



Hauptverband der  
österreichischen  
Sozialversicherungsträger

# ETHIK

## VERHALTENSKODEX



Hauptverband der  
österreichischen  
Sozialversicherungsträger

Wir tragen Verantwortung – wir leben Verantwortung



## INHALTSVERZEICHNIS

---

04 **PRÄAMBEL**

---

06 **BEGRIFFSERKLÄRUNGEN**

---

08 **VERHALTENSGRUNDSÄTZE**

---

10 **GLAUBWÜRDIGKEIT**  
Wir lehnen Geschenke und Gefälligkeiten ab.

---

11 **INTEGRITÄT**  
Wir sind nicht bestechlich und bestechen selbst nicht.

---

12 **OBJEKTIVITÄT**  
Wir treffen unsere Entscheidungen nach sachlichen Kriterien.

---

13 **TRANSPARENZ**  
Wir treffen nachvollziehbare Entscheidungen.

---

14 **VERSCHWIEGENHEIT**  
Wir schützen vertrauliche Informationen.

---

15 **KOOPERATION**  
Wir pflegen faire Partnerschaften.

---



## PRÄAMBEL

---

Die Sozialversicherung garantiert unabhängig von Alter, Einkommen, sozialer Herkunft und Bildung für alle Versicherten eine hochwertige Gesundheitsversorgung und eine sichere Pensionsvorsorge. Wir, die Versicherungsvertreterinnen und Versicherungsvertreter, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der österreichischen Sozialversicherung, bekennen uns zu einem verantwortungsvollen Umgang mit den Mitteln der Versichertengemeinschaft.

Deshalb wollen wir im Hinblick auf Unternehmensethik und Integrität höchsten Standards entsprechen. Nicht nur was wir tun, sondern auch die Art und Weise, wie wir es tun, hat Auswirkungen auf die Versichertengemeinschaft und prägt unseren Ruf in der Öffentlichkeit. Unsere Versicherten müssen uns vertrauen können.

Der Ethik-Verhaltenskodex geht über die reine Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften hinaus und beschreibt den Anspruch der österreichischen Sozialversicherung, überall, wo wir tätig sind, verantwortungsbewusst zu handeln und Einflussnahme sowie Korruption keine Chance zu lassen. Damit schützt sich auch jede und jeder Einzelne von uns und unterstreicht die Vertrauenswürdigkeit der österreichischen Sozialversicherung. Mit der Darstellung von wesentlichen Verhaltensgrundsätzen werden Orientierung und Handlungssicherheit gefördert.

Wir alle, unabhängig davon, in welcher Position und Funktion wir tätig sind, richten unser Verhalten an den Grundsätzen des Ethik-Verhaltenskodex aus. Die Selbstverwaltung und die Führungskräfte leben diese Grundsätze gewissenhaft vor. Wir wahren die Interessen und das Ansehen der Sozialversicherung in allen Lebenssituationen, in- und außerdienstlich.

Der Kodex kann nicht alle individuellen Fragestellungen beantworten: Natürlich können Anlässe auftreten, bei denen zu klären ist, wie wir uns in bestimmten ganz konkreten Situationen richtig verhalten sollen. Für diese Anlässe wenden wir uns an unsere/n Vorgesetzte/n bzw. an die Compliance-Ansprechperson, um auf der sicheren Seite zu sein.



## BEGRIFFSERKLÄRUNGEN

**Anfüttern** bezeichnet Strategien zur Anbahnung von Korruption. Mit Aufmerksamkeiten, Geschenken oder Gefälligkeiten wird eine positive Grundhaltung gegenüber Personen oder Organisationen erzeugt. Eine Ausweitung der Aufmerksamkeiten kann zu Abhängigkeit und Erpressbarkeit führen.

**Antikorruption** (griechisch: anti – dagegen sein) bezeichnet gegen Bestechung und Bestechlichkeit gerichtetes Denken und Handeln.

**Amtsträger:** Als Dienstnehmer der österreichischen Sozialversicherung ist man auch Amtsträger. Für Amtsträger gelten laut Strafgesetzbuch besonders strenge Regeln.

**Befangenheit** liegt vor, wenn aufgrund familiärer, freundschaftlicher oder sonstiger Beziehungen eine objektive Entscheidung nicht mehr gewährleistet ist. Es besteht die Gefahr, dass die eigenen Interessen bei der Entscheidungsfindung in den Vordergrund treten.

**Interessenkonflikte** treten auf, wenn den primären Interessen (berufliches Interesse, Interesse des Unternehmens) sogenannte sekundäre Interessen (private Interessen) entgegenstehen. Dadurch kann das professionelle Urteilsvermögen oder Handeln beeinflusst werden. Interessenkonflikte treten in der täglichen Arbeit häufig auf und erfordern einen transparenten Umgang.

**Korruption** (lat.: corruptio – Bestechung, Bestechlichkeit, moralischer Verfall; corrumpere – bestechen, verderben) ist der Missbrauch einer Vertrauensstellung in der Wirtschaft, Verwaltung, Politik, um einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen.

**Ungebührliche Intervention:** Eingriff in einen administrativen Ablauf durch Dritte, mit der Absicht, den Ablauf in einer nicht korrekten Art zu beeinflussen. In Abgrenzung zur „ungebührlichen Intervention“ gibt es auch Formen der Intervention, die im Arbeitsalltag üblich und korrekt sind.

**Verhaltenskodex:** (englisch: Code of Conduct; lat.: codex – Buch, Gesetzbuch) Sammlung von Verhaltensregeln, deren Einhaltung unterliegt meist der freiwilligen Selbstkontrolle. Verhaltenskodizes sollen Bestechung in Wirtschaft und Verwaltung vorbeugen.



## VERHALTENSGRUNDSÄTZE

**Wir richten uns an die Grundsätze, indem wir**

- glaubwürdig bleiben** und Geschenke und Gefälligkeiten ablehnen
- integer bleiben** und nicht bestechlich sind
- objektiv bleiben** und bewusst korrekt mit Interessenkonflikten umgehen
- transparent bleiben** und unsere Entscheidungen nachvollziehbar machen
- verschwiegen bleiben** und vertrauliche Informationen schützen
- kooperativ bleiben** und fair mit unseren Partnern umgehen



Wie wir uns verhalten sollen, ist teilweise durch Gesetze, Richtlinien, Dienstordnungen und Dienstanweisungen geregelt. Unsere Verhaltensgrundsätze gehen aber teilweise auch darüber hinaus. In Fällen mit Interpretationsspielraum werden durch unsere Verhaltensgrundsätze so ausreichend Klarheit und Orientierung geschaffen, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein sicheres Handeln zu ermöglichen.

In den folgenden Kapiteln werden die Verhaltensgrundsätze näher erklärt. Im Anhang werden diese Verhaltensgrundsätze mit Beispielen verdeutlicht. Nicht alles ist aber anhand von Beispielen darstellbar; wenn wir in konkrete Situationen kommen, die nicht eindeutig sind, fragen wir bei unserem/unserer Vorgesetzten oder bei der Compliance-Ansprechperson nach.



## GLAUBWÜRDIGKEIT

### Wir lehnen Geschenke und Gefälligkeiten ab.

Unsere Glaubwürdigkeit kann durch die Annahme von Geschenken und Gefälligkeiten untergraben werden. Geschenke – auch nur kleine Aufmerksamkeiten – können von unterschiedlicher Seite kommen:

- Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner
- Industrie
- Politik
- Interessengruppen
- Lobbyistinnen und Lobbyisten
- Vertragspartnerinnen und Vertragspartner
- Versicherte

Wenn wir mit Geschenken oder kleinen Gefälligkeiten im Rahmen unserer Arbeit konfrontiert werden, kann es uns helfen, grundsätzlich folgende Fragen zu stellen:

- Was möchte die schenkende bzw. einladende Person damit bezwecken?
- Beeinflusst mich das Geschenk – sei es auch nur von sehr geringem Wert – in meiner Objektivität und Glaubwürdigkeit?
- Entsteht durch mein Verhalten der Eindruck, dass ich für Geschenke empfänglich bin?
- Soll ein gutes Klima in Hinblick auf einen Auftrag / eine Entscheidung geschaffen werden?
- In welcher Beziehung stehe ich zur schenkenden Person?
- Würde ich das Geschenk auch in Gegenwart von Zeugen annehmen wollen?
- Würde ich das Geschenk annehmen, auch wenn davon am nächsten Tag in der Zeitung zu lesen wäre?
- Könnte ich mich strafbar machen?

Bei Geschenken stehen wir immer auf der „sicheren Seite“, wenn ein Geschenk höflich, aber bestimmt abgelehnt wird! Geschenke oder kleine Aufmerksamkeiten in Form von Bargeld oder Gutscheinen sind generell abzulehnen!



## INTEGRITÄT

### Wir sind nicht bestechlich und bestechen selbst nicht.

Wir setzen unseren guten Ruf weder durch die Annahme (oder Forderung) von Bestechungsgeldern oder sonstigen Vorteilen noch durch aktives Bestechen aufs Spiel. Unsere Entscheidungen werden aufgrund von fachlichen und objektiv nachvollziehbaren Abwägungen getroffen. Dies ermöglichen wir auch unseren Partnerinnen und Partnern, indem wir selbst keine Einflussnahme ausüben.

Sachlichkeit und Professionalität sind unser oberstes Gebot. Sollte jemand versuchen, uns zu bestechen, besprechen wir das weitere Vorgehen mit unserem/unserer Vorgesetzten.

#### RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Gerichtlich strafbar ist das Fordern, Annehmen oder Sich-versprechen-Lassen eines Vorteils (gleich welcher Höhe) für die **pflichtwidrige** Vornahme oder Unterlassung eines Amtsgeschäftes. Ebenso wenig dürfen Vorteile für die **pflichtkonforme** Vornahme oder Unterlassung von Amtsgeschäften **gefordert** werden.

Grundsätzlich sind die **Annahme** oder das **Sich-versprechen-Lassen** von Vorteilen, **auch bei der pflichtkonformen Vornahme oder Unterlassung von Amtsgeschäften, unzulässig**. Ausnahmsweise besteht keine gerichtliche Strafbarkeit, wenn der Vorteil nicht ungebührlich ist. Keine Ungebührlichkeit liegt dann vor, wenn ein ausdrücklicher gesetzlicher (insbesondere dienst- bzw. organisationsrechtlicher) Erlaubnistatbestand gegeben ist: Sagt das Dienstrecht also ausnahmsweise „ja“, dann ist die Vorteilsannahme unter strafrechtlichen Gesichtspunkten nicht von Relevanz. Typisch sind hier etwa die Bestimmungen des § 8 im Dienstrecht der österreichischen Sozialversicherung (DO.A und DO.B):

(...)

*(4) Die Angestellten sind zu tadellosem Verhalten in und außer Dienst, zu Anstand und Zuvorkommenheit im Verkehr mit Parteien sowie zu kollegialem und hilfsbereitem Verhalten zueinander verpflichtet. Kein Angestellter darf in Ausübung seines Dienstes Versicherte und Leistungsempfänger oder ihre Dienstgeber bevorzugen oder benachteiligen. Er darf für seine Dienstleistungen weder Geschenke annehmen noch sich einen sonstigen Vorteil mittelbar oder unmittelbar zuwenden oder zusichern lassen.*

*(4a) Orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten von geringem Wert gelten nicht als Geschenk im Sinne des Abs. 4.*

Der Gesetzgeber kennt diesbezüglich aber keine fixen Wertgrenzen. Viele kleine „Vergünstigungen“, über einen längeren Zeitraum hinweg von derselben Person geschenkt, können in Summe das Maß des Ortsüblichen durchaus überschreiten – Geschenkanahmen sind also nicht isoliert zu sehen, sondern in ihrer Gesamtheit. Geldgeschenke sind niemals ortsüblich, mögen sie auch der „Tradition“ entsprechen.



## OBJEKTIVITÄT

---

### **Wir treffen unsere Entscheidungen nach sachlichen Kriterien.**

Interessenkonflikte können auftreten, wenn persönliche Interessen, familiäre und andere Bindungen den beruflichen Aufgaben gegenüberstehen. Wir versuchen Situationen, die Interessenkonflikte begünstigen, möglichst zu vermeiden.

Interessenkonflikte können auch entstehen, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund ihrer Position Entscheidungen über Personal, Einkauf, Bewilligung und Ähnliches treffen. Ein Interessenkonflikt ist grundsätzlich nichts Falsches, solche Situationen kommen im Berufsalltag immer wieder vor. Wir gehen aber sachlich und transparent damit um und vermeiden so von vornherein eine falsche Optik.

Es gibt Geschäftsabläufe, die ohnedies ein „Vier-Augen-Prinzip“ vorsehen. Dieses Prinzip kann aber im Fall der Unsicherheit auch bei anderen Geschäftsabläufen angewendet werden, indem wir eine nicht involvierte Kollegin bzw. einen nicht involvierten Kollegen bitten, den Ablauf oder die Entscheidung zu prüfen.

Ist vorauszusehen, dass ein Interessenkonflikt unser Handeln beeinflusst, so sind wir uns des Risikos bewusst und ergreifen Maßnahmen. Wir informieren die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten mit der Bitte, eine Vertretung zu bestimmen.



## TRANSPARENZ

---

### **Wir treffen nachvollziehbare Entscheidungen.**

Wir stehen für fairen und transparenten Wettbewerb und pflegen einen gleichen angemessenen Umgang mit allen Partnerinnen und Partnern.

Ein transparenter Umgang mit Entscheidungen in der Sozialversicherung ist ein wichtiger Faktor, um Korruption und Einflussnahme zu verhindern. Wir tauschen mit Anbietern keine Informationen über andere Angebote und Vereinbarungen aus. Wir halten vorgeschriebene (Beschaffungs-)Prozesse und Zuständigkeiten ein und dokumentieren wichtige Hintergrundinformationen und Vorkommnisse. Dadurch machen wir unsere Entscheidungen nachvollziehbar.

Wir können zu jedem Zeitpunkt unsere Entscheidungen begründen und den Weg der Entscheidungsfindung darstellen.





## VERSCHWIEGENHEIT

---

### **Wir schützen vertrauliche Informationen.**

Wir verwalten sensible Daten und Informationen über Versicherte, unter anderem auch Daten über deren Gesundheitszustand. Der Schutz personenbezogener Daten hat in der österreichischen Sozialversicherung höchste Priorität.

Wir greifen nur im Rahmen konkreter im Gesetz definierter Geschäftsfälle oder mit Zustimmung der Betroffenen/Versicherten auf diese Daten zu.

Wir, die MitarbeiterInnen der österreichischen Sozialversicherungsträger, wissen wann Informationen und Daten weitergegeben werden dürfen, und halten uns strikt daran. Sollten wir nicht ausreichend Bescheid wissen, werden wir aktiv und informieren uns über die Rechtslage. Bei Unklarheit bleiben wir auf der sicheren Seite und holen uns die Freigabe durch die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten oder die mit dem Datenschutz beauftragte Person ein. Auch im privaten Umfeld geben wir keine sensiblen Informationen weiter.



## KOOPERATION

---

### **Wir pflegen faire Partnerschaften.**

Gerade im Gesundheits- und Sozialbereich gibt es viele Interessenlagen und Schnittstellen zur Politik und Öffentlichkeit. Wir halten uns in der Zusammenarbeit an geltende Regelungen und Gesetze und bevorzugen niemanden. Wir erwarten ein solches Verhalten auch von unseren Partnerinnen und Partnern und fordern es aktiv ein.

Auch Medien und deren Vertreterinnen und Vertreter gehören zu unserem Umfeld. Wir achten darauf, entsprechend dem Medientransparenzgesetz und unseren internen Medienrichtlinien zu handeln. Medien werden von uns objektiv informiert und wir kommunizieren objektive Inhalte in den eigenen Medien. Bei Werbeeinschaltungen hinterfragen wir, ob die Einschaltungen unsere Zielgruppen auch negativ beeinflussen könnten.



Hauptverband der  
österreichischen  
Sozialversicherungsträger

Wir tragen Verantwortung – wir leben Verantwortung



Hauptverband der  
österreichischen  
Sozialversicherungsträger

[www.hauptverband.at](http://www.hauptverband.at)