

FAQ ADA-Hinweisgebersystem

Was soll ich tun, wenn mir ein konkreter Verdachtsfall, der unter ein Meldethema fällt, bekannt wird?

Eine Meldung kann an die ADA-Integritätsbeauftragten oder die Ombudsperson erfolgen. Vertragspartner der ADA werden vertraglich zur Meldung verpflichtet und werden im Zuge des jeweiligen Vertragsabschlusses gezielt über das Hinweisgebersystem informiert. Sie werden weiters verpflichtet, die Information über das ADA-Hinweisgebersystem an ihre Subvertragsnehmer weiterzugeben. Auch Personen, die weder Arbeitnehmer*innen noch sonstige Vertragspartner der ADA sind, steht das Hinweisgebersystem für eine Meldung offen.

Außerdem können gemäß dem HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG) bestimmte Rechtsverletzungen, wie insbesondere Korruptionstatbestände, auch an das (österreichische) Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (<https://www.bak.gv.at>) gemeldet werden.

Hinweise sollten jedoch zunächst an die interne Meldestelle bei den ADA-Integritätsbeauftragten oder die Ombudsperson gegeben werden. Nur wenn dies nicht möglich, zweckentsprechend oder zumutbar ist bzw. sich als erfolglos oder aussichtslos erwiesen hat, sollte das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung adressiert werden.

Wann soll ich an die ADA-Integritätsbeauftragten und wann an die Ombudsperson melden? Was ist der Unterschied zwischen diesen beiden Meldemöglichkeiten?

Es bleibt dem/der Hinweisgeber*in selbst überlassen, zwischen einer Meldung an die ADA-Integritätsbeauftragten oder die Ombudsperson zu wählen. Die internen ADA-Integritätsbeauftragten sind speziell geschulte Jurist*innen der ADA Stabsstelle Recht, die Ombudsperson eine im Compliancebereich spezialisierte Rechtsanwaltskanzlei, die auf Vorschlag der Integritätsbeauftragten und des Betriebsrates nach einem vergaberechtlich konformen Verfahren von der ADA beauftragt wurde. Sowohl die ADA-Integritätsbeauftragten als auch die Ombudsperson ermitteln weisungsfrei und unabhängig. Erst nach Abschluss der Untersuchungen wird ein Bericht an die Geschäftsführung erstattet. Die Ombudsperson ist verpflichtet, die Identität des/der Hinweisgebers/Hinweisgeberin den Integritätsbeauftragten und generell der ADA nicht offenzulegen, falls dieser es so wünscht. Zwischen Ombudsperson und Hinweisgeber*in entsteht kein Vertragsverhältnis und die Meldung ist in jedem Fall kostenlos für den/die Hinweisgeber/Hinweisgeberin.

Die ADA-Integritätsbeauftragten und die Ombudsperson sind verpflichtet, sich bei Vorliegen eines Interessenkonfliktes, der Bearbeitung des Hinweises zu enthalten.

Ich möchte weder an die ADA-Integritätsbeauftragten noch an die Ombudsperson melden, sondern die Sache mit meinem/r Vorgesetzten besprechen. Verletze ich dadurch meine Meldepflicht?

Nein. Wer seine/n Vorgesetzte/n von einem meldepflichtigen Sachverhalt informiert, ist seiner Meldepflicht nachgekommen. In diesem Fall ist dann der/die Vorgesetzte verpflichtet, den Hinweis über das ADA-Hinweisgebersystem zu melden.

Die Vorgesetzten, sowie auch alle anderen Personen, die vom Inhalt des Hinweises erfahren, dürfen vom Hinweis sowie auch von der Identität des Hinweisgebers/der Hinweisgeberin nur die ADA-Integritätsbeauftragten bzw. die Ombudsperson informieren. Eine sonstige Weiterleitung ist untersagt.

Ich möchte nicht als Hinweisgeber*in bekannt werden. Wie wird meine Identität geschützt?

Sowohl die ADA-Integritätsbeauftragten als auch die Ombudsperson sind zu einer besonderen Verschwiegenheit der Identität des Hinweisgebers verpflichtet. Diese darf – auch im Einklang mit den diesbezüglichen EU-Vorschriften und dem österreichischen Hinweisgeberschutzgesetz – nur im Ausnahmefall einer diesbezüglichen rechtlichen Verpflichtung – an eine Verwaltungsbehörde, ein Gericht oder die Staatsanwaltschaft im Rahmen eines verwaltungsbehördlichen oder gerichtlichen Verfahrens oder eines Ermittlungsverfahrens offengelegt werden.

Die ADA nimmt auch anonyme Hinweise entgegen. Hier bieten sich insbesondere eine Meldung über die elektronische Eingabemaske des ADA-Hinweisgebersystems und der Meldestelle der Ombudsperson an. In beiden Fällen kann nicht einmal die IP-Adresse des Hinweisgebers zurückverfolgt werden.

Wie kann ich als Nichtjurist*in überhaupt zwischen den einzelnen Meldethemen unterscheiden bzw. meinen Hinweis richtig einordnen? Was passiert, wenn ich einen Hinweis erstatte, der sich im Nachhinein als falsch erweist?

Die Meldethemen werden sowohl in Annex 1 der Betriebsvereinbarung als auch in der Schulung zum Hinweisgebersystem näher beschrieben und konkretisiert. Informationen hierzu finden Sie auch unter „Was kann gemeldet werden?“ auf der Startseite der Hinweisgeberplattform. Es handelt sich bei den Meldethemen um schwerwiegende Strafrechtsverletzungen und sonstige schwerwiegende Rechtsverletzungen im Rahmen von ADA bezogener beruflicher Tätigkeiten.

Eine zunächst falsche rechtliche Bezeichnung durch den/die Hinweisgeber*in schadet allerdings nicht: Jeder Hinweis wird von Jurist*innen entgegengenommen und bearbeitet. Dabei wird die rechtliche Einordnung durch den/die Hinweisgeber*in auf jeden Fall rechtlich geprüft. Ebenso wenig wird dem/der Hinweisgeber*in ein Hinweis über angebliches Fehlverhalten, dessen Vorliegen sich im Nachhinein nicht bestätigen lässt, zum Vorwurf gemacht.

Im Zweifel empfiehlt sich jedoch vor einem Hinweis ein beratendes Gespräch mit den ADA-Integritätsbeauftragten, der Ombudsperson oder auch der/dem Vorgesetzten zu suchen.

Wissentliche defamatorische Falschmeldungen duldet die ADA nicht und behält sich in diesem Fall Maßnahmen gegen den/die Verleumder*in vor.

Wer erfährt von meinem Hinweis nach der Meldung?

Der Hinweis wird von den ADA-Integritätsbeauftragten oder der Ombudsperson – je nachdem an wen gemeldet wurde – untersucht. Der Prozess ist auch in der Betriebsvereinbarung zum Hinweisgebersystem genau beschrieben. Bei der Bearbeitung des Hinweises können noch zusätzliche Personen aufgrund ihrer fachlichen Expertise beigezogen werden, diese erfahren aber nur so viel von der Meldung, wie es für ihren Beitrag zur Aufklärung des Falles unbedingt notwendig ist. Der Geschäftsführung wird grundsätzlich nur von relevanten Hinweisen, deren Sachverhalt geklärt ist, berichtet.

Wie wird ein Hinweis behandelt, der sich gegen Mitarbeiter*innen der Stabsstelle Recht, Abteilungsleiter*innen der ADA, die Geschäftsführung oder Aufsichtsratsmitglieder richtet?

Diese Hinweise werden ausnahmslos der Ombudsperson zur Aufklärung gegeben. Richtet sich ein Hinweis gegen die Geschäftsführung, so erfolgt der Bericht nach Aufklärung des Sachverhaltes an den/die Vorsitzende/n des Aufsichtsrates.

Ich habe einen Hinweis gegeben und die Nachricht bekommen, dass dieser Hinweis nicht relevant sei. Was bedeutet das?

Die Relevanzprüfung erfolgt als erster Schritt der Bearbeitung der Hinweise durch die ADA-Integritätsbeauftragten bzw. die Ombudsperson. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, ob der Hinweis weiter im Hinweisgebersystem geprüft werden soll. Wenn dies verneint wird, ein Hinweis also als nicht relevant eingestuft wird, kann dies mehrere Gründe haben: Der Hinweis betrifft beispielsweise einen Sachverhalt außerhalb der Meldethemen oder der Vorwurf ist nicht konkret genug, sodass eine Prüfung möglich wäre. Gegebenenfalls stellen die ADA-Integritätsbeauftragten bzw. die Ombudsperson Rückfragen an den/die Hinweisgeber*in bevor sie einen Hinweis als relevant oder nicht relevant einstufen.

Sollte der Hinweis ein Thema betreffen, dass in den Kompetenzbereich einer anderen internen Stelle der ADA fällt (so beispielsweise Probleme mit Vorgesetzten, Belästigungen durch Kolleg*innen, die nicht die Schwere eines Meldethemas erreichen), so wird die Meldung als nicht relevant beurteilt und die ADA-Integritätsbeauftragten oder die Ombudsperson informieren gegebenenfalls über die zuständige Stelle, bei welcher die Meldung erfolgen kann (in unserem Beispiel also die Personalabteilung).

Ich wurde von den Integritätsbeauftragten informiert, ich sei durch einen Hinweisgeber eines Verstoßes gegen ein Meldethema beschuldigt worden, und werde nun darüber befragt. Was sind meine Rechte?

Zum Zeitpunkt der Befragung gilt eine beschuldigte Person auf keinen Fall als schuldig. Es gilt die Unschuldsvermutung, bis tatsächlich ein Fehlverhalten in der Meldethemen nachgewiesen werden kann. Die ADA-Integritätsbeauftragten sind verpflichtet, jedem relevanten Hinweis nachzugehen und diesen umfassend zu prüfen. Dabei werden nur Personen, deren Expertise für die Aufklärung notwendig ist, beigezogen und diese Personen erfahren immer nur das für die Erbringung ihres Beitrages Notwendigste („Need-to-know-Prinzip“). Beschuldigten wird die Gelegenheit gegeben, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen. Dabei können sie auch den Betriebsrat beiziehen. Ihre Stellungnahme wird fair und objektiv geprüft und bewertet. Wenn betroffene Personen es wünschen, wird Ihnen auch die Datenquelle des Hinweises kategorisch genannt (z.B. Hinweis aus dem Kreis von Arbeitnehmer*innen der ADA) – außer, wenn bereits aus dieser Information die Identität des Hinweisgebers abgeleitet werden kann.

Ich habe von Kolleg*innen gehört, im Projekt XY soll einiges schief laufen, und der Verdacht der Korruption bestehe. Muss ich diese Gerüchte melden?

Nein, bloße Gerüchte müssen nicht gemeldet werden. Wenn Sie allerdings für dieses Projekt verantwortlich sind, so sollten sie diese Gerüchte nachprüfen und gegebenenfalls – wenn sich

tatsächlich konkrete Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten iS eines Meldethemas ergibt – eine Meldung erstatten.

Ich habe weitere Fragen zum Hinweisgebersystem, an wen kann ich mich wenden?

Sie können sich jederzeit an die ADA-Integritätsbeauftragten oder die Ombudsperson wenden. (integritaet@ada.gv.at; weitere Kontaktdaten auf der ADA Integritätswebsite <https://www.entwicklung.at/ada/integritaet>)