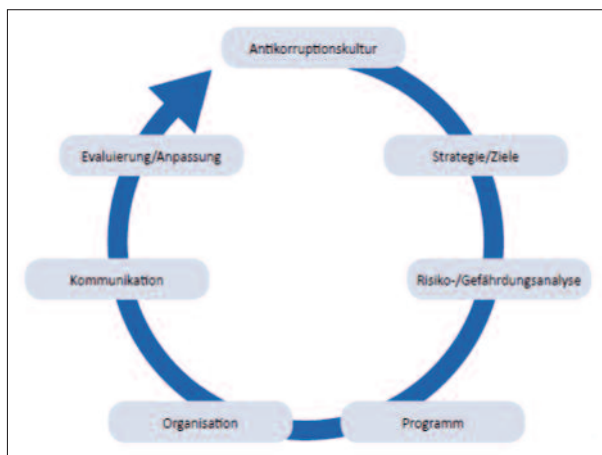


Analyse und Anpassungen

Seit 2013 gibt es im Bundesministerium für Inneres ein Compliance-System, das vor allem der Korruptionsprävention dient.

Vom Rechnungshof wurde der „Leitfaden zur Überprüfung von Korruptionspräventionssystemen“ veröffentlicht. Er wird vom Rechnungshof als Prüfinstanz, auch der Ministerien, angewendet und enthält die Elemente, die der Rechnungshof für ein Korruptionspräventionssystem als relevant ansieht. Im aktuellen Bericht „Korruptionspräventionssysteme in ausgewählten Bundesministerien (BKA, BMB, BMI, BMLFUW)“, Reihe BUND 2017/8, hat der Rechnungshof unter anderem auch Aussagen zum entsprechenden System des Bundesministeriums für Inneres (BMI) getroffen. Laut diesem Bericht weist ein Korruptionspräventionssystem folgende Elemente auf: Antikorruptionskultur, Strategie/Ziele, Risiko-/Gefährdungsanalyse, Programm, Organisation, Kommunikation, Evaluierung/Anpassung.



Elemente eines Korruptionspräventionssystems (Quelle: Rechnungshof).

Antikorruptionskultur. Ausgangspunkt für ein umfassendes Korruptionspräventionssystem ist die Schaffung einer Antikorruptionskultur. Entscheidend ist die Grundeinstellung und Herangehensweise einer Organisation an das Thema sowie die Verhaltensweise der Leitungsorgane im Sinne einer Vorbildwirkung („Tone from the Top“).

Eine entsprechende Kultur hat sich im BMI etabliert, nämlich durch eine entsprechende Kommunikation seitens der Ressortspitze, die Schulung von Führungskräften, die Thematisierungsmöglichkeit im Kabinett des Bundesministers sowie im Mitarbeitergespräch und die Umsetzung des Compliance-Programms. Begleitet wird dies von einer organisatorischen Präventionsstruktur, Maßnahmen und Prozessen zur Ergänzung der gesetzlichen Regelungen sowie einer proaktiven Kommunikation im Ressort in Form eines ressortspezifischen Verhaltenskodex.

Strategie/Ziele. Ein umfassendes Korruptionspräventionssystem erfordert die Festlegung von Zielen. Im BMI sorgt dafür seit 2010 die Ressortstrate-

gie „INNEN.SICHER.“, die entsprechende korruptionspräventionsrelevante Ziele enthält, wie die Erstellung eines ressorteigenen Verhaltenskodex, die Implementierung eines Compliance-Systems und in „INNEN.SICHER. 2017“ die konsequente Umsetzung des Compliance-Programms des BMI.

BMI

Compliance-Beauftragte

Chief Compliance Officer im BMI:

Dr. Albert Koblizek

LPD Burgenland: **Obstlt. Gerhard Kessler, BA**

LPD Kärnten: **Hofrat Mag. Friedrich Hrast**

LPD Niederösterreich: **Oberst Peter Gessner**

LPD Oberösterreich: **Hofrat Mag. Günther Tischlinger**

LPD Salzburg: **Oberst Manfred Scheinast**

LPD Steiermark: **Leutnant Gabriele Aldrian, BA**

LPD Tirol: **Oberst Franz Übergänger**

LPD Vorarlberg: **Oberst Josef Latzer**

LPD Wien: **Hofrat Mag. Manfred Smettinger**

BFA: **Hofrat Mag. Christian Schweighofer**

Bildungszentren: **Obstlt. Erich Birbaumer**

Risiko-/Gefährdungsanalyse.

Ein Korruptionspräventionsprogramm soll auf einer Risiko- bzw. Gefährdungsanalyse aufbauen, um so die Basis für die Erarbeitung geeigneter Maßnahmen zur Minimierung der Risiken zu schaffen. Im Innenministerium werden in diesem Sinn Einzelrisikoanalysen, insbesondere im Compliancebereich, vorgenommen.

Programm. Kernstück eines Korruptionspräventionssystems ist ein auf der Grundlage der Beurteilung der Korruptionsrisiken erstelltes Korruptionspräventions-

programm, in dem Maßnahmen umgesetzt werden, die nicht nur Reaktion auf Verstöße sind und Korruptionsfälle allgemein vermeiden sollen, sondern die auf die dauerhafte Verankerung einer Antikorruptionskultur im Denken und Handeln von Führungskräften und von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abzielen.

Ein Korruptionspräventionsprogramm sollte laut dem erwähnten Rechnungshofbericht jedenfalls folgende Inhalte aufweisen:

- schriftliche Regelungen (z. B. kodifizierte Verhaltensstandards, Richtlinien), insbesondere zu Interessenkonflikten, Verbot der Geschenkannahme, Nebenbeschäftigungen;
- Personalmaßnahmen, insbesondere eine angemessene Aus- und Weiterbildung;
- besondere Präventionsmaßnahmen in risikobehafteten Bereichen (z. B. Vergabe und Beschaffung);
- klare Regelungen zum Umgang mit (Verwaltungs-)Sponsoring und Lobbying;
- klar definierte Meldepflichten und Meldewege;
- nachvollziehbare Sanktionierung abweichenden Verhaltens.

Im BMI werden diese wesentlichen Elemente des Korruptionspräventionsprogrammes durch Compliance-Aktivitäten wahrgenommen, die über das Internet allen Bediensteten zugänglich sind.



Bundesministerium für Inneres: Umfassendes Korruptionspräventionssystem mit Compliance-Programm und Verhaltenskodex.

Organisation. Der Rechnungshof erachtet eine organisatorische Regelung der korruptionspräventionsrelevanten Zuständigkeiten in den überprüften Bundesministerien als wesentlich, um die Umsetzung angemessener Maßnahmen sowie die Information und Beratung aller Beteiligten (Führungsebene, Bedienstete, Bürgerinnen und Bürger) und damit letztlich die (Weiter-)Entwicklung des gesamten Korruptionspräventionssystems sicherzustellen.

In der BMI-Zentralstelle gibt es seit 1. Juni 2013 einen Compliance-Beauftragten (*Chief Compliance Officer – CCO*). Zur flächendeckenden Servicierung aller Dienststellen wurden in den neun Landespolizeidirektionen (LPD), im Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA) und für die Bildungszentren Compliance-Beauftragte bestellt. Daneben gibt es in einigen Fachabteilungen Compliance-Ansprechpartner, etwa in der Vergabeabteilung des BMI. Das BAK wird im Rahmen seines Auftrags der Präventionsarbeit bei Ausbildungsmaßnahmen und spezifischen Projekten im Ressortbereich des BMI tätig und betreibt insbesondere zu diesem Zweck

ein Netzwerk von Korruptionspräventionsbeamtinnen und -beamten.

Kommunikation. Um Korruptionspräventionsmaßnahmen umsetzen zu können, erachtet der Rechnungshof eine erfolgreiche Kommunikation der damit verbundenen Maßnahmen und Hintergründe an alle Betroffenen als unerlässlich. Die Kommunikation korruptionsrelevanter Themenstellungen innerhalb des BMI nehmen der CCO und das BAK in enger Abstimmung wahr. Beispielsweise wurde eine Compliance-Seite im Intranet mit Ansprechpartnerinnen und -partnern eingerichtet, ein ressortspezifischer Verhaltenskodex und ein Folder „Korruptionsprävention für Führungskräfte“ erstellt. Es erfolgen laufend Präsenzschulungen und es steht eine E-Learning-Plattform zur Verfügung. Jährlich wird ein Compliance-Bericht über die gesetzten Maßnahmen erstellt und anlassbezogen wird im Intranet auf der Startseite gut sichtbar für alle Bediensteten informiert.

Evaluierung und Anpassung. Um eine dauerhafte Minimierung der Risiken

zu erzielen, ist die Installation eines Korruptionspräventionssystems allerdings nicht ausreichend. Die Leitung muss sicherstellen, dass das System regelmäßig und auch anlassbezogen bei Änderung wesentlicher interner wie externer Einflussfaktoren überprüft und bei Bedarf verbessert wird.

Eine laufende Anpassung ergibt sich bereits daraus, dass Problemfälle, die einen Handlungsbedarf aufzeigen, zu einer entsprechenden Analyse und erforderlichenfalls zu Anpassungen im Programm oder in Teilbereichen führen. So konnte eine mit Mai 2016 in Kraft getretene Verordnung über unzulässige Nebenbeschäftigungen sowohl für die Bediensteten als auch für die Dienstbehörden ein Mehr an Klarheit bringen. Weiters hat sich im Arbeitsalltag herausgestellt, dass der bisherige Verhaltenskodex einer Anpassung bedarf, wobei auch der Umgang mit den neuen Medien thematisiert werden soll.

Eine daraufhin erfolgte Evaluierung des Verhaltenskodex führte zur Erstellung eines neuen, modernen Verhaltenskodex im ersten Halbjahr 2017.

Albert Koblizek