



FH Salzburg

Weiterführende Informationen über das interne Hinweisgeber*innensystem der Fachhochschule Salzburg GmbH

Zweck und Rechtsgrundlagen

Die nachfolgenden Informationen dienen der Umsetzung des HinweisgeberInnenschutzgesetzes (HSchG, BGBl. I Nr. 6/2023 in der jeweils geltenden Fassung). Es wird ein unternehmensinternes Hinweisgeber*innensystem („Whistleblowing-Meldesystem“) geschaffen, welches Mitarbeiter*innen und anderen geschützten Personen ermöglicht, Rechtsverstöße in den vom HSchG erfassten Bereichen per E-Mail zu melden. Zweck des Hinweisgeber*innensystems ist die Förderung der Aufdeckung betrieblicher Missstände (Rechtsverletzungen) bei gleichzeitigem Schutz der die Aufdeckung unterstützenden Mitarbeiter*innen sowie anderen geschützten Personen vor Vergeltungsmaßnahmen sowie der von Hinweisen betroffenen Personen vor falschen Beschuldigungen.

Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt insb. für alle im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer*innen und freien Dienstnehmer*innen einschließlich der an das Unternehmen überlassenen Arbeitskräfte. Geschützt sind natürliche Personen, die aufgrund einer beruflichen Verbindung zur Fachhochschule Salzburg GmbH Informationen über Rechtsverletzungen erlangt haben (Arbeitnehmer*innen, Bewerber*innen, Praktikant*innen, Selbstständige inkl. freie Dienstnehmer*innen, Mitglieder von Organen, Anteilseigner*innen, Arbeitskräfte von Subunternehmen und Lieferant*innen), aber etwa auch natürliche Personen, die Hinweisgeber*innen unterstützen (z.B. Mitglieder des Betriebsrats, Arbeitskolleg*innen) oder natürliche Personen im Umkreis von Hinweisgeber*innen, die von nachteiligen Folgen betroffen sein könnten.

In sachlicher Hinsicht gilt die Richtlinie für Hinweise (Meldungen) auf Rechtsverletzungen in einem der folgenden Bereiche:

- Öffentliches Auftragswesen,
- Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und Finanzmärkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung,
- Produktsicherheit und -konformität,
- Verkehrssicherheit,
- Umweltschutz,
- Strahlenschutz und nukleare Sicherheit,
- Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz,
- öffentliche Gesundheit,
- Verbraucherschutz,
- Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen,
- Verhinderung und Ahndung von Straftaten nach den §§ 302 bis 309 StGB (diverse Korruptionstatbestände)
- Rechtsverletzungen zum Nachteil der finanziellen Interessen der EU



FH Salzburg

- Verletzungen von Binnenmarktvorschriften und EU-Wettbewerbsvorschriften sowie der Körperschaftssteuervorschriften.

Vom sachlichen Geltungsbereich des HSchG nicht erfasst sind etwa arbeitsrechtliche Verstöße (z.B. Lohndumping, Arbeitszeitverstöße, Diskriminierungen, Mobbing, etc.)

Hinweisgeber*innen

Als Hinweisgeber*innen gelten Personen, die Informationen über den Verdacht von Rechtsverletzungen in einem der vorstehend genannten Bereiche weitergeben. Die von einem*einer Hinweisgeber*in weitergegebenen Informationen werden in dieser Information als Hinweise oder Meldungen bezeichnet (beide Begriffe werden in weiterer Folge mit gleicher Bedeutung verwendet).

Einbringung von Hinweisen

Für die Einbringung von Hinweisen wurde eine interne E-Mail-Adresse eingerichtet. Diese lautet: whistleblowing@fh-salzburg.ac.at.

Bei der Abgabe von Hinweisen wird durch technische Sicherheitsmaßnahmen die Vertraulichkeit der digitalen Kommunikation gewährleistet.

Hinweise sollen in erster Linie an die interne Meldestelle gegeben werden. Einer externen Meldestelle sollen Hinweise nur in Fällen gegeben werden, in denen ein interner Hinweis nicht möglich, nicht zweckentsprechend oder nicht zumutbar ist oder sich als erfolglos oder aussichtslos erwiesen hat. Bei Veröffentlichung (Hinweisgebung an Medien) ist der Schutz von Hinweisgeber*innen nur gegeben, wenn der Hinweis zuvor einer internen oder externen Stelle gegeben wurde, ohne dass fristgerecht geeignete Folgemaßnahmen getroffen worden wären oder hinreichend Grund zur Annahme besteht, dass bei Hinweisgebung an eine externe Stelle Vergeltungsmaßnahmen zu befürchten sind oder aufgrund der besonderen Umstände des Falls geringe Aussichten bestehen, dass wirksam gegen die Rechtsverletzung vorgegangen wird oder hinreichend Grund zu Annahme besteht, dass die Rechtsverletzung eine unmittelbare oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses darstellen kann.

Bearbeitung von Hinweisen

Einlangende Hinweise werden von der an der Fachhochschule Salzburg GmbH eingerichteten Whistleblowing-Meldestelle (interne Meldestelle) erfasst und bearbeitet. Die interne Meldestelle besteht aus speziell geschulten Personen, die weisungsfrei tätig sind und bei der Bearbeitung von Hinweisen unvoreingenommen und unparteilich vorzugehen haben.

Über den oben genannten Mail-Account können Hinweise per E-Mail übermittelt oder Termine für eine persönliche Vorsprache (sofern von Hinweisgeber*innenseite gewünscht) vereinbart werden.

Die interne Meldestelle hat dem*der Hinweisgeber*in den Eingang eines schriftlichen Hinweises im Regelfall unverzüglich, spätestens jedoch binnen sieben Kalendertagen zu bestätigen (§ 9 Abs. 1 HSchG) und spätestens drei Monate nach Eingang des Hinweises bekanntzugeben, ob und welche Folgemaßnahmen ergriffen worden sind oder aus welchen Gründen der Hinweis nicht weiterverfolgt wird (§ 13 Abs. 9 HSchG).



Die interne Meldestelle unterliegt strengen Vertraulichkeits- und Verschwiegenheitspflichten in Bezug auf gemeldete Sachverhalte, einschließlich des Schutzes der Identität von Hinweisgeber*innen und aller von Hinweisen betroffenen Personen. Auf die gemeldeten Daten können ausschließlich die Mitarbeiter*innen der internen Meldestelle zugreifen, andere Personen (insbesondere auch die Mitglieder der Geschäftsleitung) sind weder rechtlich noch EDV-technisch zum Zugriff befugt.

Befangenheit von Mitarbeiter*innen der internen Meldestelle

Mitarbeiter*innen der internen Whistleblowing-Meldestelle haben bei Vorliegen von Umständen, die unter Anwendung eines objektiven Maßstabes Zweifel an der Unvoreingenommenheit und Unparteilichkeit begründen, die Bearbeitung bzw. die Mitwirkung an der Bearbeitung von Hinweisen zu unterlassen und bei der Personalabteilung ihre Befangenheit zu erklären. Als zweifelsbegründende Umstände (Befangenheitsgründe) zählen neben der eigenen Betroffenheit vom gemeldeten Sachverhalt insbesondere familiäre oder freundschaftliche Beziehungen zur hinweisgebenden Person oder zu einer vom Hinweis betroffenen Person. Die Bearbeitung des Hinweises ist diesfalls in Abstimmung mit der Personalabteilung an eine andere Person aus dem Kreis der internen Meldestelle oder – sofern die Befangenheit alle Mitarbeiter*innen der internen Meldestelle erfasst – an eine sonst geeignete Ersatzperson zu übertragen.

Schutz der hinweisgebenden Personen

Personen, die Hinweise einbringen und zum Zeitpunkt der Einbringung auf Grundlage der ihnen verfügbaren Informationen und eines durchschnittlichen Allgemeinwissens (ohne juristische Kenntnisse) annehmen können, dass die von ihnen gegebenen Hinweise wahr sind und in den Geltungsbereich des HinweisgeberInnenschutzgesetzes fallen (vgl. § 6 Abs. 1 HSchG), stehen unter dem gesetzlichen Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen. Demnach ist jegliche Maßnahme (z.B. Kündigung, Versetzung, negative Leistungsbeurteilung, Nötigung, Mobbing, Diskriminierung, etc.), die in Vergeltung eines – im Sinne des vorigen Satzes – berechtigten Hinweises erfolgt, absolut unzulässig (§ 20 HSchG). Derselbe Schutz gilt auch für Personen, die Hinweisgeber*innen unterstützen (z.B. als Auskunftsperson, Zeuge*Zeugin o.ä.) oder diesen persönlich nahestehen (z.B. Familienangehörige) (vgl. § 2 Abs. 3 HSchG).

Schutz von betroffenen (z.B. verdächtigten) Personen

Die von einem Hinweis betroffenen (z.B. unter Verdacht stehenden) Personen sind vor Vorverurteilungen, falschen Beschuldigungen und Diffamierungen zu schützen. Es gilt der Grundsatz der Unschuldsvermutung. Die Identität von betroffenen Personen ist strikt geheim zu halten und darf ohne deren Zustimmung gegenüber niemandem – außer gegenüber befugten Mitarbeiter*innen der internen Whistleblowing-Meldestelle – offengelegt werden.

Strafbestimmungen

Wird eine geschützte Person im Zusammenhang mit einer Hinweisgebung behindert oder zu behindern versucht oder durch mutwillige gerichtliche oder verwaltungsbehördliche Verfahren unter Druck gesetzt oder wird eine Vergeltungsmaßnahme gesetzt oder die Vertraulichkeit verletzt oder wissentlich ein falscher Hinweis abgegeben, liegt eine Verwaltungsübertretung vor (Geldstrafe bis zu € 20.000,- sowie u.U. auch Schadenersatzforderungen). Bei der Abgabe von wissentlich unberechtigten Hinweisen können auch arbeitsrechtliche Sanktionen in Betracht gezogen werden.



FH Salzburg

Datenschutz und Datensicherheit

Bei sämtlichen Agenden im Zusammenhang mit dem Hinweisgeber*innensystem sind die Bestimmungen der DSGVO zu beachten. Die in der DSGVO vorgesehenen Rechte (z.B. Informations-, Auskunfts- und Löschungsrechte) sind hingegen dann eingeschränkt, wenn dies zum Schutz der Identität des*der Hinweisgeber*in oder zur Vermeidung von Verschleppungsversuchen einer verdächtigten Person erforderlich ist (§ 8 Abs. 9 HSchG).

Unternehmensinterne Zusammenarbeit

Die interne Whistleblowing-Meldestelle arbeitet – soweit dies nach sachlichem Ermessen im jeweiligen Einzelfall zweckdienlich erscheint – mit anderen unternehmensinternen Stellen zusammen (Geschäftsleitung, Personalabteilung, Betriebsrat und Datenschutzbeauftragte*r). Eine Zusammenarbeit und Abstimmung mit den genannten Stellen ist insbesondere bei der Festlegung allfälliger Folgemaßnahmen, die aufgrund von Ermittlungsergebnissen zu ergreifen sind, anzustreben.

Die Behandlung von aufgedeckten Missständen (Rechtsverstößen) und die weitere Vorgehensweise sollen stets unter Berücksichtigung der Interessen des Unternehmens und aller beteiligten Personen erfolgen. Als zentrale Leitlinie gilt dabei, dass die unternehmensinterne Abklärung von gemeldeten Missständen (Rechtsverstößen) stets Vorrang vor der Einschaltung externer Stellen (z.B. Staatsanwaltschaft, Strafgericht, Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung) haben sollte, solange keine gesetzliche Pflicht zur Anzeige bei behördlichen Einrichtungen besteht.

Wir ersuchen höflich um Kenntnisnahme.

Die Whistleblowing-Meldestelle (whistleblowing@fh-salzburg.ac.at)

Martina Haring, LLB.oec., LLM.oec. und Mag. Karolina Schempp, BSc, MSc
Fachhochschule Salzburg GmbH