



Bundesverwaltungsgericht
Republik Österreich

BVwG

**Strategie des BVwG in Compliance-
und Integritätsangelegenheiten zur
Korruptionsprävention**

(in der Fassung vom 15.04.2026)

Vorwort

„Integrity is doing the right thing, even when no one is watching.“

„Integrität ist, das Richtige zu tun, auch wenn niemand zusieht.“ (C.S.Lewis)



Präsident Dr. Christian Filzwieser, MSc (LSE) ©BVwG

Rechtsstaatlichkeit, Unabhängigkeit, Integrität und Objektivität – diese Grundwerte gelten nicht nur für die Justiz, sondern bilden auch das Fundament, das „Skelett“, unseres Rechtsstaats. Gerichte tragen als eine der drei Säulen der Staatsgewalt eine besondere Verantwortung bei der Wahrung dieser Werte, denn sie sind Träger des Vertrauens der Gesellschaft in Gerechtigkeit und Unparteilichkeit.

Diese Verantwortung geht weit über das judizielle Wirken hinaus. Das Verhalten und das Bild, das alle in der Justiz Tätigen intern und extern vermitteln, muss dieser Verantwortung ebenfalls gerecht werden. Jede und jeder Einzelne trägt durch die tägliche Arbeit zur Wahrung dieser Grundwerte bei – insbesondere auch dann, *„wenn niemand zusieht“*.

Mit seiner ersten Compliance-Strategie setzt das Bundesverwaltungsgericht jetzt ein klares Zeichen. Die Einhaltung der höchsten Standards und die Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz sind zentrale Inhalte der vorliegenden Strategie. Compliance bedeutet für uns nicht nur die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, sondern auch die Förderung einer Kultur der Transparenz, des Verantwortungsbewusstseins und der Professionalität.

Die vorliegende Compliance-Strategie dient allen am Bundesverwaltungsgericht Tätigen als Grundsatzdokument und Unterstützung die so definierten Werte und Prinzipien zu verinnerlichen und aktiv umzusetzen.

A handwritten signature in black ink that reads "Christian Filzwieser". The signature is written in a cursive style and is positioned above a horizontal line.

Dr. Christian Filzwieser, MSc

Präsident des Bundesverwaltungsgerichts

I. Strategie – Allgemeiner Teil

Die Compliance- und Antikorruptionskultur in einer Organisation ist die zentrale Grundlage für ein umfassendes Korruptionspräventionssystem. Ziel dieser Compliancestrategie ist es demnach, die am Bundesverwaltungsgericht von allen Bediensteten gelebte Compliance-Kultur für jede:n sichtbar zu machen. Die Integrität von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bundesverwaltungsgerichts ist Garant dafür, dass wir unsere Aufgaben unbeeinflusst wahrnehmen und uns dabei ausschließlich den geltenden Gesetzen und der Wahrung der Grund- und Menschenrechte verpflichtet fühlen. Ein respektvoller und wertschätzender Umgang unter allen Bediensteten als auch mit jenen Personen, die sich mit ihren Anliegen an uns wenden, gehört ebenso zu unserem Verständnis einer gelebten Compliance-Kultur.

Unsere Werte und Ansprüche für ein korrektes dienstliches und außerdienstliches Verhalten und eine gesetzeskonforme Aufgabenerfüllung ergeben sich aus den gesetzlichen Bestimmungen, den "Compliance-Leitlinien - Ein Kompass für den Alltag" und schließlich aus den allgemein anerkannten Verhaltensweisen. All diese Verhaltensnormen legen fest, wie wir uns selbst in unserem Auftreten wahrnehmen wollen und wie uns andere Menschen in ihrem Umgang mit uns sehen sollen.

Deshalb sind für uns sämtliche Formen von Korruption und Bestechlichkeit, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz inakzeptabel. Wenn wir derartige Missstände erkennen, treten wir diesen entschieden entgegen und tragen dazu bei, diese Missstände abzustellen und allenfalls Maßnahmen zur disziplinar- und/oder strafrechtlichen Verfolgung der dafür Verantwortlichen zu treffen.

Diese Leitlinien unseres Handelns werden seitens des Präsidiums des BVwG vollinhaltlich geteilt und sind Grundlage für dessen Handeln als Dienstbehörde.

Zudem werden mit dieser Strategie die Tätigkeitsfelder der Compliance-Beauftragten/Integritätsbeauftragten genauer definiert und Abläufe, Empfehlungen sowie empfohlene Vorgehensweisen zur Korruptionsprävention behandelt.

Aufgaben der Compliance-Beauftragten/Integritätsbeauftragten

Die Compliance-Beauftragten/Integritätsbeauftragten fungieren als Ansprechpersonen und sollen eine unterstützende Hilfestellung für eine korrekte Verhaltensweise im Einzelfall geben. Sie haben im Rahmen ihres Aufgabenbereiches eine beratende Funktion sowohl für das

Präsidium als auch für alle richterlichen und nicht-richterlichen Bediensteten jedoch **keine** Kontrollfunktionen.

Die beratende Funktion umfasst das Aufmerksammachen und Sensibilisieren als präventive Maßnahme für die Einhaltung der Compliance-Leitlinien sowie zur Korruptionsprävention. Diese Empfehlungen spiegeln die Ansicht der Compliance-Beauftragten/Integritätsbeauftragten wider. Die Entscheidung über die konkrete Verhaltensweise jeder einzelnen Person liegt jedoch in deren Eigenverantwortung.

Im Rahmen der Korruptionsprävention führen die Compliance-Beauftragten/Integritätsbeauftragten Schulungen durch bzw. haben sie die verpflichtenden oder empfohlenen e-Learning Tools „Compliance“ und „IKT-BenutzungsRL“ zu bewerben und deren Absolvierung zu fördern. Dies soll die Wahrung und Einhaltung der Compliance-Leitlinien aller Bediensteten im beruflichen Alltag wie auch außerhalb des Dienstes gewährleisten.

II. Strategie – Besonderer Teil

Tätigkeitsfelder der Compliance-Beauftragten/Integritätsbeauftragten

Die nachstehenden Tätigkeitsfelder bilden den Funktionsbereich der Compliance-Beauftragten/Integritätsbeauftragten ab und beinhalten empfohlene Ablaufbeschreibungen und empfohlene Vorgehensweisen bzw. Verhaltensweisen.

Geschenkannahme

Für alle Bediensteten oder eine:n Dritte ist es im Rahmen der Dienstausbübung abzulehnen ein Geschenk oder einen sonstigen Vorteil zu fordern, anzunehmen oder versprechen zu lassen.

Gemäß den Compliance-Leitlinien ist unter einem Geschenk oder Vorteil jede nützliche Leistung materieller oder immaterieller Art zu verstehen, die nicht bloß von geringem Wert ist und auf die kein rechtlich begründeter Anspruch besteht. Nach der Rechtsprechung des VwGH ist die Annahme von Geldleistungen oder geldwerten Gutscheinen selbst geringen Ausmaßes jedenfalls unzulässig (vgl. VwGH ZI. 96/09/0053). Deshalb sind insbesondere auch Aufmerksamkeiten in Form von „Spenden an die Kaffeekassa“ unzulässig.

Ausnahmeregelungen bestehen für orts- und landesübliche Aufmerksamkeiten von geringem Wert. Ob Zuwendungen und Geschenke von „geringem Wert“ sind, wird immer auch von den Rahmenbedingungen im Einzelfall abhängen. Auch „kleinen Aufmerksamkeiten“ soll

prinzipiell kritisch gegenübergestellt werden. Denn es kommt immer auch darauf an, was der:die Geschenkgeber:in mit seiner Aufmerksamkeit erreichen will. Tut er:sie dies, um damit auf eine Entscheidung Einfluss zu nehmen, ist auch eine solche Aufmerksamkeit geringen Wertes jedenfalls abzulehnen.

Im Fall von Ehrengeschenken ist das Präsidium - möglichst bereits vorab - über die bevorstehende Übergabe eines Ehrengeschenks zu informieren, jedenfalls aber nach Erhalt des Ehrengeschenkes. Das Präsidium entscheidet in der Folge über die weitere Verwendung des Ehrengeschenkes.

Die Compliance-Beauftragten/Integritätsbeauftragten beraten im Rahmen von Anfragen auftretende Fragen oder Vorgehensweisen bei angebotenen Geschenken, vor allem bei Fragen zur Abgrenzung und Definition des Begriffs der „orts- und landesüblichen Aufmerksamkeiten geringen Wertes“.

Einladungen zu Veranstaltungen

Vorteile, welche im Rahmen von externen Veranstaltungen (z.B. Tagungen, Kongressen, Fachmessen, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen) gewährt werden, an denen ein dienstliches oder sonst sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht, sind vom Verbot der Geschenkkannahme nicht umfasst. Was als amtliches oder dienstliches Interesse gewertet werden kann, ist jeweils im Einzelfall zu beurteilen. Prüfkriterien können der jeweilige Aufgabenbereich im Amt im Vergleich zu Thema und Zielsetzung der Veranstaltung sein. Die Kenntnis und das Einverständnis der Dienstbehörde zur Teilnahme wird als deutliches Indiz für das nötige Interesse ausreichen können, um dies von rein persönlichen Vorteilen und privater Interessenswahrung abgrenzen zu können. In diesem Zusammenhang ist darauf zu achten, dass der jeweilige Vorteil grundsätzlich allen Teilnehmer:innen im Rahmen der Veranstaltung gewährt werden muss. Keinesfalls darf eine Ungleichbehandlung aufgrund eines Konnexes zu einem konkreten, gegenwärtigen oder zukünftigen Amtsgeschäft, aufgrund der amtlichen Stellung oder der Amtsführung der oder des:der Betroffenen bestehen. Ungebührlich werden die Vorteile auch dann, wenn Amtsträger:innen noch weitere Zusatzleistungen gewährt werden. Hier muss man den üblichen Standard vergleichbarer Veranstaltungen als Bewertungsmaßstab heranziehen. Als Beispiel für eine ungebührliche Zusatzleistung ist etwa die weitere Übernahme der Kosten für einen Wochenendaufenthalt im Anschluss an die Tagung anzusehen.

Bei Einladungen außerhalb von dienstlichen Veranstaltungen, insbesondere solchen zum Essen, ist ein möglicher bestehender Interessenskonflikt, ein Anschein eines

Interessenskonfliktes, eine Befangenheit oder die Gefahr des „Anfütterns“ zu überprüfen. Im Zweifelsfall gilt, die Faustregel „ich bezahle meine Getränke und mein Essen selbst“.

Bei Unklarheiten oder Unsicherheiten fungieren die Compliance-Beauftragten/Integritätsbeauftragten in Form einer Anfrage allen Bediensteten unterstützend als Ansprechperson.

Nebenbeschäftigung und Nebentätigkeit

Unter einer Nebenbeschäftigung wird jede denkmögliche Beschäftigung, die außerhalb des Dienstverhältnisses ausgeübt wird, verstanden. Auch die ehrenamtliche Wahrnehmung einer Funktion in einem Verein stellt eine Nebenbeschäftigung dar. Nach der Rechtsprechung des VwGH sind Merkmale wie „Regelmäßigkeit“, „Berufsmäßigkeit“ oder „Selbständigkeit“ dafür nicht erforderlich (vgl. VwGH ZI. 2001/09/0142).

Grundsätzlich ist die Aufnahme, die Art und das Ausmaß einer erwerbsmäßigen Nebenbeschäftigung sowie deren Beendigung unverzüglich und ausnahmslos der Dienstbehörde zu melden - wesentliche Änderungen sind gleichfalls unverzüglich bekanntzugeben. Dabei ist zu beachten, dass eine erwerbsmäßige Tätigkeit nicht wiederholt ausgeübt werden muss (z.B. Erfüllung eines Werkvertrags). Werden durch die Nebenbeschäftigung nennenswerte Einkünfte erzielt, ist von einer Erwerbsmäßigkeit auszugehen. Nach der Rechtsprechung des VwGH ist dies bei Einkünften von jährlich rund € 730,- anzunehmen (vgl. VwGH ZI. 87/09/0057), wobei es sich um einen Richtwert handelt.

In der Meldung an die Dienstbehörde ist jedenfalls immer eine möglichst präzise zeitliche Abschätzung aufzunehmen.

Bei Unklarheiten oder Unsicherheiten vor allem in Bezug darauf, welche Nebenbeschäftigungen unzulässig sind oder ob das zeitliche Ausmaß der vorgesehenen Nebenbeschäftigung eine Behinderung bei der Erfüllung der Dienstpflichten mit sich bringen könnte, stehen die Compliance-Beauftragten/Integritätsbeauftragten als Ansprechpersonen zur Verfügung.

Von der Nebenbeschäftigung ist die Nebentätigkeit zu unterscheiden. Eine Nebentätigkeit ist jede Tätigkeit für den Bund, die ohne unmittelbaren Zusammenhang mit den dienstlichen Aufgaben übertragen wird.

Soweit eine Nebentätigkeit nicht durch die eigene Dienstbehörde übertragen wird, ist vor Übertragung die Zustimmung der Dienstbehörde einzuholen. Ohne diese Zustimmung ist die Ausübung einer solchen Nebentätigkeit unzulässig.

Auch hier stehen im Falle von Unklarheiten oder Unsicherheiten in Bezug auf die Meldung einer Nebentätigkeit die Compliance-Beauftragten/Integritätsbeauftragten als Ansprechpersonen zur Verfügung.

Sämtliche Formen von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

Sämtliche Formen von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz sind strikt abzulehnen. Das Bundesverwaltungsgericht verfolgt in diesem Zusammenhang eine Null-Toleranz-Strategie. Ausgehend vom Präsidium wird klar und deutlich kommuniziert, dass ein solcher Machtmissbrauch inakzeptabel ist und jedenfalls Konsequenzen nach sich zieht. Dementsprechend haben in den Jahren 2024 und 2025 Schulungen für alle Bediensteten des BVwG stattgefunden und sind auch für das Jahr 2026 wieder entsprechende Veranstaltungen zur Sensibilisierung zu dieser Thematik in Aussicht genommen.

Als Ansprechpersonen für sämtliche Formen von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz fungieren in erster Linie die Gleichbehandlungsbeauftragte des Bundesverwaltungsgerichts und die am Bundesverwaltungsgericht bestellten Kontaktfrauen. Für Anliegen zu den Themen Diversität, Rassismus- und Außergrenzungserfahrungen sowie für proaktive Antidiskriminierungsarbeit steht seit Anfang März 2026 die beauftragte Richterin für Diversität als Ansprechperson zur Verfügung.

Daneben stehen auch die Compliance-Beauftragten/Integritätsbeauftragten als Ansprechpersonen für sämtliche Formen von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zur Verfügung. Allerdings sind im Gegensatz zur Gleichbehandlungsbeauftragten des Bundesverwaltungsgerichts und der am Bundesverwaltungsgericht bestellten Kontaktfrauen die Compliance-Beauftragten/Integritätsbeauftragten nicht weisungsfrei gestellt. Somit ist jeder Hinweis einer sexuellen Belästigung seitens der Compliance-Beauftragten/Integritätsbeauftragten dem Präsidium zu melden.

Als Dienstbehörde steht selbstverständlich das Präsidium (das Referat Personal) ebenso für alle Mitarbeiter:innen als Ansprechstelle zur Verfügung und garantiert die Einhaltung aller rechtlichen Verpflichtungen ohne Ansehen der Person.

In diesem Zusammenhang wird noch auf die Ressortstrategie zum Umgang mit sämtlichen Formen von Belästigung und Gewalt im Arbeitsumfeld der Justiz vom 28. November 2023, auf

den Erlass vom 18. Jänner 2023 über Handlungsanweisungen beim Verdacht sexueller Belästigung am Arbeitsplatz des Justizministeriums und auf den Kurzleitfaden für Dienststellen- und Behördenleiter: innen im Umgang mit Vorwürfen der sexuellen Belästigung im eigenen Zuständigkeitsbereich sowie auf die Hinweisgeber:innen Plattform verwiesen.

Auftreten und Verhalten

Gemäß den einschlägigen Compliance-Leitlinien ist auf das Auftreten und Verhalten im Umgang mit den Parteien, im Umgang miteinander, außer Dienst und bei der Nutzung von sozialen Medien zu achten.

Das beinhaltet einen respektvollen und wertschätzenden Umgang mit den Parteien und untereinander. Das Vertreten der persönlichen Weltanschauung nach außen hin ist im Umgang mit Parteien und Dritten im Rahmen der dienstlichen Tätigkeiten zu vermeiden. Im schriftlichen Verkehr ist auf einen allgemeinen, verständlichen Stil und die Bemühung um eine klare, prägnante und geschlechtergerechte Ausdrucksweise, die der Würde der beruflichen Stellung entspricht, Bedacht zu nehmen.

Im Verhalten und Umgang miteinander sind jegliche Verhaltensweisen, die man selbst als unangemessen, unangebracht, beleidigend oder anstößig empfinden würden, zu unterlassen. Für ein freundliches, angenehmes und konfliktfreies Arbeitsplatzumfeld haben alle Bediensteten Sorge zu tragen. Dies umfasst auch ein gegenseitiges Unterstützen bei Arbeitsabläufen und bei Erreichung gemeinsamer Ziele. Ebenso sind alle Bediensteten angehalten, bei der Beobachtung von einem unangemessenen Verhalten in jeglicher Form, die betreffende Person darauf offen und vertrauensvoll anzusprechen.

Deshalb ist gerade auch bei der Weitergabe von Erzählungen, bei welchem dem:der Empfänger:in nicht bekannt ist, ob das Erzählte auch wirklich zutrifft, Zurückhaltung beim Weitererzählen geboten. Gerade bei Gerüchten wird oftmals der Inhalt einer Nachricht immer weiter verändert, dramatisiert oder Personen lächerlich gemacht oder herabgewürdigt. Auch anfangs harmlos wirkende Gerüchte können die kollegiale Zusammenarbeit und den Zusammenhalt in einer Organisationseinheit gefährden. Das Weitererzählen von schädlichen Gerüchten, untergräbt das gegenseitige Vertrauen und kann eine Form von Mobbing darstellen, welches unter Umständen strafrechtliche Folgen wegen Rufschädigung zur Folge haben oder Schadenersatzansprüche und/oder Unterlassungsklagen auslösen kann. Aus diesen genannten Gründen ist vor allem bei sehr sensiblen oder persönlichen Informationen besonders Bedacht zu nehmen, dass die Vertraulichkeit gewahrt bleibt und nicht weiter spekuliert wird.

Wobei hier klar zwischen harmlosen, das menschliche Miteinander förderlichen Gesprächen einerseits und Gerüchten, welche anderen schaden könnten, bzw. „gossiping“ andererseits zu unterscheiden ist. Letztere zielen in der Regel auf ungeprüfte Informationen mit negativer Wirkung ab. Im Gegensatz dazu richten sich harmlose erstgenannte Gespräche nicht bewusst gegen eine Person und verursachen keinen systematischen Schaden.

Auch außer Dienst ist darauf zu achten, dass jede:r, entsprechend seiner:ihrer Stellung, ein angemessenes Verhalten zu Tage trägt, dass der Achtung und dem Vertrauen der Öffentlichkeit in diese Tätigkeit gerecht wird und dem Ansehen der Dienststelle, der Dienstbehörde oder dem Berufsbild nicht schadet. Besonders Versuche, sich durch Hinweise auf das ausgeübte Amt in der Öffentlichkeit einen ungebührlichen Vorteil oder Aufmerksamkeiten zu verschaffen, sind jedenfalls unzulässig.

Im Hinblick auf die Nutzung von sozialen Medien ist von allen Bediensteten eine besondere Sorgfalt auf die damit verbreitenden Inhalte zu legen. Dabei ist insbesondere darauf Bedacht zu nehmen, dass das Ansehen der Dienststelle, der Dienstbehörde oder das Vertrauen der Allgemeinheit in die Rechtspflege oder die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben nicht gefährdet wird. Jedenfalls ist das Verbreiten von gewonnenen Informationen aus der dienstlichen Tätigkeit über soziale Medien unzulässig.

Darüber hinaus ist Vorsorge zu tragen, dass unbefugte Dritte keine sensiblen Daten oder vertrauliche Informationen durch unbefugte Einsichtnahme in Akten oder über nicht geschützte Bildschirme erlangen können. Ebenso ist zu unterbinden, dass unbefugte Dritte sensible bzw. vertrauliche Informationen aus miterlebten Gesprächen oder Telefonaten erlangen können. Auch ist darauf zu achten, dass unbefugte Personen nicht in nicht für den Parteienverkehr bestimmte Amtsräumlichkeiten gelangen können.

In diesem Zusammenhang ist auch besonders Bedacht zu nehmen, dass keine Informationen – insbesondere sensible Informationen, welche nicht öffentlich sind oder sogar vertraulich sind, nach außen dringen.

Deshalb sind die betreffenden Sicherheitsregelungen, datenschutzrechtliche, parteirechtliche und persönlichkeitsrechtliche Bestimmungen sowie im Besonderen die IKT-BenutzungsRL einzuhalten und auf clean desks zu achten.

In diesen Angelegenheiten sind die Compliance-Beauftragten/Integritätsbeauftragten in beratender, unterstützender und sensibilisierender sowie in hinweisgebender Funktion tätig.

Verwendung von Künstlicher Intelligenz (KI)

Künstliche Intelligenz (KI) hat längst Einzug in nahezu alle beruflichen Bereiche und Gesellschaften gehalten. Auch die Justiz kann sich dieser Entwicklung nicht verschließen.

Es ist darauf Bedacht zu nehmen, dass öffentlich verfügbare KI-Dienste nur verantwortungsvoll und datenschutzkonform verwendet werden. In diesem Sinne regelt bereits die IKT-Benutzungsrichtlinie, dass die Verwendung von Internetdiensten wie Suchmaschinen und KI-Diensten in Verbindung mit schutzwürdigen Daten, insbesondere vertraulich zu behandelnden personenbezogenen Daten und allgemeinen Verfahrensdaten, unzulässig ist.

Solche entgegen datenschutzrechtlichen Vorgaben oder entgegen Persönlichkeitsrechte verletzende Eingabeaufforderungen oder Fragen an eine Künstliche Intelligenz („Prompts“) können dienst- und/oder strafrechtliche Folgen auslösen.

Allgemeine Korruptionsprävention

Nach unseren Compliance-Leitlinien haben alle Bediensteten gegenüber ihren Kolleg:innen sowie der gesamten Bevölkerung die Verantwortung, Handlungsweisen oder Strukturen, die den Grundsätzen von Integrität, Transparenz, Objektivität und Fairness zuwiderlaufen, klar und entschieden entgegenzutreten.

Im Rahmen von präventiven Maßnahmen führen die Compliance-Beauftragten/Integritätsbeauftragten regelmäßig verpflichtende oder anlassbezogene Schulungen durch bzw. fördern die Absolvierung der e-Learning Tools „Compliance“ und „IKT-BenutzungsRL“. Sie sind angehalten in ihrer beratenden Funktion ein präventives Bewusstsein gegen Korruption zu schaffen und zu sensibilisieren.

Sonstige Aufgaben

Die Compliance-Beauftragten/Integritätsbeauftragten haben zu den oben genannten Tätigkeitsfeldern einmal jährlich einen Tätigkeitsbericht zu erstellen. Darüber hinaus erstellen sie eine Compliance-Risikoanalyse, welche regelmäßig evaluiert wird.

Sie nehmen an dem jährlichen Compliance-Komitee-Treffen und an den jährlichen Compliance - Netzwerktreffen des Bundesministeriums für Justiz teil.

Ebenso nehmen sie an Austauschtreffen von ressortweiten Compliance-Beauftragten und an Veranstaltungen des Integritätsbeauftragten-Netzwerkes teil.