

# Österreichischer Anti-Korruptionstag 2025

Starkes Fundament – stabiles Haus  
Wie Integrität die Organisationskultur fördert



# Österreichischer Anti-Korruptionstag 2025

Starkes Fundament – stabiles Haus  
Wie Integrität die Organisationskultur fördert



Wien, 2025

## Inhalt

1 Österreichischer Anti-Korruptionstag 2025 – im Zeichen integritätsfördernder Organisationskultur .....	4
2 Programm .....	18
3 Vortragende und Panel-Teilnehmende .....	22

## Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Inneres

Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung

Herrengasse 7, 1010 Wien

+43 1 53126-90 6800

[bak.gv.at](http://bak.gv.at)

AutorInnen: Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung

Fotonachweis: Bundesministerium für Inneres/Gerd Pachauer, Bundesamt zur  
Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung/Christina Hamann, Adobe Stock

Gestaltung: Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung

Druck: Digitalprintcenter des Bundesministerium für Inneres

Wien 2025

# 1 Österreichischer Anti-Korruptionstag 2025

im Zeichen integritätsfördernder Organisationskultur

Der Österreichische Anti-Korruptionstag 2025 des Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK), der am 24. und 25. April 2025 in Waidhofen an der Ybbs stattfand, widmete sich dem Thema „integritätsfördernde Organisationskultur“.

Rund 90 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, vorrangig aus der öffentlichen Verwaltung und staatsnahen Unternehmen, waren der Einladung zur Veranstaltung gefolgt. Unter ihnen waren zahlreiche Mitglieder des vom BAK initiierten Integritätsbeauftragten-Netzwerks (IBN), das der Verbreitung des Integritätsgedankens in öffentlichen und staatsnahen Organisationen sowie dem Erfahrungsaustausch zu Integritätsförderung, Compliance und Korruptionsprävention dient.

Unter dem Motto „Starkes Fundament, stabiles Haus – Wie Integrität die Organisationskultur fördert“ wurden mit Keynotes, einer Podiumsdiskussion und einem interaktiven Expert Lab das Spannungsfeld zwischen dem Anspruch und der Wirklichkeit einer integritätsfördernden Organisationskultur beleuchtet und Möglichkeiten zur gezielten Nutzung des gemeinsamen Wissens zu diesem Thema erarbeitet.

Foto: © BMI/Gerd Pachauer



## Integritätsfördernde Organisationskultur als Prophylaxe gegen Korruption

Der Direktor des BAK, Otto Kerbl, betonte in seinen Begrüßungsworten die Bedeutung einer guten Organisationskultur für Unternehmen und Institutionen. Mit dem Zitat „Culture eats strategy for breakfast“ des US-amerikanischen Ökonomen Peter Drucker hob er hervor, wie wichtig die Übereinstimmung von Worten, Taten und deren Wahrnehmung in einer Organisation ist. Denn klaffen sie zu weit auseinander, würde dies meist auf Kosten der Strategie und des Unternehmenserfolgs gehen. Integrität als starkes Fundament heiße, gemeinsame Werte und integriertes Handeln in der Organisation zu leben und wäre somit die beste Prophylaxe gegen Korruption.

Auch Mathias Vogl, Leiter der Sektion Recht im Bundesministerium für Inneres, betonte in seinen einleitenden Worten, dass die Förderung von Integrität sowohl als korruptionspräventive als auch als demokratie- und rechtsstaatschützende Maßnahme elementar sei. Für eine erfolgreiche Organisationskultur sei nicht nur das klare Definieren von Regeln und Werten essenziell. Diese müssten auch von Führungskräften umgesetzt und gelebt werden, damit sie von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern akzeptiert, respektiert und gelebt werden können.

In Bezug auf die globale Korruptionsbekämpfung wies Mathias Vogl auf irritierende internationale Entwicklungen, etwa im Zusammenhang mit der Aussetzung des Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), hin. Umso bedeutsamer seien deshalb die Bestrebungen und Maßnahmen von Organisationen wie der UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime) oder der OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) sowie der Europäischen Union, die etwa durch den Rechtsstaatlichkeitsmechanismus und die neue Richtlinie zur Bekämpfung der Korruption „die Welt von morgen“ Stück für Stück verbessern würden.

Gleichzeitig hoben sowohl Mathias Vogl als auch Otto Kerbl die wichtige Arbeit der Compliance Officers, Korruptionspräventionsbeamtinnen und -beamten sowie Integritätsbeauftragten des IBN für die nationale Korruptionsprävention und Integritätsförderung im staatlichen und staatsnahen Bereich hervor.

## Integritätsfördernde Organisationskultur zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Sonja Irresberger, Director im Bereich Governance, Risk & Compliance Services und Forensic bei KPMG Austria, setzte sich am ersten Tag der Veranstaltung in ihrer Keynote mit den Herausforderungen und Perspektiven von Organisationskultur auseinander.

Dabei stellte sie anhand praktischer und plakativer Beispiele das Bild einer integritätsfördernden und einer schlechten Organisationskultur gegenüber. Integrität, so Irresberger, gehe über die Einhaltung von Gesetzen im Sinne der „legal compliance“ hinaus.



Foto: © BMI/Gerd Pachauer



Foto: © BMI/Gerd Pachauer

In Anlehnung an den US-amerikanischen Organisationspsychologen und Organisationsentwickler Edgar Schein unterstrich sie die Bedeutung wichtiger, geteilter Werte – sogenannter „shared values“. Sie würden das Verhalten steuern, ordnen und regeln, auch ohne dass ständige Führung ausgeübt werden müsse. Zudem würden sie gleichsam als „Verkehrsschilder“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fungieren, an denen diese sich orientieren können.

In Zusammenhang mit der Frage, warum Organisationskultur wichtig sei, hob Irresberger unter insgesamt zehn Merkmalen aus der Literatur drei hervor. So sei Kultur verhaltenssteuernd und bestimme nach dem deutschen Soziologen Max Weber die Modalitäten des Lebens entscheidend. Falsche Werte können deshalb auch gefährlich sein. Organisationskultur sei darüber hinaus menschengeschaffen. In dem Zusammenhang käme Führungskräften eine besondere Bedeutung zu. Diese würden das Verhalten in einer Organisation

prägen, da sie Werte vermitteln, und sollten authentisch sein. Als drittes Merkmal hob die Beraterin hervor, dass Organisationskultur akzeptiert sein müsse, damit die kulturellen Werte auch gelebt werden.

Unter den Erschwernissen für eine integritätsfördernde Organisationskultur nannte die Expertin strukturelle Hindernisse wie etwa Hierarchien und Prozesse, die Offenheit und Transparenz nicht fördern. Auch eine „Kultur des Schweigens“ oder ein falsches Verständnis für Whistleblowing als „Verhinderung“ sowie bestimmte kulturelle Gepflogenheiten wurden in dem Zusammenhang genannt.

Im anschließenden Panel-Talk, moderiert von Susanna Binder (Leiterin des Referats für Prävention und Ursachenforschung im BAK), beleuchteten Sonja Irresberger, Gregor Weber (Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur,

Medien und Sport), Rudolf Schwab (A1 Telekom Austria Group) und Markus Kranz (Stadtamtsdirektor der Stadt Hohenems) aus verschiedenen Blickwinkeln, was eine gute Organisationskultur ausmacht und wie Integrität in Organisationen gefördert werden kann. Darüber hinaus beschäftigten sich die Expertin und Experten mit den Herausforderungen und dem Nutzen einer integritätsfördernden Organisationskultur.

## Wertschätzung verstärkt positives Verhalten

Gute Organisationskultur wird laut der Diskutantinnen und der Diskutanten vor allem durch einen freundlichen, wertschätzenden Umgang zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untereinander und durch eine rege, offene Kommunikation unmittelbar spürbar. Sie wirke nicht nur innerhalb der Organisation, sondern auch nach außen. Wichtige Indikatoren seien dabei auch, ob sich Mitarbeitende mit Fragen aktiv und angstfrei an Vorgesetzte oder Compliance-Beauftragte wenden und ob es eine lebendige Rückmeldekultur in der Organisation gibt.

Organisationskultur und insbesondere Integrität können nach Erfahrung der Expertin und der Experten auf vielfältige Weise positiv beeinflusst werden. Zum einen sind dies verschriftlichte Regeln und Normen wie Leitbilder und Verhaltenskodizes. Sie sollten in ihrem Umfang angemessen, aber nicht zu umfangreich sein. Ergänzend dazu seien regelmäßige Schulungen im Bereich Compliance für Mitarbeitende und Führungskräfte essenziell, wie sie etwa die Verwaltungsakademie des Bundes anbietet. Zum anderen wurden als wesentliche strukturelle Hebel die Verfügbarkeit von vertrauenswürdigen Ansprechstellen und Ansprechpersonen für Fragen und Anregungen sowie die Möglichkeit, anonyme Hinweise einzubringen, genannt. Auch informelle Gespräche wurden als besonders wichtig für eine positive Organisationskultur hervorgehoben.

## Tone from the top

Eine besondere Bedeutung für eine gute Organisationskultur käme den Führungskräften zu. Sie sollten nicht nur die Initiatoren von integritätsfördernden Maßnahmen sein, sondern die Werte und Regeln der Organisation glaubhaft vorleben und so ein gutes Vorbild sein. Eine gute Zusammenarbeit zwischen Compliance-Verantwortlichen und Führungskräften sei dabei äußerst hilfreich.

In dem Zusammenhang stellte Markus Kranz das Modell der Stadt Hohenems, die von der Plattform „Great Place to Work®“ zertifiziert und als ein „Best Workplace™ Austria 2023“ ausgezeichnet wurde, vor. Alle Führungskräfte der Stadt erhalten eine Schulung in positiver Psychologie nach dem PERMA-Modell nach Martin Seligman. Darüber hinaus hat die Stadt eigene Werte für Führungskräfte entwickelt. In der sogenannten „Führungskräftewerkstatt“ findet ein regelmäßiger Austausch und gegenseitige Beratung in Führungsfragen statt.

Foto: © BAK/Gerd Pachauer



## Kultur ist harte Arbeit

Auf dem Weg zu einer integritätsfördernden Organisationskultur liegen jedoch auch Herausforderungen. Eine der größten würde dabei in der langen Dauer, bis eine gute Organisationskultur verankert ist und dem Umstand liegen, dass sie einer laufenden Dynamik unterliegt. Veränderungen würden bei vielen Mitarbeitenden Ängste auslösen, so die Expertin und die Experten.

Oft fehle das Verständnis für die Bedeutung von Compliance und einer guten Organisationskultur bei den Führungskräften. Dies gelte insbesondere in wirtschaftlich schwierigen Zeiten und bei knappen Ressourcen. Deshalb wäre es entscheidend, den Nutzen einer integritätsfördernden Organisationskultur zu verdeutlichen und bewusst zu machen, dass Compliance nicht nur aus strafrechtlichen Gründen relevant ist, sondern gemeinsam mit einer guten Organisationskultur unter anderem auch ein entscheidendes Kriterium für die Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein kann.

Foto: © BAK/Gerd Pachauer



Foto: © BAK/Christina Hamann

## Blick in die Zukunft: Wie können wir unser Wissen zielgerichtet umsetzen?

Die Keynote am zweiten Veranstaltungstag hielt die in Deutschland lebende Organisationspsychologin Jamie-Lee Campbell. Auf Grundlage ihrer Dissertation zu korrupten Organisationskulturen („Organizational cultures’ impact on employees’ corruption“, 2015) erörterte sie ihre These über den Einfluss aktueller internationaler Entwicklungen auf künftige Korruptionsgefahren in Europa.

Anhand der drei Ebenen von Organisationskultur – dem Mindset, unbewussten Annahmen und Werten, die darauf aufbauen sowie sozialen Normen, die in der Organisation gelebt werden – erläuterte sie, wie korrupte Organisationen funktionieren. Über die unbewusste Annahme, der Zweck heilige die Mittel, würde ein Mindset kreiert werden, in dem Korruption möglich wird. Dies erfolge über das Narrativ, das Unternehmen befände sich einem „Wettbewerbskrieg“, in dem es darum ginge, die Existenz des Unternehmens zu sichern. Dieses Mindset würde sich auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen. Auf dem Narrativ aufbauend werden bestimmte Werte wie Erfolg durch Verkaufszahlen oder maximale



Foto: © BAK/Christina Hamann

Ergebnisorientierung betont, während der Weg zu diesen Ergebnissen in den Hintergrund trete. Der damit verbundene kollektive Leistungsdruck wirke sich auf die sozialen Normen, wie in dem Unternehmen miteinander umgegangen wird, aus. Das mache wiederum den Weg für unethisches und korruptes Verhalten frei. Denn Korruption würde zur Möglichkeit werden, den „Wettbewerbskrieg“ zu „überleben“. Kommen Zweifel unter den Mitarbeitenden auf, werden die Beweggründe in der Gruppe rationalisiert – eine klassische Strategie bei korruptem Verhalten.

Campbell führte aus, dass globale Normen und Spielregeln aktuell korruptionsfreundlicher würden, sich Grenzen verschieben, unethisches Verhalten legitimiert und rationalisiert und neue Verhaltensmuster gesetzt werden. Dies könne negative Auswirkungen auf Auslands- und Inlandsbestechung und einen stärker umkämpften EU-Binnenmarkt zur Folge haben. Staatliche Ausschreibungen würden aufgrund der Verlässlichkeit des Staats als Geldquelle möglicherweise noch interessanter für Unternehmen werden, was den Druck darauf erhöhen würde. Darüber hinaus könne die momentane Entwicklung negative Auswirkungen auf das allgemeine Demokratieverständnis haben.

Die Organisationspsychologin schloss damit, dass es deshalb wichtig sei, Gegen-narrative zu finden, sich über die Bezugspunkte dieser Veränderungen im eigenen beruflichen Umfeld Gedanken zu machen, über die dahingehenden Handlungsspielräume nachzudenken und darauf aufbauend Präventionsmaßnahmen zu setzen.

Der letzte Programmpunkt des Österreichischen Anti-Korruptionstags 2025 war ein Expert Lab dazu, wie das gemeinsame Wissen der Veranstaltungsteilnehmenden in Hinblick auf eine integritätsfördernde Organisationskultur zielgerichtet umgesetzt werden kann. Bei diesem interaktiven Diskussionsformat hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Veranstaltung die Möglichkeit, in einen lebendigen Austausch mit den Expertinnen und dem Experten des Panels zu treten. Es setzte sich an diesem zweiten Tag aus den Keynote-Speakerinnen Jamie-Lee Campbell und Sonja Irresberger sowie dem Integritätsbeauftragten Andreas Raso von der Veterinärmedizinischen Universität Wien zusammen, die gemeinsam mit der Medizinischen Universität Graz sowie der Technischen Universität Wien und ihrem Projekt „Compliance Circle der Universitäten“ den IBN Award 2024 gewonnen hatte.



Foto: © BAK/Christina Hamann

## Interne Revision als wichtiger Mechanismus in herausfordernden Zeiten

Der Beginn des Expert Lab widmete sich der Frage, welche Herausforderungen es mit sich brächte, wenn sich die in Campbells Keynote dargestellte These des Einflusses aktueller internationaler Entwicklung auf die globale Korruption bewahrheiten sollte. Dahingehend wurden vor allem die Bedeutung der Internen Revision und von Compliance trotz oder gerade wegen eines verstärkten Wettbewerbsdrucks sowie die Wichtigkeit, dass insbesondere Führungskräfte auch dann klar und authentisch für Compliance eintreten müssten, hervorgehoben.

Im Anschluss nahmen zahlreiche Veranstaltungsbesucherinnen und -besucher im Expert Lab Platz. Sie beteiligten sich mit spannenden Beiträgen an einem regen Wissensaustausch zu Möglichkeiten der Integritätsförderung in Organisationen, gerade auch in Zeiten globaler Disruptionen.

## Compliancearbeit ist Demokratietarbeit

Die Themen reichten dabei von Überlegungen, wie die Bedeutung von Integritäts- und Compliancearbeit auch in Phasen eines erhöhten wirtschaftlichen Drucks aufrechterhalten werden kann über Strategien zur Bewusstseinsbildung für Compliance als demokratiefördernde Maßnahme bis hin zu Unterstützungsmöglichkeiten für Gemeinden in Zusammenhang mit Korruptionsprävention.

Mit dem Österreichischen Anti-Korruptionstag 2025 gelang nicht nur die Generierung von neuem und die Vernetzung von bestehendem Wissen zu integritätsfördernder Organisationkultur. Die geteilten Erfahrungen, die bei der Veranstaltung damit verbunden waren, schienen dem gemeinsamen Einsatz für Integrität, Compliance und Korruptionsprävention gerade in Zeiten besonderer Herausforderungen neue Kraft zu verleihen.

# 2 Programm

Donnerstag, 24. April 2025

## **Begrüßung**

**Dr. Otto Kerbl, MA**

Direktor des Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung

## **Einleitung**

**Mag. Dr. Mathias Vogl**

Leiter der Sektion Recht, Bundesministerium für Inneres

## **Integritätsfördernde Organisationskultur zwischen Anspruch und Wirklichkeit**

### **Keynote**

**Mag.<sup>a</sup> Sonja Irresberger, CIA (Certified Internal Auditor)**

Director im Bereich Governance, Risk & Compliance Services und Forensic bei KPMG Austria

### **Podiumsdiskussion**

**Mag.<sup>a</sup> Sonja Irresberger, CIA (Certified Internal Auditor)**

**Mag. Gregor Weber**

Compliance- und Datenschutzbeauftragter sowie interner Revisor im Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport

**Mag. Rudolf Schwab**

Compliance-Beauftragter bei A1 Telekom Austria Group, Vorstandsmitglied bei Transparency International Austria, Vorstandsmitglied im Österreichischen Compliance Officer Verbund

**Dr. Markus Kranz**

Stadtdirektor der Stadt Hohenems

## Präsentation des Schulwettbewerbs „Werte und Vorbilder vor die Linse“

Mag.<sup>a</sup> Veronika Haubner-Immervoll

Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung, Leiterin  
des Referats Ressourcen in der Abteilung Ressourcen, Support und Recht

**Freitag, 25. April 2025**

**Blick in die Zukunft:  
Wie können wir unser Wissen zielgerichtet umsetzen?**

**Keynote**

Dr.<sup>in</sup> Jamie-Lee Campbell

Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und  
Arbeitsmedizin, Deutschland

**Interaktives Expert Lab**

unter anderem mit:

Dr.<sup>in</sup> Jamie-Lee Campbell

Mag.<sup>a</sup> Sonja Irresberger, CIA

Ing. Andreas Raso, MSc

Compliance-Beauftragter der Veterinärmedizinischen Universität Wien

**Moderation**

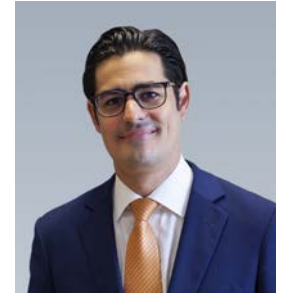
Mag.<sup>a</sup> (FH) Susanna Binder

Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung, Leiterin  
des Referats für Prävention und Ursachenforschung in der Abteilung Prävention,  
Eduktion und internationale Zusammenarbeit

# 3

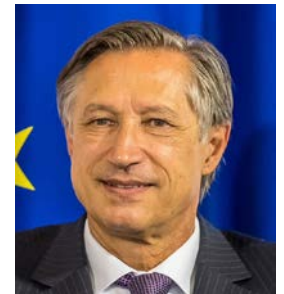
## Vortragende und Panel- Teilnehmende

**Dr. Otto Kerbl, MA**, begann seine Karriere im Bundesministerium für Inneres (BMI) nach dem Studium der Rechtswissenschaften an den Universitäten Linz und Wien. Seit mehr als einem Jahrzehnt ist er in den Bereichen Human Resources, Compliance und Korruptionsbekämpfung tätig und bekleidete mehrere leitende Positionen im BMI. Im Jahr 2014 wurde er zum Leiter der Abteilung „Ressourcen, Support und Recht“ des BAK ernannt und absolvierte einen Master-Lehrgang an der International Anti-Corruption Academy (IACA). Im Jahr 2022 wurde er zum Direktor des BAK ernannt.



© BAK

**Mag. Dr. Mathias Vogl**: 1982 Eintritt in den Polizeidienst; Offiziersausbildung; kriminalpolizeiliche Ausbildung beim FBI; nebenberufliches Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Wien; seit 1997 legistisch tätig; Politikberatung von 2000 bis 2002; ab Jänner 2005 stellvertretender Leiter, seit März 2005 Leiter der Rechtssektion im Innenministerium; u.a. Mitglied des Universitätsrats der Universität Innsbruck, Mitglied des Menschenrechtsbeirates bei der Volksanwaltschaft, Vorsitzender des Kuratoriums der Bundesanstalt KZ-Gedenkstätte Mauthausen/Mauthausen Memorial, Mitglied des Gouverneursrates der Internationalen Anti-Korruptionsakademie, Mitglied in verschiedenen juristischen Vereinigungen und Verfasser zahlreicher Publikationen im öffentlichen Recht.



© Privat



© KPMG

**Mag.ª Sonja Irresberger, CIA**, ist als Director im Bereich Governance, Risk & Compliance Services und Forensic bei KPMG Austria tätig. Ihre Schwerpunkte liegen auf Design, Implementierung, Prüfung sowie Zertifizierung von Compliance-Managementsystemen und sie verfügt über umfangreiche Erfahrung im Bereich Interne Revision. Darüber hinaus ist sie spezialisiert auf die Umsetzung von Sorgfaltspflichten entlang der Wertschöpfungskette insbesondere im Beschaffungsprozess.



© Mag. Gregor Weber

**Mag. Gregor Weber** ist Jurist und diplomierter Interner Revisor im Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport (BMWKMS). Er ist Compliance- sowie Datenschutzbeauftragter des BMWKMS und darüber hinaus Integritätsbeauftragter, Certified Whistleblowing-Officer sowie Vortragender an der Verwaltungsakademie des Bundes. Er war zuvor lange Zeit als Jurist und Legist tätig, etwa mehrere Jahre in der Abteilung

Allgemeines Dienst- und Besoldungsrecht und Koordination Dienstrecht in der Sektion Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation. Er leitete die ressort- und gebietskörperschaftsübergreifenden Arbeitsgruppen zur Erarbeitung des österreichischen Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention im öffentlichen Dienst „Die VerANTWORTung liegt bei mir – EINE FRAGE DER ETHIK“ sowie mehrere Redaktionsteams für ergänzende E-Learning-Tools.

**Mag. Rudolf Schwab**, Certified Compliance Professional, ist bei der A1 Telekom Austria Group im Bereich Compliance-Prävention und Kapitalmarkt-Compliance tätig. Er ist Mitbegründer des Compliance-Netzwerkes Österreich, Co-Herausgeber der Fachzeitschrift „Compliance Praxis“, Co-Lehrgangsführer eines Zertifikatslehrganges für Compliance Officer, Lehrbeauftragter eines MBA-Lehrganges „Risikomanagement, ESG & Compliance“, Vorstandsmitglied von Transparency International Austria und des Österreichischen Compliance Officer Verbunds (ÖCOV) und Mitglied des Integritätsbeauftragten-Netzwerkes.



© Privat

**Dr. Markus Kranz** absolvierte das Studium der Rechtswissenschaften in Salzburg und Italien. Nach seiner beruflichen Tätigkeit als Rechtsanwalt in Dornbirn mit Schwerpunkten im streitigen Zivilrecht und im Verwaltungsverfahren wurde er 2016 Stadtdirektor der Stadt Hohenems. Die Stadt Hohenems wurde 2023 als erste Gemeinde mit Great Place to Work®-Zertifizierung sowie als einer der Best Workplaces™ Austria 2023 ausgezeichnet.



© Stadt Hohenems



© Privat

**Dr.<sup>in</sup> Jamie-Lee Campbell** studierte Psychologie und promovierte zum Thema Korruption in Organisationen. Zum Thema Korruption publizierte sie verschiedene fach- und populärwissenschaftliche Texte für verschiedene Zeitungen (u.a. Katapult Magazin, Report Psychologie, Scheinwerfer – das Mitgliedsmagazin von Transparency International Deutschland). Sie war Mitbegründerin des interdisziplinären deutschsprachigen Forschungsnetz-

werkes für Korruptionswissenschaftler:innen „KorrWiss“, welches der Vorläufer des internationalen Netzwerkes Interdisciplinary Corruption Research Network (ICRN) war. Zum Thema Korruption erschien zuletzt ein wissenschaftliches Buchkapitel zum Thema Geschlechtsunterschiede in verschiedenen Formen der Korruption im Fachbuch: Gender, Norms and Corruption: Understanding the Nexus (2022). Dr.<sup>in</sup> Jamie-Lee Campbell arbeitet als Referentin im Bereich des Arbeitsschutzes in Deutschland.



© Privat

**Ing. Andreas Raso, MSc**, ist seit 1998 im universitären Bereich und seit 2006 in der internen Revision tätig. Nach acht Jahren Revisionserfahrung an der Technischen Universität Wien übernahm er 2014 die Leitung der Internen Revision an der Veterinärmedizinischen Universität Wien, wo er als Compliance Officer unter anderem ein Compliance-Management-System aufgebaut hat. Andreas Raso ist Co-Autor in diversen Publikationen und wirkt

engagiert in Arbeitsgruppen des Institutes für Interne Revision Österreich sowie dem Österreichischen Verbund der Compliance Officer mit und ist Mitglied im österreichweiten Integritätsbeauftragten-Netzwerk.





