

# Das Wiener Antikorruptionsprojekt

## Korruptionsprävention im Wiener Magistrat

### 1. „Enttabuisieren – sensibilisieren – immunisieren“

lautete das Motto des Anfang 2002 ins Leben gerufenen Projekts, das ethisches Bewusstsein und die Ablehnung von Korruption in der Stadtverwaltung und in der Beziehung zu ihren Kund/innen verankern möchte.

Auftraggeber war der Wiener Magistratsdirektor und Leiter des Inneren Dienstes, **Dr. Ernst Theimer**. Projektverantwortlicher war der Leiter der Internen Revision in der Magistratsdirektion, **Dr. Paul Jauernig**.

Die eingesetzte Projektgruppe legte Anfang 2004 ein Maßnahmenpaket vor, das seither die Grundlage für die Korruptionsprävention in Wien bildet. Das Projekt erfolgte in Abstimmung mit der politischen Führung der Stadtverwaltung. Das Konzept enthält Definition, Risikoanalyse, Verhaltensregeln (z.B. für Geschenkannahme), Hinweise für Leitbilder, ein Ausbildungsprogramm sowie Empfehlungen zu Personalauswahl, Kontrollsystemen und Öffentlichkeitsarbeit.

Die Gruppe erhielt den Auftrag, über die künftige Umsetzung ihrer Vorschläge jährlich Statusberichte vorzulegen. Die Stadt Wien informiert seit 2002 über Korruption im Intranet des Magistrats und unter „[www.antikorruption.wien.at](http://www.antikorruption.wien.at)“ im Internet. Man kann die Arbeiten der Projektgruppe auch downloaden.

Das Wiener **Antikorruptionstelefon** (+43 1) 4000 82400 beantwortet seit Jänner 2005 Fragen von Mitarbeiter/innen rund um Korruption und ethische Verwaltung und nimmt Anregungen oder Vorschläge entgegen. Es ist unter „[antikorruption@mir.magwien.gv.at](mailto:antikorruption@mir.magwien.gv.at)“ erreichbar. Das Team versendet auch einen Newsletter.

### 2. Der Wiener Weg der Prävention

Glaubwürdige Korruptionsbekämpfung erfordert Bewusstseinsbildung (Prävention) und konsequente Verfolgung auftretender Fälle.<sup>1</sup> In diesem Sinne wurden Disziplinarverfahren beschleunigt und weisungsfreie Disziplinaranwälte eingesetzt. Nach 1998 gemachten Erfahrungen („Straßenbaukartell“) wurde das Kontrollsystem für Auftragsvergaben neu geregelt (z.B. Vergabekommissionen, Qualitätssicherung, Baurevision).

Die Interne Revision wurde ausdrücklich mit der Bekämpfung der Korruption beauftragt. Die Dienststellenleiter/innen zeichnen für die dezentrale Prävention verantwortlich. Am Projekt waren auch die Wiener Krankenanstalten (32.000

---

<sup>1</sup> 2003 vertraten bei einer Dienststellenbefragung 68 % der Führungskräfte diese Meinung.

Mitarbeiter/innen) beteiligt. Die Ergebnisse stehen allen städtischen Unternehmungen und ausgegliederten Bereichen zur Verfügung.

Die Dokumentation „Auf dem Weg zum **Ethikmanagement**, Korruptionsprävention im Wiener Magistrat“ erging 2004 an 9.000 Abonent/innen aus Wirtschaft und Verwaltung. Sie wurde allen Dienststellenleiter/innen als „Anstoß“ für dezentrale Prävention überreicht. Anfang 2005 erfolgte eine Präsentation für die politischen Büros der Ressorts.

Das Konzept spricht mehrere Ebenen an. Einerseits werden Mitarbeiter/innen vor strafbarem Verhalten und disziplinären Konsequenzen gewarnt. Weiters werden Leitbilder und (freiwillige) Verhaltenskodizes empfohlen, um das nicht strafbare Vorfeld der Korruption zu erfassen und gezielter Anfütterung zu begegnen. Bei „Geschenkannahme“ besteht bei Mitarbeiter/innen erfahrungsgemäß großer Aufklärungsbedarf. Die Projektgruppe hat daher Verhaltensempfehlungen erarbeitet und zur Verfügung gestellt. Ebenso wurden Grundsätze für Nebenbeschäftigungen und Sponsoring entwickelt. Das Konzept empfiehlt das Vier-Augen-Prinzip als klassisches Kontrollsystem. Mitarbeiter/innen und Vorgesetzte sollen Warnsignale erkennen und Beobachtungen offen ansprechen.

Korruptionsbekämpfung bedarf frühzeitiger Ausbildung. Somit wurde das Thema in Newcomerschulungen, Dienstprüfungskursen und Grundausbildungen verankert. Korruptionsprävention ist aber auch Thema der Führungskräfteausbildung und bei dienststelleninternen Workshops. 2003 wurden **1.038** Mitarbeiter/innen geschult. 2004 wurden **1.147** Personen erreicht.

Die Broschüre „Eine Frage der Ethik – Handbuch zur Korruptionsprävention“ wurde vorerst **11.000** Mitarbeiter/innen zur Verfügung gestellt. **5.000** Lehrbehelfe werden für Schulungen eingesetzt. Korruption ist eine Form von Machtmissbrauch. Um Frauen und Männer in gleicher Weise vor Korruption zu schützen, wurde getrachtet, in den Publikationen beide Geschlechter anzusprechen. Der Frauenanteil am Ausbildungsprogramm lag 2004 bei rund 44 %.<sup>2</sup>

Die Informationen im Intranet stehen **35.000** User/innen im Magistrat zur Verfügung. Das Mitarbeiter/innenmagazin Wien.at aktuell mit den Artikeln „Ethikmanagement verhindert Korruption“ (August 2004) sowie „Tipps für ethisches Handeln“ (Jänner 2005) erging an **125.000** Haushalte aktiver und pensionierter Mitarbeiter/innen.

### Was schon erreicht wurde

Wir haben versucht, eine nachhaltige Bewusstseinsbildung bei einer großen Zahl von Mitarbeiter/innen zu erreichen. Wien kommuniziert dies auch Bürger/innen und Kund/innen der Verwaltung und verstärkt diesen Ansatz schrittweise. Die Aktivitäten haben zu einer Reihe von Anfragen in- und ausländischer Verwaltungen (z.B. Prag, Paris, Vilnius, Sofia, Zagreb, Brunn) geführt und wurden den Österreichischen Rechnungshöfen und Kontrollämtern vorgestellt.

Mittlerweile konnte bei den Mitarbeiter/innen ein steigendes Interesse und Bewusstsein registriert werden. Immer mehr Dienststellenleiter/innen planen - auch ohne Anlassfall - Präventionsinitiativen zu setzen. Beispiele und Handlungsanleitungen aus der Broschüre werden von Mitarbeiter/innen und

---

2 2004 waren von 65.637 Beschäftigten der Stadt Wien 41.977 Frauen und 23.660 Männer.

Führungskräften offen diskutiert und in die tägliche Praxis einbezogen. Die Unterstützung durch die Verwaltungsspitze und Politik trug zur Akzeptanz des Projekts maßgeblich bei.

**Was noch kommt**

Wien plant 2006 eine weitere Mitarbeiter/innenbefragung, um die eingetretene Veränderung zu messen und das Antikorruptionsprojekt zu evaluieren. Korruptionsstatistik und die Erkenntnisse der Umfrage, aber auch nationales und internationales Feedback fließen in die künftige Präventionsarbeit ein. Das Thema wird auf der Agenda bleiben.