

---

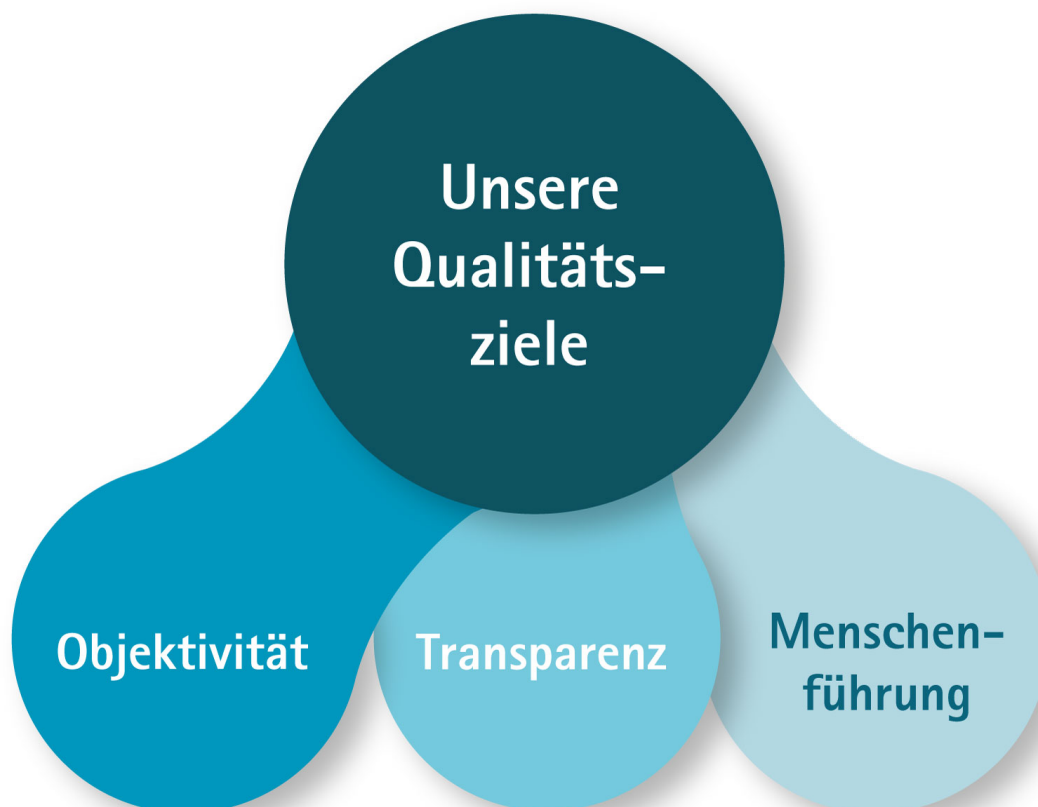
# Verhaltenskodex

---

des Bundesministeriums für  
Verkehr, Innovation und  
Technologie

Bundesministerium für Verkehr,  
Innovation und Technologie  
Radetzkystraße 2, 1030 Wien  
[www.bmvit.gv.at](http://www.bmvit.gv.at)  
[infothek.bmvit.gv.at](mailto:infothek.bmvit.gv.at)

Dezember 2016



# Inhalt

Präambel	3
1. Zielvorgaben	4
2. Verhaltensmaßstäbe	5
2.1. Objektivität	5
Geschenkkannahme	5
Repräsentationen	5
Nebenbeschäftigung	5
Befangenheit	6
Sponsoring	6
2.2. Transparenz	6
Amtsverschwiegenheit	6
Datenschutz	6
Medienkontakte	6
Social Media	6
2.3. Menschenführung	7
Umgang miteinander	7
Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern	7
Mitverantwortung	7
Vorbildwirkung	7
3. Entscheidungshilfen	8
4. Beratung und Unterstützung	8
5. Ausblick	8

## Präambel

Der Verhaltenskodex des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (bmvit) soll allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein gemeinsames Wertesystem vermitteln, an dem sie ihre Handlungen und ihr Verhalten ausrichten können.

Dieser dient als Hilfestellung um Verstöße gegen Straf- und Dienstrecht bzw. rechtlich fragliche Situationen früh genug zu vermeiden und schützt somit einerseits die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wehrt andererseits Schäden von der Verwaltung ab.

Der Verhaltenskodex schafft daher keine neuen Regelungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des bmvit, sondern stellt vielmehr eine Orientierung dar.

Durch seine Befolgung - organisationsintern aber auch extern - soll das Vertrauen in ein objektives, integriertes und professionelles Handeln sichergestellt werden.

# 1. Zielvorgaben

Die im Leitbild des bmvit festgelegten Zielvorgaben und Werte bilden die Grundlage für die Erbringung der Leistungen sowie für das Verhalten der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Sie wirken nicht nur im Innenverhältnis sondern auch im Außenverhältnis gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern sowie den betroffenen Unternehmen und Organisationseinheiten:

- Unsere Arbeit ist **serviceorientiert, professionell**, und wir suchen den **Dialog**.
- Wir garantieren **innovative Infrastruktur- und Technologieentwicklung**.
- **Qualität** ist unser Ziel.
- Der Wettbewerb der Ideen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch ihre **Förderung und Entwicklung** sichergestellt.

## 2. Verhaltensmaßstäbe

Um das Qualitätsziel bestmöglich zu erreichen, bedarf es

- eines entsprechenden Vertrauens in die **Objektivität** des Verwaltungshandelns,
- einer ausreichenden **Transparenz** und
- einer wertschätzenden **Menschenführung**.

Der vorliegende Kodex soll nun eine entsprechende Hilfestellung sein, um diese Verhaltensmaßstäbe in die Praxis umzusetzen.

Dabei ist nicht nur das berufliche Handeln maßgeblich, sondern auch das Verhalten im privaten Umfeld, welches das Ansehen des bmvit beeinträchtigen könnte.

### 2.1. Objektivität

Die Öffentlichkeit erwartet von der Verwaltung eine objektive Führung der Amtsgeschäfte.

Wir werden daher alle Handlungen und Aktivitäten, die auch nur den Anschein einer fehlenden Unvoreingenommenheit vermitteln könnten, unterlassen.

#### **Geschenkannahme**

Die Annahme oder Forderung von vermögenswerten Vorteilen widerspricht nicht nur dem Straf- und Dienstrecht, sondern schadet auch dem Ansehen des bmvit.

Wir sichern die Objektivität unseres Handelns, indem wir Geschenke und geldwerte Vorteile ablehnen, die die Integrität unseres Handelns beeinflussen oder bereits dahingehend aufgefasst werden könnten.

#### **Repräsentationen**

Die Teilnahme an Veranstaltungen zu Repräsentationszwecken im Rahmen der Erfüllung dienstlicher Pflichten stellt keinen Vorteil dar.

Wir achten darauf, dass die Teilnahme an solchen Veranstaltungen dem dienstlichen Interesse und dem konkreten Aufgabenbereich des Entsendeten entspricht.

#### **Nebenbeschäftigung**

Die dienstrechtlichen Bestimmungen regeln Zulässigkeit, Unzulässigkeit und Meldepflicht von Nebenbeschäftigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des bmvit.

Wir vermeiden Tätigkeiten für externe Auftraggeber, die zu allfälligen Interessenskollisionen führen könnten.

## Befangenheit

Öffentlich Bedienstete dürfen keine Eigeninteressen oder Interessen von Personen, mit denen sie in einem Naheverhältnis stehen, verfolgen.

Wir vermeiden jeden Anschein einer Befangenheit bei der Amtsführung und informieren bei Vorliegen oder Entstehen einer Befangenheit unsere Vorgesetzten.

## Sponsoring

Privatwirtschaftliche Unternehmen zeigen spezielles Engagement zur Unterstützung öffentlicher Aufgabenstellungen durch finanzielle oder persönliche Leistungen.

Wir achten darauf, Sponsoring nur bei einem transparenten Leistungsaustausch und entsprechender Öffentlichkeitswirksamkeit anzunehmen.

## 2.2. Transparenz

### Amtsverschwiegenheit

Zwischen der Amtsverschwiegenheit und der von der Öffentlichkeit geforderten Transparenz des Verwaltungshandelns besteht ein Spannungsverhältnis. Die Weitergabe von Informationen nach außen, die nur ausschließlich aus der beruflichen Tätigkeit bekannt sind, könnte berechnete Interessen Dritter verletzen.

Wir wägen die unterschiedlichen Interessen sorgfältig ab, dokumentieren die Weitergabe der Informationen und die dafür maßgeblichen Beweggründe.

### Datenschutz

Der Schutz personenbezogener Daten und die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen sind wesentlich für das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Amtsführung.

Wir bewahren daher schutzwürdige Informationen vor dem Zugriff externer Dritter oder unbeteiligter Kolleginnen und Kollegen.

Wir achten auch im privaten Leben auf die Wahrung vertraulicher Informationen und treffen Vorkehrungen gegen Verlust und Missbrauch.

### Medienkontakte

Medien sind an direkten Informationen aus den Verwaltungsorganisationen interessiert, um ihren Informationsauftrag erfüllen zu können.

Bevor wir Auskunft erteilen, halten wir Rücksprache mit unseren Vorgesetzten bzw. der Presseabteilung.

### Social Media

Meldungen oder Nachrichten über Social Media tragen zur Außenwirkung und dem Auftreten des bmvit bei. Im bmvit organisieren die Stabstelle Kommunikation und die Abteilung Präs. 2 den Internetauftritt.

Wir achten sowohl bei der beruflichen als auch bei der privaten Nutzung dieser Medien darauf, dass es zu keiner Offenlegung von vertraulichen oder dem Ansehen des bmvit abträglichen Informationen kommt.

## 2.3. Menschenführung

### Umgang miteinander

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Vorgesetzten tragen mit ihrem Verhalten dazu bei, dass es zu keinen persönlich verletzenden oder diskriminierenden Vorgängen kommt.

Uns ist bewusst, dass ein respektvoller Umgang miteinander Voraussetzung für ein angenehmes und die Aufgabenerfüllung förderndes Betriebsklima ist.

### Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Vorgesetzten tragen mit ihrem Verhalten dazu bei, dass es einen gleichbehandelnden und serviceorientierten Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern und Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern gibt.

Unsere Arbeit ist serviceorientiert, professionell und wir suchen den Dialog mit Bürgerinnen und Bürgern.

### Mitverantwortung

Die Arbeit jeder und jedes Einzelnen trägt zum Vertrauen der Allgemeinheit in die Zuverlässigkeit und Glaubwürdigkeit des bmvit bei.

Wir sind daher bestrebt, sowohl in der beruflichen als auch in der privaten Sphäre die Wahrung des Ansehens des bmvit zu unserem Anliegen zu machen.

### Vorbildwirkung

Führungskräfte sind exponierte Träger der Ressortkultur und haben auf Grund ihrer Vorbildwirkung einen wichtigen Stellenwert in der Vermittlung der Verhaltensgrundsätze des bmvit.

Als Führungskräfte gehen wir mit gutem Beispiel voran und unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Einhaltung der Verhaltensmaßstäbe des bmvit. Wir setzen im Rahmen unserer Verantwortung geeignete Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Organisation.

### 3. Entscheidungshilfen

Im Zweifelsfall können folgende **Fragestellungen** Hilfe leisten:

- Können meine Handlungen negative Auswirkungen auf das bmvt haben?
- Habe ich bei mehreren Handlungsalternativen jene gewählt, die den Richtlinien und Grundwerten des bmvt am ehesten entspricht?
- Würden meine Vorgesetzten oder Auftraggeber meiner Entscheidung oder Handlung zustimmen?
- Würde ich auch so handeln, wenn die Öffentlichkeit davon Kenntnis erhält?
- Wäre es für mich in Ordnung, wenn Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen, Freundinnen und Freunde oder Familienangehörige so handeln würden?
- Würde ich den Vorteil erhalten, wenn ich eine andere berufliche Stellung hätte?
- Behandle ich andere so, wie ich behandelt werden will?

### 4. Beratung und Unterstützung

Um die Grundsätze und Prinzipien des Verhaltenskodex allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst und vertraut zu machen, bedarf es entsprechender Informations- und Schulungsmaßnahmen.

Weiteres wird im bmvt ein unabhängiges Ethikboard eingerichtet, um Hilfestellung in Zweifelfragen zu gewährleisten. In dieses Ethikboard werden je zwei Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers sowie der Personalvertretung entsendet, die weisungsfrei gestellt sind und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Unterstützung und Beratung bieten.

### 5. Ausblick

Der Verhaltenskodex kann erst dann seine Wirkung voll entfalten, wenn sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den darin vermittelten Werten verbunden fühlen. Das setzt eine ausreichende Sensibilisierung für das Erfordernis eines solchen Kodex sowie dessen Einbindung in ein umfassenderes Compliance-System voraus.