

1. COMPLIANCE- TÄTIGKEITSBERICHT

BAK

2015-2017

**Bundesamt zur Korruptionsprävention
und Korruptionsbekämpfung**

**1. Compliance-Tätigkeitsbericht
2015-2017**

INHALTSVERZEICHNIS

	Vorwort	5
1.	Implementierung eines Compliance-Management-Systems im BAK	7
2.	Funktionen des Compliance-Management-Systems	8
2.1	Schutzfunktion	8
2.2	Beratungs- und Schulungsfunktion	9
3.	Werteprozess - Abriss zur Entstehungsgeschichte des BAK-Leitbildes	10
4.	Zukünftige Schwerpunkte	13
4.1	Beschaffungen	13
4.2	EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)	13
5.	Nachhaltigkeit	13
5.1	Indikatoren zur Messung von Compliance-Zielen	13
6.	Bewusstseinsbildung	15
6.1	Compliance-Newsletter	15
6.2	Compliance-Button	15
6.3	Das WERTE-Gesellschaftsspiel „fit4compliance – Finde deine WERTE“	15
6.4	Die BAK-App „CORRECT OR CORRUPT?“	18
6.5	Abteilung 2 – externe Compliance	20
7.	Austrian Compliance Award	24
8.	Mehrwert	25
9.	Abbildungs-/Tabellenverzeichnis	27

Vorwort

(von Mag. Andreas Wieselthaler, MSc)

Ab Juni 2013 hat das Bundesministerium für Inneres (BMI) als erste Organisation der österreichischen staatlichen Verwaltung schrittweise ein Compliance-Management-System implementiert.

Rund ein Jahr darauf hat das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK) das komplementäre Anschlussstück zum BMI-Compliance-Management-System im eigenen Bereich eingerichtet.

Drei arbeitsreiche, kreative und letztlich sehr erkenntnisreiche Entwicklungsjahre sind zwischenzeitlich vergangen.

Basierend auf der grundlegenden Entscheidung des BMI, Compliance in seiner Geschäftseinteilung abzubilden, hat das BAK daraus auch in seiner Geschäftseinteilung die subsidiäre Wahrnehmung von organisationsspezifischen Compliance-Aufgaben abgeleitet.

Bereits seit der Gründung des BAK im Jahr 2010 ist die Aufgabe, Maßnahmen zur Korruptionsprävention zu entwickeln und umzusetzen, gesetzlich verankert – eine Aufgabe, die das BAK konsequent wahrgenommen und weiterentwickelt hat.

Daher verfügen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BAK bereits über ein breites Wissen und umfassende Erfahrungen, wie sie strafrechtlich relevanten Regelverstößen durch öffentlich Bedienstete präventiv begegnen können.

Darüber hinaus existieren im BAK aus diesem Grund schon Werkzeuge und Prozesse, die dazu dienen, regelkonformes Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherzustellen. Durch die Implementierung von Compliance gelang es, diese Maßnahmen neu zu ordnen und zu strukturieren. Die grundlegenden Erfahrungen aus diesem Prozess sind, dass die Anforderungen je nach Ausgangslage sehr unterschiedlich sind und der Blick für das Wesentliche nicht aus den Augen verloren werden darf.

In diesem ersten Bericht soll dargestellt werden, wie das Compliance-Management-System (CMS) im BAK umgesetzt und permanent verbessert wurde und wie dieses seinen Funktionen gerecht wird. Darüber hinaus werden in diesem Bericht bereits durchgeführte sowie künftige Compliance-Maßnahmen präsentiert.

Inhaltlich ist dieser Bericht so gestaltet, dass er auch anderen Organisationen als Beispiel zur Entwicklung eigener Maßnahmen bzw. zur Einführung eines eigenen Compliance-Management-Systems dienen kann.

1. Implementierung eines Compliance-Management-Systems im BAK

Durch die Änderung der Geschäftseinteilung des BMI mit 1. September 2014 wurde dem BAK die Aufgabe zugewiesen, das komplementäre Anschlussstück des BMI-Compliance-Management-Systems im eigenen Bereich abzubilden.

Die Implementierung, Aufrechterhaltung und Evaluierung des BAK-internen CMS einschließlich des Risikomanagements und der Führung des Wertemanagementprozesses im BAK wurde dem Referat 1.3 „Recht, Analyse und Statistik“ übertragen.

Die Implementierung des CMS wurde im Rahmen eines Projekts durchgeführt, bei dem sich das BAK an der ISO 19600 „Compliance Management System“ bzw. der ONR 192050 „Compliance Management Systeme – Anordnungen und Anleitung zur Anwendung“ orientierte.

Ziel des Projekts war es, ein umfassendes CMS umzusetzen, welches sämtliche Compliance-Risiken erfasst, die Auswirkungen auf die Ziele, Tätigkeiten und Anforderungen des BAK haben. Die Grundlage dafür bildeten die gesetzlichen Regelungen, das BAK-Leitbild und die in der Strategie festgelegten Zielsetzungen. Das Projekt startete am 26. Februar 2015 und wurde Ende Juni 2016 abgeschlossen.

Im Rahmen des Projekts erfolgte zuerst eine Auflistung aller Regeln (z.B. Gesetze, Richtlinien, Weisungen usw.), die für das BAK verbindlich sind, sowie aller Regelungen, zu deren Einhaltung sich das BAK freiwillig verpflichtet hat (z.B. BMI-Verhaltenskodex, BAK-Wertetafel usw.). Darüber hinaus wurden alle standardisierten und wiederkehrenden Arbeitsprozesse niedergeschrieben und in einheitlicher Form dargestellt. Durch diesen Arbeitsschritt konnte herausgefunden werden, wo Risiken für Regelübertretungen bestehen.

Auf Grundlage dieses Wissens wurde anschließend eine umfassende Risikoanalyse durchgeführt. Dabei orientierte sich das BAK an der „Normensammlung Risikomanagement – Die wichtigsten Normen und Regeln mit einer kompakten Einführung in das Thema“¹ und entwickelte zusätzlich ein eigens für die Gegebenheiten des BAK passendes Risikodatenblatt.

¹ Austrian Standard Institute, Normensammlung Risikomanagement – Die wichtigsten Normen und Regeln mit einer kompakten Einführung in das Thema. 2. aktualisierte Auflage, Austrian Standards plus Publishing, Wien, 2014

Auch die Bewertung der einzelnen Risiken erfolgte nach eigens vom und für das BAK erarbeiteten Parametern. Nach erfolgter Risikoanalyse wurden Maßnahmen zur Minimierung der identifizierten Risiken erarbeitet.

Die Risikoanalyse erfolgte im Rahmen von Workshops, an denen nicht nur die Führungskräfte, sondern auch möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der betreffenden Organisationseinheiten teilnahmen.

Die umzusetzenden Maßnahmen wurden in einem Risikobewältigungsplan niedergeschrieben und als schriftlicher Auftrag des BAK-Direktors an die jeweiligen Führungskräfte übergeben. Das so erarbeitete und implementierte CMS wird laufend kontrolliert und mindestens einmal jährlich evaluiert.

Abschließend ist zu erwähnen, dass anlässlich dieses Projekts elf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BAK die Ausbildung zum/zur zertifizierten Risikomanager/in nach der ONR49003² bei TÜV Austria erfolgreich absolviert haben.

2. Funktionen des Compliance-Management-Systems

Durch die erarbeiteten Maßnahmen, aber auch durch bestehende Prozesse, die strukturiert und unter „Compliance“ subsumiert wurden, ist das Funktionieren des CMS dauerhaft gewährleistet.

2.1 Schutzfunktion

Die wahrscheinlich wesentlichste Funktion eines CMS ist die Schutzfunktion. Das CMS soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rechtssicherheit geben. Jeder/m soll es möglich sein, ohne Angst vor Regelverstößen handeln zu können.

Um regelkonformes Verhalten zu unterstützen und um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Handlungssicherheit bieten zu können, wurden die internen Standardarbeitsanweisungen (SOPs) sowie regelmäßig wiederkehrende Prozesse des BAK analysiert, überarbeitet und auf dem BAK-Koordinationsboard, einem für alle BAK-Bediensteten zugänglichen Online-Portal, zur Verfügung gestellt. So können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter per Mausklick nachlesen, wie regelkonform vorzugehen ist (wie beispielsweise ein Beschaffungsvorgang eingeleitet, ein Unfall mit einem Dienst-KFZ gemeldet werden muss, etc.).

Die SOPs und Prozesse werden in regelmäßigen Abständen auf ihre Aktualität und Rechtskonformität überprüft. Bei Änderungen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine E-Mail informiert, die einen Link zum jeweiligen Dokument enthält.

² ONR 49003: Risikomanagement für Organisationen und Systeme - Anforderungen an die Qualifikation des Risikomanagers - Umsetzung von ISO 31000 in die Praxis.

2.2 Beratungs- und Schulungsfunktion

Das CMS muss so gestaltet sein, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über wesentliche Änderungen und Entwicklungen, die ihren Aufgabenbereich betreffen, informiert werden.

Dieser Vorgabe kommt das BAK auch dadurch nach, dass neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtend ein eigens erstelltes Curriculum absolvieren müssen.

Darüber hinaus wird jede/r neue Mitarbeiter/in bei Dienstantritt nachweislich sicherheitsbelehrt. Im Rahmen dieser Belehrung wird auf die Einhaltung des Amtsgeheimnisses, die Aktensicherheit, die Geheimhaltungsordnung sowie die Brand- und Hausordnung des BAK hingewiesen. Zudem werden den Bediensteten die einschlägigen SOPs zur Kenntnis gebracht. Weiters haben neue BAK-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen halbtägigen Vortrag zu besuchen, in dem der Begriff Korruption sowie das BAK-Gesetz vorgestellt werden.

Im Ermittlungsbereich wird neuen Bediensteten in den ersten drei Monaten über ein weiteres Curriculum zusätzlich operatives Basiswissen vermittelt, etwa betreffend das Aufgabenspektrum des BAK. Das Verständnis der einzelnen Inhalte wird mittels eines Multiple-Choice-Tests überprüft.

Um sicherzustellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter laufend über geltendes Recht, neue Themen, Standardarbeitsanweisungen bzw. Prozesse sowie wesentliche Änderungen informiert werden, werden kontinuierlich Schulungen abgehalten.

Im Rahmen der Evaluierung der Risikoanalyse wird untersucht, ob die Ursache des Risikoeintritts Regelunkenntnis ist. Gegebenenfalls wird darauf mit der Abhaltung von Vorträgen und Schulungen zur Risikominimierung reagiert.



3. Werteprozess - Abriss zur Entstehungsgeschichte des BAK-Leitbildes

(von Brigitte Slepicka, BA MA MA)

„Beharrliches Bohren harter Bretter mit Leidenschaft und Augenmaß“

Eines vorweg: Nachhaltiges Wertemanagement erfolgreich zu etablieren gleicht dem – frei nach Max Weber – „beharrlichen Bohren harter Bretter mit Leidenschaft und Augenmaß“.

Die Frage nach der Ethik in einer Polizeibehörde ist so alt wie die Disziplin selbst. Dass sich ausgerechnet eine Behörde wie das BAK mit Werten und Ethik beschäftigt, hat mit dem polizeilichen Gewaltmonopol zu tun, dass die Polizei ermächtigt, schnell und tief in Grund- und Freiheitsrechte des Einzelnen einzugreifen wie keine andere Organisation. Polizeiliche Privilegien führen dazu, dass andere polizeiliche Organisationen und die Zivilbevölkerung kritisch auf das Auftreten und die Arbeit dieser Organisation blicken und hohe Erwartungen an ein korrektes Verhalten und Handeln haben.

Grundsätzlich bindet das vertraglich vereinbarte Treueverhältnis Staatsdiener generell stärker als Privatangestellte an ihre Pflichten und Aufgaben – nicht nur wege bzw. im Rahmen der „Lebensanstellung“, sondern auch über die eigentliche Dienstleistung hinaus. Das ermöglicht den kontinuierlichen Aufbau und die systematische Weiterentwicklung von Berufsethik und spezifischen Werthaltungen. Denn das BAK will nicht ein System, sondern die ihm innewohnenden Menschen das Gute lehren.

Werte aus dem Dialog heraus entwickeln

Das BAK ist hier den Weg des Dialogs gegangen. Dazu drehte sich die Organisation im Jahr 2010 zum ersten Mal 360 Grad um sich selbst, um ihre Stärken und Potenziale zu erforschen. Dem liegt der gesetzliche Auftrag, Korruptionsprävention zu leisten, zugrunde, der vom BAK einerseits als Ausgangspunkt für individuelle und andererseits für organisationszentrierte Maßnahmen interpretiert wird. Diese beiden Ebenen beschäftigen sich systemisch mit Prozessen aus einer Vielzahl von Ethik- und Werteperspektiven.

Ziel war es, Werte anhand praktischer, lebensnaher Beispiele zu vermitteln und in moderierten Runden offen zu diskutieren. Dies ermöglichte den Menschen in der Organisation, sich ihrer eigenen Werte bewusster zu werden, d.h., ihre Werthaltungen zu hinterfragen und entwickeln, und sie in einem zweiten Schritt auch in der Gruppe mit den Haltungen anderer vergleichen zu können.

Dieses Werte-Bewusstsein, die Freiheit des Dialogs und das gewählte Format, aus den individuellen Positionen die Werthaltung der gesamten Organisation zu schmieden, erlaubte die Verbindung einer gegebenen Unternehmenskultur und festgelegter Routinen mit einem schöpferischen Prozess, der die Grundlage jedes Werteprozesses innerhalb eines Wertemanagements darstellt.

Ein fließender Bottom-up/Top-down-Ansatz förderte die Akzeptanz des gesamten Vorhabens, der Evaluierung und Erstellung eines für die Menschen in der Organisation lebhaften Leitbildes. Konkret wurden dazu in einem ersten Schritt Ziele und Vorhaben kaskadierend und unter Berücksichtigung der Reaktionen aller Beteiligten auf Führungskräfte und Belegschaft übertragen, um daraus resultierend konkrete Maßnahmen zu setzen. Damit wurde sichergestellt, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter Kenntnis darüber erlangte, welchen konkreten Beitrag sie/er an ihrem/seinem Arbeitsplatz zur Realisierung der übergeordneten Zielsetzung leisten kann und muss.

Diese konkrete Einbindung der Bediensteten (Bottom-up-Prozess) hinsichtlich der Zielsetzungen gab ihnen nicht nur als Personen eine Stimme, sie sicherte auch die höchstmögliche Akzeptanz und Verpflichtung der Beteiligten. Und genau diese persönliche Einbindung jedes Einzelnen erzeugte ein erhöhtes Ausmaß an „intrinsischer“ Handlungssicherheit. Dem lag der Zugang zugrunde, negatives Verhalten nicht mehr zu bestrafen oder durch neue Regelungen zu begrenzen, sondern den Einzelnen dazu zu ermutigen, selbst zu entscheiden, wodurch ihm auch Eigen- und Fremdverantwortung übertragen wird.

Fünf Grundwerte genügen

Darauf aufbauend wurden die gewünschte Unternehmenskultur, Erwartungen und akzeptiertes Verhalten in einem Top-down/Bottom-up-Prozess definiert. Dieser Prozess hatte zum Ergebnis, dass letztlich lediglich fünf Grundwerte für das Unternehmen identifiziert und festgeschrieben werden mussten.

Zur Konkretisierung dieser Werte bediente sich das Management methodisch der sogenannten „Werteböden“, um individuell erwartetes positives und negatives Verhalten zu sammeln und zu beschreiben. Anhand von jeweils fünf positiven und fünf negativen praktischen Beispielen hatten alle Bediensteten den jeweiligen Wert mit ihrem persönlichen Arbeitsalltag zu verbinden und danach in den einzelnen Teams aufzuarbeiten.

Diese Art des Teambildens ermöglichte eine neue Form der Organisationsentwicklung und führte zur Transformation der Werte in alltägliche Handlungen. Ein weiterer Effekt war, dass die individuelle Kultur der einzelnen Teams als Teil der organisationsweit gelebten Kultur verstanden werden konnte.

Perspektivenwechsel durch Veränderung der Wahrnehmungsposition

Veränderungen sind nur dann möglich, wenn man aufhört, nur sich selbst zu sehen. Deshalb wurde im Werteprozess des BAK methodisch der Perspektivenwechsel – mit Hilfe der „6 Hüte von Edward de Bono“ – eingesetzt. Das Hineinschlüpfen in eine vorgegebene Rolle in Verbindung mit Wertediskussionen ermöglichte den Bediensteten ein besseres Verständnis der Handlungsweisen und -muster anderer. Die Verbindung der sechs Denkansätze – Analyse, Emotionen, Kritik, Optimismus, Kreatives und Ordnung – gestatteten einen 360-Grad-Blick auf die Gesamtsituation ohne Rechtfertigungszwang. So wurden die Werte der Organisation auf ihre Aktualität und Gültigkeit gemeinsam überprüft und geschärft.

Im Ergebnis zeigte sich Folgendes: Wenn man für einen Werteprozess Improvisation, Intuition sowie das Wissen und die Fertigkeiten aller einsetzt, fördert man – weit besser als mit vorgefertigtem Plandenken – Muster zutage und kommt zu neuen Lösungen. Werte konkretisieren sich im Handeln, wenn emotionale Intelligenz einer kalten und standardisierten Logik vorgezogen wird. Schließlich geht es in erster Linie um Menschen, denen die täglichen Veränderungen in ihrem Leben, ihrer Umwelt, ihrem Unternehmen, in der ganzen Welt bewusst sind und die sich mit einer nachhaltigen positiven Veränderung von Unternehmenskulturen und menschlichem Verhalten aktiv auseinandersetzen. Deshalb spielen Werte in einem Unternehmen und ganz besonders in der Unternehmensführung eine zentrale Rolle.

Fazit: Über den Tellerrand hinausschauen

Dabei zeigte sich neben dem Auffinden und gemeinsamen Benennen von für die gesamte Organisation gültigen Werten auch, dass diese Werte in unterschiedlichem Ausmaß und Verständnis Anwendung finden können. Dazu wurde nochmals Raum für eine weitere nachhaltige Entwicklung geschaffen: Die Abteilungen des BAK definierten unter dem Schirm der gemeinsam erarbeiteten Organisationswerte individuell je zwei spezifische Werte zur Feinjustierung ihres persönlichen Commitments zur Organisation.



Abbildung 1: Werte BAK

4. Zukünftige Schwerpunkte

4.1 Beschaffungen

Im Beschaffungsbereich bestehen aufgrund einer sehr hohen Regeldichte noch immer Unklarheiten, wie bei welcher Beschaffungsart vorzugehen ist. Seitens des Referates IV/BAK/1.3 wird derzeit in Zusammenarbeit mit dem Referat IV/BAK/1.1 der interne Prozess für Beschaffungen überprüft und in der SOP „Beschaffung“ abgebildet.

4.2 EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)

Am 4. Mai 2016 wurde die „Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG“ kundgemacht. Die Datenschutzgrundverordnung tritt mit 25. Mai 2018 in Kraft. Aufgrund der zahlreichen Öffnungsklauseln wurde das österreichische Datenschutzgesetz 2000 novelliert. Die Novellierung tritt ebenfalls mit 25. Mai 2018 in Geltung.

Bis zu diesem Stichtag müssen unter anderem alle Datenanwendungen an die neue Rechtslage angepasst werden. Sämtliche Datenanwendungen des BAK werden derzeit analysiert und an die kommende Rechtslage angepasst.

Darüber hinaus ist der Direktor des BAK einer der Projektverantwortlichen des Projekts „Umsetzung des DSG 2018 im BM.I“. Im Rahmen dieses Projekts sollen alle erforderlichen Vorkehrungen getroffen werden, um den gesetzlichen Vorgaben zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen datenschutzrechtlichen Regelungen zu entsprechen. Weiters werden Datenschutzbeauftragte eingerichtet und entsprechend in die Organisation implementiert.

5. Nachhaltigkeit

5.1 Indikatoren zur Messung von Compliance-Zielen

Um die Wirksamkeit des CMS qualifizieren zu können, wurden Indikatoren entwickelt, die die Erreichung der Compliance-Ziele messbar machen sollen. Die Grundlage zur Erarbeitung der Compliance-Ziele bildeten wiederum die gesetzlichen Regelungen, das BAK-Leitbild sowie die in der Strategie des BAK festgelegten Zielsetzungen.

In der ersten Spalte der auf der Folgeseite abgebildeten Tabelle befinden sich die Compliance-Ziele, in der zweiten Spalte daraus abgeleitete Kriterien und in der dritten Spalte die Indikatoren, die die Zielerreichung anhand einer Zahl darstellbar machen sollen.

Tabelle 1: Indikatoren CMS

Compliance-Ziele	Daraus abgeleitete Ziele	Indikatoren/Kennzahl(en) Werte, die einen konkreten Sachverhalt anhand einer Zahl darstellbar machen
Wertemanagement	1. Sicherstellung der Werte des Leitbildes 2. Aktualität des Leitbildes	1. Evaluation des Leitbildes Mitarbeiterbefragung 2. Anzahl der Veranstaltungen, Anzahl der Maßnahmen zur Kommunikation des Leitbildes
Rechtmäßiges Handeln	1. Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften, Regelungen und internen Vorgaben durch die Bediensteten 2. Geringe Anzahl an (Maßnahmen-) Beschwerden 3. Rechtssicherheit für die Bediensteten	1. Anzahl disziplinar- und dienstrechtlicher Verstöße von MA Anzahl Compliance-Schulungen Anzahl Weiterbildungen durch MA 2. Anzahl stattgegebener (Maßnahmen-) Beschwerden 3. Anzahl SOPs Anzahl Klicks SOPs am KOB Durchschnittliche Zeit, die ein Mitarbeiter benötigt, um eine entsprechende Regelung (SOP) zu finden
Risikomanagement	1. Frühzeitige Erkennung von Risiken 2. Risikominimierung	1. Risikomanagementsystem Maßnahmenkatalog (Kontrolle) Evaluierung Dokumentation Workshops Risk-Reporting-System
Effiziente und reibungslose Aufgabenbewältigung	1. Verringerung der Personalfuktuation 2. Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen	1. Fluktuationsquote 2. Veranstaltungen Angebote für Mitarbeiter (BGF, Wandertag,...)
Reputation	1. Entwicklung Öffentlichkeitsarbeit 2. Außenwahrnehmung	1. Anzahl Facebook-Likes Anzahl Publikationen Anzahl Veranstaltungen Anzahl Anfragen wegen Job/Praktikum 2. Anzahl kritischer Medienberichte
Sicherheit	1. Sicherheitskonzept 2. Einsatztraining 3. Aktensicherheit	1. Aktualität des Sicherheitskonzeptes 2. Teilnehmerquote Einsatztraining 3. Anzahl Maßnahmen zur Aktensicherheit

Die Konkretisierung und Messung der Zielerreichung macht die Qualität der Arbeit steuerbar und ermöglicht es, eventuellen negativen Entwicklungen künftig noch früher entgegenzuwirken. Die entsprechenden Ergebnisse werden im Compliance-Tätigkeitsbericht 2018 veröffentlicht.

6. Bewusstseinsbildung

Das BAK verfügt seit Juni 2016 über ein CMS – nun gilt es, dieses stetig weiterzuentwickeln und das Bewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufrechtzuerhalten.

6.1 Compliance-Newsletter

Eine Maßnahme zur Aufrechterhaltung des Bewusstseins ist der seit Mai 2015 halbjährlich erscheinende Compliance-Newsletter. Dieser informiert über die Fortschritte bezüglich des CMS, die Ergebnisse diverser Analysen und interne compliancerelevante Themen.

6.2 Compliance-Button

Eine neue geplante Maßnahme ist der sogenannte Compliance-Button. Auf dem Koordinationsboard des BAK, soll ein Compliance-Button eingerichtet werden. In diesem Bereich soll künftig über compliancerelevante Themen berichtet werden. Auch Informationen zu geplanten Gesetzesänderungen sowie Änderungen von internen Arbeitsanweisungen sollen hier abrufbar sein.

6.3 Das WERTE-Gesellschaftsspiel „fit4compliance – Finde deine WERTE“

(von Mag. Sandra Brinnich)

Werteerziehung und Korruptionsprävention

Das BAK ist aufgrund gesetzlicher Vorgaben (§ 4 Abs. 3 Bundesgesetz über die Einrichtung und Organisation des Bundesamts zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung) dazu verpflichtet, geeignete Korruptionspräventionsmaßnahmen zu entwickeln und Integrität zu fördern.

Da das BAK den Ansatz vertritt, dass die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen und persönlichen Werten sowie die Sensibilisierung und Stärkung von integrem Handeln zur Verhinderung von Fehlverhalten im Sinne einer gelungenen Korruptionsprävention von großer Bedeutung sind und die Persönlichkeits- und Werteerziehung im Jugendalter noch nicht abgeschlossen ist, war es naheliegend, insbesondere die Zielgruppe der Jugendlichen für korruptionspräventive Maßnahmen anzusprechen.

Bei der Entwicklung eines Anti-Korruptions-Workshops und eines Anti-Korruptions-Events für Schülerinnen und Schüler ging es darum, spannende Elemente einzubauen, damit der Zielgruppe das scheinbar trockene und langweilige Thema „Werte und Korruptionsprävention“ gut nähergebracht werden kann. Dies sollte durch verständliche Theorieinputs samt aktiver Gestaltung unter Verwendung verschiedenster Methoden geschehen, wobei die größtmögliche Einbindung der Jugendlichen im Vordergrund stand. Dadurch sollte Nachhaltigkeit garantiert und integrires Verhalten gefördert werden.

Das BAK stellte sich ebenso der Aufgabe, Menschen dahingehend zu begleiten, sich intensiv mit Werten und Wertvorstellungen auseinanderzusetzen, diese kritisch zu hinterfragen sowie vermehrt nach positiven Wertvorstellungen zu leben und die Gesellschaft dadurch aktiv mitzugestalten.

Werteerziehung für Jugendliche

Jugendliche ganz gezielt anzusprechen schien eine besondere Chance zu bieten, weil Werte und die Beschäftigung damit in verschiedensten Entwicklungsphasen Halt geben und die Lebensgestaltung beeinflussen können.

Damit verbunden war aber auch eine besondere Herausforderung, da das Thema Werteerziehung bei Jugendlichen auf den ersten Blick zumeist keine große Begeisterung weckt. Das Zugehen auf diesen kritischen Adressatenkreis erforderte daher eine durchdachte, ansprechende und vor allem aktivierende Methode der Wissensvermittlung, die noch dazu Spaß machen sollte.

Das Werte-Gesellschaftsspiel „fit4compliance – Finde deine WERTE“

Ein Gesellschaftsspiel sollte genau diese Elemente vereinen. Das BAK entwickelte daher das Spiel „fit4compliance – Finde deine WERTE“, das ursprünglich für Jugendliche konzipiert wurde, aber durchaus auch bei jung gebliebenen Erwachsenen für niveauvolle Unterhaltung sorgt.

Die kritische Auseinandersetzung mit persönlichen Wertvorstellungen und gesellschaftlichen Werten sowie die Entwicklung eines Unrechtsbewusstseins und die Verstärkung positiver Wertvorstellungen, wie etwa Integrität, stehen dabei im Zentrum.

Aufgabe ist es einerseits, für bestimmte Dilemmasituationen, die aus dem alltäglichen Leben der Jugendlichen gegriffen sind, Lösungen zu finden. Dazu müssen aber unterschiedliche Sichtweisen eingenommen werden, was durch das Tragen von verschiedenfarbigen Brillen symbolisch verstärkt wird.

Die Person mit der gelben Brille argumentiert beispielsweise äußerst optimistisch und findet immer positive Lösungen, wohingegen sich die Person mit der schwarzen Brille Worst-Case-Szenarien ausmalt und massiv Kritik übt.

Insgesamt finden sich im Spiel sechs Charaktere, die aus ihrer Sicht nach Vorgaben argumentieren und so auf unterschiedlichste Lösungen kommen, die nicht unbedingt immer realistisch sein müssen. Erst durch eine rege Diskussion offenbart sich eine breite Vielfalt von Perspektiven.

Andererseits geht es auch um die intensive Beschäftigung mit Werten. Nach einer Diskussionszeit haben die Spielerinnen und Spieler die Aufgabe, aus einer vorgegebenen Auflistung von Werten – wie beispielsweise Ehrlichkeit, Hilfsbereitschaft und Solidarität – fünf für diese Dilemmasituation passend erscheinende Werte so schnell wie möglich auszuwählen.

Die schnellste Spielerin bzw. der schnellste Spieler beendet durch Betätigen einer Tischglocke die Ankreuzzeit der anderen. Anschließend wird über die angekreuzten Werte und die Begründung der Auswahlentscheidung diskutiert.

Da im Spiel Lösungen für „richtige“ Werte enthalten sind, bekommt jede Spielerin bzw. jeder Spieler pro Übereinstimmung einen Gewinnpunkt. Empfindet jemand einen Wert als besonders wichtig und ist dieser nicht als „richtig“ ausgewiesen, ist das Einsetzen eines Jokers erlaubt, wobei die empfundene Richtigkeit dieses Werts besonders gut argumentiert werden muss. Im Laufe des Spiels werden die Sitzpositionen gewechselt, sodass jede Teilnehmerin bzw. jeder Teilnehmer jede Rolle (inklusive der der Spielleitern bzw. des Spielleiters) einmal einnehmen kann. Wer danach die meisten Punkte gesammelt hat, gewinnt das Spiel.

Durch das Einnehmen verschiedenster Positionen erfährt jede Spielerin bzw. jeder Spieler, welche Rolle ihr bzw. ihm besonders gut liegt und welche so gar nicht zu ihrem bzw. seinem Typ passt. Die Auseinandersetzung mit Werten und die Erkenntnis, warum wem welcher Wert besonders wichtig ist, tragen auf spielerische Art und Weise zu einer gelungenen Werteerziehung bei.

Somit ist selbst bei dem auf den ersten Eindruck wohl oft eintönigen und langatmigen Thema Werteerziehung Spaß, Spannung und Action garantiert.



6.4 Die BAK-App „CORRECT OR CORRUPT?“

(von Bernd Novotny, BA)

Eine besondere Verantwortung für das BAK ist es, Korruption nicht nur strafrechtlich zu verfolgen, sondern diese auch im Vorfeld ihres Entstehens durch systematische Prävention zu reduzieren. Für eine erfolgreiche und nachhaltige Korruptionsprävention ist neben der Sensibilisierung des öffentlichen Sektors auch eine entsprechende Bewusstseinsbildung in der Zivilgesellschaft essenziell.

Um Jugendliche und junge Erwachsene – als Angehörige der Zivilgesellschaft – mit der Anti-Korruptions-Thematik bestmöglich zu erreichen, empfiehlt sich die verstärkte Nutzung neuer Medien. Apps und mobile Anwendungen stellen – speziell bei der anvisierten Zielgruppe – ein wichtiges Medium der Informationsvermittlung und des Informationsaustausches dar.

Das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung entwickelte daher in Kooperation mit Schülerinnen und Schülern der HTL Mistelbach einen Prototypen für eine App, die Jugendliche und junge Erwachsene zu den Themen Korruption, Ethik und Integrität sensibilisieren soll. Durch die intensive Einbindung von Jugendlichen in den Entwicklungsprozess wurde die App besonders zielgruppengerecht konzipiert. Die Programmierung des App-Prototyps sowie konzeptionelle Vorarbeiten wurden von den Schülerinnen und Schülern der HTL im Rahmen ihrer zu erbringenden Diplomarbeiten (Abschlussarbeiten) vorgenommen.

In der App können insgesamt 12 Charaktere spielerisch nacheinander absolviert werden. Bei jedem Charakter werden den Nutzerinnen und Nutzern zwischen acht und fünfzehn verschiedene Sachverhalte präsentiert, zu denen jeweils eine von drei unterschiedlichen Lösungsmöglichkeiten ausgewählt werden muss.

Diese Sachverhalte konfrontieren die Nutzerinnen und Nutzer mit Dilemmata im Hinblick auf Korruption und ethisch korrektes Verhalten in Alltagssituationen. Einmal getroffene Entscheidungen können Auswirkungen auf die nächsten zu treffenden Entscheidungen haben, wodurch unter anderem die Problematik struktureller Korruptionsbeziehungen verdeutlicht werden soll.

Entsprechend den von den Userinnen und Usern getroffenen Entscheidungen werden Punkte angesammelt. Nach positiver Absolvierung eines Charakters wird jeweils der nächste Charakter freigeschaltet. Als erster zu spielender Charakter wird ein Oberstufenschüler angeboten, danach eine Studentin, ein Versicherungsvertreter, eine Lehrerin, ein Sportler, ein Kfz-Mechaniker, ein Clubbesitzer, ein Polizist, eine Beamtin einer Bezirkshauptmannschaft, ein Arzt, eine Bankangestellte und zuletzt ein Politiker.

Die Charaktere sind nach dem Schwierigkeitsgrad gestaffelt, wobei mit jedem freigeschalteten Charakter entsprechend mehr Punkte gesammelt werden können. Auch die für die jeweiligen Entscheidungen benötigte Zeit wirkt sich auf den Punktestand aus. Der nach Beendigung aller möglichen Spielcharaktere erzielte Punktestand kann in der High-Score-Liste der App gespeichert werden, wodurch ein Vergleich mit anderen Nutzerinnen und Nutzern möglich wird.

Im Sommer des Jahres 2016 übergaben die Schülerinnen und Schüler der HTL den App-Prototyp an das BAK. Für die weitere Ausgestaltung, vor allem im Hinblick auf Programmier- und Designqualität, wurde ein Unternehmen beauftragt. In enger Abstimmung mit dem BAK wurden daraufhin eine einheitliche Designlinie sowie Illustrationen für die einzelnen Charaktere und das User-Interface der App erarbeitet. Als zielgruppengerechter Name der Applikation zur Korruptionsprävention wurde „CORRECT OR CORRUPT?“ gewählt.

Um „CORRECT OR CORRUPT?“ einerseits über soziale Netzwerke und soziale Medien in der angestrebten Zielgruppe bestmöglich bewerben und andererseits potenzielle Userinnen und User in den Downloadportalen (Apple und Google Play Store) zielgruppengerecht über die Funktionalitäten und den Charakter der App informieren zu können, wurde auch ein ca. 45 Sekunden dauerndes, animiertes Promotionsvideo produziert.

Die App wird seit Mitte Dezember 2017 gratis in den Downloadportalen (Apple- und GooglePlay-Store) angeboten.



6.5 Abteilung 2 – externe Compliance

(von IV/BAK/2)

Compliance-Management-Systeme gehören zu den wesentlichen Elementen einer effektiven Korruptionsprävention. Die Abteilung IV/BAK/2 (Prävention, Edukation und internationale Zusammenarbeit) beschäftigt sich aus diesem Grund seit Jahren mit dem Thema Compliance und konnte in diesem Bereich ein umfangreiches Know-how aufbauen.

6.5.1 Compliance-Schulungen

Im Rahmen von diversen Schulungsangeboten vermitteln Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung 2 regelmäßig unterschiedlichen Zielgruppen Compliance-Themen.

Ausbildung „Korruptionsprävention – Compliance – Integrität“

Beim jährlich an der Verwaltungsakademie des Bundes stattfindenden, dreitägigen Ausbildungsmodul „Korruptionsprävention – Compliance – Integrität“, das das BAK gemeinsam mit Experten des Rechnungshofs und des Bundesministeriums für Finanzen gestaltet, werden mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Grundlagen zur Erstellung von Compliance-Systemen erarbeitet. Ein wesentlicher Schwerpunkt dieses Seminars ist die Diskussion der Umsetzungsmöglichkeiten in Organisationen der öffentlichen Verwaltung. Die Fortbildungsveranstaltung fand zuletzt im Herbst 2017 im Schloss Laudon statt.

Compliance-Schulungen für den Bereich EU-Fonds

Im zweiten Halbjahr 2017 wurde das BAK zudem beauftragt, gemeinsam mit dem Chief Compliance Officer (CCO) des BMI Compliance-Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Bereich EU-Fonds zu entwickeln und umzusetzen.

Dieser Auftrag basiert auf der seitens der EU zur Durchführungs-VO 378/2015 formulierten Kernanforderung für Prüfbehörden von EU-Fonds, die die wirksame Umsetzung von Verfahren zur Korruptionsprävention sowie von angemessenen Betrugs- und Korruptionsbekämpfungsmaßnahmen beinhaltet. Die Fachleute des BAK erarbeiteten gemeinsam mit dem CCO des BMI ein Konzept für diese speziellen Compliance-Schulungen und führten im Oktober 2017 bereits zwei derartige Kurse durch. Insgesamt 44 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus unterschiedlichen Abteilungen des Innenressorts, aber auch des Außenministeriums sowie des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF), die mit der Prüftätigkeit von EU-Fonds betraut sind, wurden in diesen beiden Kursen geschult.

Die Schulungen waren durch rege Teilnahme und die Behandlung vieler aktueller Fragestellungen und praktischer Fallbeispiele gekennzeichnet. Sie wurden überaus positiv aufgenommen und sollen auch in Zukunft weitergeführt werden.

Compliance-Beratung und Schulungen für das BFA

Das BAK führte im ersten Halbjahr 2017 eine Compliance-Beratung für das Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl durch.

Auf Grundlage der zwischen dem BAK und dem BFA abgeschlossenen „Kooperationsvereinbarung für Compliance-Beratung und Sensibilisierungsmaßnahmen im BFA“ wurde im BFA neben der Vermittlung von Know-how zur selbständigen Durchführung von Korruptionsrisikoanalysen eine compliancespezifische Informations- und Beratungsstruktur in Form eines Multiplikatorensystems implementiert.

Zur Förderung der Bewusstseinsbildung im Bereich Compliance, Korruptionsprävention und -bekämpfung wurden dazu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bzw. Ansprechpersonen, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern des BFA und der regionalen BFA-Dienststellen zusammensetzten (Qualitätsbeauftragte) in einem einwöchigen Lehrgang ausgebildet.

Die Organisation erfolgte durch das BFA, während die Schulungsinhalte zum vorwiegenden Teil durch das BAK zusammengestellt bzw. vorgetragen wurden. Neben dieser Ausbildung beinhaltete die Compliance-Beratung eine Risikoanalyse, die Implementierung des vom BAK entwickelten interaktiven Lernobjekts „Korruptionsstrafrecht“ (E-Learning-Module) sowie flächendeckende Grundschulungen der BFA-Bediensteten.



6.5.2 Compliance-Aktivitäten im Integritätsbeauftragten-Netzwerk (IBN)

Mit dem vom BAK im Jahr 2016 eingerichteten Integritätsbeauftragten-Netzwerk soll der Integritätsgedanke in Österreich weiter forciert werden.

Dazu werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des gesamten öffentlichen Dienstes als Integritätsbeauftragte zu Expertinnen und Experten für Fragen der Integritätsförderung, Korruptionsprävention und Compliance ausgebildet und in weiterer Folge betreut.

Folgende Aufgaben wurden für die Integritätsbeauftragten in ihren Dienststellen definiert: Wahrnehmung der Funktion als Ansprechpersonen für Fragen zur Integritätsförderung, Korruptionsprävention und Compliance sowohl für Beschäftigte als auch für die Dienststellenleitung; Beratung der Dienststellenleitung bei der Entwicklung und Umsetzung von bereichsspezifischen Maßnahmen zur Korruptionsprävention (z. B. Compliance-Programme, Verhaltenskodizes, Ethikrichtlinien, spezielle Aus- und Fortbildungsprogramme, Entwicklung und Durchführung von Korruptionsrisikoanalysen); Mitwirkung bei der Beobachtung und Bewertung von Korruptionsanzeichen und Risikofaktoren; Wahrnehmung der Funktion als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im behördeninternen Sensibilisierungsprozess, der Schulungen und Anti-Korruptions-Trainings sowie sonstige Maßnahmen der Bewusstseinsbildung in diesem Bereich umfasst (z. B. Mitwirkung bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen zur Korruptionsprävention und Integritätsförderung, Erstellung von Informationsbroschüren, Informationskampagnen), sowie Aufklärung und Beratung für Bedienstete.

Das 2. Follow-up-Treffen zum Thema Risikomanagement

Am 21. Februar 2017 organisierte das BAK aufgrund der großen Nachfrage die bereits zweite Netzwerkveranstaltung mit dem Schwerpunkt auf Risikomanagement in Bezug auf Compliance-Risiken. Zielsetzung der Veranstaltung war auch dieses Mal wieder eine sehr praxisnahe Vermittlung von Begriffen und Methoden des Risikomanagements (nach ONR 49000ff.) für die besonderen Rahmenbedingungen der öffentlichen Verwaltung.

Aufbauend auf den bereits in der IBN-Grundausbildung geschulten Inhalten gab es zu Beginn des Workshops einen theoretischen Input von zertifizierten Risiko-Managern des BAK. Dabei wurden der Ablauf und die Arbeitsschritte der Implementierung eines Risikomanagement-Systems vorgestellt. In weiterer Folge wurde vertiefend auf die Bewertung von Risiken und zwei Modelle zur Einzelfallanalyse eingegangen.



Der 3. und 4. IBN-Grundausbildungslehrgang

Das BAK organisierte im Frühjahr und Herbst 2017 jeweils einen Grundausbildungslehrgang für insgesamt 45 neue Integritätsbeauftragte aus verschiedenen Bereichen der österreichischen Verwaltung. Neben den in den vorangegangenen Kursen bereits etablierten Unterrichtsmodulen zu den Themenbereichen Phänomen Korruption, Korruptionsprävention, Compliance, Risikomanagement sowie Straf- und Dienstrecht umfasste der 3. Lehrgang erstmalig auch einen zweistündigen Vortrag der Wirtschafts- und Korruptionsstaatsanwaltschaft.

Das 1. IBN-Jahrestreffen am 19. und 20. September in Schärding am Inn

Im Rahmen des ersten großen Jahrestreffens für alle Integritätsbeauftragten wurden in Gruppenarbeiten Lösungsansätze und Best Practices für verschiedene compliancerelevante Problemfelder identifiziert, wie z.B. für die Überschuldung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder den Umgang einer Organisation mit externen Einladungen.

Follow-up-Treffen „Wertemanagement“

Im Mittelpunkt dieses Expertentreffens stand die Gestaltung und Realisierung einer werteorientierten Unternehmenskultur durch möglichst zielgerichtete Wertemanagementmaßnahmen. Dazu wurde von zwei Mitarbeiterinnen des BAK auf Basis der bei der Evaluierung des BAK-Leitbildes gewonnenen Erfahrungen ein betont interaktiver Workshop vorbereitet, der die Integritätsbeauftragten bei der Konzeptionierung und Implementierung von Leitbildern in ihren Verwaltungsorganisationen unterstützen soll.

Service und Support für die Integritätsbeauftragten durch das BAK

Schulungs- und Informationsveranstaltungen für Verwaltungsbedienstete in Bezug auf die Gefahren und Risiken von Korruption zählen zu den elementarsten Werkzeugen der Korruptionsprävention im öffentlichen Sektor. Nach internationalem Vorbild sollen über das IBN die österreichweiten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in den Bereichen Integritätsförderung, Korruptionsprävention und Compliance besser vernetzt und einheitliche Standards fixiert werden. Zu diesem Zweck beriet das IBN-Team des BAK im Jahr 2017 verschiedene Integritätsbeauftragte bei der Konzeption und Planung von Schulungsveranstaltungen und stellte über die IBN-Online-Plattform geeignete Schulungsunterlagen und Vortragsfolien zur Verfügung. Fallweise wurden Integritätsbeauftragte auch persönlich in ihren Dienststellen beim Roll-out von Compliance-Maßnahmen mit zielgruppengerechten Vorträgen unterstützt.

7. Austrian Compliance Award

Am 28. September 2017 hat das BAK für den Compliance-Award in der Kategorie „Compliance Management System of the Year“ das CMS-Projekt eingereicht. Der Austrian Compliance Award ist Österreichs erste Auszeichnung für herausragende Leistungen in der Compliance-Praxis. Er ist eine Initiative von „Business Circle“ in Zusammenarbeit mit LexisNexis, KPMG und Baker McKenzie und soll sowohl besondere Leistungen in der Compliance-Community hervorheben als auch die Präsenz des Themas in Unternehmen und Organisationen stärken.

Entscheidend für die Preiswürdigkeit waren die Wirksamkeit sowie die Präventionskraft des jeweiligen Compliance-Management-Systems.

Die Projekte wurden nach folgenden Kriterien bewertet:

- Zielsetzung/Projektidee,
- Implementierung/Umsetzung,
- Entwicklung/Verbesserung/Nutzen im Unternehmen,
- Darstellung, wie das Projekt das Compliance-Management-System im Unternehmen verbessert/weiterentwickelt hat.

Insgesamt wurden in der Kategorie „Compliance Management System of the Year“ zwölf Projekte eingereicht, drei davon wurden nominiert.

Unter den drei Nominierungen befand sich auch das CMS des BAK. Wir freuen uns, dass unser CMS mit anderen Systemen von teils großen und namhaften Unternehmen mithalten konnte.

8. Mehrwert

Die Implementierung des CMS hat nicht nur dazu geführt, eine umfassende Kenntnis über die BAK-internen Risiken zu erlangen und laufend und aktiv an der Analyse und Minimierung dieser Risiken sowie der Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen zu arbeiten, sie hat auch die Bewusstseinsbildung und Auseinandersetzung mit der eigenen Organisation gefördert sowie neue Handlungs- und Rechtssicherheit geschaffen.

Ein weiterer Effekt war, dass sich die Bediensteten durch ihre aktive Beteiligung sowohl am Risiko- als auch am Wertemanagement nicht nur mit dem BAK-internen CMS identifizieren, sondern dieses auch leben, was für den nachhaltigen Erfolg eines CMS essenziell ist.



Abbildung 2: Mehrwert CMS

9. Abbildungs-/Tabellenverzeichnis

Abbildung 1:	Werte BAK	12
Abbildung 2:	Mehrwert CMS	25
Tabelle 1:	Indikatoren CMS	14

.BAK



REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM FÜR INNERES
BUNDESAMT ZUR KORRUPTIONSPRÄVENTION
UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG