

Joseph Haydn Privathochschule



Bild: www.jhp.ac.at

Handbuch Compliance-Standards der Joseph Haydn Privathoch- schule des Landes Burgenland

STAND 30. AUGUST 2023

Verantwortliche*^r für das Handbuch:
Hochschulleitung

Inhaltsverzeichnis

1	Begriffsbestimmungen.....	3
1.1	Interessenkonflikte	3
1.2	Korruption.....	3
1.3	Korruptionsprävention	3
1.4	Compliance	3
2	Grundlagen	4
3	Grundsätzliches	5
3.1	Verhalten gegenüber Studierenden	5
3.2	Verhalten gegenüber Mitarbeiter*innen	5
3.3	Verhalten gegenüber Partner*innen.....	6
3.4	Verhalten gegenüber unseren Organen	6
3.5	Vermeidung von Interessenkonflikten und Nebentätigkeiten	6
3.6	Korruption und Bestechung.....	7
3.7	Annahme von Geschenken, Sachleistungen und Einladungen.....	7
3.8	Spenden und Sponsoring.....	8
3.9	Verschwiegenheit	8
4	Fragenkatalog	9
5	Verhalten in Korruptionsfällen.....	10

1 Begriffsbestimmungen

1.1 Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt ist ein Konflikt zwischen der öffentlichen Aufgabe und den privaten Interessen von Bediensteten, bei dem die privaten Interessen der Bediensteten diese bei der Ausübung ihrer amtlichen Aufgaben und Zuständigkeiten in unzulässiger Weise beeinflussen können. Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn eine Person die Gelegenheit erhalten könnte, private Interessen über ihre beruflichen Pflichten zu stellen. Interessenkonflikte sind etwas anderes als Korruption.

1.2 Korruption

Korruption setzt eine Absprache zwischen mindestens zwei Partner*innen und eine unzulässige Vorteilsgewährung voraus. Korruption ist ein vielschichtiges Phänomen und tritt in verschiedensten Formen und Ausprägungen auf – beginnend mit scheinbar harmloser „Klimapflege“ und kleinen Aufmerksamkeiten, über Bestechung, bis hin zu korrupten Netzwerken. Eine gesetzliche Definition für den Begriff Korruption gibt es nicht. Korruption kann aber verkürzt als Missbrauch anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil erklärt werden.

1.3 Korruptionsprävention

Unter Korruptionsprävention werden alle Maßnahmen zusammengefasst, die korruptes Verhalten bereits im Vorfeld verhindern sowie bereits erfolgte Korruptionshandlungen möglichst rasch und effizient aufdecken und verfolgen sollen. Dazu zählen z. B. Verhaltenskodizes, Schulungen, aber auch Kontrollmaßnahmen und die strafrechtliche Verfolgung von Regelverstößen.

1.4 Compliance

Der Begriff Compliance ist weiter gefasst als Korruptionsprävention und beinhaltet alle Ansätze und Instrumente, die sich damit befassen, wie die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, interner Verhaltensstandards und ethischer Anforderungen einer Organisation sichergestellt werden kann. Insofern geht Compliance über die Regeltreue hinaus und umfasst auch ethisch korrektes Verhalten und Integritätsförderung.

2 Grundlagen

Das Thema Korruptionsprävention und Integrität wird durch eine Vielzahl von internationalen und nationalen Instrumenten und Institutionen behandelt.

- Die UN-Konvention gegen Korruption (UNCAC) wurde 2006 von Österreich ratifiziert. Der Stand der nationalen Umsetzung der Konvention wird laufend durch sogenannte „peer-reviews“ überprüft und die Empfehlungen werden veröffentlicht.
- Der Staatengruppe des Europarats gegen Korruption (GRECO – Groupe d’Etats contre la corruption) ist Österreich ebenfalls 2006 beigetreten. Die Einhaltung bzw. Umsetzung der vom Europarat verabschiedeten einschlägigen Rechtsinstrumente zur Korruptionsbekämpfung wird durch regelmäßige Evaluierungen überprüft.
- Das nationale Koordinationsgremium zur Korruptionsbekämpfung wurde im Jahr 2013 von der Bundesregierung eingerichtet und bietet eine gebietskörperschafts- und sektorenübergreifende Plattform zum Informationsaustausch und der Abstimmung von Initiativen im Bereich der Korruptionsprävention und -bekämpfung in Österreich. Das Land Burgenland ist als ständig mitwirkender Vertreter im Koordinationsgremium aktiv.
- Die Nationale Anti-Korruptions-Strategie (NAKS) bildet den Rahmen für alle Maßnahmen, die zur Prävention und Bekämpfung von Korruption gesetzt werden und hat – auf freiwilliger Basis – ebenfalls für alle Sektoren und Gebietskörperschaften Gültigkeit. Das Land Burgenland setzt mit seinen Compliance-Maßnahmen alle Zielsetzungen der NAKS um.
- Der Rechnungshof hat mit dem Leitfaden für die Prüfung von Korruptionspräventionssystemen (2014) die Thematik Compliance systematisch in den Prüfprozess integriert. Das Land Burgenland berücksichtigt bei der Implementierung seines Compliance-Management-Systems den entsprechenden Prüfungsstandard des Rechnungshofs.
- Auf Länderebene wurden seit dem Jahr 2009 durch die Länderexpert*innenkonferenz zur Abstimmung von Antikorruptionsmaßnahmen mittlerweile sechs gemeinsame Standards auf dem Gebiet der Korruptionsprävention entwickelt. Die Themen reichen von der Aus- und Weiterbildung über das Geschenkannahmeverbot bis zu Risikoanalyse und Verwaltungssponsoring. Das Land Burgenland arbeitet in sein Compliance-Management-System die Empfehlungen und Länderstandards ein und übernimmt eine aktive Rolle in der Länderexpert*innenkonferenz.
- Darüber hinaus bestehen Kooperationen zwischen dem Land Burgenland und dem Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK) im Bereich der Bewusstseinsbildung und Schulung, etwa durch die Teilnahme von zahlreichen Vertreter*innen des Landes Burgenland im österreichweiten Integritätsbeauftragten-Netzwerk (IBN).
- Die Landesholding Burgenland hat eigene Compliance-Standards entwickelt, die für mehr als 70 burgenländische Unternehmen gelten, die sich mehrheitlich im Eigentum des Landes Burgenland befinden.

3 Grundsätzliches

Für die Joseph Haydn Privathochschule finden die Compliance-Standards der Muttergesellschaft, der Landesholding Burgenland (Unternehmensgruppe Burgenland), Anwendung. Sie umfassen über allgemein geltende Rechtsvorschriften hinausgehende Grundsätze der Unternehmensgruppe.

Sie gelten für alle Mitarbeiter*innen, unabhängig von Ausmaß und Dauer ihrer Beschäftigung. Darüber hinaus gelten sie für sämtliche Kooperationen außerhalb von Dienstverhältnissen (z. B. freie Dienstverhältnisse, Werkverträge, sonstige Zusammenarbeit).

Eine gute und respektvolle Zusammenarbeit mit und zwischen den Mitarbeiter*innen der Privathochschule ist uns wichtig. Der Schutz und die Förderung der Gesundheit und der Sicherheit aller Mitarbeiter*innen sind uns ein Anliegen.

Jegliche Arten von Diskriminierung und Belästigung sind unerwünscht und strengstens verboten. Wir behandeln Menschen gleich und machen keine Unterschiede in Hinblick auf Alter, Geschlecht, Religion, Hautfarbe, sexuelle Bestimmung, Vermögenslage, gesellschaftliche Stellung und politische oder andere private Betätigungen, die nicht gegen die Privathochschule und seine Ziele gerichtet sind.

Wir respektieren Menschen mit Behinderung, fördern ihre Tätigkeiten und nehmen Rücksicht auf ihre Bedürfnisse.

Wir begegnen einander mit Fairness, Wertschätzung und Respekt; Ein konstruktiver Umgang mit Konflikten ist uns wichtig.

3.1 Verhalten gegenüber Studierenden

Wir bemühen uns durch rasches, unbürokratisches und verlässliches Handeln um zufriedene Studierende. Wir behandeln unsere Studierenden diskriminierungsfrei, fair und gehen auf ihre Bedürfnisse ein. Wir wollen dies vor allem durch ein umfangreiches Betreuungs-, Beratungs- und Informationsangebot erreichen.

3.2 Verhalten gegenüber Mitarbeiter*innen

Unsere Tätigkeiten werden von engagierten Mitarbeiter*innen erbracht, die verantwortungsbewusst, initiativ und fachlich qualifiziert sind. Wir legen Wert auf Eigenständigkeit und Achtung der Persönlichkeit und fördern ein offenes Arbeitsklima. Wir wollen in gemeinsamer Verantwortung und gegenseitiger Rücksichtnahme arbeiten und sind uns unserer Verantwortung für attraktive und sichere Arbeitsplätze bewusst. Wir fördern selbständiges Denken und Handeln der Mitarbeiter*innen. Wir legen mit den Mitarbeiter*innen Aufgabenbereiche, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten fest. Wir forcieren Teamarbeit und wollen für die Zukunft gesetzte Ziele als gemeinsame Herausforderung annehmen.

3.3 Verhalten gegenüber Partner*innen

Wir streben stets danach, Verständnis für die Bedürfnisse unserer Partner*innen zu haben und diese fair, ehrlich und als gleichwertige Gegenüber zu behandeln. Wir halten uns an alle gesetzlichen Bestimmungen und wickeln Beschaffungsvorgänge nach den Grundsätzen des offenen und lauterer Wettbewerbes unter Einhaltung des Vergaberechts ab und behandeln alle Anbieter*innen gleich, fair und transparent sowie diskriminierungsfrei.

Gegenüber unseren Partner*innen, welche in unserem Auftrag tätig sind, legen wir Wert auf Leistungsqualität, fairen Umgang und die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen. Wir beobachten dies regelmäßig und dulden keine Verstöße.

3.4 Verhalten gegenüber unseren Organen

Wir wollen eine nachhaltige Entwicklung der Joseph Haydn Privathochschule in Abstimmung mit unserem Eigentümer und unseren Organen nach dem Privathochschulgesetz.

Im Interesse aller bemühen wir uns um ein ergebnis- und kostenbewusstes Handeln, das den Privathochschulbetrieb nachhaltig sichert.

Wir sehen unsere Verantwortung auch darin, unsere Ressourcen bestmöglich zu nutzen und mit der Weiterentwicklung des Joseph Haydn Konservatoriums zu einer Privathochschule den Bildungsstandort Burgenland im tertiären Bildungsbereich auszubauen und mit Joseph Haydn ein starkes Branding für unser Bundesland zu erreichen.

Unser Eigentümer und unsere Organe werden von uns zeitnah und mit aller möglicher Transparenz über relevante Vorkommnisse informiert. Unsere Berichte und Mitteilungen müssen inhaltlich korrekt sein und die Realität widerspiegeln.

3.5 Vermeidung von Interessenkonflikten und Nebentätigkeiten

Jegliche Nebenbeschäftigung muss zeitgerecht der Hochschulleitung gemeldet werden. Dabei darf die Summe der Arbeitszeit nicht die wöchentliche Normalarbeitszeit laut Arbeitszeitgesetz von 40 Stunden überschreiten.

Jedenfalls bedarf das Betreiben eines Unternehmens oder eine direkte oder indirekte Beteiligung an einem Unternehmen, das mit Unternehmen der Burgenländischen Landesholding ganz oder teilweise im Wettbewerb oder in einer Geschäftsbeziehung steht, der Zustimmung der Hochschulleitung.

Mitarbeiter*innen, welche im Auftrag der Joseph Haydn Privathochschule Funktionen in anderen Bildungseinrichtungen, Unternehmen, Verbänden, Interessenvertretungen oder sonstigen Institutionen ausüben, haben dabei auf die Zielsetzungen der Privathochschule Bedacht zu nehmen und ihre Positionen mit der Hochschulleitung abzustimmen.

Unvermeidbare Interessenkonflikte sind der Hochschulleitung zu melden und in Abstimmung mit ihr zu handhaben. Es ist eine sorgsame Interessensabwägung vorzunehmen, alle wesentlichen Fakten gehören dokumentiert.

Bei privaten Betätigungen ist darauf Rücksicht zu nehmen, dass diese nicht den wesentlichen Zielsetzungen der Joseph Haydn Privathochschule widersprechen, gesetzliche Bestimmungen eingehalten werden und das Ansehen der Privathochschule gewahrt bleibt.

3.6 Korruption und Bestechung

Die Joseph Haydn Privathochschule ist einem fairen, ehrlichen und verantwortungsvollen Verhalten gegenüber Studierenden, Kund*innen, Lieferant*innen, Behörden, Institutionen und sonstigen Partner*innen verpflichtet. Jede Art von Korruption und Bestechung wird daher abgelehnt sowie die Einhaltung der diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen für selbstverständlich erachtet.

Unter Korruption und Bestechung ist die Annahme oder das Anbieten persönlicher Vorteile für sich und/oder Familienangehörige bzw. Dritte zu verstehen. Neben einem finanziellen Schaden trägt Korruption in hohem Maße zum Vertrauensverlust in der Öffentlichkeit bei. Korruption stellt einen Straftatbestand dar.

Ziel dieser Verhaltensrichtlinie ist es daher, die Mitarbeiter*innen für dieses Thema zu sensibilisieren und das Bewusstsein für die Folgen von Korruption und die Möglichkeiten ihrer Bekämpfung zu stärken. Es gilt, die besondere Verantwortung, die Integrität und das Ansehen der Joseph Haydn Privathochschule sowie die Effektivität ihrer Entscheidungen zu wahren. Es soll daher jede Situation vermieden werden, die zu Interessenkonflikten im Sinne dieser Verhaltensrichtlinien führen könnte.

Zu beachten ist, dass Korruption schon bei kleinen Gefälligkeiten entstehen kann. Alle Mitarbeiter*innen werden daher aufgefordert, durch eindeutiges Auftreten Dritten gegenüber dafür Sorge zu tragen, dass der Eindruck gar nicht erst entsteht, sie seien durch persönliche Vorteile beeinflussbar. Dies gilt ganz besonders im Zusammenhang mit der Vergabe bzw. Vorbereitung und Abwicklung von Aufträgen und im gesamten Studienbetrieb der Privathochschule.

Die Joseph Haydn Privathochschule wird allfällige Vorwürfe konsequent aufklären und bei Zutreffen dienstrechtliche Konsequenzen ziehen und alle rechtlichen Möglichkeiten zur Wiedergutmachung ausschöpfen.

3.7 Annahme von Geschenken, Sachleistungen und Einladungen

Die dienstliche Stellung unserer Mitarbeiter*innen darf keinesfalls dazu verwendet werden, Vorteile für sich oder Dritte zu fordern, sich solche versprechen zu lassen, anzunehmen oder selbst anzubieten.

Die Annahme bzw. das Anbieten sämtlicher materieller Zuwendungen ist daher grundsätzlich, unabhängig davon, ob es sich dabei um Geld- oder Sachwerte handelt, unter Beachtung der Geschäftsüblichkeit auszuschließen bzw. abzulehnen.

Jede Annahme bzw. jedes Anbieten von Geschenken, geldlichen Leistungen und/oder sonstigen materiellen Zuwendungen von Mitarbeiter*innen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis ist unzulässig. Lediglich geringwertige Zuwendungen, das sind Zuwendungen, die einem Gegenwert von weniger als € 100,- entsprechen und wie sie insbesondere aus Anlass von sozial

anerkannten Gepflogenheiten (wie beispielsweise Bewirtungen, Höflichkeits- und Werbebeschenke) üblich sind, dürfen angenommen bzw. angeboten werden.

Die Wahrnehmung von Einladungen und/oder die Teilnahme an Bewirtungen aus Anlass dienstlicher Handlungen, Besprechungen etc. sind nur dann zulässig, wenn diese branchenüblich sind. Die Frage, ob eine Zuwendung noch als geringwertig bzw. branchenüblich zu betrachten ist, kann stets nur im Einzelfall beantwortet werden und ist daher mit der Hochschulleitung abzustimmen.

Werden Zuwendungen gewährt oder angeboten, die einen Gegenwert von € 100,-- überschreiten, ist jedenfalls die Zustimmung der Hochschulleitung einzuholen.

3.8 Spenden und Sponsoring

Die Vergabe von Spenden und Sponsorings an Initiativen, Projekte, Vereine und Institutionen hat sorgsam zu erfolgen und ist in den Bereichen Kultur, Bildung, Soziales, Sicherheit, Jugend, Familie und Sport vorgesehen.

Nicht geduldet sind Verträge, bei denen Leistung und Gegenleistung für die Joseph Haydn Privathochschule im Missverhältnis stehen.

3.9 Verschwiegenheit

Wir legen in der internen Kommunikation und in der Kommunikation nach außen Wert auf Offenheit und Transparenz. Wichtig ist uns dabei der Schutz persönlicher Integrität und die Wahrung der Verschwiegenheit über alle nicht allgemein bekannten geschäftlichen und studienrechtlichen Angelegenheiten, internen Abläufe und personenbezogenen Daten von Studierenden, Kund*innen, Partner*innen und Mitarbeiter*innen.

Unsere Mitarbeiter*innen und Vertragspartner*innen haben Stillschweigen über sämtliche Umstände zu bewahren, die ihnen im Zuge ihrer Tätigkeit für die Joseph Haydn Privathochschule zur Kenntnis gelangt sind und an deren Geheimhaltung ein schutzwürdiges Interesse besteht.

Wir sorgen für die diesbezüglichen vertraglichen Regelungen und verpflichten uns zur Einhaltung sämtlicher gesetzlicher Bestimmungen zu Verschwiegenheit und Datenschutz.

Wir sorgen für die EDV-technischen Voraussetzungen, sodass Informationen und Daten bestmöglich geschützt werden. Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für die Aufgabenerledigung zwingend notwendig und rechtlich zulässig ist.

Verschwiegenheitsverletzungen durch unsere Mitarbeiter*innen und Vertragspartner*innen ahnden wir konsequent und ziehen (dienst)rechtliche Konsequenzen.

4 Fragenkatalog

Wenn wir in Erwägung ziehen, ein Geschenk anzunehmen, sollten wir zuvor zu unserer eigenen Sicherheit die nachstehenden Fragen beantworten und daraus selbst die notwendigen Schlüsse ziehen. Bei diesem Test ist stets ein strenger Maßstab anzulegen:

1. Würde ich das Geschenk auch in Gegenwart von Zeug*innen annehmen wollen?
2. Wie würde die Annahme auf Dritte wirken? Würde ich das Geschenk annehmen, wenn davon am nächsten Tag in den öffentlichen Medien berichtet werden würde?
3. Will mich der*die Geschenkgeber*in beeinflussen?
4. Möchte er*sie ein für ihn*sie günstiges Klima herbeiführen?
5. Erwecke ich den Anschein, dass ich für Vorteile empfänglich bin, und damit der Parteilichkeit?
6. Gefährde ich das Vertrauen in das gesetzmäßige Vorgehen meiner Arbeitsstelle?
7. Ist der Wert der Zuwendungen so hoch, dass sie selbst aus Anlass von Festen nicht üblich sind? (Z. B. Geldgeschenke, Trinkgelder, wertvolle Kugelschreiber oder Bücher, Theaterkarten, mehrere exquisite Flaschen Wein)
8. Liegt ein erheblicher Vorteil vor? (Z. B. Geld, Urlaubsreise, Fahrzeugüberlassung, Verzicht auf Kreditzinsen, Dienstleistungen, Nebenbeschäftigung oder Arbeitsplatz für Angehörige)
9. Besteht zum*zur Geschenkgeber*in eine amtliche oder private Beziehung?
10. Handelt es sich um bloße Aufmerksamkeiten ohne wirtschaftlichen Wert? (Z. B. Kalender, Kugelschreiber, Schreibblock, Einwegfeuerzeug)
11. Entspricht eine Einladung den gesellschaftlichen Formen der Höflichkeit, ohne Bereicherung oder Ersparnis?
12. Handelt es sich um einen üblichen und nicht darüberhinausgehenden Rabatt, der einem großen Personenkreis gewährt wird?

5 Verhalten in Korruptionsfällen

Sollte der Pkt. 6. des dargestellten Fragenkatalogs mit Ja beantwortet werden, dass den allgemeinen ethisch-moralischen Wertmaßstäben nicht entsprochen wird, stellt sich die Frage, wie nun weiter vorzugehen ist.

Zur Hilfestellung sollen die folgenden Leitsätze beitragen:

1. Seien Sie Vorbild: Zeigen Sie durch Ihr Verhalten, dass Sie Korruption weder dulden noch unterstützen.
2. Wehren Sie Korruptionsversuche sofort ab und informieren Sie unverzüglich die Hochschulleitung.
3. Vermuten Sie, dass jemand Sie um eine pflichtwidrige Bevorzugung bitten will, so ziehen Sie eine*n Kollegen*Kollegin als Zeugen*Zeugin hinzu.
4. Arbeiten Sie so, dass Ihre Arbeit jederzeit überprüft werden kann.
5. Trennen Sie strikt Dienst und Privatleben. Prüfen Sie, ob Ihre Privatinteressen zu einer Kollision mit ihren Dienstpflichten führen.
6. Unterstützen Sie Ihre Dienststelle bei der Entdeckung und Aufklärung von Korruption. Informieren Sie die Hochschulleitung bei konkreten Anhaltspunkten für korruptes Verhalten.
7. Unterstützen Sie Ihre Dienststelle beim Erkennen fehlerhafter Organisationsstrukturen, die Korruption begünstigen.
8. Im Zweifelsfall – wenn bei der Beantwortung des Fragenkatalogs Bedenken bestehen –, ist das Geschenk/die Handlung abzulehnen.

Darüber hinaus ist von der Landesholding Burgenland ein Compliance -Komitee eingerichtet worden. Dieses besteht aus der Stabstelle Konzernrevision und dem*der Leiter*in der Rechtsabteilung oder einem*einer entsprechenden Vertreter*in.

Einlaufstelle für diesbezügliche Anfragen ist folgende Mailadresse:

bianca.fink@landesholding-burgenland.at

Das Komitee ist weisungsfrei und soll die Anfragen bearbeiten und beantworten. Das Ergebnis der Anfragebeantwortung erhalten sowohl der*die Antragssteller*in als auch der*die Geschäftsführer*in des jeweiligen Unternehmens.