

Unternehmen aufgepasst: Es wird ernst mit dem HinweisgeberInnenschutz

Mit einiger Verspätung kommt nun doch frischer Wind in Sachen HinweisgeberInnenschutz („Whistleblowing“). Am 01. Februar 2023 hat der Nationalrat das [Bundesgesetz über das Verfahren und den Schutz bei Hinweisen auf Rechtsverletzungen in bestimmten Rechtsbereichen](#) (kurz: HinweisgeberInnenschutzgesetz – **HSchG**) beschlossen. Der Bundesrat sollte planmäßig am 16. Februar 2023 folgen. Was bedeutet das für österreichische Unternehmen?

Die [EU-Whistleblowing-Richtlinie](#) (RL (EU) 2019/1937) hätte ursprünglich schon Ende 2021 in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Im Sommer 2022 wurde dann ein Ministerialentwurf zur Begutachtung geschickt. Es dauerte dann aber noch einige Monate, ehe das Gesetzesvorhaben in den parlamentarischen Prozess kam. Sollte der Bundesrat das HSchG planmäßig beschließen, könnte das Gesetz noch im Februar 2023 in Kraft treten.

Regelungsziele des HSchG

HinweisgeberInnen sind Personen, die aus ihrem beruflichen Umfeld Informationen über (möglicherweise) rechtswidrige Praktiken erlangt haben und diese Informationen weitergeben. Es fehlten bislang jedoch effektive Rahmenbedingungen, um HinweisgeberInnen vor persönlichen Nachteilen, Repressalien und Gerichtsverfahren zu schützen.

Das HSchG will HinweisgeberInnen schützen, die aufgrund

- laufender oder früherer beruflicher Verbindung (davon umfasst sind insbesondere Arbeitnehmer, überlassene Arbeitskräfte, Bewerber, Praktikanten oder sonstige Auszubildende, selbständig erwerbstätige Personen, Mitglieder eines Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans)
- zu einem Rechtsträger des privaten oder öffentlichen Sektors
- Informationen über Rechtsverletzungen erlangt haben.

Unbeteiligte Dritte unterliegen zwar nicht dem Schutz des HSchG, sehr wohl aber Personen im Umfeld des Hinweisgebers unter gewissen Umständen (z.B. Betriebsräte, Arbeitskollegen und Verwandte).

Das HSchG setzt die Vorgaben der EU-Richtlinie ohne große Schnörkel um. Das heißt, „golden-plating“ wird weitgehend vermieden. Folge dieses Regelungsansatzes ist, dass HinweisgeberInnen (und gewisse Personen in ihrem Umfeld) nur dann Schutz genießen, wenn sie

- zum Zeitpunkt des Hinweises
- auf der Grundlage der tatsächlichen Umstände und der ihnen verfügbaren Informationen
- hinreichende Gründe dafür haben, dass
- die von ihnen gegebenen Hinweise wahr sind und
- sich der Hinweis auf eine Verletzung zumindest eines der im HSchG explizit genannten Rechtsvorschriften bezieht¹. Zudem sind insbesondere Rechtsverletzungen zum Nachteil der finanziellen Interessen der EU, wie der Missbrauch von EU-Fördergeldern, Bieterabsprachen und grenzüberschreitender Umsatzsteuerbetrug vom HSchG umfasst. Andere Bereiche, wie

¹ Dazu zählen: Öffentliches Auftragswesen, Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und Finanzmärkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Produktsicherheit und -konformität, Verkehrssicherheit, Umweltschutz, 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 (zB Amtsmissbrauch, Geschenkkannahme oder Bestechung).

z.B. das Arbeitsrecht (Arbeitszeitgesetz, Mutterschutzgesetz, LSD-BG), sexuelle Belästigungen oder sonstige Verstöße gegen strafrechtliche Vorschriften sind hingegen nicht erfasst und HinweisgeberInnen daher nicht durch das HSchG geschützt.

Welche Pflichten kommen auf Unternehmen zu?

Das HSchG sieht für Unternehmen diverse Pflichten vor, die den Hinweisgeberschutz sicherstellen sollen und Umsetzungsmaßnahmen erfordern.

Von zentraler Bedeutung ist die Pflicht für Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten, **interne Stellen** für Hinweisgeber einzurichten, die Hinweise entgegennimmt, überprüft sowie im Hinblick auf Folgemaßnahmen oder sonst weiter behandelt. Als interne Stellen können fungieren:

- eine Person, Abteilung oder sonstige Organisationseinheit innerhalb des Unternehmens,
- eine mit anderen Rechtsträgern eingerichtete gemeinsame Stelle (z.B. konzernweite Lösung) oder
- ein Dritter (z.B. ein Rechtsanwalt).

Die Pflicht zur Einrichtung eines internen Hinweisgebersystems besteht für Unternehmen

- mit 250 oder mehr Beschäftigten: spätestens 6 Monate nach Inkrafttreten des HSchG.
- mit 50 bis 249 Beschäftigten: ab 17. Dezember 2023.

Sollten Unternehmen säumig werden, passiert ... nichts. Es ist tatsächlich keine Sanktion vorgesehen. Unternehmen sollten aber im Auge haben, dass sich HinweisgeberInnen ja auch an eine **externe Stelle** (idR das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung) wenden könnten.

Wie müssen interne Hinweisgebersysteme eingerichtet werden?

Das HSchG sieht keine konkreten Vorgaben für die Ausgestaltung der internen Meldestelle vor (z.B. Ombudsperson, Briefkasten, Telefon, E-Mail, digitales System etc.). Für die Einrichtung einer internen Stelle müssen aber bestimmte Anforderungen gewährleistet sein:

- angemessene personelle und finanzielle Ressourcenausstattung.
- Hinweisgeber sollen dazu angeregt werden, Hinweise bevorzugt der internen Stelle zu geben.
- Die Vertraulichkeit der Identität der Hinweisgeber und Dritter, die in der Meldung erwähnt werden, muss gewahrt sein.
- Das interne Hinweisgebersystem muss technisch und organisatorisch den Bestimmungen der DSGVO entsprechen.
- Hinweise müssen der internen Stelle schriftlich *oder* mündlich *oder* in beiden Formen gegeben werden können. Bei mündlichen Hinweisen müssen diese telefonisch oder mit einem anderen Mittel der mündlichen Kommunikation gegeben werden können.
- Der Eingang schriftlicher Hinweise ist unverzüglich, spätestens jedoch binnen 7 Kalendertagen schriftlich zu bestätigen. Wenn es ein Hinweisgeber wünscht, muss spätestens innerhalb von 14 Kalendertagen eine Besprechung des Hinweises möglich sein. Ansonsten hat die interne Stelle binnen 3 Monaten nach Entgegennahme des Hinweises eine Rückmeldung zu geben (Folgemaßnahme / Einstellung).
- Die Vorgaben zur Dokumentation, Aufzeichnung und Aufbewahrung von Hinweisen müssen eingehalten werden (Vertraulichkeit, sicheres System, Zugangsbeschränkungen, etc.).
- MitarbeiterInnen der internen Stelle dürfen bei der Entgegennahme und Weiterverfolgung von Hinweisen nicht Weisungen unterworfen werden; sie müssen die Möglichkeit haben, unparteilich und unvoreingenommen vorzugehen.

Wie werden HinweisgeberInnen geschützt?

Wenn HinweisgeberInnen einen „berechtigten Hinweis“ geben, haben sie Anspruch darauf, dass das Unternehmen die Vertraulichkeit wahrt und insbesondere auch keine Maßnahmen zur Vergeltung der Hinweisgebung setzt. Maßnahmen, die in Vergeltung eines berechtigten Hinweises erfolgt sind (z.B. Suspendierung, Kündigung oder vergleichbare Maßnahmen, vorzeitige Beendigung eines befristeten

Arbeitsvertrags, Disziplinarmaßnahme, Versagung einer Beförderung, Änderung des Arbeitsortes, Minderung des Entgelts, Änderung der Arbeitszeit) wären rechtsunwirksam. Für Verstöße gegen derartige Verpflichtungen sieht das HSchG Verwaltungsstrafen bis zu EUR 20.000 (im Wiederholungsfall bis zu EUR 40.000) vor. Daneben wären Gerichtsverfahren denkbar.

Ausblick

Der HinweisgeberInnenschutz kommt. Insbesondere Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten sollten sich spätestens jetzt mit der Einführung des neuen Rechtsrahmens vertraut machen. Rechtskonform eingerichtet können interne Hinweisgebersysteme auch für verpflichtete Unternehmen von Vorteil sein.

Die JuristInnen von BINDER GRÖSSWANG Rechtsanwälte GmbH unterstützen gerne.

Autoren

Johannes Barbist

Dr. Johannes Barbist, M.A. (Limerick) ist Rechtsanwalt und Partner bei Binder Grösswang Rechtsanwälte GmbH (Wien-Innsbruck). Er verfügt über mehr als 20 Jahre Erfahrung im öffentlichen Wirtschaftsrecht / Kartellrecht und in der Compliance-Beratung. Er ist Autor zahlreicher Publikationen (u.a. Mitherausgeber des Buchs „Compliance in der Unternehmenspraxis“), Vortragender auf Fachtagungen sowie Lehrbeauftragter der Universität Innsbruck.

Raphael Dorda

Mag. Raphael Dorda ist Rechtsanwaltsanwärter bei Binder Grösswang Rechtsanwälte GmbH (Wien-Innsbruck). Seine Tätigkeitsschwerpunkte liegen im öffentlichen Wirtschaftsrecht, Europarecht und in der Compliance-Beratung.