BUNDESKANZLERAMT ÖSTERREICH

Kodex

Die VerANTWORTung liegt bei mir

Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention

Wien, 2010

Impressum:

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:
Bundeskanzleramt Österreich, Sektion III
Ballhausplatz 2, 1014 Wien

Redaktion: Stefan Ritter, Abteilung III/1

Wien, 2010

Vorwort

Österreich und sein Öffentlicher Dienst stehen, wenn es um das Thema Korruption geht, sehr gut da. Durch internationale Vergleiche und Untersuchungen von unabhängigen Einrichtungen wie z.B. Transparency International (eine international auf dem Gebiet der Korruptionsbekämpfung tätige Nicht- Regierungsorganisation) wird bestätigt, was wir alle eigentlich längst wissen: Öffentlich Bedienstete in Österreich sind grundsätzlich nicht bestechlich und erledigen ihre Aufgaben objektiv und unvoreingenommen. In den vergangenen Jahren hat Österreich jedoch eine Reihe internationaler Vereinbarungen unterzeichnet, die uns dazu verpflichten, weitere Maßnahmen im Bereich der Korruptionsprävention zu treffen und unsere Bemühungen einer regelmäßigen Evaluierung zu unterziehen.

Die UN-Konvention gegen Korruption und die einschlägigen Abkommen des Europarats sehen dazu unter anderem die Erarbeitung eines Verhaltenskodex vor, der den öffentlich Bediensteten Maßstab für ihr tägliches berufliches Handeln sein soll. Dies wurde zum Anlass genommen, einen ressort- und gebietskörperschaftsübergreifenden Verhaltenskodex für öffentlich Bedienstete auszuarbeiten. Mit der Erstellung dieses Kodex wurde eine spezielle Arbeitsgruppe betraut, in der Experten und Expertinnen aller Ressort, der Länder, der Städten und Gemeinden sowie der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten vertreten waren. Die Liste der Mitglieder dieser Arbeitsgruppe findet sich im Anhang dieser Broschüre.

Diese Arbeitsgruppe sieht den Verhaltenskodex dabei primär als ein Instrument der Korruptionsprävention und nicht ihrer direkten Bekämpfung. Er ist kein Kontrollinstrument, sondern dient der Bewusstmachung der Tatsache, dass bereits rechtlich unproblematisches Handeln zum Problem werden kann.

Und er soll an Tabus rütteln und uns dazu animieren, Fragen der Korruption und ihrer Prävention off en anzusprechen, damit wir auf diese Fragen auch die richtigen Antworten finden können.

In diesem Sinne: Reden wir darüber!

Sektionschefin Mag. Angelika Flatz

Leiterin der Sektion „Öffentlicher Dienst und Verwaltungsreform“ im Bundeskanzleramt

Inhaltsverzeichnis

Präambel 5

Objektivität leben UND kommunizieren 6

Eine Frage der Freiheit oder Geschenke – NEIN DANKE 8

Mit ganzer Kraft für Österreich und seine Bürgerinnen und Bürger – Keine Nebenbeschäftigung bei möglicher Befangenheit 10

So transparent wie möglich – so verschwiegen wie nötig 13

Die Verantwortung übernehme ich – Verantwortung übertrage ich 14

Wir gestalten unseren organisatorischen Rahmen – Keine Chance für Korruption 15

Anhang 16

Präambel

Korruption, Misswirtschaft und eigennütziges, lediglich auf den persönlichen Vorteil ausgerichtetes Handeln im öffentlichen Bereich schädigen den Ruf der österreichischen Verwaltung und den Ruf Österreichs als zuverlässigen Wirtschaftsstandort. Darüber hinaus mindern sie auch das Vertrauen der Allgemeinheit in die Zuverlässigkeit und Objektivität des Öffentlichen Dienstes.

Wie komme ich als Einzelne/r dazu, mich mit diesen Themen auseinandersetzen zu müssen? Wäre das nicht vielmehr Aufgabe derer „da oben“?

Ganz klar NEIN – denn das Verhalten jeder/jedes Einzelnen prägt das Image sowohl der Organisation als auch meiner Kolleg/innen. Das gilt für meine Führungskraft, alle Mitarbeiter/innen genauso wie für mich. Denn mein tägliches Verhalten gibt Antwort darauf, ob in der österreichischen Verwaltung Willkür, Machtmissbrauch und Korruption an der Tagesordnung stehen. Oder ob mein Handeln von meiner besonderen Verantwortung der Allgemeinheit gegenüber und insbesondere von Werten wie Integrität, Transparenz, Objektivität und Fairness getragen wird.

Ich bin mir der Verantwortung bewusst, die ich meinen Mitmenschen gegenüber trage, und optimiere daher meinen persönlichen ethischen Kompass durch kontinuierliches Hinterfragen der Grundsätze meines Handelns.

Ich habe auch hohes Vertrauen in die Fähigkeit meiner Kolleg/innen integer, transparent, objektiv und fair zu handeln. All jenen, die nicht so handeln, sei an dieser Stelle ganz klar gesagt: Ich lasse mir meine hervorragende Arbeit und mein Ansehen nicht von einigen Wenigen zerstören. Ich trete entschieden gegen jede Form von Korruption auf. Ich gebe Korruption keine Chance!

Denn die Verantwortung liegt bei mir!

Objektivität leben UND kommunizieren

Wir sind Menschen wie alle anderen

Wir als Mitarbeiter/innen in der öffentlichen Verwaltung haben wie jeder Mensch individuelle Meinungen, Einstellungen und Werte. Wir sind keine emotionslosen Wesen, sondern jede/jeder von uns hat ihre/seine eigene Geschichte und ihre/seine eigenen Gefühle. Wir sind nicht perfekt und daher auch keine Übermenschen, die Unmögliches leisten. Wir empfinden Sympathie und Antipathie.

Mein Handeln wird von vielen verschiedenen Faktoren bestimmt. Dessen bin ich mir bewusst, nur dadurch kann ich objektiv handeln. Es können immer wieder – privat wie beruflich - Situationen eintreten, in denen ich nicht objektiv urteilen kann oder mir dies nicht zugetraut wird. Dies ist eine Tatsache und nicht wegzuleugnen. Ich bin nicht mehr objektiv, sondern befangen, wenn ich an eine Sache nicht mit voller Unvoreingenommenheit und Unparteilichkeit herantreten oder auch nur einen solchen Anschein erwecken könnte. Es reicht bereits, wenn ich subjektiv Zweifel hege, dass ich im konkreten Fall nicht ausschließlich nach sachlichen Gesichtspunkten vorgehen werde oder für andere auf Grund äußerer Umstände ein solcher Eindruck entstehen kann.

Objektivität verlangt Aufmerksamkeit

Die Öffentlichkeit erwartet von uns, dass wir unbefangen agieren, uns immer wieder damit auseinandersetzen und diese Haltung durch Reflexion unseres Handelns sicherstellen. Im Grunde genommen weiß jede/jeder, wo die Grenzen liegen. Viele meiner Tätigkeiten laufen in der Routine ab, die mir ein effizientes Arbeiten ermöglicht. Auch in dieser Routine bin ich immer wachsam, um rechtzeitig zu erkennen, ob und wann ich Gefahr laufe, die Objektivität zu verlieren.

Ich vermeide Pflichtenkollisionen

Ich frage mich bei der Erfüllung meiner Aufgaben regelmäßig, ob Gründe vorliegen, die geeignet sind, meine volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen. Dabei prüfe ich, ob es zu einer Kollision zwischen dienstlichen, familiären, freundschaftlichen, politischen oder gesellschaftlichen Pflichten sowie politischen Tätigkeiten kommen kann. Ich sollte über mein gesamtes Tun – mir selbst und anderen gegenüber – Rechenschaft ablegen können. Abgeleitet von meinem konkreten dienstlichen Tätigkeitsfeld achte ich daher schon vorausschauend (beruflich und

außerberuflich) auf eine potenzielle Befangenheit. Ich richte mein Handeln so aus, dass es zu keiner Vermengung von beruflichen und sonstigen Aktivitäten kommen kann.

Gleichbehandlung ist eine Aufgabe

Mein Ziel ist es, so zu handeln, wie ich selbst in ähnlichen Situationen behandelt werden will. Zu diesem Zweck vermeide ich alles, das den Eindruck er wecken könnte, dass jemand durch mich bevorzugt oder benachteiligt werden könnte. Dazu gehören einseitige Parteinahme, überschießende Sprache und unsachliche persönliche Bemerkungen sowie diskriminierende Äußerungen und Pauschalurteile.

Außerdem erteile ich keine unzulässigen Weisungen. Intervention und Protektionismus mit dem Ziel einer gewollten Ungleichbehandlung bzw. unsachgemäßen Amtsführung lehne ich ab. Gleiches gilt für Freundschaftsdienste aus falsch verstandener Hilfsbereitschaft.

Befangenheit erfordert Reaktion

Liegt Befangenheit vor, melde ich diese unverzüglich dem Dienstgeber bzw. meiner Führungskraft. Ich führe nur die notwendigen und unaufschiebbaren Amtshandlungen durch und sorge möglichst rasch für eine Vertretung. Ich verwende jedoch Befangenheit nicht als Vorwand, mich der Verantwortung zu entziehen.

Ich bin für mein Tun selbst verantwortlich

Ich bin für das Vermeiden, Erkennen und Geltendmachen von Befangenheit verantwortlich. Ich bin daher auch für die Folgen eines unsachlichen Vorgehens verantwortlich. Ich muss, genauso wie alle meine Kolleg/innen, für mein Verhalten einstehen und kann die Verantwortung nicht auf diese, meine Führungskraft oder meine Behörde abschieben. Jede/r muss mit sich selbst klar kommen. Auch wenn es andere nicht so genau nehmen, bleibe ich für mich verantwortlich. Ich fange bei mir selbst an, bleibe mir treu, gebe anderen ein gutes Beispiel und ermutige meine Kolleg/innen, korrekt zu sein und korrekt zu bleiben. Darauf bin ich stolz.

Eine Frage der Freiheit oder Geschenke – NEIN DANKE

- Korruption beginnt in vielen Fällen mit Geschenkannahme – ich erhalte mir die Freiheit der Unbefangenheit – ich nehme keine Geschenke an.
- Meine Unbefangenheit und Integrität ist mir viel wert – mehr als jedes Geschenk.
- Nur eine strikte Trennung zwischen privaten und dienstlichen Belangen gewährleistet die Freiheit der Entscheidungsfindung – Geschenke durchbrechen diese Trennung.

Ich nehme im Rahmen meiner Dienstausübung keine Geschenke und auch keine anderen Vorteile an.

Daher stelle ich mir, wenn ich mit Geschenken konfrontiert werde, folgende Fragen:

- Würde ich diese Geschenke auch in Gegenwart von Zeug/innen annehmen wollen?
- Wie würde die Annahme auf Dritte wirken? Würde ich das Geschenk annehmen, wenn davon am nächsten Tag in der Zeitung zu lesen wäre?
- Würde eine Annahme des Geschenks das Vertrauen der Allgemeinheit in die Objektivität des Öffentlichen Dienstes vermindern?
- Was ist der Grund für die Zuwendung an mich?
- Entsteht durch mein Verhalten der Eindruck, dass ich für Geschenke empfänglich bin?
- Könnte ich mich strafbar machen?

Was genau sind „Geschenke oder andere Vorteile“?

Darunter versteht man nicht nur Sachgeschenke oder Trinkgelder, sondern auch Gutscheine, Urlaubsreisen, Einladungen zu Veranstaltungen und Essen. Aber auch erhebliche über das übliche Maß hinausgehende Rabatte, das Angebot der Erbringung von Dienstleistungen (auch solche sexueller Natur), Jobangebote oder auch schon die Unterstützung bei Bewerbungsansuchen können, genau so wie die kostenlose Überlassung von Fahrzeugen oder Unterkünften, unangemessene Vorteile darstellen. Dabei kommt es nicht unbedingt auf den in Geld ausgedrückten Wert des Geschenks an. Der Gesetzgeber hat nämlich weder im Dienstrecht noch im Strafrecht absolute Wertgrenzen angeführt.

Ich lehne Geschenke in Zusammenhang mit von mir erwarteten Gefälligkeiten entschieden ab

Durch den Verweis auf meine Dienstpflichten und den Verhaltenskodex dokumentiere ich, dass ich mit diesen vertraut bin und mich vor allem damit verbunden fühle. Außerdem ziehe ich sofort meine Führungskraft oder eine Kollegin oder einen Kollegen dem Gespräch bei, um die weiteren Abläufe so transparent wie möglich zu gestalten.

Ich stehe auch so genannten „kleinen Aufmerksamkeiten“ kritisch gegenüber

Wenn sich kleine Aufmerksamkeiten häufen („Anfüttern“), verweigere ich selbstverständlich ihre Annahme und mache auf die Problematik aufmerksam. Darüber hinaus bespreche ich derartige Vorkommnisse auch mit meiner Führungskraft.

Vorsicht auch bei strafrechtlich unbedenklichen Geschenken

Es gibt Fälle, in denen die Annahme von Geschenken strafrechtlich unbedenklich ist, z.B. einmalige Ehrengeschenke geringen Werts. Auch in solchen Fällen ist die Annahme transparent zu machen und die Führungskraft zu informieren. Es gibt Situationen, in denen die Annahme von Geschenken kaum abgelehnt werden kann, weil es die Höflichkeit gebietet oder weil die Ablehnung des Geschenks für das Image meiner Dienststelle abträglich ist. Solche Ehrengeschenke darf ich ausschließlich im Namen der Gebietskörperschaft, die ich vertrete, entgegennehmen. Das Geschenk liefere ich unverzüglich an meinen Dienstgeber ab.

Gesponsert von … oder abhängig von … – wo ziehe ich die Grenze?

Beiträge von Bürger/innen sowie Unternehmungen zur Verbesserung der öffentlichen Verwaltung zeigen zivilgesellschaftliches Engagement. Abhängigkeit von Sponsoring zerstört jedoch die Grundpfeiler der öffentlichen Verwaltung.

Unter Sponsoring versteht man einen Austausch von Leistung und Gegenleistung: Die öff entliche Verwaltung erhält aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung Geld- oder Sachmittel und im Gegenzug der Sponsor einen Ansehensgewinn in Form von Werbung (z.B. Folder, Plakate, Einschaltungen, …).

Dort wo keine angemessene Öff entlichkeitswirkung vorhanden ist, kann es auch kein Sponsoring geben; zentrale Kernaufgaben der Hoheitsverwaltung sind zur Sicherung der Objektivität aus staatlichen Finanzmitteln zu bezahlen.

Mit ganzer Kraft für Österreich und seine Bürgerinnen und Bürger – Keine Nebenbeschäftigung bei möglicher Befangenheit

Wir verstehen unsere Arbeit als Dienstleistung für die Gemeinschaft. Viele Bereiche des Öffentlichen Dienstes sind rund um die Uhr für die Bürger/innen im Einsatz. Die Tätigkeit im Öffentlichen Dienst bildet für die meisten von uns den Schwerpunkt ihres Berufslebens. Nebenberufliches Engagement leistet in der Regel einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag.

Ich bin mir bewusst, dass dieses aber aufgrund der Verantwortung, die ich trage, speziellen Regeln unterliegt. Diese stellen sicher, dass es nicht zu Unvereinbarkeiten kommt und gewährleisten damit die Unparteilichkeit, Objektivität und Gesetzmäßigkeit im Öffentlichen Dienst.

Nebenbeschäftigung ist jede Beschäftigung, die außerhalb des Dienstverhältnisses ausgeübt wird. Darunter fallen alle unselbständigen und selbständigen Erwerbstätigkeiten genauso wie die Ausübung bezahlter oder ehrenamtlicher Funktionen in Gesellschaften oder Vereinen.

Nebenbeschäftigungen, die

- die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben behindern oder
- die Vermutung der Befangenheit hervorrufen oder
- sonstige wesentliche dienstliche Interessen gefährden,

dürfen nicht ausgeübt werden.

Könnte in der Bevölkerung also der Eindruck entstehen, dass ich auf Grund einer Nebenbeschäftigung im Dienst nicht völlig unbefangen handeln kann, ist diese Nebenbeschäftigung unzulässig. Dadurch soll verhindert werden, dass ich auf Grund der Nebenbeschäftigung in Situationen komme, in denen ich nicht mehr unparteilich entscheiden kann.

Darüber hinaus kann die Übernahme einer Nebenbeschäftigung für Personen oder Unternehmen, mit denen ein dienstlicher Kontakt besteht, einen Vermögensvorteil und damit eine unzulässige Geschenkannahme darstellen. Zusätzlich bestehen hinsichtlich bestimmter Nebenbeschäftigungen Meldepflichten. Um im Zusammenhang mit einer Nebenbeschäftigung erst gar nicht in eine problematische Situation hineinzugeraten, halte ich mich an folgende Grundregeln:

Ich trenne meinen Hauptberuf streng von meinem privaten Erwerb

Ich bin mir meines beruflichen Schwerpunktes bewusst und überlege mir, ob meine Nebenbeschäftigung zu einer Kollision mit meinen Dienstpflichten führen kann. Persönliche Nahever-

hältnisse, die sich aus der Nebenbeschäftigung ergeben, dürfen meine hauptberufliche, dienstliche Tätigkeit nicht beeinflussen.

Ich frage mich bei Nebenbeschäftigungen immer, ob die Gefahr des Missbrauchs meiner Funktion zum persönlichen Vorteil besteht. Im Zweifel verzichte ich auf die Nebenbeschäftigung.

Ich melde auch Funktionen in Gesellschaften und Vereinen

Eine Tätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem Organ einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person des privaten Rechts (z.B. GmbH, AG) ist zu melden. Die ehrenamtliche Tätigkeit in einem Organ eines gemeinnützigen Vereins ist meist nicht meldepflichtig. Dennoch kann die Übernahme solcher Funktionen Befangenheit auslösen, wenn sich die dienstliche Tätigkeit auf die Gesellschaft oder den Verein bezieht oder beziehen könnte. Dann übe ich eine solche Nebenbeschäftigung auch nicht aus.

Ich reagiere bereits auf den Anschein von Befangenheit

Ich bearbeite keine Akten oder Fälle von Personen (Kund/innen, Auftragnehmer/innen), für die ich eine Nebenbeschäftigung ausübe, ausgeübt habe oder ausüben werde. Kommt es bei einer zulässigen Nebenbeschäftigung im Einzelfall zur Befangenheit, veranlasse ich unverzüglich meine Vertretung und suche rechtzeitig den Rat meiner Führungskraft.

Als Führungskraft berate ich meine Mitarbeiter/innen vor Aufnahme von Nebenbeschäftigungen

Als Führungskraft berate ich meine Mitarbeiter/innen über mögliche Unvereinbarkeiten, die bei einer Nebenbeschäftigung entstehen können. Bereits die Möglichkeit der Weitergabe vertraulicher Informationen kann für den Anschein der Befangenheit bei Nebenbeschäftigungen ausreichend sein. Im Einzelfall kann eine Entbindung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters von Aufgaben oder eine Versetzung notwendig oder zweckmäßig sein. Das gilt auch, wenn es auf Grund von Tätigkeiten von Angehörigen zu Befangenheit kommen kann. Als Führungskraft hinterfrage ich die Aktualität einer Nebenbeschäftigung im jährlichen, strukturierten Mitarbeiter/innengespräch.

Bei dienstlichen Veränderungen bewerte ich Nebenbeschäftigungen neu

Wenn Mitarbeiter/innen zulässige Nebenbeschäftigungen ausüben, muss die Frage der Vereinbarkeit mit der Hauptbeschäftigung bei dienstlichen Veränderungen wie Versetzungen,

Beförderungen, beruflichem Aufstieg etc. neu beurteilt werden. Auf Grund geänderter Zuständigkeiten und/oder des nunmehrigen Einflusses auf Sachentscheidungen kann eine früher zulässige Nebenbeschäftigung unzulässig werden.

Ich achte auf Warnsignale bei Nebenbeschäftigungen

Manche Nebenbeschäftigungen können zum Einfallstor für Korruption werden. Ich werde aufmerksam, wenn zwischen Mitarbeiter/innen und Kund/innen oder Auftragnehmer/innen auffällig häufiger privater Kontakt gepfl egt wird, Nebenbeschäftigungen, Berater- oder Gutachterverträge bestehen oder an deren Unternehmen eine Kapitalbeteiligung gehalten wird.

Die Ausübung von erwerbsmäßigen Nebenbeschäftigungen ohne entsprechende Meldung ist immer ein Alarmsignal. Nebenbeschäftigungen von Mitarbeiter/innen oder Tätigkeiten ihrer Angehörigen für Unternehmen, die gleichzeitig Auftragnehmer/innen oder Antragsteller/innen der betreffenden Dienststelle sind, bedeuten Handlungsbedarf. Warnsignal kann auch ein aufwändiger bzw. ungewöhnlich hoher Lebensstandard von Beschäftigten mit „Nebenverdiensten“ sein.

Diese Indikatoren nehme ich als Führungskraft ernst, vermeide dabei allerdings vorschnelle Schlüsse oder Vorverurteilungen. Ich spreche die betroffenen Mitarbeiter/innen auf meine Wahrnehmungen konkret an und informiere bei Bedarf meine Führungskraft oder die Dienststellenleitung.

Wo liegen die kritischen Berührungspunkte?

Kritische Berührungspunkte bei der Hauptbeschäftigung liegen z.B. im Bereich Auftragsvergabe und Förderungen, Vertragsabschluss, Leistungskontrolle, Vertragsüberwachung, behördliche Aufgaben (Genehmigungsverfahren, Aufsicht und Kontrolle). Ein/e Amtssachverständige/r kann z.B. nicht gleichzeitig als Planverfasser/in oder Vermittler/in von Unternehmen im eigenen Tätigkeitsbereich auftreten.

Kritische Berührungspunkte können in der Beteiligung an, in der Mitarbeit bei, in Berater- und Konsulentenverträgen mit oder in gehäuften Vortragstätigkeiten für bestimmte Unternehmen gesehen werden, zu denen ein dienstlicher Kontakt besteht. Die Tätigkeit von nahen Angehörigen bei (Vertrags-) Unternehmen stellt zwar keine Nebenbeschäftigung dar, kann aber Befangenheit im Einzelfall auslösen.

So transparent wie möglich – so verschwiegen wie nötig

Ich arbeite transparent und nachvollziehbar und informiere auf Grund meiner Auskunftspflicht die/den Einzelne/n sowie die Öffentlichkeit über mein berufliches Handeln.

Mir ist allerdings auch klar, dass, abhängig von meinem beruflichen Tätigkeitsbereich, vielfältige und spezielle Verschwiegenheitspflichten bestehen, die meine Auskunftspflicht begrenzen. Sie gelten auch in meinem Ruhestand oder nach meinem Ausscheiden aus dem Öffentlichen Dienst.

Die Weitergabe von Informationen, die mir ausschließlich aus meiner beruflichen Tätigkeit bekannt sind, kann unter gewissen Umständen berechtigte Interessen von Dritten verletzen. Solche Interessen sind vor allem spezielle öffentliche Interessen wie die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, die auswärtigen Beziehungen, die umfassende Landesverteidigung oder auch die wirtschaftlichen Interessen von Körperschaften öffentlichen Rechts. Von bestimmten Verschwiegenheitspflichten kann ich mich entbinden lassen. Selbstverständlich schütze ich auch die Interessen von Einzelpersonen, insbesondere deren Persönlichkeitsrechte und deren Grundrecht auf Datenschutz.

Tritt ein/e Bürger/in an mich mit dem Ersuchen um Weitergabe einer Information heran, wäge ich ihr/sein Interesse am Erhalt dieser Information sorgfältig mit jenen privaten oder öffentlichen Interessen, die durch die Weitergabe oder sogar Veröffentlichung der Information verletzt werden könnten, gegeneinander ab. Ich versuche dabei vor allem, die öffentliche Bloßstellung von Einzelpersonen zu verhindern.

Im Zweifelsfall suche ich den Rat meiner Führungskraft. Ich dokumentiere die Weitergabe oder auch die Nicht-Weitergabe der betreffenden Information sowie die für meine Entscheidung ausschlaggebenden Gründe.

Die Verantwortung übernehme ich – Verantwortung übertrage ich

Als Führungskraft habe ich Verantwortung gegenüber meiner Organisation, meinen Mitarbeiter/innen und der Allgemeinheit. Ich bekenne mich als Führungskraft insbesondere zu den Werten Integrität, Transparenz, Objektivität und Fairness und nehme meine Vorbildfunktion und Verantwortung gewissenhaft wahr.

- Ich stehe zu ethischen Werten, handle danach und erwarte dies auch von meinen Mitarbeiter/innen.
- Ich führe meine Mitarbeiter/innen mit sozialer Verantwortung und begegne ihnen mit Wertschätzung.
- Ich vertraue auf die Fähigkeiten und Kenntnisse meiner Mitarbeiter/innen und übertrage ihnen dementsprechende Aufgaben.
- Ich fördere meine Mitarbeiter/innen und gebe ihnen Unterstützung und Anleitung.
- Ich gewährleiste im Rahmen meiner Dienst- und Fachaufsicht die Einhaltung der bestehenden Gesetze und Vorschriften.
- Ich bekenne mich sowohl zu nachhaltiger Korruptionsprävention als auch Korruptionsbekämpfung und sensibilisiere meine Mitarbeiter/ innen, insbesondere im Rahmen des strukturierten Mitarbeiter/innengesprächs für dieses Thema.
- Ich setze im Rahmen meiner Verantwortung sowohl geeignete Kontrollmaßnahmen zum Schutz meiner Mitarbeiter/innen, als auch notwendige Sanktionen zum Schutz der Organisation.
- Ich fördere die Identifikation meiner Mitarbeiter/innen mit den Organisationszielen.
- Ich achte bei mir selbst und meinen Mitarbeiter/innen auf korrekte und klare Kommunikations- und Umgangsformen.
- Ich treffe transparente und nachvollziehbare Entscheidungen.

Wir gestalten unseren organisatorischen Rahmen – Keine Chance für Korruption

Eine gute und transparente Organisation leistet einen wichtigen Beitrag für einen korruptionsfreien Öffentlichen Dienst.

- Wir – die Organisationsverantwortlichen – schaffen klare Kompetenzen und Zuständigkeiten.
- Wir schaffen Präventionsmaßnahmen für korruptionsgefährdete Bereiche wie z.B. Rotations-Prinzip, zwingendes 4-Augen-Prinzip.
- Wir installieren und respektieren Interne Kontrollsysteme, nicht zuletzt zum Schutz der Mitarbeiter/innen und der Organisation.
- Wir entwickeln verbindliche Regelungen zum Thema Sponsoring.
- Wir definieren Informationsstrukturen und Kommunikationswege, sowohl verwaltungsintern als auch gegenüber der Öffentlichkeit und den Medien.
- Wir arbeiten vertrauensvoll mit Kontroll- und Revisionseinrichtungen zusammen.
- Wir sorgen für Beratung und Schulung zur Bewusstmachung von Gefahrenquellen und bieten auch die Teilnahmemöglichkeiten.
- Wir lassen uns in der Ausübung von Eigentümerbefugnissen in ausgegliederten Rechtsträgern ausschließlich von sachlichen Erwägungen leiten.
- Wir treten aktiv – auch gegenüber Bürger/innen oder Geschäftspartner/innen – gegen das Geschenk-Unwesen auf.

Anhang

Mitglieder der Arbeitsgruppe Verhaltenskodex

Ressort, Organisation	Name
Bundeskanzleramt	SC Mag. Emmerich Bachmayer MR Dr. Elfriede Kotzailias MR Dr. Anita Pleyer
BM für europäische und internationale Angelegenheiten	Botsch. Mag. Martin Falb ADir Werner Kremnitzer
BM für Finanzen	ADir Gerhard Levy
BM für Gesundheit, Familie und Jugend	ADir Friedrich Karlovits
BM für Inneres	Mag. Martin Kreutner Mag. Dominik Fasching
BM für Justiz	LStA Dr. Josef Bosina
BM für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	Mag. Alexandra Finz
BM für Landesverteidigung	MR Dr. Christian Mayer OR Dr. Herbert Kisielewski
BM für Soziales und Konsumentenschutz	Mag. Irene Altendorfer
BM für Unterricht, Kunst und Kultur	HR Mag. Karl-Heinz Jirsa
BM für Verkehr, Innovation und Technologie	Mag. Karin Grünauer
BM für Wirtschaft und Arbeit	Mag. Ralf Hagspiel Erich Steinbuch
BM für Wissenschaft und Forschung	ADir Ernst Herrmann
Rechnungshof	SC Mag. Wilhelm Kellner
Verbindungsstelle der Bundesländer	Dr. Robert Gmeiner
Landesrechnungshof OÖ	Dir. Dr. Helmut Brückner
Städtebund	Obersenatsrat Dr. Paul Jauernig
Gemeindebund	Herbert Maislinger
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst	Mag. Regina Bauer-Albrecht Erich Rudolph
Gewerkschaft der Gemeindebediensteten	Mag. Monika Friedl