

# FAQ ADA Hinweisgebersystem

## **Was tun, wenn mir ein konkreter Verdachtsfall, der unter ein Meldethema fällt, bekannt wird?**

Alle ArbeitnehmerInnen der ADA sind in einem solchen Fall zur Meldung verpflichtet. Diese kann an die internen ADA-Integritätsbeauftragten, die externe Ombudsperson oder an den Vorgesetzten 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 ArbeitnehmerInnen noch sonstige Vertragspartner der ADA sind, steht das Hinweisgebersystem für eine Meldung offen.

## **Wann soll ich an die ADA Integritätsbeauftragten und wann an die externe Meldestelle melden? Was ist der Unterschied zwischen diesen beiden Meldemöglichkeiten?**

Es bleibt dem/der HinweisgeberIn selbst überlassen, zwischen interner und externer Ansprechmöglichkeit zu wählen. Die internen ADA-Integritätsbeauftragten sind speziell geschulte JuristInnen der ADA Stabsstelle Recht, die externe 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 Integritätsbeauftragte als auch 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 HinweisgeberIn entsteht kein Vertragsverhältnis und die Meldung ist in jedem Fall kostenlos für den/die Hinweisgeber/Hinweisgeberin.

Integritätsbeauftragte und Ombudsperson sind verpflichtet, sich bei Interessenkonflikten, so insbesondere Naheverhältnissen zu betroffenen Personen, 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.

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

Sowohl die 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 – nur im Ausnahmefall im Falle einer diesbezüglichen rechtlichen Verpflichtung an staatliche Behörden im Rahmen von deren Untersuchungen offengelegt werden. Die ADA nimmt auch anonyme Hinweise entgegen. Hier bieten sich insbesondere die elektronischen Eingabemasken der ADA-Integritätsbeauftragten und der Ombudsperson an. In beiden Fällen kann nicht einmal die IP-Adresse des Hinweisgebers zurückverfolgt werden.

## **Wie kann ich als Nichtjurist 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. Es handelt sich um schwerwiegende Strafrechtsverletzungen und sonstige schwerwiegende Rechtsverletzungen im Rahmen von ADA-bezogener beruflicher Tätigkeiten.

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

Im Zweifel empfiehlt sich jedoch immer vor einem Hinweis ein beratendes Gespräch mit den 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 VerleumderIn vor.

## **Wer erfährt von meinem Hinweis nach der Meldung?**

Der Hinweis wird von den ADA-Integritätsbeauftragten oder der externen Ombudsperson – je nachdem an wen gemeldet wurde – untersucht. Der Prozess ist 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 MitarbeiterInnen der Stabsstelle Recht, AbteilungsleiterInnen der ADA, die Geschäftsführung oder Aufsichtsratsmitglieder richtet?**

Diese Hinweise werden ausnahmslos der externen 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 Integritätsbeauftragte 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, als dass eine Prüfung möglich wäre. Gegebenenfalls stellen die Integritätsbeauftragten bzw. die Ombudsperson Rückfragen an den/die HinweisgeberIn 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 KollegInnen, die nicht die Schwere eines Meldethemas erreichen) so leitet die ADA den Hinweis an diese Stelle (in unserem Beispiel also die Personalabteilung) weiter.

## **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 iS der Meldethemen nachgewiesen werden kann. Die 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 allen 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 ArbeitnehmerInnen der ADA) – außer, wenn bereits aus dieser Information die Identität des Hinweisgebers abgeleitet werden kann.

## **Ich habe von KollegInnen 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 Fehlverhalten iS eines Meldethemas ergeben – 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 Externe Ombudsperson wenden. ([integritaet@ada.gv.at](mailto:integritaet@ada.gv.at); weitere Kontaktdaten auf der ADA Integritätswebsite <https://www.entwicklung.at/ada/integritaet>)