



BETRIEBSVEREINBARUNG ÜBER DIE IMPLEMENTIERUNG EINES HINWEISGEBER-SYSTEMS

abgeschlossen zwischen

Universität für Bodenkultur Wien
Gregor-Mendel-Straße 33
1180 Wien
(im Folgenden „BOKU“ genannt)

sowie

Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal
und
Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal
der Universität für Bodenkultur Wien
Gregor-Mendel-Straße 33
1180 Wien
(im Folgenden gemeinsam „Betriebsräte“ genannt)

im Folgenden einzeln „Vertragspartei“ oder gemeinsam „Vertragsparteien“ genannt

veröffentlicht im Mitteilungsblatt Nr. 28 / Studienjahr 2022/2023 am 24.8.2023

Präambel

Auf Basis der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (im Folgenden „Whistleblower-RL“), sind bis zum 17.12.2021 die darin enthaltenen Mindeststandards in Österreich umzusetzen. Daher sind insbesondere juristische Personen des öffentlichen Rechts ab einer gewissen Größe verpflichtet, spätestens ab diesem Zeitpunkt, ein Hinweisgeber-System einzurichten. Im Hinblick auf die nationale Umsetzung der Whistleblower-RL in Österreich ist mit 25.2.2023 das Bundesgesetz über das Verfahren und den Schutz bei Hinweisen auf Rechtsverletzungen in bestimmten Rechtsbereichen (HinweisgeberInnenschutzgesetz - HSchG) BGBl. I Nr. 6/2023 (im Folgenden

„HSchG“) in Kraft getreten. Ganz allgemein ist festzuhalten, dass die Whistleblower-RL bzw. das HSchG einen starken Schutz sowohl für Hinweisgebende als auch unterstützende Personen von Hinweisgebenden vorsehen. Zum Zweck der Umsetzung der Whistleblower-RL bzw. des HSchG kommen die Vertragsparteien daher wie folgt überein:

1. Begriff

Im Sinne der Whistleblower-RL bzw. des HSchG ist unter Whistleblowing bzw. Hinweisgeben oder Aufdecken die Meldung von gravierenden Missständen oder verbotenen Handlungen im Wirkungsbereich einer Organisation zu verstehen. Nicht unter Whistleblowing bzw. Hinweisgeben oder Aufdecken zu verstehen sind hingegen Anschuldigungen, Anschwärzen und Diffamierung wider besseres Wissen.

Whistleblower (im Folgenden „Hinweisgebende“ oder „hinweisgebende Personen“ oder Hinweisgeber*in“) sind Personen, die auf grobe Missstände bzw. illegale Handlungen hinweisen. Eine Meldung wird von Arbeitnehmer*innen oder anderen Beschäftigten (z.B. Praktikant*innen, Leiharbeitskräften, etc.) vorgenommen. Whistleblower können aber auch Personen sein, die an der BOKU tätig sind und im beruflichen Kontext Informationen über Verstöße erlangt haben.

Ein Hinweisgeber-System bezeichnet ein System zum Gewinnen von Informationen, das Ermittler*innen in privaten Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen einsetzen, um ihren Mitarbeiter*innen und/oder auch Dritten (Personen des Umfeldes) einen vertraulichen Kommunikationskanal zu eröffnen.

2. Zielsetzungen

Hinweisgebende werden keinen Benachteiligungen an der BOKU aufgrund ihrer Meldung ausgesetzt. Ein wirksamer Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung infolge der Aufdeckung betrieblicher Missstände ist ein wesentliches Anliegen dieser Betriebsvereinbarung. Ebenso soll sichergestellt sein, dass Beschuldigte und Beschuldigende ausreichend vor Denunziation geschützt werden. Mit dieser Betriebsvereinbarung werden Hinweisgebende unter anderem dadurch geschützt, dass ihre Meldung auf eigenen Wunsch anonym bleibt. Es soll ferner sichergestellt werden, dass Hinweisen nachgegangen wird. Maßnahmen zur Bereinigung des Missstandes sollen getroffen werden. Darüber hinaus ist die Hinweisgebung intern in einer Weise zu ermöglichen, die Hinweisgebende dazu anregt, Hinweise der internen Stelle gegenüber einer externen Stelle zu bevorzugen.

3. Grundsätze

Die Vertragsparteien halten ausdrücklich fest, dass sämtliche in diesem Zusammenhang erworbenen Informationen einzig und allein zur Klärung des Sachverhaltes, auf den sich die Meldung bezieht, verwendet werden dürfen. Jede andere Nutzung ist ausdrücklich untersagt. Insbesondere ist es untersagt, die Hinweise zu Zwecken der Leistungskontrolle, zur Kontrolle des Freizeitverhaltens oder privater Angelegenheiten der Arbeitnehmer*innen, die unabhängig von einem gemeldeten betrieblichen Missstand sind, zu verwenden.

4. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer*innen (gemäß § 36 ArbVG), einschließlich Lehrlinge, Heimarbeiter*innen, Praktikant*innen, überlassene Arbeitskräfte, Werkvertragsnehmer*innen der BOKU, die im beruflichen Kontext Informationen über Fehlverhalten (beobachtete Missstände) und/oder Regel- und/oder Rechtsverstöße an der BOKU erlangt haben.

5. Rechtsgrundlagen

Die rechtliche Basis bilden insbesondere die Mitbestimmungs-Tatbestände des Arbeitsverfassungsgesetzes (gemäß § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG). Außerdem ist auch auf die Informationsrechte des Betriebsrates (gemäß §§ 91 und 92 ArbVG) hinzuweisen. Weitere Rechtsgrundlagen bilden die Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden („Whistleblower-RL“), und das Bundesgesetz über das Verfahren und den Schutz bei Hinweisen auf Rechtsverletzungen in bestimmten Rechtsbereichen (HinweisgeberInnenschutzgesetz - HSchG).

6. Inhalte einer Meldung

Über das betriebliche Hinweisgeber-System können nur solche Missstände gemeldet werden, die grobe Verstöße gegen geltendes Recht darstellen oder sonstige (wirtschafts-)kriminelle Handlungen betreffen. Allgemeine und geringfügige Verstöße gegen unternehmensinterne Verhaltensregeln können nicht über das elektronische System gemeldet werden. Jedenfalls Gegenstand des Hinweisgeber-Systems sind Meldungen über Verstöße, die in der „Whistleblower-RL“ geregelt sind, und folgende Bereiche betreffen:

- öffentliches Auftragswesen
- Finanzdienstleistungen sowie Verhütung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Produktsicherheit und -konformität
- Verkehrssicherheit
- Umweltschutz
- Strahlenschutz und kerntechnische Sicherheit
- Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz
- öffentliche Gesundheit
- Verbraucherschutz
- Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen

Darüberhinausgehend sind über das Hinweisgeber-System Meldungen, die in den sachlichen Geltungsbereich des HSchG fallen sowie in folgenden Bereichen möglich, welche für die BOKU relevant sind:

- Missbrauch der Amtsgewalt im Sinne des § 302 StGB
- Fahrlässige Verletzung der Freiheit der Person oder des Hausrechts §303 StGB
- Bestechlichkeit im Sinne des § 304 StGB
- Vorteilsannahme im Sinne des § 305 StGB

- Vorteilsannahme zur Beeinflussung im Sinne des § 306 StGB
- Bestechung § 307 StGB
- Verbotene Intervention § 308 StGB
- Geschenkkannahme und Bestechung von Bediensteten oder Beauftragten § 309 StGB
- Untreue im Sinne des § 153 StGB
- Geschenkkannahme durch Machthaber im Sinne des § 153a StGB
- Sexuelle Belästigung im Sinne des § 218 StGB
- Diskriminierung von Beschäftigtengruppen
- Mobbing/Bossing

Haben Hinweisgebende (gem. Absatz 1) Hinweise auf ein schwerwiegendes Fehlverhalten, sollte die Meldung ausschließlich dann erfolgen, wenn ein begründeter Verdacht besteht und der*die Arbeitnehmer*in nach bestem Wissen und im guten Glauben handelt. Hinweisgebende müssen jedenfalls hinreichend Grund zu der Annahme haben, dass die von diesen gemeldeten Informationen zum Zeitpunkt der Übermittlung der Wahrheit entsprachen.

7. Einbringen von Hinweisen

Zur Entgegennahme und Bearbeitung vertraulicher bzw. anonymer Hinweise wird ein Hinweisgeber-System eingeführt. Eine Beschreibung des Systems ist dieser Betriebsvereinbarung als Anhang 1 beigefügt und ist Bestandteil der Betriebsvereinbarung.

Wird der Inhalt eines Hinweises anderen als den dafür zuständigen Mitarbeiter*innen bekannt, insbesondere weil der Hinweis nicht unmittelbar in der zuständigen Stelle eingelangt ist, ist diesen Mitarbeiter*innen, abgesehen von der Weiterleitung an die zuständige Stelle, die Bekanntgabe des Inhalts des Hinweises oder der Identität der hinweisgebenden Person an Dritte untersagt.

Die Nutzung des Hinweisgeber-Systems schmälert nicht das Recht der Arbeitnehmer*innen, ein internes Beschwerdewesen zu nutzen oder Anfragen, Wünsche, Beschwerden oder Anregungen beim Betriebsrat sowie bei der Geschäftsleitung vorzubringen ohne dadurch in irgendeiner Form benachteiligt zu werden. Ebenso besteht uneingeschränkt das Recht bei der jeweils zuständigen Behörde oder dem Gericht eine Anzeige einzubringen.

Folgender Meldekanal wurde an der BOKU eingerichtet:

Meldende können Hinweise über die Website der BOKU unter folgendem Link <https://boku.academic-whistleblower.at> erstatten.

Auf Anfrage des*der Hinweisgeber*in finden ergänzend physische Zusammenkünfte oder Telekonferenzen (z.B. via Zoom) statt.

8. Umgang mit Meldungen

Der*die Hinweisgeber*in kann einen – auf Wunsch anonymen – elektronischen Postkasten einrichten, über den die weitere Kommunikation (notwendige Nachfragen, Status der Bearbeitung,

etc.) erfolgt. Der Postkasten ist über ein Passwort so geschützt, dass nur der*die Hinweisgeber*in und die Bearbeiter*innen darauf zugreifen können.

Die eingehenden Meldungen werden von der für Compliance zuständigen Stelle entgegengenommen.

Die für Compliance zuständige Person ist in Angelegenheiten des Hinweisgeber-Systems gegenüber der BOKU nicht weisungsgebunden. In Ausübung ihrer Tätigkeit darf der für Compliance zuständigen Person kein Nachteil erwachsen.

Die Meldestelle bestätigt umgehend, jedenfalls jedoch innerhalb von sieben Tagen dem*der Hinweisgeber*in den Eingang der Meldung.

Es werden Ermittlungen eingeleitet und mit größtmöglicher Vertraulichkeit in möglichst kleinem Personenkreis durchgeführt. Diesem Personenkreis gehören an der*die Vorsitzende des gesetzlich zuständigen Betriebsrates (oder ersatzweise ein*e benannte Stellvertreter*in) und in Fällen von Diskriminierung auch der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (oder ersatzweise ein*e benannte Stellvertreter*in) gemäß § 42 Abs 1 UG. Die Ermittlung wird mit jenen Personen im Betrieb durchgeführt, die in jenem Bereich arbeiten, der von der Meldung betroffen ist und von dem anzunehmen ist, dass mit ihnen eine Aufklärung gelingen kann.

Personen in der Meldestelle sowie zu den Ermittlungen Hinzugezogene sind auf ihre strenge Verschwiegenheit hinzuweisen. Hinweise sind unverzüglich und umfassend aufzuklären und dem*der Hinweisgeber*in ist eine Rückmeldung über die gesetzten Ermittlungsschritte zu geben.

Sofern eine Meldung mangels Substanz oder Inhalt nicht weiterzuverfolgen ist, wird diese Entscheidung im 4-Augen-Prinzip gemeinsam von der für Compliance zuständigen Stelle mit dem jeweils zuständigen Rektoratsmitglied getroffen und dokumentiert, worüber auch die Betriebsräte zu informieren sind. Personenbezogene Daten sind in diesem Fall unverzüglich zu löschen. Auch die Entscheidung die weiteren Untersuchungen einzustellen sowie eine entsprechende Begründung ist dem*der Meldenden sowie dem*der Beschuldigten unverzüglich mitzuteilen.

Unter Beiziehung der Betriebsräte wird ein „Ablauf zur Bearbeitung und Weiterleitung von Informationen im Zusammenhang mit Meldungen von Verstößen“ (Anhang 2) erstellt. Aus dieser sind im Überblick die einzelnen zur Bearbeitung der Meldung erforderlichen Schritte ersichtlich, ebenso die jeweiligen Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Informationspflichten sowie welche Abteilungen/Bereiche zur Aufklärung welcher Meldungen befugt und geeignet sind.

9. Schutz der meldenden Person

Der meldenden Person wird strengste Vertraulichkeit zugesichert. Auch eine anonyme Meldung ist möglich. Das Hinweisgeber-System ermöglicht es entweder technisch oder organisatorisch mit dem*der Hinweisgeber*in zwecks Rückfragen zum vorgebrachten Sachverhalt bzw. zum Plausibilitätscheck in Dialog zu treten.

Jede Form von Repressalien aufgrund einer Meldung ist gegen den*die Hinweisgebende*n untersagt (siehe Artikel 19 WB-RL bzw. § 20 HSchG). Dies gilt auch für die für Compliance

zuständige Person. Demnach sind insbesondere folgende Maßnahmen, die in Vergeltung eines berechtigten Hinweises erfolgt sind, unzulässig und rechtsunwirksam:

1. Suspendierung, Kündigung oder vergleichbare Maßnahmen
2. Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags
3. Herabstufung oder Versagung einer Beförderung
4. Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, Minderung des Entgelts, Änderung der Arbeitszeit
5. Versagung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen
6. negative Leistungsbeurteilung oder Ausstellung eines schlechten Dienstzeugnisses
7. Disziplinarmaßnahme, Rüge (Verwarnung) oder sonstige Sanktion einschließlich finanzieller Sanktionen
8. vorzeitige Kündigung oder Aufhebung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen
9. Entzug einer Lizenz oder einer Genehmigung

Darüber hinaus ist die Person, die für eine der folgenden Maßnahmen als Vergeltung für einen berechtigten Hinweis verantwortlich ist, zur Wiederherstellung des rechtmäßigen Zustandes, zum Ersatz des Vermögensschadens sowie zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet:

1. Nötigung, Einschüchterung, Mobbing oder Ausgrenzung
2. Diskriminierung, benachteiligende oder ungleiche Behandlung
3. Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Fällen, in denen eine Arbeitnehmer*in zu Recht erwarten durfte, einen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten zu bekommen
4. Schädigung einschließlich Rufschädigung, insbesondere in den sozialen Medien, oder Herbeiführung finanzieller Verluste einschließlich Auftrags- oder Einnahmeverluste
5. Erfassung Hinweisgebender auf einer schwarzen Liste auf Basis einer informellen oder formellen sektor- oder branchenspezifischen Vereinbarung mit der Folge, dass der*die Hinweisgeber*in sektor- oder branchenweit keine Beschäftigung mehr findet
6. psychiatrische oder sonstige Zuweisung zu ärztlicher Behandlung

10. Schutz der beschuldigten Person

Ermittlungen aufgrund substantieller Meldungen werden unter Einhaltung größtmöglicher Vertraulichkeit in einem möglichst kleinen Personenkreis geführt. Unverzüglich nach Einlangen einer Meldung und Aufnahme interner Erhebungen, wird der*die Beschuldigte durch das jeweils zuständige Rektoratsmitglied über die Existenz und den Inhalt der Meldung schriftlich informiert. Die beschuldigte Person hat grundsätzlich ein Recht auf Einsichtnahme, Stellungnahme und ggf. Richtigstellung der sie betreffenden personenbezogenen Daten in der Meldung sowie auf Beiziehung eines Betriebsratsmitgliedes ihrer Wahl oder einer anderen Vertrauensperson (inkl. rechtsfreundlicher Vertretung) in jedem Stadium des Verfahrens.

Besteht begründete Gefahr, dass im Falle der Benachrichtigung des*der Beschuldigten die Sachlage nicht ausreichend ermittelt werden kann, wird er*sie erst nach Abschluss der Untersuchungen informiert.

Eine Information unterbleibt zwecks Wahrung des Betriebsfriedens auch dann, wenn bereits im Eingangsstadium entschieden wurde, eine Meldung mangels Substanz nicht weiterzuverfolgen oder eine Meldung abzulehnen, weil sie nicht im Einklang mit den angeführten Meldearten steht (siehe Punkt 7 dieser Betriebsvereinbarung).

Nachweislich bewusst falsch erhobene Anschuldigungen können für den*die Meldende zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen und Ansprüchen der Beschuldigten führen.

11. Datensicherheit und Datenschutz

Die Anonymität des*der Hinweisgeber*in wird durch eine geschützte mehrstufige Anmeldeprozedur mit Kennwort und – so von der hinweisgebenden Person gewünscht – Pseudonym gewährleistet.

Das Sicherheitssystem verwehrt Unbefugten den Zugriff.

Die Auflistung der Funktionen der Administrator*innen und Bearbeiter*innen mit Zugriffsberechtigungen sind im Anhang 3 zu dieser Betriebsvereinbarung und im Datenverarbeitungsregister dokumentiert. Eine namentliche Auflistung wird den Betriebsräten vorgelegt und jede Änderung unverzüglich bekanntgemacht. Personen mit Zugriffsberechtigung sind hinsichtlich System-Funktionalität und Anwendungsgrundsätzen geschult. Insbesondere stellt die BOKU nachweislich sicher, dass alle Arbeitnehmer*innen, denen Einsichts- und Bearbeitungsrechte eingeräumt wurden, in geeigneter Form über die umfassende besondere Verschwiegenheitspflicht im Umgang mit den aus dem Hinweisgeber-System gewonnenen Informationen in Kenntnis gesetzt wurden. Zugriffsberechtigten Personen und den in den Prozess eingebundenen Bearbeitenden darf aus der Ausübung ihrer Tätigkeit kein Nachteil entstehen.

Die Datenübertragung von dem*der Hinweisgeber*in zum Server sowie von dem*der Bearbeiter*in zum Server wird mittels verschlüsselter Verbindung durchgeführt.

Die technische Anwendung des Hinweisgeber-Systems wird über einen externen Server innerhalb der europäischen Union betrieben und durch die Firma ACOMarket GmbH als Auftragsverarbeiter technisch betreut. Ein direkter Zugriff auf den Server durch die BOKU ist ausgeschlossen.

12. Löschung

Die Löschung personenbezogener Daten erfolgt spätestens zwei Monate nach Beendigung der eingeleiteten Untersuchung. Wird eine Meldung mangels Substanz nicht weiterverfolgt (siehe Punkt 8), so sind personenbezogene Daten aus dem Hinweisgeber-System unverzüglich zu löschen.

13. Information und Schulung

Die Informations- und etwaige Schulungsmaßnahmen für das Hinweisgeber-System werden zuvor mit den Betriebsräten beraten und gemeinsam mit den Betriebsräten durchgeführt. Art und Umfang des Angebots entsprechen der Funktion und Aufgabenstellung der jeweiligen Arbeitnehmer*innen. Die BOKU verpflichtet sich, für alle Beschäftigtengruppen geeignete Informationen und Unterlagen

anzubieten und die entsprechenden Zeitressourcen für die Teilnahme an etwaigen Informationsveranstaltungen zur Verfügung zu stellen.

14. Information und Mitwirkung der Betriebsräte

Die Betriebsräte werden bereits im Vorfeld der Einführung hinzugezogen um mit zu entscheiden, ob eine Datenschutz-Folgenabschätzung (gemäß Art 53 DSGVO) erforderlich ist. Der Datenschutz-Folgenabschätzung geht eine Schwellenwertanalyse voraus, bei der festgestellt wird, ob ein Risiko für die Freiheiten der Beschäftigten besteht.

Das Rektorat informiert die Betriebsräte regelmäßig (z.B. halbjährlich) über:

- die Anzahl der Meldungen,
- die Art der Meldung,
- das Thema zu dem eine Meldung erfolgt ist,
- die Anzahl der bestätigten Vorwürfe,
- die Anzahl der offensichtlich unbegründeten/ substanzlosen Vorwürfe,
- die getätigten Ermittlungsschritte,
- die getroffenen organisatorischen Maßnahmen,
- sowie die Aufklärungsrate.

Diese im Sinne der Transparenz erstellten Berichte sind anonymisiert und werden sowohl dem Universitätsrat als auch den Betriebsräten zur Verfügung gestellt.

Die nach dem ArbVG bestehenden Informations-, Mitwirkungs- und Interventionsrechte der Betriebsräte bleiben davon unberührt.

Wird ein Ermittlungsverfahren eingeleitet, so ist der jeweils betroffene Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal oder der Betriebsrat für das allgemeine Personal umgehend davon in Kenntnis zu setzen und auf sein Verlangen beizuziehen.

Die Betriebsräte werden über jede geplante substantielle Änderung des Hinweisgeber-Systems vor deren Umsetzung informiert. Bei dieser Gelegenheit prüfen beide Seiten, ob die Einhaltung der Bestimmungen dieser Vereinbarung weiter gewährleistet ist. Änderungen, die die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung berühren bzw. eine Erweiterung des Systems bzw. seiner Funktionalitäten bedürfen der Zustimmung der Betriebsräte.

Zwecks Überprüfung der technischen Systemfunktionen haben die Betriebsräte das Recht, externe Fachexpertise hinzuzuziehen, wobei die entstehenden Kosten von der BOKU zu tragen sind.

15. Evaluierung

Einmal jährlich beraten Betriebsräte, Rektorat und Meldestelle gemeinsam über die Erfahrungen mit dem Hinweisgeber-System, die Anwendung des Systems seitens der Beschäftigten, die Anwendung und Einhaltung der vorliegenden Betriebsvereinbarung sowie allfälligen Änderungsbedarf.

16. Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Datum der Unterzeichnung durch alle Vertragsparteien in Kraft und wird befristet bis 31.12.2023. Sollte bis drei Monate vor Fristablauf bei der anderen Seite einlangend weder von Seiten der BOKU noch von Seiten des Betriebsrats für das allgemeine Universitätspersonal bzw. des Betriebsrates für das wissenschaftliche Personal schriftlich Gegenteiliges mitgeteilt werden (Auslaufmitteilung) gilt diese Betriebsvereinbarung als auf jeweils ein weiteres Jahr abgeschlossen. Im Fall einer rechtzeitigen Auslaufmitteilung endet diese Betriebsvereinbarung mit Fristablauf.

17. Anhänge

- Anhang 1 - Systembeschreibung sowie deren Aufbewahrungsort (z.B. Intranet, BR-Büro, Büro der Rechtsabteilung, etc.)
- Anhang 2 - Ablauf zur Bearbeitung und Weiterleitung von Informationen im Zusammenhang mit Meldungen von Verstößen
- Anhang 3 - Liste der zugangsberechtigten Personen

Wien, am 25.07.2023

Für die Universität für Bodenkultur Wien:

Univ.Prof.in MMag.a Dr. Eva Schulev-Steindl,
LL.M.

DI Gerhard Mannsberger

Wien, am 26.07.2023

Für den Betriebsrat für das wissenschaftliche
Universitätspersonal:

Ao. Univ. Prof. DI Dr. Peter Holubar

Wien, am 26.07.2023

Für den Betriebsrat für das allgemeine
Universitätspersonal:

Oberrätin Eva-Maria Baldrian-Wagner

Anhang 1 – Systembeschreibung sowie deren Aufbewahrungsort

Beschreibung des Hinweisgeber-Systems

- Dabei handelt es sich um eine Software, über die die hinweisgebende Person eine Meldung abgeben kann, und zwar anonym oder offen (unter Angabe ihrer Identität). Dh. die hinweisgebende Person greift über die ausgewiesene Hinweisgeber*innen Webseite der BOKU (Link) auf das Meldesystem zu, das rund um die Uhr zur Verfügung steht und ortsunabhängig von allen internetfähigen Geräten (Laptop, Smartphone, Tablets) aus erreicht werden kann.
- Auf der Webseite (DE/EN) werden Hinweisgebende zunächst über die Funktionsweise des Systems, geltende Datenschutzbestimmungen und andere relevante Details informiert. Sie können auswählen, ob sie eine Meldung anonym oder offen abgeben wollen.
- Über einen Fragebogen können Hinweisgebende anschließend ihre Meldung abgeben. Der Fragebogen ist flexibel und anpassbar an die Anforderungen der BOKU. Neben einer Beschreibung bedenklicher Vorfälle können Hinweisgebende auch Text- oder Bilddateien an ihre Meldung anfügen. Bevor eine Meldung abgeschickt wird, kann sie überprüft werden. Die Übermittlung erfolgt verschlüsselt.
- Nachdem eine Meldung versandt worden ist, erhält eine hinweisgebende Person einen automatisch generierten passwortgeschützten Link. Damit kann später auf Antwortnachrichten zugegriffen werden. Alle Informationen bleiben verschlüsselt. IP-Adressen werden nicht gespeichert, und das System gewährleistet den gesamten Dialog über Anonymität.

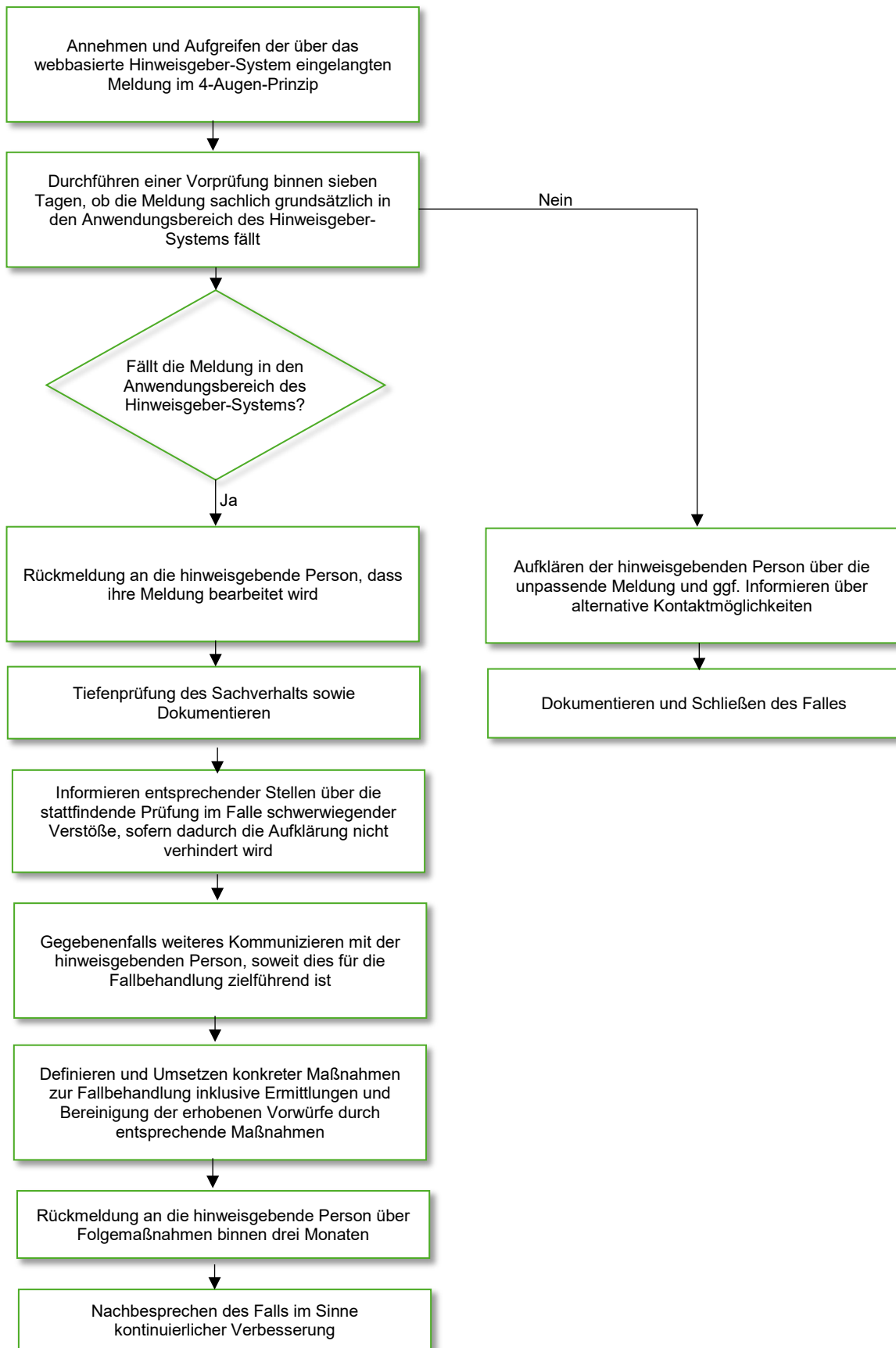
Ablauf einer Meldung

1. Durch das Anklicken des Buttons „Neuen Hinweis abgeben“ auf der Webseite der BOKU wird der Meldeprozess gestartet.
2. Auf der folgenden Seite wird die hinweisgebende Person nach dem Schwerpunkt/Kategorie ihrer Meldung gefragt.
3. Nach Auswahl der zutreffenden Kategorie erscheint die Meldeseite. Hier kann zuerst ausgewählt werden, ob der Hinweis komplett anonym oder vertraulich (unter Angabe des Namens oder Verwendung eines Pseudonyms) abgeben wird. Danach ist der Bereich innerhalb der ausgewählten Kategorie zu konkretisieren, anzugeben welcher Standort der BOKU betroffen ist und in welcher Beziehung Hinweisgebende zur BOKU stehen.
4. Im nächsten Schritt kann der Vorfall von der hinweisgebenden Person in eigenen Worten beschrieben und gegebenenfalls Textverarbeitungs-, Tabellenkalkulations- und Präsentationsdokumente (XLS, XLSX, DOC, DOCX, PPT, PPTX), Bilder in zahlreichen Dateiformaten und PDF-Dokumente als Anhang hinzugefügt werden.
5. Vor Abgabe des Hinweises kann ausgewählt werden, ob der Hinweis mit Verzögerung oder ohne Verzögerung eingereicht wird.
6. Mit dem Button „Hinweis einreichen“ wird die Meldung abgeschickt.
7. Nach Einreichung des Hinweises erhält die hinweisgebende Person einen - mit einem Passwort geschützten - automatisch generierten Link zum Aufrufen ihres Hinweises. Die Zugangsdaten zum Aufrufen des Hinweises sind als Textdatei downloadbar, die an einem sicheren Ort zu speichern sind, da sonst keine Möglichkeit mehr besteht den Hinweis aufzurufen, Mitteilungen einzusehen und ggf. auf Rückfragen zu antworten.
8. Spätestens innerhalb der nächsten 7 Tage erhält die hinweisgebende Person eine Eingangsbestätigung ihrer Meldung.
9. Innerhalb der nächsten 90 Tage erhält die hinweisgebende Person eine Rückmeldung über Folgemaßnahmen (bspw. Veranlassung interner Ermittlungen, Weitergabe an Behörde, Einstellung der Verfolgung).

Aufbewahrungsort

Die Systembeschreibung ist auf der für Compliance eingerichteten Webseite abrufbar.

Anhang 2 – Ablauf zur Bearbeitung und Weiterleitung von Informationen im Zusammenhang mit Meldungen und Verstößen¹



¹ Die einzelnen Prozessschritte werden von der für Compliance zuständige Stelle und – sofern erforderlich – unter Einbindung anderer zuständiger Stellen (zB. Betriebsräte, AKGL, diverse Fachabteilungen) durchgeführt.

Anhang 3 – Liste der zugangsberechtigten Personen

Als Portaladministrator*innen des Hinweisgeber-Systems werden folgende Personen nominiert:

- Mag. Dr. Tanja Valenta, tanja.valenta@boku.ac.at
- Aylin Kaya, MA, aylin.kaya@boku.ac.at