der „Red Flags“. Dabei handelt es sich um Warnsignale von möglichen dolosen bzw. korrupten Handlungen. Sie sind jedoch nur ein Indiz auf eventuelle Unregelmäßigkeiten, haben

¹³⁷ vgl. Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 28f

¹³⁸ vgl. Stadt Göttingen (2002), S. 11, online

¹³⁹ vgl. Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 28f

¹⁴⁰ vgl. Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 34

¹⁴¹ vgl. Bekemann (2005), S. 170f

jedoch große Bedeutung für die Aufdeckung von Wirtschaftskriminalität. Daher sind alle MitarbeiterInnen auf solche „Red Flags“ zu sensibilisieren.¹⁴²

Anzeichen hierfür sind Auffälligkeiten oder Unregelmäßigkeiten - vor allem wenn diese gehäuft vorkommen - im Zusammenhang mit verschiedenen Bereichen, wie

- Lebensstil (z.B. aufwändige Hobbys)
- Entscheidungen (z.B. plötzlicher Meinungswandel)
- Umgang mit Unternehmen oder sonstigen Personen (z.B. Bewirtung im Rahmen von Geschäftsessen)
- Verhalten in der Dienststelle (z.B. Verzicht auf Urlaube)
- Allgemeine Verfahrensführung (z.B. Erzeugen von Zeitdruck)
- Nebenbeschäftigungen (z.B. Beteiligung an Firmen oder Bauträgern)
- Vergabeverfahren (z.B. auffällige Abweichungen)
- Dienststellenstruktur (z.B. mangelnde Transparenz, Aufgabenkonzentration auf eine Person)
- Sonstiges (z.B. teure Werbegeschenke)

In solchen Fällen dürfen keine voreiligen Schlüsse oder Vorverurteilungen erfolgen, sondern ist mit KollegInnen und Vorgesetzten das Gespräch zu suchen.¹⁴³

4.4 Kodizes / Regelungen / Richtlinien / Standards

Wie im Unterkapitel 3.1 beschrieben, ist es erforderlich, dass man die ethischen Werte wie Unbestechlichkeit, Unbefangenheit oder Verschwiegenheit - erweitert um Handlungsanleitungen und Verhaltensregeln für bestimmte alltägliche Situationen - auf die jeweilige(n) Verwaltung(seinheiten) und/oder ihre ausgegliederten Organisationen bzw. Unternehmen – gemeinsam mit den MitarbeiterInnen ausarbeitet und festschreibt.¹⁴⁴

¹⁴² vgl. Bryce/Carles/Fuchshuber/Gilchrist (2012), S. 13, online

¹⁴³ vgl. Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 30f

¹⁴⁴ vgl. Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 14 und 39

In der Literatur und Praxis findet man - je nach Ausprägung der Inhalte - unterschiedliche Bezeichnungen hierfür, Verhaltenskodex oder Handbuch zur Korruptionsprävention^{145/146}, Regelwerk für Ethik, Ethikkodex, Code of Conduct¹⁴⁷, Ethikrichtlinien oder -standards, Maßnahmenkatalog oder Handbuch zur Korruptionsvorbeugung¹⁴⁸ bzw. Verhinderung von Korruptionsdelikten¹⁴⁹, Compliance-Regeln.

Alle oben beispielhaft genannten Handlungsanleitungen beinhalten verbindliche Verhaltensregeln, die die Werte und Normen der jeweiligen Organisation wiedergeben. Auf diese Weise wird versucht, auf die Organisationskultur positiv einzuwirken.¹⁵⁰ Um jedoch erfolgreich zu sein, sind diese Handlungsanleitungen nur als eine von vielen Maßnahmen im Rahmen einer Antikorruptionsstrategie bzw. eines -programms zu sehen.¹⁵¹

Die Inhalte mit den erforderlichen Musterbeispielen aus der Praxis sind grundsätzlich beliebig gestaltbar, sollten jedoch für die öffentliche Verwaltung und/oder ihre ausgliederten Unternehmen bzw. Organisationen folgende Schwerpunkte im Konnex zur Korruptionsthematik beinhalten:¹⁵²

- Erwartete Standards bzw. Umgang bei Korruptionsvorfällen
- Nebenbeschäftigung bzw. sonstige externe Verpflichtungen
- Befangenheit/Netzwerke
- Geschenke/Bewirtung
- Sponsoring
- Verschwiegenheit/Informationssicherheit
- Aus- und Weiterbildung
- Führung und Verantwortung
- HinweisgeberInnensysteme

¹⁴⁵ vgl. Bundeskanzleramt (VerANTWORTung, 2012), Deckblatt, online

¹⁴⁶ vgl. Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), Deckblatt

¹⁴⁷ vgl. Henkel (2008), Deckblatt

¹⁴⁸ vgl. Stadt Göttingen (2002), Deckblatt, online

¹⁴⁹ vgl. Kreis Düren (2005), Deckblatt, online

¹⁵⁰ vgl. Bryce/Carles/Fuchshuber/Gilchrist (2012), S. 11, online

¹⁵¹ vgl. Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 13f

¹⁵² vgl. Bryce/Carles/Fuchshuber/Gilchrist (2012), S. 11f, online

Weitere Maßnahmen (z.B. übergreifende Standards und Schulungsplattformen) und/oder Kontrollmechanismen (z.B. IKS) können und sollen diese Ethikkodizes ergänzend unterstützen bzw. vervollständigen.

Zu folgenden Themen bzw. Situationen könnten Musterbriefe bzw. -vorlagen als Hilfestellung für die MitarbeiterInnen im Intranet zur Verfügung gestellt werden:¹⁵³

- Sponsoringverträge
- Rücksendung oder Weitergabe eines Geschenks
- Ablehnung einer Einladung zu einer Festlichkeit
- Ablehnung der Teilnahme an einer Präsentation
- Verzicht auf Geschenke

Nach außen hin gerichtete zusätzliche Informationen können über Presseaussendungen, Newsletter bzw. Internetartikel die oben angesprochenen Themen positiv unterstützen (z.B. vor Weihnachten).¹⁵⁴

Es darf nicht vergessen werden, dass auch ein Verhaltenskodex laufenden Veränderungen unterworfen ist, sei es durch rechtliche, organisatorische oder auch personelle Umstände. Daher ist eine Richtlinienbeauftragte bzw. ein -beauftragter zu ernennen, die bzw. der für die Aktualität des Kodex verantwortlich ist. Dies kann auch eine Antikorruptionsbeauftragte bzw. ein -beauftragter mit umfangreicheren Befugnissen sein (siehe Unterkapitel 4.5).¹⁵⁵

4.5 HinweisgeberInnensysteme

Wie bereits im Unterkapitel 4.1. ausgeführt wurde, ist lt. RTTN-Studie 2012 die Erstaufdeckungsmethode „Hinweis“ die Häufigste. Sie wird noch nicht im entsprechenden Ausmaß genutzt.¹⁵⁶ Fast rund 50 % der Hinweise kommen von den

¹⁵³ vgl. Austermann (2001), S. 11 - 14

¹⁵⁴ vgl. Stadt Göttingen (2002), S. 25, online

¹⁵⁵ vgl. Bryce/Carles/Fuchshuber/Gilchrist (2012), S. 11, online

¹⁵⁶ vgl. Wells/Kopetzky (2012) S. 50

eigenen MitarbeiterInnen. Der Rest entfällt auf KundInnen, GeschäftspartnerInnen und andere.¹⁵⁷

Personen, die auf Rechtsverstöße oder Missstände aufmerksam machen, nennt man auch Whistleblower oder HinweisgeberInnen. Damit man solche Hinweise aufnehmen bzw. ihnen nachgehen kann, benötigt man Hotlines oder Ansprechstellen wie Antikorruptionsbeauftragte oder Ombudsleute. Dies erfolgt normalerweise außerhalb der regulären Informations- bzw. Kommunikationskanäle auf unterschiedliche Weise (z.B. Personalvertretung, Interne Revision, Ethikbeauftragte/r oder auch externe Ansprechpersonen wie Rechtsanwaltskanzleien). Die Informationsweitergabe kann mittels Telefonhotlines, E-Mails, Internetformularen, Briefkästen oder auch in persönlichen Vorsprachen erfolgen.¹⁵⁸ Zumindest soll die Hotline oder Ansprechstelle einer Verwaltung den MitarbeiterInnen (ohne Einhaltung des Dienstweges) und der Öffentlichkeit bekannt gemacht und die Kontaktdaten dieser Person oder Stelle im Internet publiziert werden.¹⁵⁹

Zu den Aufgaben dieser Person oder Stelle zählen unter anderem folgende Punkte:¹⁶⁰

- Erste Kontaktstelle der Organisation für GeschäftspartnerInnen, die Bevölkerung und andere Behörden
- Vertrauensperson und AnsprechpartnerIn für MitarbeiterInnen auch unter Wahrung der Anonymität
- Einleitung und Koordination notwendiger Schritte bei aufkommenden Verdachtsmomenten
- Notwendige und vollständige Informationen an die zuständigen Gremien und Behörden bei Korruptionsfällen
- Präventionsmaßnahmen erarbeiten und aktuell halten

Bezüglich der Anonymität und des Schutzes im Rahmen des Whistleblowings verweist der Autor auf eine Stellungnahme des Instituts für Interne Revision im Jahr 2012 hin: „In Anbetracht des faktisch nicht gegebenen Schutzes von Informanten ist

¹⁵⁷ vgl. Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 16, online

¹⁵⁸ vgl. Donner (2011) S. 68

¹⁵⁹ vgl. Jauernig (2012b), S. 101

¹⁶⁰ vgl. Stadt Göttingen (2002), S. 23, online

die Ausgestaltung solcher Hinweisgebersysteme mit der Möglichkeit, auch, aber nicht zwangsläufig, anonym melden zu können unabdingbar. Hinweisgebersysteme sollten daher hinsichtlich der Anonymität auch im Strafverfahren unangetastet bleiben. Der Schutz von Hinweisgebern vor Repressalien müsste gesetzlich verankert werden.“¹⁶¹ Dienstrechtliche Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung im öffentlichen Dienst beim Bund, im Land Burgenland und Wien wurden im bereits in Kraft gesetzt (siehe Unterkapitel 3.2.5).¹⁶² Die Möglichkeit, innerhalb der jeweiligen Verwaltungen und/oder deren ausgegliederter Unternehmen und sonstiger Organisationen Schutzmechanismen für HinweisgeberInnen zu schaffen, bleibt davon unbenommen. Die weitere Entwicklung bei der österreichischen Gesetzgebung bleibt abzuwarten.

4.6 Personalführung und -entwicklung

Wie das oben angeführte Forschungsprojekt des Instituts für Interne Revision (IIA)¹⁶³ im Jahr 2012 festgestellt hat, waren in der Kategorie Korruption im engeren Sinn kaum oder überhaupt keine weiblichen TäterInnen zu finden. Darüber hinaus konnte im Zuge dieses Forschungsprojekts festgestellt werden, dass auch die Verteilung der MitarbeiterInnen in einer Organisationseinheit eine bedeutende Rolle spielt, d.h. je mehr Männer in einer Abteilung waren, desto höher war die tatsächliche Korruption. Reine Männerabteilungen wurden mit 65 % am risikoreichsten beurteilt, bei Abteilungen mit einer Frau und drei Männern lag das Risiko noch bei 27 % und je mehr Frauen in einer Abteilung waren, desto niedriger war die Anfälligkeit für Korruption im engeren Sinn.¹⁶⁴ Diese Erkenntnisse können auch für die Personalentwicklungsabteilungen der öffentlichen Verwaltung sehr nützlich sein.

Vor allem in korruptionsanfälligen Bereichen wie beispielsweise im Einkauf, in Bauabteilungen oder im Genehmigungsbereich¹⁶⁵ sollte man bewusst eine bessere Durchmischung der Teams anstreben bzw. mehr Frauen in den Führungsetagen

¹⁶¹ Kopetzky (2012), S. 12, online

¹⁶² vgl. Jauernig (2012b), S. 101 und vgl. www.ris.bka.gv.at

¹⁶³ Das Institut für Interne Revision (IIA) in Österreich hat Fragebögen von insgesamt 378 Kontrollorganen von Unternehmen ausgewertet.

¹⁶⁴ vgl. Pessl (Salzburger Nachrichten, 31.05.2012), DIE SEITE DREI, online

¹⁶⁵ vgl. Landeshauptstadt Düsseldorf (2006), S. 8, online

einsetzen.¹⁶⁶ Da dies ein langfristiger Prozess ist und man die in der öffentlichen Verwaltung tätigen MitarbeiterInnen nicht beliebig austauschen oder versetzen kann, bedarf es eines strategisch ausgerichteten Personalentwicklungskonzeptes, dass diese oben angeführten Erkenntnisse des Forschungsprojekts mitberücksichtigt. Besonders in der Bauverwaltung wird dies eine große Herausforderung, da dieser Bereich schon immer sehr „männerlastig“ war.

Korruptionsprävention ist im Rahmen eines modernen Chancen- und Risikomanagements (CHARM) auch als Managementaufgabe zu sehen. Daher kommt der Personalführung bzw. -entwicklung als Teil dieser Managementfunktion in diesem Bereich eine wichtige Rolle zu. Basierend auf Grundausbildungen zur Korruptionsprävention und deren Instrumente, können für die jeweiligen Teilorganisation einer Gemeindeverwaltung inkl. deren ausgegliederter Unternehmen (egal in welcher Rechtsform) weiterführende Workshops, Seminare und Auffrischkurse (auch zu aktuellen gesetzlichen Bestimmungen) im internen Aus- und Weiterbildungsprogramm angeboten werden.¹⁶⁷ Auch Methoden des E-Learnings können dabei eingesetzt werden (siehe hierzu auch Unterkapitel 4.11).¹⁶⁸

Die Herausforderung in diesem Bereich liegt in maßgeschneiderten Programmen, vor allem in Hinblick auf die vielfältigen Einsatzbereiche der MitarbeiterInnen der Gemeindeverwaltung als auch auf die unterschiedlichen TäterInnenprofile im Korruptionsbereich.¹⁶⁹

Nur weil es strenge gesetzliche Bestimmungen und Schulungen gibt, heißt das nicht, dass sich alle MitarbeiterInnen an die Vorschriften halten. „Denn Gesetz und Verhalten hätten in der Praxis nichts miteinander zu tun. Es braucht auch Motivation, um sich regelkonform zu verhalten.“¹⁷⁰

Speziell den direkten Führungskräften der jeweiligen Verwaltungseinheiten und auch der ausgegliederten Gemeindeunternehmen kommen im Rahmen ihrer Vorbild- und Fürsorgefunktion (inkl. „positiver Motivation“ der MitarbeiterInnen) eine besondere

¹⁶⁶ vgl. Pessl (Salzburger Nachrichten, 31.05.2012), DIE SEITE DREI, online

¹⁶⁷ vgl. Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 34

¹⁶⁸ vgl. Donner (2011) S. 66

¹⁶⁹ vgl. Pessl (Salzburger Nachrichten, 31.05.2012), DIE SEITE DREI, online

¹⁷⁰ Krakow (Wirtschaftsblatt, 29.11.2012), o.S., online

Rolle zu.^{171/172} Es wird auch an ihnen liegen, ob die Instrumente der Korruptionsprävention nachhaltig in der Unternehmenskultur verankert und auch gelebt werden. Nur wenn ihre MitarbeiterInnen frühzeitig für diese Thematik mittels Gespräche bzw. Diskussionen in den eigenen Verwaltungseinheiten, in den oben angesprochenen Schulungen und sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen sensibilisiert werden und auch die Führung ernsthaft dahinter steht, werden die Bemühungen zur Eindämmung bzw. Vermeidung der Korruption mit großer Wahrscheinlichkeit greifen. Daher sollte bereits schon bei der Aufnahme von neuen MitarbeiterInnen vor allem in gefährdeten Bereichen die „Korruptionsneigung“ abgefragt werden. In welcher Form - ob strukturierte Gespräche, psychologische Tests oder ähnliches - diese Neigung abgeklärt werden kann, sollte im strategischen Personalkonzept festgelegt sein.¹⁷³

Wie die Führungskräfte zu diesem Know-how gelangen, die oben genannten Maßnahmen und Aktivitäten im Verwaltungsalltag umzusetzen bzw. zu leben, ist in den jeweiligen Führungskräfteaus- und -weiterbildungsprogrammen festzulegen.¹⁷⁴ Nur wenn Führungskräfte selbst überzeugt sind, die Korruptionsbekämpfung als tägliche Managementaufgabe zu sehen, kann korruptes Verhalten in der Organisation – neben den anderen begleitenden Einzelaktivitäten – effizient eingedämmt bzw. vermieden werden. Daher kommt der Schulung von Führungskräften eine besondere Bedeutung bei den Maßnahmen zur Korruptionsprävention zu.¹⁷⁵

Begleitend zu den Schulungsaktivitäten – egal in welcher Form – ist eine geeignete Kommunikation bzw. Öffentlichkeitsarbeit zur Korruptionsprävention erforderlich (siehe auch Unterkapitel 4.9).¹⁷⁶

4.7 Internes Kontrollsystem (IKS)

Neben wirksamen Chancen- und Risikomanagementsystemen (siehe auch Unterkapitel 4.3) in der Verwaltung und deren ausgegliederten Einheiten bzw. Unternehmen

¹⁷¹ vgl. Jauernig (2012b), S. 94

¹⁷² vgl. Heftberger/Fink/Mairleitner (2012), S. 9

¹⁷³ vgl. Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 35 - 37

¹⁷⁴ vgl. Heftberger/Fink/Mairleitner (2012), S. 2

¹⁷⁵ vgl. Jauernig (2012b), S. 94

¹⁷⁶ vgl. Donner (2011) S. 66

gewinnt ein geeignetes, auf die jeweilige Organisationseinheit abgestimmtes internes Kontrollsystem (IKS) zur Aufdeckung und Vorbeugung von Wirtschaftskriminalität immer größere Bedeutung.¹⁷⁷

Besonders auf Gemeindeebene fehlen teilweise noch konkrete normative Vorgaben, doch ist bereits aufgrund der Prinzipien der Ordnungsmäßigkeit bzw. Nachvollziehbarkeit gem. der Budgetgrundsätze¹⁷⁸ der VRV¹⁷⁹ ein IKS im täglichen Arbeitsablauf vorzusehen. Die Kontrolle über die Einhaltung der Regelungen und die Ergebniskontrolle sind Teil der Managementaufgaben der Führungskräfte.¹⁸⁰ Das IKS ist als „Gesamtheit aller prozessbezogenen Überwachungsmaßnahmen einer Organisation“¹⁸¹ zu sehen „und soll die Ordnungsmäßigkeit, Sicherheit und Wirtschaftlichkeit der Abläufe gewährleisten.“¹⁸² Zumindest soll die Aufdeckung von Korruption und sonstiger wirtschaftskrimineller Handlungen ein fixer Bestandteil des IKS sein.¹⁸³

Untersuchungen der Wirtschaftskriminalität im öffentlichen Sektor ergaben, dass dolose Handlungen nicht wegen fehlender Kontrollen sondern aus dem Unvermögen, die vorhandenen Kontrollen tatsächlich anzuwenden, durchgeführt worden waren. Entweder wurden diese Kontrollen ignoriert oder einfach umgangen.¹⁸⁴ Daher werden Führungskräfte in der öffentlichen Verwaltung vermehrt Anstrengungen unternehmen müssen, in ihrem Verantwortungsbereich funktionierende IKS einzurichten. Prävention im Zusammenhang mit dolosen Handlungen ist grundsätzlich Führungsaufgabe im Rahmen des Chancen- und Risikomanagements, wie dies beispielhaft in der Wiener Stadtverwaltung praktiziert wird.¹⁸⁵ Die laufende Evaluierung der meist komplexen Systeme und Prozesse wird künftig noch mehr Arbeitszeit der Führungskräfte in Anspruch nehmen.

¹⁷⁷ vgl. Jauernig (2011), S. 177

¹⁷⁸ Darunter fallen beispielsweise der Budgetgrundsatz der Jährlichkeit, der Vorherigkeit, der Vollständigkeit, der Einheit oder der Bruttodarstellung gem. VRV (§§ 1, 2, 3, 10, 11, 12, 13)

¹⁷⁹ vgl. VRV 1997 (1996), mehrere Paragraphen

¹⁸⁰ vgl. Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 41

¹⁸¹ Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 41

¹⁸² Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 41

¹⁸³ vgl. Heftberger/Fink/Mairleitner (2012), S. 13

¹⁸⁴ vgl. Bryce/Carles/Fuchshuber/Gilchrist (2012), S. 14, online

¹⁸⁵ vgl. Jauernig (2008), S. 363

Zu den wesentlichen Instrumenten eines IKS zur Vermeidung doloser Handlungen zählen

- das Vier-Augen-Prinzip,
- die Funktionstrennung (StellvertreterInnenregelung) und
- die Personalrotation speziell in sensiblen Bereichen.¹⁸⁶

Das Vier-Augen-Prinzip soll wichtige Aufgaben und Prozesse dahingehend absichern, dass wesentliche Entscheidungen nicht von einer Person allein getroffen werden können. Es soll dolose Handlungen im Ansatz verhindern bzw. frühzeitig aufdecken helfen. Daher hat diese Maßnahme sowohl präventiven als auch aufdeckenden Charakter. Aufgabe der Führungskräfte ist es, jene Prozessschritte zu definieren, wo ein Vier-Augen-Prinzip als Kontrollmechanismus eingesetzt werden soll bzw. muss. Diese Mechanismen müssen auch schriftlich festgehalten und kommuniziert werden. Sinngemäß gilt dies auch für StellvertreterInnen. Darüber hinaus ist darauf zu achten, dass sich mit StellvertreterInnenregelungen keine neuen Unvereinbarkeiten ergeben (z.B. Freigabe von Dokumenten, die durch die Stellvertretung selbst erstellt wurden). Dies ist in Kombination mit EDV-BenutzerInnenberechtigungen zu sehen (was organisatorisch nicht erlaubt ist, soll technisch nicht möglich sein). Um Naheverhältnisse aufgrund langer Geschäftsbeziehungen möglichst entgegenzuwirken, sind sensible Positionen – wenn möglich – im Rotationsprinzip zu besetzen.¹⁸⁷ Folgende Formen der Personalrotation stehen zur Auswahl: Turnusversetzungen, Zwei-Kreise-Rotation, Teamwechselmodell, Geschäftsverteilungsrotation.¹⁸⁸

4.8 Interne Kontrolleinrichtungen

Um die Wirksamkeit von Antikorruptionsmaßnahmen und Instrumente der Prävention zu überprüfen, kann eine gut ausgebaute öffentliche Kontrolleinrichtung unterstützend mitwirken. Unter öffentliche Kontrolleinrichtungen sind Kontrolleinrichtungen auf Bundes-, Landes- und Gemeindeebene gemeint, z.B.

¹⁸⁶ vgl. Hölzl (2008), S. 277

¹⁸⁷ vgl. Hölzl (2008), S. 277 - 280

¹⁸⁸ vgl. Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 62

Rechnungshof, Landesrechnungshöfe, Kontrollämter bzw. Kontrollabteilungen, Stadtrechnungshöfe oder interne Revisionen. Diese Kontrolleinrichtungen befassen sich hauptsächlich mit der Finanz- bzw. Gebarungskontrolle und dürfen nicht mit dem Controlling (als prozessinvolviertes Informationsinstrument des Managements) verwechselt werden.¹⁸⁹

Ex-post Überprüfungen und Bewertungen von Prozessen im Rahmen von IKS-Prüfungen als Themenschwerpunkt sind durch die oben angeführten Kontrolleinrichtungen im Rahmen von Routineprüfungen vorgesehen. Dabei sind zukünftig verstärkt auch Fraud-Themen zu berücksichtigen (z.B. Anomalien im Rechnungswesen, Schwächen in der Aufbau- und Ablauforganisation, Mangel an gebäudetechnischen und physischen Sicherheitsmaßnahmen, analytische Anomalien, Hinweise).¹⁹⁰

Ex-ante Prüfungen finden durch öffentliche Kontrolleinrichtungen in der Regel nicht statt. Lediglich im Rahmen von Beratungsgesprächen z.B. bei der Einführung von Antikorruptionsmaßnahmen und Instrumenten der Prävention kann unterstützend Hilfestellung geleistet werden, jedoch ohne präjudizierende Wirkung.¹⁹¹

Eine Überprüfung etwaiger konkreter Korruptionfälle, sofern diese nicht in den Aufgabenbereich der jeweiligen Dienstaufsicht oder Staatsanwaltschaft fallen, kann im Rahmen von Sonderprüfungen durch öffentliche Kontrolleinrichtungen erfolgen. Dies stellt jedoch die Ausnahme dar.¹⁹²

Nähere Details zur Prüfung von Antikorruptionsmaßnahmen und Instrumenten der Prävention werden im Kapitel 5 behandelt.

¹⁸⁹ vgl. Klug (1998), S. 205

¹⁹⁰ vgl. Göbel/Spickenheier (2008), S. 194 - 197

¹⁹¹ vgl. Bekemann (2005), S. 169

¹⁹² vgl. Wells/Kopetzky (2012), S. 422f

4.9 Information und Kommunikation

„Tue Gutes und rede darüber.“¹⁹³ Dies gilt sowohl für die interne als auch externe Kommunikation bzw. Öffentlichkeitsarbeit über Antikorruptionsmaßnahmen und Instrumente der Prävention. Gerade auch in Hinblick darauf, dass über Korruptionsgefahren in den jeweiligen Organisationen nach wie vor nicht gerne gesprochen wird, muss dieses Thema enttabuisiert werden.¹⁹⁴

Im Rahmen einer stichprobenartigen Internetrecherche des Autors im Dezember 2012 waren auf den Homepages der österreichischen Verwaltungen (z.B. Bundesministerien, Landesverwaltungen, Hauptstädte) kaum oder nur sehr wenige Veröffentlichungen zum Themenbereich Korruptionsprävention bzw. Antikorruptionsprogramm oder Ethik zu finden.¹⁹⁵ Die meisten Informationen hierzu wurden auf der Homepage der Stadt Wien (siehe Wiener Antikorruptionsprogramm unter www.antikorruption.wien.at) und beim Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK - www.bak.gv.at eine Einrichtung des Bundesministerium für Inneres) gefunden.

Die nach innen bzw. außen gerichtete Kommunikation zur Korruptionsprävention kann in den unterschiedlichsten Formen erfolgen, wie beispielsweise über persönliche Gespräche, Schulungen, Seminare, Trainings, Rundschreiben, Ethikkodizes, Richtlinien, MitarbeiterInnenzeitungen, Broschüren, Folder, Statistiken, Intranetplattformen, Newsletter, Presseaussendungen, Blogs bis hin zu Websites im Internet.¹⁹⁶

Wichtig ist, dass eine professionelle, institutionalisierte und regelmäßige Kommunikation bzw. Öffentlichkeitsarbeit über alle Bereiche und Personengruppen (intern wie auch extern) hinweg erfolgt, um eine Sensibilisierung und Immunisierung gegenüber den Gefahren der Korruption zu erreichen.^{197/198}

¹⁹³ Zitat von Walter Fisch (deutscher Politiker)

¹⁹⁴ vgl. Stadt Wien (Projektbericht, 2004), S. 64, online

¹⁹⁵ Beispielsweise wurde im Jahr 2002 beim Bundesministerium für Finanzen ein umfangreiches Antikorruptionsprogramm installiert (vgl. Levy, (2008), S. 198) Außer allgemeine Informationen zur Korruptionsbekämpfung zu bestimmten Themen findet man jedoch zum Antikorruptionsprogramm selbst keine Informationen auf der Homepage des Ministeriums.

¹⁹⁶ vgl. Donner (2011) S. 66

¹⁹⁷ vgl. Stadt Wien (Projektbericht, 2004), S. 64, online

Es sollen klare Botschaften vermittelt bzw. die geeigneten bzw. notwendigen Informationen an der „richtigen“ Stelle platziert werden. Als Mindestmaß für die externe Kommunikation erachtet beispielsweise der Oberösterreichische Landesrechnungshof in seinem Prüfbericht 12/2012 zur „Strategie zur Korruptionsbekämpfung in der oö. Landesverwaltung“ Folgendes: „[...] die bereits vorhandene Seite zu „Dienstethik“ mit einer klaren Botschaft zu befüllen (im Sinne von „Welche Position hat das Land OÖ zu diesem Thema?“). Darüber hinaus wäre überlegenswert, die Kontaktmöglichkeit zur Abteilung Präsidium stärker in Richtung eines expliziten Ansprechpartners in Sachen Korruptionsbekämpfung oder eines Anti-Korruptionsbeauftragten auszuschildern. [...] und ein unmissverständliches Bekenntnis gegen Korruption abzugeben.“¹⁹⁹

4.10 Notfallmanagement²⁰⁰

Im Falle von dolosen oder korrupten Handlungen ist es wichtig, ein geeignetes Sicherheits-, Notfall- bzw. Krisenmanagement implementiert zu haben. Es hilft der Verwaltungsspitze die Verantwortung abzudecken, sichert die Prozesse und garantiert Stabilität. Gleichzeitig bietet es den MitarbeiterInnen Handlungssicherheit im Anlassfall und hilft Fehler in der Ausnahmesituation zu vermeiden. Um in solchen Fällen strukturiert vorgehen zu können, ist die Erstellung eines Leitfadens oder Handbuchs im Vorfeld erforderlich. Folgende grundsätzliche Themenbereiche sollen damit abgedeckt werden:

- Informationen an den/die KrisenmanagerIn bzw. dessen/deren Stellvertretung von welcher Stelle (z.B. intern, extern, Interne Revision, Kontrollamt)
- Informationen interner Stellen (z.B. Politik, MagistratsdirektorIn, Gruppen-, Dienststellen- oder Abteilungsleitungen, Personalmanagement, Fraud-Beauftragte/r, Rechtsbereich, EDV-Bereich, Öffentlichkeitsarbeit, Personalvertretung bzw. Betriebsrat, Interne Revision, Kontrollamt, sonstige)
- Kontaktaufnahme mit externen Stellen und durch welche interne Stellen

¹⁹⁸ vgl. Donner (2011) S. 66

¹⁹⁹ Heftberger/Fink/Mairleitner (2012), S. 17

²⁰⁰ vgl. o.V. (Hypo Tirol Bank, 2011), S. 63 - 68

- Bereitstellung psychologischer Betreuung für die betroffenen MitarbeiterInnen (z.B. betriebsärztlicher Dienst)
- Sicherstellung von Dokumenten
- Entzug von Berechtigungen aller Art (z.B. Räumlichkeiten, Schlüssel- oder Codekarten, EDV-Anlagen)
- Sicherung von Vermögensgegenständen der Verwaltung
- Personal- und arbeitsrechtliche Maßnahmen
- Möglichkeiten zu Schadensausgleich/-regulierung
- Berichts- und Informationspflicht nach Abschluss des Falles
- Nachbereitung (z.B. Identifikation von Schwachstellen, Implementierung vorbeugender Kontrollen im IKS)

4.11 Weitere unterstützende Aktivitäten

Vom Bundeskanzleramt wurde erstmalig 2008 der österreichische Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention in Form der Broschüre „Die VerANTWORTung liegt bei mir“ (www.bundeskanzleramt.at/verhaltenskodex) herausgegeben. Diese Broschüre ist als ein allgemeiner ressort- und gebietskörperschaftsübergreifender Verhaltenskodex für öffentliche Bedienstete gedacht.²⁰¹ Weitere Ministerien (z.B. BMF²⁰², BMLVS²⁰³) und öffentliche Kontrolleinrichtungen (z.B. Rechnungshof²⁰⁴) haben zwischenzeitlich spezifische Verhaltenskodizes veröffentlicht. Auch das Institut für Interne Revision hat einen Ethikkodex entwickelt, welcher grundsätzlich auch für die Internen Revisionen im Public Sector gilt.²⁰⁵

Weitere übergreifende Zusammenarbeit zur Korruptionsprävention gibt es auch auf Länderebene. Im Jahr 2009 wurde im Rahmen der Landesamtsdirektorenkonferenzen eine Länderexpertenkonferenz (LEK) beauftragt, die GRECO-Empfehlungen auf Länderebene zu analysieren und Vorschläge zu erarbeiten. In weiterer Folge wurden die Antikorruptionsmaßnahmen der Länder aufeinander

²⁰¹ vgl. Bundeskanzleramt (VerANTWORTung, 2012), S. 6, online

²⁰² vgl. Bundesministerium für Finanzen (Berufsethik, 2008), Deckblatt

²⁰³ vgl. Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (Verhaltenskodex, 2012), Deckblatt

²⁰⁴ vgl. Rechnungshof (Verhaltenskodex), Deckblatt

²⁰⁵ vgl. IIA-Standards (Ethikkodex, 2013), S. 14 - 17

abgestimmt und weiterentwickelt. Mit Beschlüssen der Landesamtsdirektorenkonferenz aus dem Jahr 2010 bzw. 2012 wurden fünf Standards zustimmend zur Kenntnis genommen (im **Anhang 4** sind die fünf Länderstandards im Detail nachzulesen). Sie dienen als Unterstützung zu den bisher in den jeweiligen Landesverwaltungen durchgeführten Antikorruptionsmaßnahmen und lauten wie folgt:

- Ausbildungsstandard
- Standard zum Verbot der Geschenkkannahme
- Risikostandard
- Statistikstandard
- Zuständigkeitsstandard²⁰⁶

Im Jahr 2011 wurde ein E-Learning-Programm „Wohlverhaltensregeln für den österreichischen Gemeindedienst“ in Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Städtebund und den Städten Wien, Graz und Villach entwickelt.²⁰⁷ Das Antikorruptions-Lernprogramm ist selbsterklärend und in vier Module mit interaktiven Übungen eingeteilt und kann von den Mitgliedern des Österreichischen Städtebundes für ihre MitarbeiterInnen erworben werden.²⁰⁸

²⁰⁶ vgl. Jauernig (2012b), S. 88

²⁰⁷ vgl. Jauernig (2012b), S. 94

²⁰⁸ vgl. Stefan-Gromen (2011), o.S., online

5 Prüfungsansatz bzw. -konzepte

Ziel dieses Kapitels ist es, für städtische Kontrolleinrichtungen²⁰⁹ eine grobe, strukturierte Handlungsempfehlung zur Prüfung von Antikorruptionsmaßnahmen und Instrumenten der Korruptionsprävention in Form eines Prüfungsleitfadens zu geben. Dieser Leitfaden kann niemals abschließend alle Problemstellungen behandeln, die im Rahmen solcher Prüfung auftreten können und werden.

Im Folgenden werden beispielhaft wesentliche Fragen basierend auf den im Kapitel 4 beschriebenen Antikorruptionsmaßnahmen und Instrumenten der Prävention angeführt (kein Anspruch auf Vollständigkeit). Die Fragen sind teils für die gesamte Verwaltung teils für einzelne Bereiche zu stellen. Da eine Verwaltung oft auch ausgegliederte Unternehmungen bzw. sonstige Organisationseinheiten haben kann, die ebenfalls unter den strafrechtlichen AmtsträgerInnenbegriff fallen und/oder auch dienstrechtliche Zusammenhänge bestehen (z.B. Personalüberlassungen), sind die Fragen auch in Hinblick auf die Gesamtorganisation zu stellen.

Die „richtigen“ Antworten auf die gestellten Fragen sollten sich aus den im Kapitel 4 beschriebenen Ausführungen ergeben.

5.1 Prüfungstechniken

Folgende Prüfungstechniken²¹⁰ werden zur Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität eingesetzt:²¹¹

1. „Gespräche mit dem Management
2. Überprüfung von Plan und Strategien
3. Datenabgleich
4. Detaillierte thematische Prüfungen
5. Prüfung der ergriffenen Maßnahmen zur Verbesserung der Kultur der Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität in der geprüften Einrichtung

²⁰⁹ Sinngemäß kann dieser Leitfaden von jeder beliebigen Kontrolleinrichtung angewendet werden.

²¹⁰ Die Reihenfolge entspricht der Häufigkeit der Anwendung. Die Prüfungstechniken werden in Kombination miteinander verwendet, insbesondere die drei erstgenannten.

²¹¹ vgl. Bryce/Carles/Fuchshuber/Gilchrist (2012), S. 17, online

6. Gespräche mit PolitikerInnen und Ratsmitgliedern²¹²

5.2 Antikorruptionsstrategie und -programme

In diesem Unterkapitel werden die Grundsatzfragen (siehe auch Unterkapitel 4.2) zu den anschließenden Maßnahmen und Instrumenten zur Korruptionsbekämpfung gestellt. Je nach Organisationsfortschritt in der jeweiligen Verwaltung können diese Fragen sehr unterschiedlich ausfallen. Als Orientierung bzw. Indiz zum folgenden Fragenkomplex kann gelten: Je dürftiger und ausweichender die Antworten der PrüfungskundInnen ausfallen, desto mehr Handlungsbedarf im Zusammenhang mit Korruptionsprävention wird vermutlich in der geprüften Organisation gegeben sein.

- Gibt es eine Antikorruptionsstrategie und wer ist hierfür hauptverantwortlich?

Wenn ja:

- Wurde diese verschriftlicht und in welcher Form?
- Für welchen Bereich gilt die Antikorruptionsstrategie? (Kernverwaltung und/oder ausgegliederte Unternehmen bzw. sonstige Organisationseinheiten)
- Gibt es allfällige politische Beschlüsse hierzu?
- Wer bzw. welche Personengruppen waren bei der Erstellung der Antikorruptionsstrategie beteiligt, in welchem Ausmaß und gibt es hierzu Protokolle oder sonstige Dokumentationen?
- Basiert die Antikorruptionsstrategie auf einer Risikoanalyse?
- Wann wurde die vorliegende Antikorruptionsstrategie letztmalig evaluiert und gibt es Unterlagen hierzu bzw. wann ist eine Evaluierung durch wen und welchen Bereich und auf welche Art und Weise geplant?
- Sind folgende Aspekte in der Antikorruptionsstrategie berücksichtigt worden?
Definition von Wirtschaftskriminalität, Korruption oder ähnlichen Begriffen; Verantwortlichkeiten; Risikoidentifikation - Bewertung möglicher Gefahrenpotentiale; Darlegung der Organisationskultur und der erwarteten Standards in der Verwaltung; Maßnahmenkatalog bzw. Instrumente inkl. notwendiger Kontroll-

²¹² Bryce/Carles/Fuchshuber/Gilchrist (2012), S. 17, online

und Überwachungsmechanismen²¹³ (Detailfragen zu den angesprochenen Punkten werden in den folgenden Unterkapiteln dargestellt);

- Wie bekannt sind die mit der Antikorruptionsstrategie verbundenen Maßnahmen und Instrumente und wie wird dies gemessen (intern als auch extern)?

Wenn nein:

- Gibt es eine hauptverantwortliche Person als Ansprechpartner?
- Bis wann ist die Umsetzung einer Antikorruptionsstrategie geplant?
- Gibt es bereits Ziele oder Vorgaben bzw. welche sind dies und von wem wurde diese formuliert?
- Wer bzw. welche Personengruppen sollen an der Antikorruptionsstrategie mitwirken und in welcher Form?
- Welche Themen, Bereiche und Maßnahmen soll die Antikorruptionsstrategie umfassen?
- Auch wenn noch keine Antikorruptionsstrategie vorliegt, hat es bereits Aktivitäten in der Organisation im Zusammenhang mit Antikorruptionsmaßnahmen und Instrumenten der Prävention gegeben? (Detailfragen zu den angesprochenen Punkten werden in den folgenden Unterkapiteln dargestellt)
- Wie bekannt sind die Maßnahmen und Instrumente zur Korruptionsprävention und wie wird dies gemessen (intern als auch extern)?

5.3 Chancen- und Risikomanagement (CHARM)

Bei jeder Prüfung sollten zumindest folgende potentielle Wirtschaftskriminalitätsrisiken berücksichtigt werden:²¹⁴

- MitarbeiterInnen, die risikobehaftete Positionen innehaben (z.B. hoher Verantwortungsbereich, umfangreiche Kompetenzen)
- Monopolstellungen bei Entscheidungsprozessen (z.B. kein Vier-Augen-Prinzip)
- Transparenzmängel (z.B. Nachvollziehbarkeit ist nicht gegeben)

²¹³ vgl. Bryce/Carles/Fuchshuber/Gilchrist (2012), S. 13, online

²¹⁴ vgl. Bryce/Carles/Fuchshuber/Gilchrist (2012), S. 18, online

- Risikobehaftete Bereiche unter Berücksichtigung verschiedener Parameter (z.B. Betragshöhe im Vergabe- oder Subventionsbereich, wirtschaftliche, politische oder sonstige Interessen im Bau-, Gesundheits- oder Sportbereich, Gefahr für Mensch und Umwelt)
- Sonstige Risiken der geprüften Organisation (z.B. weit reichende Genehmigungen oder Bewilligungen, Auffälligkeiten, Unregelmäßigkeiten)

Da eine Frage zu den Risiken bereits im ersten Fragenkomplex gestellt wurde (Basiert die Antikorruptionsstrategie auf einer Risikoanalyse?), können darauf aufbauend weitere Fragen anknüpfen (siehe auch Unterkapitel 4.3).

Wenn ja:

- Wie oft wird eine Risikoanalyse in der gesamten Organisation durchgeführt und in welcher Form (zentral / dezentral / Art der Dokumentation)?
- Wird bei der Risikoanalyse das Vier-Augen-Prinzip angewendet?
- Wie und wann wurde eine Risikoanalyse letztmalig durchgeführt?
- Welche Erkenntnisse wurden daraus gezogen, wie sind diese dokumentiert bzw. gibt es Unterlagen hierzu?
- Gibt es Risiken, die besonderes Augenmerk in der Korruptionsprävention verdienen?
- Gibt es klare Verantwortlichkeiten hinsichtlich der erkannten Risiken?
- Wird Risiko als Managementaufgabe bei den Führungskräften gesehen?
- Wurde auch die Möglichkeit eines Risiko-Selbsttests (siehe auch **Anhang 3**) den jeweiligen Organisationseinheiten angeboten?
- Wie wurden die Präventionslücken geschlossen und in welcher Form bzw. mit welchen eingebauten Kontrollmechanismen wird die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft?
- Wird das Konzept der „Red Flags“ (Warnsignale, Auffälligkeiten, Unregelmäßigkeiten) in der Organisation angewendet und in welcher Form?
- Sind allen MitarbeiterInnen diese Warnsignale bekannt bzw. wo können diese nachgelesen werden?
- Welche (übliche) Vorgehensweise ist bei gehäuften Auftreten von „Red Flags“ in der Organisation vorgesehen?

Wenn nein:

- Wann ist eine Risikoanalyse in der gesamten Organisation geplant und in welcher Form (zentral / dezentral / Art der Dokumentation)?
- Welche weiteren Schritte und bis wann sind geplant?

Im Jahr 2012 wurde von der „EURORAI-Arbeitsgruppe zur Verhütung von Wirtschaftskriminalität“ ein Standardfragebogen (siehe **Anhang 5**) für PrüferInnen veröffentlicht, der in diesem Zusammenhang bei der Befragung des Managements verwendet werden kann. Eine Anpassung des Fragebogens an individuelle Umstände obliegt der prüfenden Stelle.²¹⁵

5.4 Kodizes / Regelungen / Richtlinien / Standards

Wie in Unterkapitel 4.4 beschrieben, sollten die ethischen Werte, erweitert um Handlungsanleitungen und Verhaltensregeln festgeschrieben sein.²¹⁶ Diese Regelwerke und weiterführende Richtlinien oder Standards bilden eine Hauptsäule der Antikorruptionsmaßnahmen in einer Organisation.

- Gibt es einen Verhaltenskodex bzw. ein Handbuch zur Korruptionsprävention oder ähnliches und wie sieht dieses Regelwerk aus?
Bei Fehlen solcher Dokumente sind die zu stellenden Fragen sinngemäß abzuändern (siehe oben).
- Gibt es weiterführende Regelungen, Richtlinien oder Standards und welche sind dies (z.B. Rundschreiben, E-Learning-Programme, Länderstandards zur Korruptionsprävention)?
- Welche Personen/-kreise waren an der Mitgestaltung Handbücher bzw. Regelwerke beteiligt, in welcher Form und wie wurde dies dokumentiert?
- Wann wurden diese Regelwerke letztmalig aktualisiert?
- Gibt es eine Person/Gruppe, die für die Aktualität dieser Regelwerke hauptverantwortlich ist?

²¹⁵ vgl. Bryce/Carles/Fuchshuber/Gilchrist (2012), S. 20, online

²¹⁶ vgl. Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 14 und 39

- Wie werden die Inhalte dieser Regelwerke vermittelt (z.B. im Rahmen von Schulungsprogrammen, Aussendungen oder ähnlichem)?
- In welcher Form und welchen Personen (intern / extern) sind diese Regelwerke zugänglich?
- Wie bekannt sind diese Regelwerke und wie wird dies gemessen (intern und extern)?
- Welche Schwerpunkte beinhalten diese Regelwerke?
Z.B. Werte, Normen, Nebenbeschäftigung, Sponsoring, Geschenkkannahme, Aus- und Weiterbildung, HinweisgeberInnensysteme, etc. – weitere Themen und Fragestellungen siehe Unterkapitel 4.4 bzw. online im Handbuch zur Korruptionsprävention der Stadt Wien unter www.antikorruption.wien.at
- Gibt es Musterbriefe bzw. -vorlagen und wo sind diese zu finden?
- Welche Möglichkeiten haben MitarbeiterInnen bzw. Externe, weiterführende Ideen zu Antikorruptionsmaßnahmen einfließen zu lassen?
- Gibt es Statistiken im Zusammenhang mit der Korruptionsprävention und an wen und wie werden diese kommuniziert bzw. publiziert?

Inwieweit die behandelten Schwerpunkte dieser Regelwerke für die betreffende Organisation ausreichend sind, ist im Rahmen von vertiefenden Prüfungen durch die Kontrolleinrichtungen zu beurteilen. Gegebenenfalls sind entsprechende Empfehlungen in den Prüfungsberichten abzugeben.

5.5 HinweisgeberInnensysteme

Die hierzu angegebenen Fragen im Rahmen des Prüfungsleitfadens basieren auf Unterkapitel 4.5.

- Gibt es HinweisgeberInnensysteme (für interne/externe Hinweise) und wie sind diese aufgebaut?
- Wie wird auf die HinweisgeberInnensysteme aufmerksam gemacht (z.B. Gespräche, Rundschreiben, Intranet, Internet)?
- Wie bekannt sind diese HinweisgeberInnensysteme (intern/extern) und wie wird dies gemessen (z.B. Umfragen, Zugriffe auf die Websites)?

- Welche Aufgaben haben diese Personen im Detail und wo ist dies geregelt (z.B. Arbeitsplatzbeschreibung, Organisationshandbuch)?
- Gibt es die Möglichkeit, der anonymen Hinweise?
- Wie wird der Schutz der Whistleblower/HinweisgerInnen innerhalb bzw. außerhalb der Organisation gewährleistet?
- Durch wen und wie wird den unterschiedlichen Hinweisen nachgegangen?
- Werden die Fälle statistisch erfasst bzw. wie werden die Ergebnisse der Statistiken weiterverwendet?

5.6 Personalführung und -entwicklung

In der Korruptionsprävention und -aufdeckung ist ein strategisch ausgerichtetes und maßgeschneidertes Personalentwicklungskonzept in der öffentlichen Verwaltung von entscheidender Bedeutung.²¹⁷

- Welche Maßnahmen im Zusammenhang mit der Korruptionsprävention und -aufdeckung sind im Personalentwicklungskonzept berücksichtigt?
- Wie bzw. durch wen werden Nebenbeschäftigungen erfasst und geprüft (Zustimmung/Ablehnung) bzw. wie aktuell sind diese Meldungen?
- In welchen Bereichen bzw. bei welchen Personengruppen kommt ein speziell zugeschnittenes Aus- und Weiterbildungsprogramm (sowohl interne als auch externe Maßnahmen) zur Antikorruptionsthematik zum Tragen (z.B. WiedereinsteigerInnen, neue bzw. langjährige MitarbeiterInnen, Führungskräfte, besonders gefährdete Bereiche)?
- Gibt es für die Schulungen Feedbackbögen bzw. werden diese statistisch ausgewertet?
- Werden in Rahmen von Schulungsmaßnahmen auch Übungen, Rollenspiele oder Aufklärungsfilme angewendet?
- Wird das E-Learning-Programm des österreichischen Städtebundes eingesetzt und in welcher Form?

²¹⁷ vgl. Pessl (Salzburger Nachrichten, 31.05.2012), DIE SEITE DREI, online

- Ist der österreichische Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention „Die VerANTWORTung liegt bei mir“ Teil der Schulungsmaßnahmen und in welcher Form?
- Wird bei der Aufnahme neuer MitarbeiterInnen die „Korruptionsneigung“ abgefragt und auf welche Art und Weise?
- Wird bei MitarbeiterInnengesprächen über Korruptionsvermeidung bzw. -aufdeckung gesprochen?
- Wie werden Schulungsmaßnahmen erfasst bzw. statistisch ausgewertet?
Ein einfaches, leicht umzusetzendes Beispiel wäre:
Wie viele MitarbeiterInnen/Führungskräfte haben im Verhältnis zur Gesamtorganisation bereits an solchen Schulungen (einmalig/mehrmals) teilgenommen und dies im Zeitvergleich)?

5.7 Internes Kontrollsystem (IKS)

5.7.1 Allgemeines zum IKS

Grundsätzlich sollte ein umfassendes IKS in jeder Organisation implementiert sein und gelebt werden. Teilweise fehlen jedoch in der öffentlichen Verwaltung, speziell auf Gemeindeebene, noch konkrete normative Vorgaben hierzu. Daher sollte dieses Prüfungsfeld immer als Schwerpunkt im Rahmen von Prüfungen gesehen werden.

Da die Komplexität dieser Thematik den Rahmen der vorliegenden Arbeit sprengen würde, wird zur Prüfung eines IKS auf die weiterführende Fachliteratur verwiesen.

Beispielhaft werden an dieser Stelle zwei Quellen, die auch umfangreiche Checklisten enthalten, angeführt:

- „Das Interne Kontrollsystem aus Sicht der Internen Revision“²¹⁸
- „ABC der Gestaltung und Prüfung des Internen Kontrollsystems (IKS) im Unternehmen“²¹⁹

²¹⁸ o.V. (IIA Austria, 2009)

²¹⁹ Klinger/Klinger (2011)

Unabhängig davon, in welcher Form ein IKS in der geprüften Organisation vorliegt, soll zumindest die Aufdeckung von Korruption oder sonstiger wirtschaftskrimineller Handlungen ein fixer Bestandteil des IKS sein²²⁰ und sollen die wesentlichen Instrumente wie das Vier-Augen-Prinzip, die Funktionstrennung und die Personalrotation speziell in sensiblen bzw. korruptionsgefährdeten Bereichen Berücksichtigung gefunden haben.²²¹

5.7.2 Analyse von Daten und Berechtigungen mittels IT-Kontrollen

Die meisten Daten werden heutzutage mittels IT erfasst bzw. verarbeitet. Jedoch in nur 1,1 % der Fälle spielen IT-Kontrollen als Erstaufdeckungsmethode eine Rolle (siehe oben **Abbildung 10**)²²².

Daher sind bei Prüfungen von Antikorruptionsmaßnahmen entsprechende IT-Kontrollen vorzusehen, die beispielsweise die Pflege von Systemen oder den Zugriffsschutz umfassen. Speziell beim Zugriffsschutz kommt der Benutzerberechtigungsverwaltung und dem Berechtigungskonzept ein hoher Stellenwert bereits vor der Einführung einer EDV-Anwendung zu.²²³

Für die Überwachung des IKS bei EDV-Buchführungen - zumindest in der Privatwirtschaft - sind die buchführenden Personen verantwortlich, die „[...] sich regelmäßig von der Wirksamkeit des IKS einschließlich jenes im Bereich der IT zu überzeugen [...]“²²⁴ haben. „Dabei ist zu beurteilen, ob das IKS sowohl angemessen ausgestaltet ist als auch tatsächlich funktioniert. Allfällige festgestellte Mängel im IKS sind zeitgerecht zu beheben.“²²⁵

Um von einem funktionierenden IKS bei einer EDV-Buchführung in der Praxis sprechen zu können, ist eine intensive Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen den „buchenden“ Bereichen und der Informationstechnologie notwendig. Da heute fast keine Anwendung mehr ohne EDV auskommt, sind für

²²⁰ vgl. Heftberger/Fink/Mairleitner (2012), S. 13

²²¹ vgl. Hölzl (2008), S. 277

²²² vgl. Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 14, online

²²³ vgl. KFS/DV 1 (2011), S. 10f

²²⁴ KFS/DV 1, S. 12

²²⁵ KFS/DV 1, S. 12

Kontrolleinrichtungen der öffentlichen Verwaltung diese Schnittstellen immer als kritische Größe zu sehen und müssen bei den Prüfungen genau untersucht werden. In den letzten fünfzehn Jahren musste der Autor im Rahmen dieser Prüfungen feststellen, dass vor allem im Bereich der BenutzerInnenberechtigungsverwaltungen und der Berechtigungskonzepte (inkl. angemessener Funktionstrennungen) noch großer Handlungsbedarf bei den geprüften Organisationseinheiten der öffentlichen Verwaltung gegeben ist.

Da in der Privatwirtschaft meist strengere gesetzliche Bestimmungen als in der öffentlichen Verwaltung gelten, muss beispielsweise schon jetzt „[...] der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates bei Unternehmen, die im öffentlichen Interesse stehen, die Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems überprüfen. Auch eine Beurteilung des Risikomanagement-Systems wird verlangt. [...] Werden diese gesetzlichen Anforderungen nicht eingehalten, drohen haftungsrechtliche Konsequenzen.“²²⁶

5.8 Information und Kommunikation

Damit die bisher besprochenen Maßnahmen ihre volle Wirkung erzielen können, ist auf eine ausreichende und zielgerichtete Information und Kommunikation, wie im Unterkapitel 4.9 beschrieben, besonders zu achten. Folgende Fragestellungen bieten sich im Zusammenhang mit Antikorruptionsmaßnahmen an:

- Auf welche Art und Weise erfolgt die Information und Kommunikation nach innen?
- Auf welche Art und Weise erfolgt die Information und Kommunikation nach außen?
- Welche Stellen sind damit befasst?
- Gibt es ein koordiniertes Vorgehen?
- Wer ist für die Aktualität der Informationen (intern/extern) hauptverantwortlich?
- Welche Rolle übernehmen die (direkten) Führungskräfte?
- Erfolgen die Informationen laufend oder anlassbezogen (intern/extern)?
- Sind klare Botschaften (Richtung intern/extern) erkennbar?

²²⁶ o.V. (KPMG, 2005), S. 1

- Sind Schulungsmöglichkeiten im Seminarprogramm oder auf einer Antikorruptionsseite leicht auffindbar?
- Gibt es besondere Hinweise oder Verweise auf Antikorruptionsbeauftragte oder eine Antikorruptionsstelle und können diese Quellen leicht gefunden werden (intern/extern)?

5.9 Notfallmanagement²²⁷

- Gibt es ein Sicherheits-, Notfall- bzw. Krisenmanagement und wie ist dieses aufgebaut bzw. dokumentiert?
- Wird die lokale Kontrolleinrichtung informiert und in welchen Fällen?
Hier kommt es darauf an, welche Stellung die jeweilige lokale Kontrolleinrichtung in der Organisation hat und welche Prüfungsbefugnisse damit verbunden sind.

Je nach Ergebnis der Prüfung (einzelner oder auch aller Punkte gem. Kapitel 5) sind entsprechende Empfehlungen durch die Kontrolleinrichtung im Prüfungsbericht abzugeben und nach einer angemessenen Zeit nachzuprüfen.

²²⁷ vgl. o.V. (Hypo Tirol Bank, 2011), S. 63 - 68

6 Zusammenfassung und Ausblick

In den vergangenen zehn Jahren wurden in der öffentlichen Verwaltung verstärkt Antikorruptionsmaßnahmen gesetzt bzw. Instrumente zur Prävention entwickelt. Die Ausprägungen und die Tiefe der Bemühungen und die daraus resultierenden Ergebnisse sind jedoch sehr unterschiedlich.

Auf den Homepages der Ministerien, der Länder und Gemeinden in Österreich sind mit Stand Ende Dezember 2012 nur sehr vereinzelt Artikel oder Seiten zur Thematik „Korruptionsprävention“ oder „Antikorruptionsmaßnahmen“ zu finden. Beispielgebend hierfür kann die Stadt Wien an dieser Stelle angeführt werden. Sie ist seit 2011 Mitglied der Organisation Transparency International - Austrian Chapter²²⁸ und betreibt neben einer Intranetsite den Internetauftritt www.antikorruption.wien.at zum Thema „Wiener Antikorruptionsprogramm“, wo verschiedene Unterlagen (z.B. „Eine Frage der Ethik – Handbuch zur Korruptionsprävention“; Projektbericht 2002-2003 „Bekämpfen der Korruption“) und weiterführende Links zu finden sind.

Andere österreichische Verwaltungen haben, wie in der vorliegenden Arbeit beschrieben, ebenfalls verschiedene Maßnahmen zur Korruptionsprävention gesetzt, doch scheint die verstärkte Information und Öffentlichkeitsarbeit, in welcher Form auch immer und in Hinblick auf die neue strafrechtliche Gesetzeslage per 01.01.2013, das Gebot der Stunde zu sein. Dies nicht nur zum Schutz der MitarbeiterInnen aller öffentlichen Einrichtungen und/oder derer ausgegliederter Organisationseinheiten, die nun alle unter den Begriff „AmtsträgerIn“ zu subsumieren sind, sondern auch im Sinne einer kundInnenorientierten Verwaltung zum Schutz der GeschäftspartnerInnen und BürgerInnen vor strafrechtlicher Verfolgung („Anfüttern verboten!“).

Die Länderstandards der Länderexpertenkonferenz (LEK)²²⁹ zur Abstimmung von Antikorruptionsmaßnahmen sind beispielgebend als begleitender Maßnahmenkatalog zu den bisher getroffenen Initiativen. Dies gilt sinngemäß für den Verhaltenskodex „Die VerANTWORTung liegt bei mir“ des Bundeskanzleramts²³⁰ und das

²²⁸ vgl. Jauernig (2012a), S. 4, online

²²⁹ vgl. Jauernig (2012b), S. 89 - 93

²³⁰ vgl. Bundeskanzleramt (VerANTWORTung, 2012), S. 1 - 26, online

Lernprogramm²³¹ „Wohlverhaltensregeln für den österreichischen Gemeindedienst“ (E-Learning-Programm)²³². Die Länderstandards und der Verhaltenskodex „Die VerANTWORTung liegt bei mir“ sind von jeder österreichischen Verwaltung jederzeit anwendbar und daher auch umsetzbar. Das Lernprogramm „Wohlverhaltensregeln für den österreichischen Gemeindedienst“ steht derzeit den rund 250 Mitgliedsstädten bzw. -gemeinden des Österreichischen Städtebundes zur Verfügung²³³ und wurde mit Jahresbeginn 2013 auf den Stand des Korruptionsstrafrechtsänderungsgesetzes 2012 gebracht.²³⁴ Es liegt nun an den Führungskräften der jeweiligen öffentlichen Organisationen sich dieser Instrumente zu bedienen und diese auch für ihren Verantwortungsbereich als für verbindlich zu erklären und mit Leben zu erfüllen.

Teilweise fehlt noch die normative Verankerung von verpflichtenden und geeigneten internen Kontroll-, Chancen- und Risikomanagementsystemen und Antikorruptionsmaßnahmen in der öffentlichen Verwaltung (speziell auf Gemeindeebene).

Aufgrund der riesigen elektronischen Datenmengen und verzweigten IT-Netzwerken ist der vermehrte Einsatz von IT-Kontrollen im Sinne von Datenforensik-Prüfungen bei der Arbeit von öffentlichen Kontrolleinrichtungen als ein Instrument zur Korruptionsprävention bzw. -aufdeckung zu berücksichtigen.

Da in Österreich die gesetzlichen Rahmenbedingungen speziell im Vergleich zu anderen EU-Ländern noch Gestaltungsspielraum haben, werden von verschiedenen Seiten weitere Maßnahmen zur Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität gefordert.

Beispielsweise wurde in Österreich von November 2012 bis Anfang März 2013 ein Einleitungsverfahren für ein „Volksbegehren gegen Korruption“ durchgeführt, wo folgende Maßnahmen auf Basis von bundes-(verfassungs-)gesetzlicher Regelungen vom Nationalrat gefordert wurden:²³⁵

²³¹ „Das Programm wurde mit dem Österreichischen Städtebund und den Städten Graz, Villach und Wien entwickelt.“ – Jauernig (2012b), S. 94

²³² vgl. Jauernig (2012b), S. 94

²³³ vgl. Stefan-Gromen (2011), o.S., online

²³⁴ Mailauskunft von Dr. Jauernig vom Februar 2013.

²³⁵ vgl. o.V. (Einleitung des Verfahrens für ein „Volksbegehren gegen Korruption“, 2012), o.S., online

1. „Untersuchungsausschuss als Minderheitenrecht
2. Gerichtliche Strafbarkeit illegaler Parteienfinanzierung
3. Unabhängige Staatsanwaltschaft
4. Mehr Mittel für Korruptionsbekämpfung
5. Schutz für Aufdecker“²³⁶

Der letzte Punkt spricht das in Österreich umstrittene Thema „Whistleblowing“ an. Bereits im April 2012 verfasste das Institut für Interne Revision in Österreich (Arbeitskreis „Wirtschaftskriminalität“) eine Stellungnahme an die Fraktionen im österreichischen Parlament zur Novellierung der Anti-Korruptionsgesetze. Darin wird ein HinweisgeberInnensystem als eine wichtige Begleitmaßnahme zur effektiven Korruptionsbekämpfung gesehen. Weiters wird in der Stellungnahme darauf hingewiesen, dass ab einer bestimmten Unternehmensgröße die Einführung eines anonymen HinweisgeberInnensystems²³⁷ vorgesehen werden soll und dass der Schutz von InformantInnen, der faktisch in Österreich nicht gegeben ist, gesetzlich normiert werden müsste.²³⁸ Die darauf folgenden gesetzlichen Änderungen in Österreich im Jahr 2012, haben diesbezüglich keine der oben angeführten Maßnahmen in diesem Umfang berücksichtigt.²³⁹

²³⁶ o.V. (Unterstützungserklärung auf Einleitung des Verfahrens für ein „Volksbegehren gegen Korruption“, 2012), o.S., online

²³⁷ In der angeführten IIA-Stellungnahme wird auch festgehalten, dass einige Mitglieder „die Einrichtung eines Hinweisgebersystems weiterhin in der eigenen Gestion sehen möchten.“

²³⁸ vgl. Kopetzky (2012), S. 11f, online

²³⁹ vgl. o.V. (Einleitung des Verfahrens für ein „Volksbegehren gegen Korruption“, 2012), o.S., online

Literaturverzeichnis

Kommentare, Aufsätze, Beiträge, Sammelwerke, Fachgutachten, Standards und selbstständige Werke

- Association of Certified Fraud Examiners** (2012); Report to the Nations: On Occupational Fraud and Abuse – 2012 Global Fraud Study; ACFE 2012; <http://www.acfe.com/uploadedFiles/ACFE_Website/Content/rtnn/2012-report-to-nations.pdf>; Zugriff: 26. August 2012
- Austermann** (2001); Dienstanweisung zur Korruptionsvorbeugung bei der Alten Hansestadt Lemgo; Alte Hansestadt Lemgo, der Bürgermeister (Hrsg.); September 2001; <<http://www.kgst.de>> (KGSt-Mitgliederbereich - KIKOS-Wissensdatenbank); Zugriff: 15.09.2012
- Barbist, J./Uitz, M.** (DiePresse.com, 29.12.2012); Bestechung: Zum letzten Mal gibt es ausgiebig Geschenke; Ab Jahreswechsel gelten strengere Regeln, auf die sich Mitarbeiter einstellen müssen; in: DiePresse.com; <<http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/1324567/print.do>>Zugriff: 29.12.2012
- Bekemann, U.** (2005); ex-post Prüfung vs. ex-ante Beratung – Wandel der Rechnungsprüfungsämter als Reaktion auf neue Korruptionsrisiken?!; in: von Maravic P., Reichard C. (Hrsg.): 2005; Ethik, Integrität und Korruption – Neue Herausforderungen im sich wandelnden öffentlichen Sektor?; Universitätsverlag Potsdam, Potsdam
- Brombacher, J./Schwager, E.** (2008); Konzeption und Wirksamkeit von Anit-Fraud-Management-Systemen; in: WIK 08/4; SecuMedia Verlags-GmbH, Ingelheim
- Bryce, A./Carles, M./Fuchshuber, B./Gilchrist, J.** (2012); Bewährte Praktiken zur Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität – Weiterentwicklung der Rolle der Prüfer in den Mitgliedsinstitutionen von EURORAI bei der Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität – Zusammenfassung der Ergebnisse der EURORAI-Arbeitsgruppe; European Organization of Regional Audit Institutions (Hrsg.); März 2012; <[http://www.eurorai.org/eurorai/eurorai_ger.nsf/titulares/bericht_ag/\\$file/Eurorai_Counter%20Fraud%20Good%20Practice%20-%20FINAL%20April%202012_DE.pdf](http://www.eurorai.org/eurorai/eurorai_ger.nsf/titulares/bericht_ag/$file/Eurorai_Counter%20Fraud%20Good%20Practice%20-%20FINAL%20April%202012_DE.pdf)>; Zugriff: 02.10.2012
- Bundeskanzleramt** (VerANTWORTung, 2012); Die VerANTWORTung liegt bei mir, Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention; 2012; Bundeskanzleramt Österreich, Wien; <www.bundeskanzleramt.at/verhaltenskodex>; Zugriff: 07.12.2012
- Bundesministerium für Finanzen** (Berufsethik, 2008); Berufsethik – Vorsicht Vorteil!; 2008; Bundesministerium für Finanzen/Abteilung I/21 (Hrsg.); 2008; Eigenverlag, Wien

- Bundesministerium für Justiz** (Korruptionsstrafrecht neu, 2013); Korruptionsstrafrecht neu – Fibel zum Korruptionsstrafrechtsänderungsgesetz 2012; Bundesministerium für Justiz, Sektion Strafrecht (Hrsg.); 2013; <https://www.kommunalnet.at/fileadmin/media/Downloads/PDF/2013/Richtlinien/Fibel_zum_Korruptionsstrafrecht_neu.pdf>; Zugriff: 31.01.2013
- Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport** (Verhaltenskodex, 2012); Verhaltenskodex; 2012; Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (Hrsg.); 2012; Eigenverlag, Wien
- Busmann, K./Salvenmoser, S.** (2011); Wirtschaftskriminalität 2011 – Sicherheitslage in österreichischen Unternehmen (Studie); PwC Österreich GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (Hrsg.); Oktober 2011; <<http://www.pwc.at/publikationen/details/wirtschaftskriminalitaet-2011-sicherheitslage-in-oesterreichischen-unternehmen?year=2011>>; Zugriff: 10.09.2012
- Demmke, C.** (2005); Öffentliche Meinung, Ethik und die Reform der öffentlichen Dienste in Europa; in: von Maravic P., Reichard C. (Hrsg.): 2005; Ethik, Integrität und Korruption – Neue Herausforderungen im sich wandelnden öffentlichen Sektor?; Universitätsverlag Potsdam, Potsdam
- Donner, G.** (2011); Korruption in Österreichs Unternehmen – Ausmaß, Bekämpfung und Prävention; in: Achathaler L., Hofmann D., Pázmándy M. (Hrsg.); 2011; Korruptionsbekämpfung als globale Herausforderung – Beiträge aus Praxis und Wissenschaft; 1. Auflage; VS Verlag für Sozialwissenschaften - Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden
- Göbel, K.-D./Spickenheier, B.** (2008); Prävention und Fraud Management; in: Fellmann I., Klug F. (Hrsg.); 2008; Vademecum der Korruptionsbekämpfung; Eigenverlag – IKW-Schriftenreihe 116, Linz
- GRECO** (Eval III, Thema I, 2011) – Evaluierungsbericht Österreich – Strafbarkeit (SEV Nr. 173 und 191, Leitlinie 2), Dritte Evaluierungsrunde, Thema I; GRECO Sekretariat (Hrsg.); Straßburg, 9. Dezember 2011; www.coe.int/greco bzw. <<http://www.justiz.gv.at/internet/file/2c948485342383450134d2f4f5770326.de.0/evaluierungsbericht+-+deutsch.pdf>>; Zugriff: 10.09.2012
- GRECO** (Eval III, Thema II, 2011) – Evaluation Report on Austria – Transparency of Party Funding, Third Evaluation Round, Theme II; Secrétariat du GRECO (Hrsg.); Strasbourg, 9. Dezember 2011; www.coe.int/greco bzw. <<http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=46237>>; Zugriff: 10.09.2012
- Heftberger, W./Fink, S./Mairleitner B.** (2012); Strategien zur Korruptionsbekämpfung in der oö. Landesverwaltung - Initiativprüfung Bericht (LRH-100070/12-2012-HE); Oberösterreichischer Landesrechnungshof (Hrsg.); Dezember 2012, Linz; <https://www.lrh-ooe.at/files/downloads/berichte/2012/IP_Antikorruption_Bericht.pdf>; Zugriff: 05.12.2012
- Henkel AG** (2008); Code of Conduct – Vision & Values; Rorsted K., Steinebach L., Stara F. (Hrsg.); 2008; Henkel AG & Co. KGaA – Eigenverlag, Düsseldorf

- Hofer, G.** (2012); Korruption schadet Ansehen Österreichs; in: DiePresse.com <<http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/1320710/print.do>>; Zugriff: 07.12.2012
- Höcher, M./Komenda, P.** (2012); Spezialfragen des KorrStrÄG 2012; ecolex - Zeitschrift für Wirtschaftsrecht; Nr. 08/2012; Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH, Wien
- Hölzl, M.** (2008); Wesentliche Instrumente eines Internen Kontrollsystems als Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung; in: Fellmann I., Klug F. (Hrsg.); 2008; Vademecum der Korruptionsbekämpfung; Eigenverlag – IKW-Schriftenreihe 116, Linz
- IIA-Standards (Ethikkodex, 2013)**; Internationale Standards für die berufliche Praxis der Internen Revision 2013, Code of Ethics/Ethikkodex; IIA 03 – Schriftenreihe; DIIR – Deutsches Institut für Interne Revision e.V., Institut für Interne Revision Österreich (IIA Austria), Schweizerischer Verband für Interne Revision (IIA Switzerland) (Hrsg.); 2013; 1. deutsche Auflage; <http://www.internerevision.at/upload/Standards_2013_Gesamtdatei_HP.pdf>; Zugriff: 03.01.2013
- Jauernig, P.** (2008); Korruptionsprävention im Wiener Magistrat – eine praktische Handlungshilfe; in: Fellmann I., Klug F. (Hrsg.); 2008; Vademecum der Korruptionsbekämpfung; Eigenverlag – IKW-Schriftenreihe 116, Linz
- Jauernig, P.** (2011); Interne Kontrollsysteme in der Wiener Stadtverwaltung; in: Gastinger K., Schuh H. (Hrsg.); 2011; Prüfung des öffentlichen Sektors – Professionalität und Praxis Interner Revisionen, Linde Verlag, Wien
- Jauernig, P.** (2012a); Was sich geändert hat ...; in: Ergänzungsblätter 2013 (mit dem Korruptionsstrafrechtsänderungsgesetz 2012) zum Handbuch zur Korruptionsprävention der Stadt Wien – Magistratsdirektion der Stadt Wien, Geschäftsbereich Personal und Revision, Gruppe Interne Revision (Hrsg.); Dezember 2012; <<http://www.wien.gv.at/verwaltung/internerevision/pdf/ergaenzungsblaetter-2013.pdf>>; Zugriff: 04.01.2013
- Jauernig, P.** (2012b); Länderstandards zur Korruptionsprävention und ihre Umsetzung im Wiener Antikorruptionsprogramm; in: Teissl H. – ÖHW - Gesellschaft für das öffentliche Haushaltswesen (Hrsg.); 2012; ÖHW – Das öffentliche Haushaltswesen in Österreich - Jahrgang 53 (2012) – Heft 4; Verlag ÖHW, Wien
- KFS/DV 1** (2011); Fachgutachten des Fachsenats für Datenverarbeitung der Kammer der Wirtschaftstreuhänder zur Ordnungsmäßigkeit von EDV-Buchführungen (Stand: 23. März 2011); <<http://www.kwt.or.at>>; Zugriff: 26. August 2012
- KFS/PG 1** (2007); Fachgutachten des Fachsenats für Unternehmensrecht und Revision des Instituts für Betriebswirtschaft, Steuerrecht und Organisation der Kammer der Wirtschaftstreuhänder über die Durchführung von Abschlussprüfungen; 09. Dezember 2009; <<http://www.kwt.or.at>>; Zugriff: 26. August 2012

- Klinger, A./Klinger, O.** (2011); ABC der Gestaltung und Prüfung des Internen Kontrollsystems (IKS) im Unternehmen; 3. aktualisierte Auflage; 2011; Linde Verlag, Wien
- Klug, F.** (1998); Die öffentliche Finanzkontrolle als Public Management-Aufgabe von staatspolitischer Bedeutung; in: Klug F. (Hrsg.); 1998; Wesen und staatspolitische Funktion der öffentlichen Kontrolle; Eigenverlag – IKW-Schriftenreihe 107, Linz
- Kopetzky, M.** (2012); Novellierung der Anti-Korruptionsgesetze – Stellungnahme des Instituts für Interne Revision Österreich zur Neufassung bezughabender Gesetze an die Fraktionen im österreichischen Parlament – Vertretung des Berufsstandes; Institut für Interne Revision – IIA Austria (Hrsg.); April 2012; <<http://internerevision.at>> (IIA-Mitgliederbereich); Zugriff: 30.12.2012
- Krakow, G.** (Wirtschaftsblatt, 29.11.2012); Antikorruptionsgesetz erschwert „Jagdgesellschaften“; in: Wirtschaftsblatt vom 29.11.2012, <<http://wirtschaftsblatt.at>>; Zugriff: 29.12.2012
- Kreis Düren** (2005); Handbuch zur Verhinderung von Korruptionsdelikten bei der Kreisverwaltung Düren – Anti-Korruptions-Handbuch; Kreis Düren – Der Landrat, Rechnungsprüfungsamt (Hrsg.); 2005; <<http://www.kgst.de>>; (KGSt-Mitgliederbereich - KIKOS-Wissensdatenbank; Zugriff: 15.09.2012
- Landeshauptstadt Düsseldorf** (2006); Anti-Korruptions-Konzept der Landeshauptstadt Düsseldorf; Der Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Düsseldorf (Hrsg.); 2006; Stadtdruckerei, Düsseldorf; <<http://www.kgst.de>> (KGSt-Mitgliederbereich - KIKOS-Wissensdatenbank); Zugriff: 15.09.2012
- Levy, G.** (2008); Sensibilisierung, Schulung; in: Fellmann I., Klug F. (Hrsg.); (2008); Vademecum der Korruptionsbekämpfung; Eigenverlag – IKW-Schriftenreihe 116, Linz
- Marek, E./Jerabek, R.** (2012); Korruption und Amtsmissbrauch – Grundlagen, Definitionen und Beispiele zu den §§ 302, 304 bis 311 StGB sowie weitere praxisrelevante Tatbestände im Korruptionsbereich; BAK – Bundesministerium für Inneres, Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung; 5. Auflage; 2012; Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH, Wien
- o.V.** (Dienstrechte der Länder, 2009) Dienstrechte der Länder; ergänzende Unterlage des Lehrgangs zum Master of Science (MSc) „Governance Audit“ 2012/2013 der Fachhochschule des BFI Wien
- o.V.** (DiePresse.com, 07.12.2012); Korruptionsindex: Griechenland stürzt ab; in: DiePresse.com <<http://diepresse.com/home/politik/aussenpolitik/1320367/print.do>>; Zugriff 07.12.2012
- o.V.** (Forum Wirtschaftskriminalität, 2012); Forum Wirtschaftskriminalität powered by The AuditFactory – Internal Audit & Forensic Services; <<http://www.forum-wirtschaftskriminalitaet.org>>; Zugriff: 26. August 2012

- o.V.** (Hypo Tirol Bank, 2011); Handbuch für Sicherheit-, Notfall- und Krisenmanagement in der Hypo Tirol Bank AG; 2011; <<http://www.internerevision.at>> (IIA-Mitgliederbereich); Zugriff: 27.08.2012
- o.V.** (IIA Austria, 2009); Internationale Standards für die berufliche Praxis der Internen Revision; 1. Auflage; Institut für Interne Revision Österreich (IIA Austria) (Hrsg.); Eigenverlag, Wien
- o.V.** (Kommunalnet, 2012); Homepage der Kommunalnet E-Government Solutions GmbH; <https://www.kommunalnet.at/nc/news/artikel/article/frage-der-woche-korruption-nimmt-zu.html?cHash=70240dc8d8373dc3196ee1cf51cb0a67&swor_d_list%5B0%5D=korruption>; Zugriff: 23.03.2012
- o.V.** (KPMG, 2005); IKS Upgrade & Risikosteuerung; KPMG Forensic (Hrsg.); <http://www.kpmg.at/uploads/media/iks_upgrade_2005.pdf>; November 2005; Zugriff: 19. April 2011
- o.V.** (Unterstützungserklärung auf Einleitung des Verfahrens für ein „Volksbegehren gegen Korruption“, 2012); Homepage der Grünen; <http://volksbegehren-gegen-korruption.gruene.at/uploads/cd_page_element/1140852407/Flyer.pdf>; Zugriff: 30.12.2012
- o.V.** (Einleitung des Verfahrens für ein „Volksbegehren gegen Korruption“, 2012); Homepage „Die Grünen“; <<http://volksbegehren-gegen-korruption.gruene.at>>; Zugriff: 30.12.2012
- o.V.** (Wikipedia, 2012a); Wikipedia; <http://de.wikipedia.org/wiki/Donald_R._Cressey>; Zugriff: 10.09.2012
- o.V.** (Wikipedia, 2012b); Wikipedia; <<http://de.wikipedia.org/wiki/Ethik>>, Zugriff: 02.12.2012
- Pessl, F.** (Salzburger Nachrichten, 31.05.2012); Die Korruption ist männlich; in: Salzburger Nachrichten vom 31.05.2012, <www.internerevision.at> (IIA-Mitgliederbereich); Zugriff: 13.06.2012
- Rechnungshof** (Verhaltenskodex); Verhaltenskodex; <<http://www.rechnungshof.gv.at/uploads/media/Verhaltenskodex.pdf>>; Zugriff: 30.12.2012
- Stadt Göttingen** (2002); Maßnahmenkatalog zur Korruptionsvorbeugung; Stadt Göttingen (Hrsg.); Mai 2002; <<http://www.kgst.de>> (KGSt-Mitgliederbereich - KIKOS-Wissensdatenbank); Zugriff: 15.09.2012
- Stadt Wien** (Eine Frage der Ethik, 2009); Eine Frage der Ethik - Handbuch zur Korruptionsprävention der Stadt Wien; 2. Auflage; Stadt Wien/MA53 - Presse- und Informationsdienst (PID) (Hrsg.); 2009; <www.antikorruption.wien.at>; AV + Astoria Druckzentrum GmbH, Wien
- Stadt Wien** (Projektbericht, 2004); Bekämpfen der Korruption; in: Projektbericht 2002-2003 (Gesamtbericht) der Magistratsdirektion der Stadt Wien, Interne Revision und Personalressourcensteuerung vom Jänner 2004; <<http://www.wien.gv.at/verwaltung/internerevision/pdf/gesamtbericht03.pdf>>; Zugriff: 15.01.2010

- Stefan-Gromen, S.** (2011); Städtebund: Antikorruptions-Lernprogramm für Beamte entwickelt; Oktober 2011; <http://www.staedtebund.gv.at/de/presse/presse_aussendungen/presse-archiv/details/artikel/staedtebund-antikorrupsions-lern-programm-fuer-beamte-entwickelt-utl-sensibilisierung-und-praevent.html?cHash=130000f34f995395b2f3572231e24b9b&no_cache=1&sword_list%5B0%5D=wohlverhaltensregeln>; Zugriff: 18.12.2012
- Transparency International** (2012a); Österreich international als wesentlich korrupter wahrgenommen; Pressekonferenz Corruption Perceptions Index 2012 vom 05.12.2012; Transparency International, Austrian Chapter, Verein zur Korruptionsbekämpfung; <http://www.ti-austria.at/uploads/media/CPI_2012_TI-AC_Presseinfo_OEsterreich.pdf>; Zugriff 18.12.2012
- Transparency International** (2012b); Österreich international als wesentlich korrupter wahrgenommen; Pressekonferenz Corruption Perceptions Index 2012 vom 05.12.2012; Transparency International, Austrian Chapter, Verein zur Korruptionsbekämpfung (Hrsg.); <http://www.ti-austria.at/uploads/media/CPI_2012_Presseinfo_international.pdf>; Zugriff 18.12.2012
- Transparency International** (2012c); Corruption Perceptions Index 2012; Transparency International (www.transparency.org) (Hrsg.) <http://issuu.com/transparency_international/docs/cpi_2012_report/8>; Zugriff: 18.12.2012
- Transparency International** (2012d); Was ist Korruption; Transparency International, Austrian Chapter, Verein zur Korruptionsbekämpfung (Hrsg.); <<http://www.ti-austria.at/index.php?id=46>>; Zugriff 18.12.2012
- Wells, J./Kopetzky, M.** (2012); Handbuch Wirtschaftskriminalität in Unternehmen, Vorbeugung & Aufdeckung; 2. Auflage; 2012; LexisNexis Verlag, Wien
- Weninger, T.** (2012); Korruption geht uns alle an; in: EuroKommunal 2012-02, Europäisches Magazin für österreichische Städte und Gemeinden; VMK, Verlag für moderne Kommunikation, Wien
- Woydt, J.** (2005); Der Integrity Pact von Transparency International; in: von Maravic P., Reichard C. (Hrsg.): 2005; Ethik, Integrität und Korruption – Neue Herausforderungen im sich wandelnden öffentlichen Sektor?; Universitätsverlag Potsdam, Potsdam

Gesetze, Verordnungen und sonstige Vorschriften

14. Novelle zum Burgenländischen Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997; LGBl. für Burgenland, Nr.39/2012, Eisenstadt

32. Novelle zur Dienstordnung 1994; Art. I Dienstordnung 1994, LGBl. für Wien, Nr. 88/2012, Wien

38. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995; Art. II Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBl. für Wien, Nr. 88/2012, Wien

Bundesverfassungsgesetz über die Transparenz von Medienkooperationen sowie von Werbeaufträgen und Förderungen an Medieninhaber eines periodischen Mediums; BGBl. I Nr. 125/2011, Wien

Bundesgesetz über die Transparenz von Medienkooperationen sowie von Werbeaufträgen und Förderungen an Medieninhaber eines periodischen Mediums; BGBl. I Nr. 125/2011, Wien

Dienstrechts-Novelle 2011; Art. 1 Änderung des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979; BGBl. I Nr. 140/2011, Wien

Dienstrechts-Novelle 2011; Art. 4 Änderung des Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetzes; BGBl. I Nr. 140/2011, Wien

Korruptionsstrafrechtsänderungsgesetz 2012; BGBl. Nr. 60/1974 i.d.F. BGBl. I Nr. 61/2012, Wien

Lobbying- und Interessenvertretungs-Transparenz-Gesetz; BGBl. I Nr. 64/2012, Wien

Parteiengesetz 2012; BGBl. I Nr. 56/2012, Wien

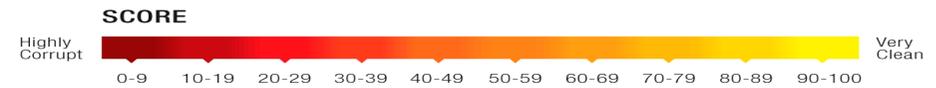
Parteien-Förderungsgesetz 2012; BGBl. I Nr. 57/2012, Wien

Transparenzdatenbankgesetz 2012; BGBl. I Nr. 99/2012, Wien

Zivilrechtsübereinkommen über Korruption, Staatengruppe gegen Korruption – GRECO; BGBl. III Nr. 155/2006 i.d.F. BGBl. I Nr. 2/2008, Wien

VRV 1997; (1996); Vereinbarung über Form und Gliederung der Voranschläge und Rechnungsabschlüsse der Länder, der Gemeinden und von Gemeindeverbänden (kommentierte Fassung) auf Basis BGBl. Nr. 787/1996 i.d.F. BGBl. II Nr. 118/2007; VR-Komitee: Verbindungsstelle der Bundesländer beim Amt der Niederösterreichischen Landesregierung (Hrsg.), Juli 2010, Wien

ANHANG 1a – CPI-Übersicht (Teil 1)

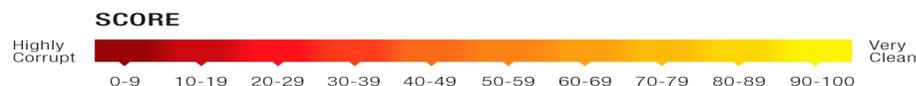


RANK	COUNTRY/TERRITORY	SCORE	RANK	COUNTRY/TERRITORY	SCORE	RANK	COUNTRY/TERRITORY	SCORE
1	Denmark	90	22	Saint Lucia	71	46	Hungary	55
1	Finland	90	25	Austria	69	48	Costa Rica	54
1	New Zealand	90	25	Ireland	69	48	Lithuania	54
4	Sweden	88	27	Qatar	68	50	Rwanda	53
5	Singapore	87	27	United Arab Emirates	68	51	Georgia	52
6	Switzerland	86	29	Cyprus	66	51	Seychelles	52
7	Australia	85	30	Botswana	65	53	Bahrain	51
7	Norway	85	30	Spain	65	54	Czech Republic	49
9	Canada	84	32	Estonia	64	54	Latvia	49
9	Netherlands	84	33	Bhutan	63	54	Malaysia	49
11	Iceland	82	33	Portugal	63	54	Turkey	49
12	Luxembourg	80	33	Puerto Rico	63	58	Cuba	48
13	Germany	79	36	Saint Vincent and the Grenadines	62	58	Jordan	48
14	Hong Kong	77	37	Slovenia	61	58	Namibia	48
15	Barbados	76	37	Taiwan	61	61	Oman	47
16	Belgium	75	39	Cape Verde	60	62	Croatia	46
17	Japan	74	39	Israel	60	62	Slovakia	46
17	United Kingdom	74	41	Dominica	58	64	Ghana	45
19	United States	73	41	Poland	58	64	Lesotho	45
20	Chile	72	43	Malta	57	66	Kuwait	44
20	Uruguay	72	43	Mauritius	57	66	Romania	44
22	Bahamas	71	45	Korea (South)	56	66	Saudi Arabia	44
22	France	71	46	Brunei	55	69	Brazil	43
						69	FYR Macedonia	43
						69	South Africa	43
						72	Bosnia and Herzegovina	42
						72	Italy	42
						72	Sao Tome and Principe	42
						75	Bulgaria	41
						75	Liberia	41
						75	Montenegro	41
						75	Tunisia	41
						79	Sri Lanka	40
						80	China	39
						80	Serbia	39
						80	Trinidad and Tobago	39
						83	Burkina Faso	38
						83	El Salvador	38
						83	Jamaica	38
						83	Panama	38
						83	Peru	38
						88	Malawi	37
						88	Morocco	37
						88	Suriname	37
						88	Swaziland	37

Abb. 11: CPI-Übersicht 2012 (Teil 1)²⁴⁰

²⁴⁰ Transparency International (2012c), S. 4

ANHANG 1b – CPI-Übersicht (Teil 2)



RANK	COUNTRY/TERRITORY	SCORE
88	Thailand	37
88	Zambia	37
94	Benin	36
94	Colombia	36
94	Djibouti	36
94	Greece	36
94	India	36
94	Moldova	36
94	Mongolia	36
94	Senegal	36
102	Argentina	35
102	Gabon	35
102	Tanzania	35
105	Algeria	34
105	Armenia	34
105	Bolivia	34
105	Gambia	34
105	Kosovo	34
105	Mali	34
105	Mexico	34
105	Philippines	34
113	Albania	33
113	Ethiopia	33

113	Guatemala	33
113	Niger	33
113	Timor-Leste	33
118	Dominican Republic	32
118	Ecuador	32
118	Egypt	32
118	Indonesia	32
118	Madagascar	32
123	Belarus	31
123	Mauritania	31
123	Mozambique	31
123	Sierra Leone	31
123	Vietnam	31
128	Lebanon	30
128	Togo	30
130	Côte d'Ivoire	29
130	Nicaragua	29
130	Uganda	29
133	Comoros	28
133	Guyana	28
133	Honduras	28
133	Iran	28
133	Kazakhstan	28

RANK	COUNTRY/TERRITORY	SCORE
133	Russia	28
139	Azerbaijan	27
139	Kenya	27
139	Nepal	27
139	Nigeria	27
139	Pakistan	27
144	Bangladesh	26
144	Cameroon	26
144	Central African Republic	26
144	Congo Republic	26
144	Syria	26
144	Ukraine	26
150	Eritrea	25
150	Guinea-Bissau	25
150	Papua New Guinea	25
150	Paraguay	25
154	Guinea	24
154	Kyrgyzstan	24
156	Yemen	23
157	Angola	22
157	Cambodia	22

157	Tajikistan	22
160	Democratic Republic of the Congo	21
160	Laos	21
160	Libya	21
163	Equatorial Guinea	20
163	Zimbabwe	20
165	Burundi	19
165	Chad	19
165	Haiti	19
165	Venezuela	19
169	Iraq	18
170	Turkmenistan	17
170	Uzbekistan	17
172	Myanmar	15
173	Sudan	13
174	Afghanistan	8
174	Korea (North)	8
174	Somalia	8

Abb. 12: CPI-Übersicht 2012 (Teil 2)²⁴¹

²⁴¹ Transparency International (2012c), S. 5

ANHANG 2a – Fraud-Baum (deutsche Version)

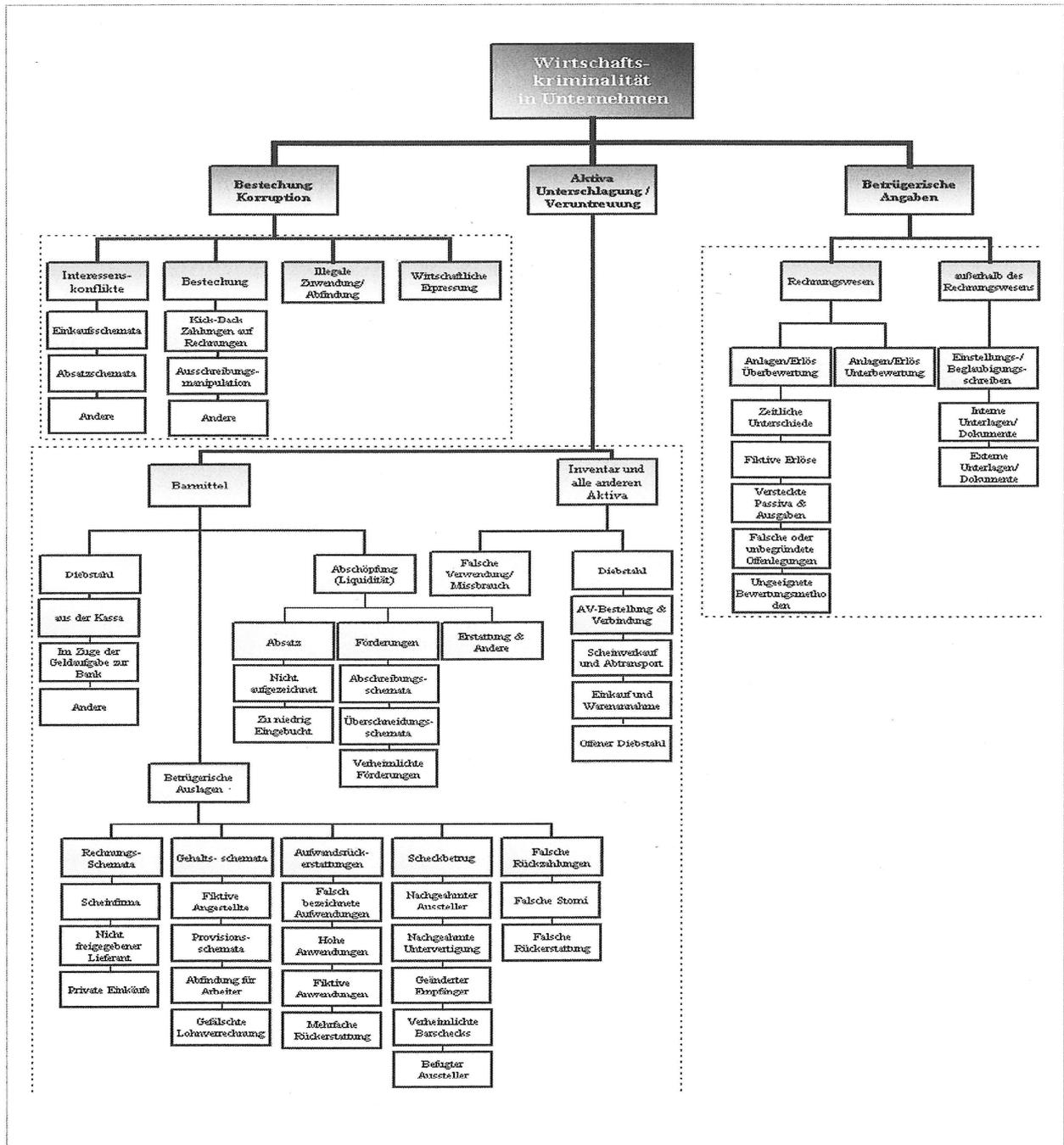


Abb. 13: Wirtschaftskriminalität in Unternehmen (Fraud-Baum)²⁴²

242 Wells/Kopetzky (2012), S. 53

ANHANG 2b – Fraud-Baum (englische Version)

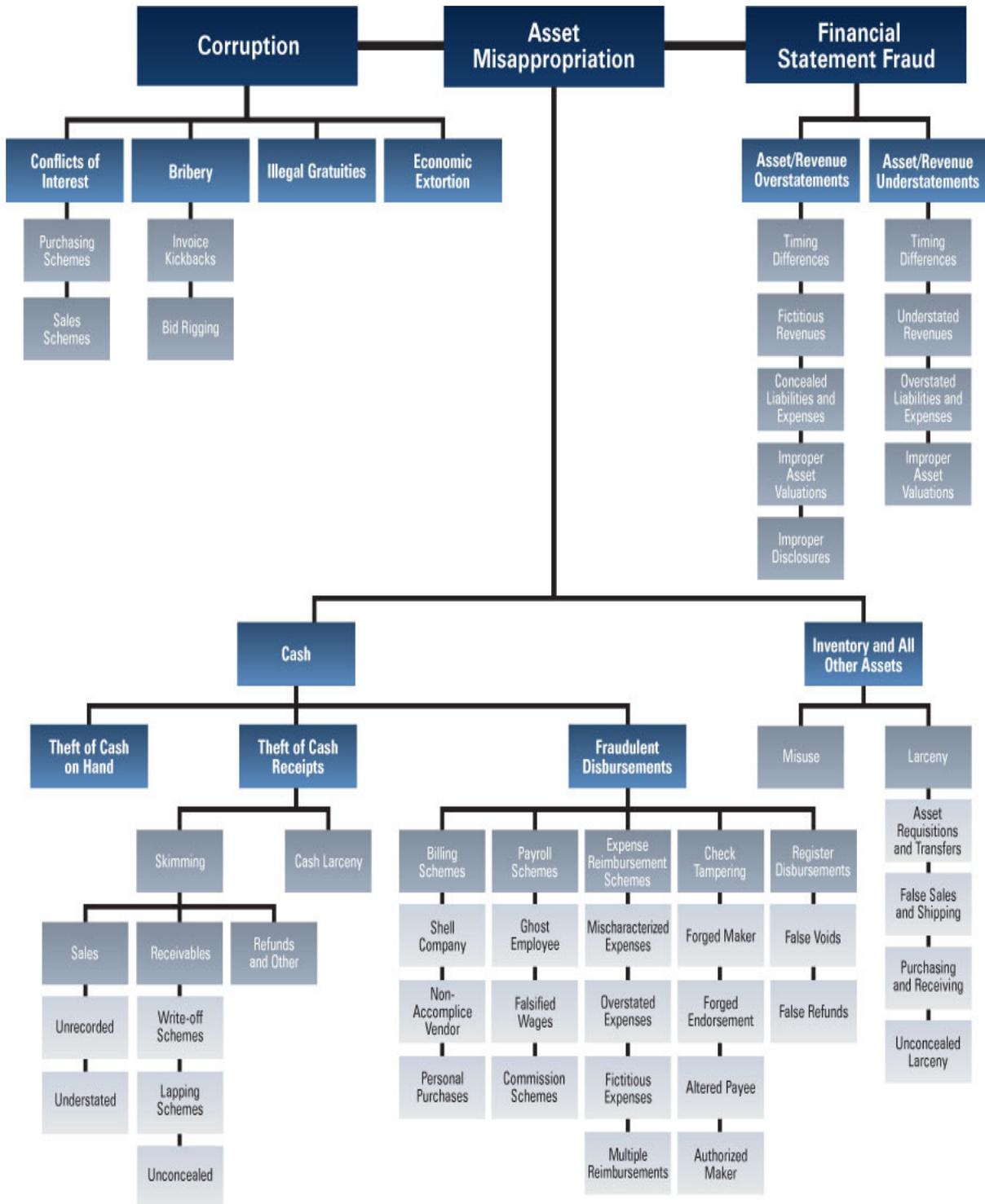


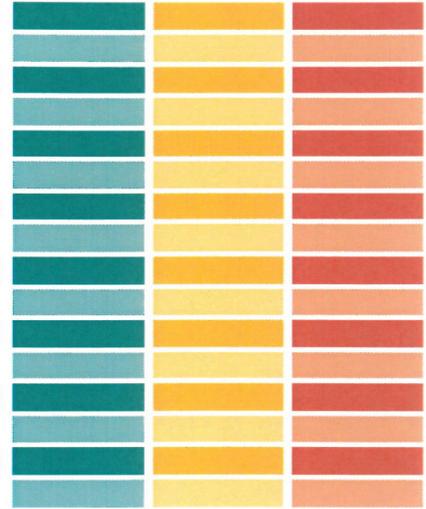
Abb. 14: Occupational Fraud and Abuse Classification System²⁴³

²⁴³ Association of Certified Fraud Examiners (2012), S. 7

ANHANG 3 – Risiko-Selbsttest

Systembezogenes Risiko

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



Aufgabenspezifisches Risiko

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

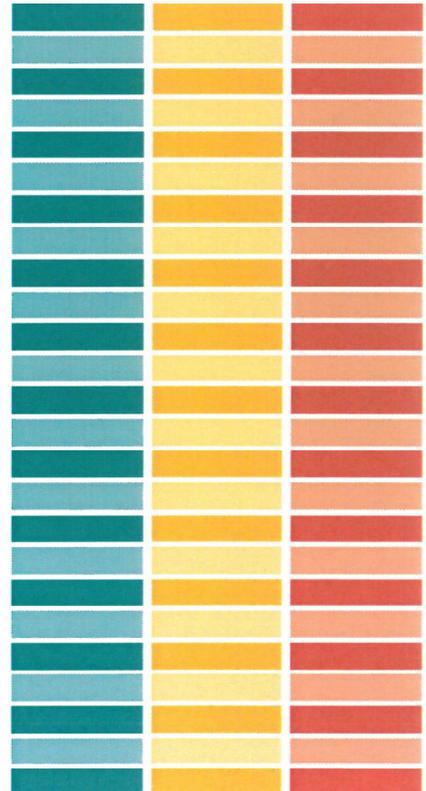


Abb. 15: Risiko-Selbsttest²⁴⁴

²⁴⁴ vgl. Stadt Wien (Eine Frage der Ethik, 2009), S. 29

ANHANG 4 – Standards zur Korruptionsprävention in den Ländern (Stand März 2012)²⁴⁵



Ausbildungsstandard²⁴⁶

- A.01. Aufklärung und Bewusstseinsbildung gegenüber den Gefahren der Korruption bilden die Voraussetzung für eine Unternehmenskultur der Unbestechlichkeit und Transparenz und fördern das Ziel einer ethischen Verwaltung.
- A.02. Landesbedienstete sind mit den Regeln einer ethischen Landesverwaltung bekannt zu machen. Zu diesen Regeln zählen insbesondere Unparteilichkeit, Verhalten bei Befangenheit, Verbot der Geschenkkannahme, Umgang mit Nebenbeschäftigungen, Verschwiegenheit von Mitarbeiter/innen und Führungskräften.
- A.03. Führungskräfte des Landes haben Vorbildwirkung. Sie sind mit ihrer ethischen, rechtlichen und organisatorischen Verantwortung für eine unparteiliche und unbestechliche Landesverwaltung vertraut zu machen. Dies kann im Rahmen der Aus- und Fortbildung für Führungskräfte oder durch andere geeignete Veranstaltungen bzw. Maßnahmen erfolgen.
- A.04. Neueintretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen im Rahmen von Einführungsveranstaltungen bzw. der Grundausbildung und/oder im Zuge ihrer Einschulung am Arbeitsplatz das ethisch und rechtlich richtige Verhalten gegenüber Bürgerinnen und Bürgern bzw. Kundinnen und Kunden erlernen.
- A.05. Den Landesbediensteten sind zur Stärkung ihres Bewusstseins gegenüber Korruption bei Bedarf weitere geeignete rechtliche Unterweisungen und Verhaltenstrainings zu ermöglichen.
- A.06. Die Information soll im Rahmen der landesspezifischen Aus- und Fortbildungen erfolgen und mittels Medien unterstützt werden. Dazu gehören der österreichische Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention („Die VerANTWORTung liegt bei mir“) und allenfalls weitere geeignete Informationsmaterialien.

²⁴⁵ vgl. Jauernig (2012b), S. 89 - 93

²⁴⁶ Von der Landesamtsdirektorenkonferenz mit Beschluss vom 29. Oktober 2010 zustimmend zur Kenntnis genommen (VSt-6310/8 vom 2. November 2010).

A.07. Art und Umfang der Aus- und Fortbildungen auf dem Gebiet der Korruptionsprävention sind so festzulegen, dass eine nachhaltige Verankerung einer Unternehmenskultur der Unbestechlichkeit und Transparenz in der Landesverwaltung erreicht wird.

Standard zum Verbot der Geschenkkannahme²⁴⁷

- G.01. Zur Sicherstellung einer unparteilichen Verwaltung ist Landesbediensteten die Annahme von nicht bloß geringfügigen Geschenken und Vorteilen im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit durch das Dienstrecht verboten. Die Übertretung ist unter bestimmten Voraussetzungen auch gerichtlich strafbar.
- G.02. Unter Geschenken und Vorteilen versteht man Geld und in Geld bewertbare Vorteile (z.B. Benützung von Fahrzeugen, Verzicht auf Kreditzinsen, Erbringung von Dienstleistungen, unverhältnismäßige Vergütungen für private Tätigkeiten, Begünstigungen von dritten Personen, Verschaffung einer Nebenbeschäftigung, Annahme einer Einladung.)
- G.03. Landesbedienstete sind bei der Einhaltung des Geschenkkannahmeverbotes mittels durchführender Erlässe oder landesspezifischer Verhaltensregeln zu unterstützen (vgl. den österreichischen Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention „Die VerANTWORTung liegt bei mir“). Die richtige Handhabung dieser weiterführenden Regelungen des Landes soll auch Teil der Aus- und Fortbildung sein (vgl. auch Ausbildungsstandard).
- G.04. Vorgesetzte haben die Aufgabe, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Einhaltung des Geschenkkannahmeverbotes zu unterstützen und im korrekten Verhalten gegenüber Parteien und Beteiligten zu bestärken (vgl. auch Zuständigkeitsstandard).
- G.05. Repräsentativerhebungen zeigen, dass bezüglich des Geschenkkannahmeverbotes ein stärkerer Informationsaustausch gegenüber dem privaten Sektor erforderlich ist. Landesverwaltungen sollen daher gegenüber Antragsstellerinnen und Antragstellern, Geschäftspartnerinnen und –partnern aktiv gegen das Gewähren von Geschenken und Vorteilen an Landesbedienstete auftreten.

²⁴⁷ Von der Landesamtsdirektorenkonferenz mit Beschluss vom 30. März 2012 zustimmend zur Kenntnis genommen (VSt-6310/25 vom 2. April 2012).

- G.06. Die Verteilung von Geschenken durch Unternehmen kann in der Regel mittels Musterbriefs oder im persönlichen Gespräch zwischen Dienststellenleiterinnen und –leitern mit der Geschäftsführung hintangehalten werden. Dennoch einlangende Geschenke sind in organisierter Form zurückzusenden.
- G.07. Länder, die über fachlich geeignete Organisationseinheiten (z.B. Anti-korruptionsstellen) oder Personen (z.B. Compliance²⁴⁸-Beauftragte) verfügen, können diese mit der Beratung von Dienststellen der Landesverwaltung in Fragen des Geschenkkannahmeverbots betrauen (vgl. auch Zuständigkeitsstandard).

Risikostandard²⁴⁹

- R.01. Grundsätzlich ist kein Staat und keine Verwaltung vor den Gefahren der Korruption gefeit. Das gilt auch für den Bereich der Landesverwaltung. Die Angebote zur Information und Bewusstseinsbildung sollen daher für alle Landesbediensteten in gleicher Weise zugänglich sein.
- R.02. In Verwaltungsbereichen mit einem erhöhten Korruptionsrisiko sind Maßnahmen zur Korruptionsprävention und die Teilnahme daran vorzusehen.
- R.03. Das Risiko für Korruption ist von den Verwaltungsbereichen regelmäßig sowie bei auftretenden Anlassfällen zu analysieren und zu bewerten. Dabei sind sowohl die Aufgabenstellung als auch die Funktionsfähigkeit des internen Kontrollsystems des jeweiligen Verwaltungsbereichs zu berücksichtigen.
- R.04. Je größer das wirtschaftliche Interesse an Verwaltungsentscheidungen (z.B. behördliche Bewilligungen, öffentliche Auftragsvergaben und Förderungen) oder das Interesse am Unterbleiben von Verwaltungshandeln (z.B. behördliche Aufsichtsmaßnahmen, Verwaltungsstrafverfahren oder Kontrolle vertraglicher Leistungen) ist, umso mehr steigt die Gefahr unrechtmäßiger Einflussnahmen von außen.

²⁴⁸ Compliance (= Regelbeachtung)

²⁴⁹ Von der Landesamtsdirektorenkonferenz mit Beschluss vom 30. März 2012 zustimmend zur Kenntnis genommen (VSt-6310/25 vom 2. April 2012).

- R.05. In Verwaltungsmaterien, die im Rahmen von wissenschaftlichen Studien, Fallstatistiken oder Repräsentativerhebungen als betroffen von Korruption identifiziert wurden, sollte jedenfalls von einem relevanten Gefährdungsgrad ausgegangen werden.
- R.06. Im Rahmen eines landesspezifischen Risikomanagements kann das Korruptionsrisiko durch Präventionsmaßnahmen (z.B. konsequente Ahndung auftretender Fälle, Ausbildungsmaßnahmen, Verhaltensregeln) gesenkt und das verbleibende Restrisiko mittels geeigneter interner Kontrollsysteme gesteuert werden.

Statistikstandard²⁵⁰

- S.01. Um den Gefahren der Korruption zielgerichtet gegensteuern zu können bzw. zur Evaluierung gesetzter Maßnahmen zur Korruptionsprävention, kann bei Bedarf eine landesspezifische Statistik der zum Begriff „Korruption“ zählenden Tatbestände des Dienst- und Strafrechts, die in der Landesverwaltung beobachtet wurden, geführt werden.
- S.02. Eine bloße Beschwerden- und Verdachtsstatistik sowie die Nennung konkreter Personen oder Dienststellen ist - auch unter disziplinar- und datenschutzrechtlichen Rücksichten - nicht vorzusehen.
- S.03. Empfohlen wird die Erfassung von Anzeigen und rechtskräftigen Verurteilungen / Entscheidungen der Strafgerichte und Disziplinarbehörden, jeweils unter Anführung des Strafmaßes. Ebenso sollen eingestellte Verfahren und Freisprüche registriert werden. Bei Vertragsbediensteten sind auch Entscheidungen der Arbeits- und Sozialgerichte zu berücksichtigen sowie die Zahl der auf Grund von Korruptionsfällen vorgenommenen Entlassungen / Kündigungen zu verzeichnen.
- S.04. Die Erfassung von offenen Verfahren und nicht durch disziplinäre oder gerichtliche Verurteilung abgeschlossene Verfahren (Einstellungen, Freisprüche) dient ebenso der Beobachtung des Phänomens der Korruption und sollte daher ebenfalls erfolgen.

²⁵⁰ Von der Landesamtsdirektorenkonferenz mit Beschluss vom 30. März 2012 zustimmend zur Kenntnis genommen (VSt-6310/25 vom 2. April 2012).

- S.05. Zu jeder Entscheidung sollte ein anonymisierter Leitsatz formuliert werden, der alle wesentlichen Sachverhaltselemente enthält. Wichtige Aspekte wie das Vorliegen einer Tätermehrheit sind gesondert zu erfassen. Als Erfassungszeitraum gilt das Kalenderjahr.
- S.06. Die Anonymisierung hat in einer Weise zu erfolgen, die keine Rückschlüsse auf physische und/oder juristische Personen ermöglicht. Dennoch sollen Steuerungsmaßnahmen im Rahmen der Korruptionsprävention unterstützt werden.

Zuständigkeitsstandard²⁵¹

- Z.01. Das Ziel einer ethischen Verwaltung kann weiters nur im verantwortlichen Zusammenwirken aller Organisationseinheiten und Dienststellen sowie aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landes erreicht werden.
- Z.02. Im Rahmen ihrer Leitungsverantwortung haben sämtliche Führungskräfte des Landes in ihrem Wirkungsbereich für die Beachtung der rechtlichen und ethischen Regeln für eine korruptionsfreie Verwaltung Sorge zu tragen. Parteiliches Verhalten, Verwaltungshandeln trotz Befangenheit, verbotene Geschenkkannahmen, unvereinbare Nebenbeschäftigungen und Verletzungen der dienstlichen Verschwiegenheit haben sie nicht zuzulassen.
- Z.03. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für ihr rechtlich und ethisch richtiges Verhalten selbst verantwortlich. Führungskräfte haben ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Bedarf über das richtige Verhalten in korruptionsgefährdeten Situationen zu beraten und sie im korrekten Verhalten zu bestärken.
- Z.04. Fachlich geeignete Organisationseinheiten bzw. Personen können mit der Koordination der korruptionspräventiven Maßnahmen des Landes betraut werden. Diese Stellen bzw. Personen können insbesondere beauftragt werden, Vorschläge für organisatorische Regelungen, Aus- und Fortbildungen sowie Informationsangebote auszuarbeiten. Sie können die Führungskräfte des Landes in ihrer Verantwortung für eine korruptionsfreie Verwaltung unterstützen und diese beraten.

²⁵¹ Von der Landesamtsdirektorenkonferenz mit Beschluss vom 29. Oktober 2010 zustimmend zur Kenntnis genommen (VSt-6310/8 vom 2. November 2010).

- Z.05. Es kann festgelegt werden, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landes sich innerhalb und/oder außerhalb des Dienstweges an eine derartige Stelle in Angelegenheiten der Korruptionsprävention wenden dürfen.
- Z.06. Unbeschadet der Zuständigkeit der auf Bürgeranliegen spezialisierten Organisationseinheiten des Landes können fachlich geeignete Ansprechstellen mit der Behandlung von Bürgeranfragen betreffend eine korruptionsfreie Landesverwaltung beauftragt werden.

ANHANG 5 – EURORAI-Standardfragebogen²⁵²

Empfohlener Standardfragebogen zur Bewertung der Maßnahmen zur Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität in einer lokalen Einrichtung.

BEFRAGUNG DES MANAGEMENTS

Geprüfte Einrichtung	
Prüfer	
Gesprächspartner	
Datum	

Allgemeine Aspekte von Wirtschaftskriminalität	
Welche Prozesse bestehen zur Identifizierung und Reaktion auf Risiken von Wirtschaftskriminalität in der Einrichtung?	
Wirtschaftskriminalitätsrisiken	
Haben Sie spezielle Risiken von Wirtschaftskriminalität ermittelt?	
Haben Sie Befürchtungen, dass es Bereiche gibt, in denen Wirtschaftskriminalitätsrisiken bestehen?	
Gibt es bestimmte Bereiche/Standorte , in/an denen Wirtschaftskriminalität wahrscheinlicher ist?	
Gibt es Tätigkeiten/Posten , die ein erhöhtes Risiko beinhalten?	
Wie werden die Risiken bezüglich der oben genannten Punkte bewertet und gesteuert?	
Interne Kontrollen	
Existieren und funktionieren die internen Kontrollen , einschließlich der Aufgabentrennung, in zufriedenstellender Weise?	
Falls nicht, wo liegen die Risikobereiche?	
Welche anderen Kontrollen bestehen, um zur Wirtschaftskriminalitätsverhütung, -abschreckung oder -ermittlung beizutragen?	
Kommunikation und Kultur	
Wie vermitteln Sie den mit der Leitung beauftragten Personen die Verfahren zur Ermittlung und Reaktion auf Wirtschaftskriminalität?	
Wie vermitteln Sie den Mitarbeitern die Richtlinien zur Geschäftspraxis und -ethik?	
Wir ermutigen Sie die Mitarbeiter, Verdacht auf wirtschaftskriminelle Handlungen zu melden?	
Welche Verdachtsfälle sollen die Mitarbeiter melden?	

²⁵² Bryce/Carles/Fuchshuber/Gilchrist (2012), S. 24f, online

Transaktionen mit verbundenen Parteien	
Sind Ihnen Beziehungen zu verbundenen Parteien oder Transaktionen bekannt, die zu wirtschaftskriminellen Fällen führen könnten?	
Wie mindern Sie die Wirtschaftskriminalitätsrisiken im Zusammenhang mit Beziehungen und Transaktionen mit verbundenen Parteien?	
Wirtschaftskriminelle Fälle	
Sind Ihnen wirtschaftskriminelle Fälle im Jahr der Prüfung bekannt geworden?	
Vorsätzlich falsche Finanzberichterstattung (sofern relevant)	
Welche Prozesse sind zur Bewertung des Risikos vorhanden, dass die Abschlüsse in wesentlichem Umfang vorsätzlich falsch sein könnten?	
Manipulation von Konten	
Gibt es bestimmte Salden, bei denen Wirtschaftskriminalität wahrscheinlicher ist?	
Gehen Sie bei bestimmten Vermögenswerten, Verbindlichkeiten oder Transaktionen davon aus, dass sie in inkorrekt Weise in die Konten der Organisation aufgenommen oder daraus ausgeschlossen wurden?	
Könnte eine falsche Buchungseintragung der Ermittlung entgehen? Falls ja, wie?	
Gibt es bedeutende externe Risikofaktoren für Wirtschaftskriminalität?	
Druck zum Erreichen der Finanzziele	
Ist Ihnen unangemessener Druck durch die Organisation oder das Management bekannt/ sind Ihnen Anreize an Sie oder Kollegen bekannt, die finanziellen oder betrieblichen Ziele zu erreichen?	
Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	
Wie kann das Management die Gewähr erlangen, dass alle relevanten Gesetze und Vorschriften eingehalten worden sind?	
Gibt es mögliche Rechtsstreitigkeiten oder Forderungen, die sich auf die Abschlüsse auswirken könnten?	