Abonnieren Sie DeepL Pro, um dieses Dokument zu bearbeiten.

Weitere Informationen finden Sie auf

[o](https://www.deepl.com/pro?cta=edit-document)

[www.DeepL.com/pr](https://www.deepl.com/pro?cta=edit-document)



**Informationsschreiben über die Rechtsgrundlage**

**Neues Gesetz über die Verpflichtung zur Einrichtung eines Systems zur Meldung von bestimmten Missständen**

Das HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG) ist in Österreich am 25. Februar 2023 in Kraft getreten. Das Gesetz basiert auf der EU-Whistleblower-Richtlinie 2019.

**Was gilt für die Einrichtung eines Systems zur Meldung von Missständen?**

Das Gesetz verpflichtet alle Unternehmen mit 50 oder mehr Beschäftigten zur Einrichtung eines eigenen Whistleblowing-Systems, das die schriftliche oder mündliche Meldung von Hinweisen ermöglichen muss. Für Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern sieht das Gesetz noch eine Umsetzungsfrist bis zum 17. Dezember 2023 vor. Für Unternehmen mit mehr als 249 Beschäftigten gilt das Gesetz ab 25. Februar 2023, wobei solche Unternehmen bis 25. August 2023 Zeit hatten, das interne System einzurichten. Bestimmte Branchen wie Banken oder

Versicherungen sind unabhängig von ihrer Mitarbeiterzahl generell verpflichtet, eine interne Meldestelle einzurichten.

Für die Entgegennahme der Informationen und die Kommunikation mit den Hinweisgebern müssen die Unternehmen eine unparteiische und unvoreingenommen Person oder Abteilung innerhalb des Unternehmens benennen oder eine externe Organisation beauftragen. Diese sind für die Untersuchung der Informationen und die Rückmeldung an den Hinweisgeber verantwortlich.

Das Whistleblower-System ist so zu gestalten, einzurichten und zu betreiben, dass eine weisungsfreie inhaltliche Erledigung der Hinweise möglich ist und dass die Vertraulichkeit der Identität der meldenden Person und der von einem Hinweis betroffenen Person gewährleistet ist. Das Gesetz enthält auch eine Reihe von Verfahrensvorschriften für die Bearbeitung und Weiterverfolgung von Meldungen.

**Welche Frist gilt für die Einrichtung eines Systems zur Meldung von Missständen?**

Für Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten sieht das Gesetz noch eine Umsetzungsfrist bis zum 17. Dezember 2023 vor. Für Unternehmen mit mehr als 249 Beschäftigten gilt das Gesetz ab 25. Februar 2023 und die Verpflichtung, das interne System einzurichten, ab 25. August 2023. Richtet das Unternehmen trotz Verpflichtung kein internes System ein, sind im HSchG keine Verwaltungsstrafen vorgesehen. Dennoch bestehen zahlreiche Haftungsrisiken nach anderen Bestimmungen (z.B. Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb) sowie das Risiko, dass sich die Mitarbeitende gleich an das (beim Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung eingerichtetes) externe Meldesystem wenden und die Meldung nicht mehr innerhalb des Unternehmens behandelt wird.

**Wer wird durch das Gesetz geschützt?**

Das Gesetz schützt Whistleblower vor Vergeltungsmaßnahmen, wenn sie arbeitsbezogene

Sachverhalte, die in den Anwendungsbereich des HSchG fallen, in ihrem Unternehmen melden. Es verbietet ausdrücklich Maßnahmen, die in Vergeltung eines berechtigten Hinweises erfolgen. Vergeltungsmaßnahmen können zB in Form von Kündigungen, Entlassungen, Verwarnungen, Verweigerung von Beförderungen oder Belästigungen am Arbeitsplatz erfolgen.

Whistleblower kann jeder sein, der aufgrund laufender oder früherer beruflicher Verbindung zum Unternehmen Informationen über Rechtsverletzungen erlangt hat, in erster Linie die (bestehenden und ehemaligen) Arbeitnehmer. Gemäß HSchG können die folgenden Personen Whistleblower werden:

1. ArbeitnehmerInnen (inklusive überlassener Arbeitskräfte),
2. BewerberInnen, als PraktikantInnen, VolontärInnen, Auszubildende
3. selbständig Erwerbstätige (z.B. freie DienstnehmerInnen, Freelancer),
4. Organmitglieder (zB Geschäftsführung, Aufsichtsrat),
5. ArbeitnehmerInnen der Auftragnehmer, Subunternehmer oder Lieferanten;,
6. AnteilseignerInnen

Der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen erstreckt sich insbesondere auch auf bestimmte Personen im Umkreis des Whistleblowers, die von Vergeltungsmaßnahmen betroffen werden können (z.B. Familienmitglieder), sowie auf Personen, die den Hinweisgeber bei der Meldung unterstützen.

Whistleblower, die aufgrund ihrer Meldung Vergeltungsmaßnahmen erfahren, haben das Recht, sowohl materiellen als auch immateriellen Schadenersatz sowie die Wiederherstellung des rechtmäßigen Zustands zu verlangen. Vergeltungsmaßnahmen, die reversibel sind (zB Kündigung, Entlassung, Suspendierung), sind darüber hinaus rechtsunwirksam.

Um Whistleblower zusätzlich zu schützen, hat der Gesetzgeber eine Vereinfachung des Beweismaßes eingeführt. Erleidet ein Whistleblower nach einer Meldung einen Nachteil, muss er lediglich glaubhaft machen, dass es sich dabei um eine Vergeltungsmaßnahme handelt. Die Beweislast liegt dann bei der Partei, die den Nachteil verursacht hat, um zu beweisen, dass eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes Motiv für die Maßnahme ausschlaggebend war (dabei ist das Motiv glaubhaft zu machen).

Das Gesetz stuft Vergeltungsmaßnahmen als Verwaltungsstraftatbestände ein, die mit einer Verwaltungsstrafe von bis zu 20.000 Euro (im Wiederholungsfall: bis zu 40.000 Euro) geahndet werden kann.

Die Whistleblower haften nicht für tatsächliche oder rechtlich Folgen eines Hinweises. Wenn ein Hinweisgeber im Zuge der Meldung die Tatsachen offenlegt, die einer vertraglichen Geheimhaltung unterliegen, verletzt er keine Geheimhaltungspflichten, wenn ein hinreichender Grund zur Annahme besteht, dass der Hinweis notwendig ist, um eine Rechtsverletzung aufzudecken oder zu verhindern.

Dieser Schutz gilt für Whistleblower, wenn,

1. sie die Informationen im beruflichen Kontext erfahren haben,
2. sie intern oder extern berichtet haben (Offenlegung des Hinweises ist nur unter sehr engen Voraussetzungen zulässig),
3. die Person, die die Informationen zur Verfügung stellt, zum Zeitpunkt der Meldung auf der Grundlage der tatsächlichen Umstände und der ihnen verfügbaren Informationen hinreichende Gründe dafür annehmen konnte, dass die von ihr gegebenen Hinweise wahr sind, und
4. die Person, die die Informationen zur Verfügung stellt, zum Zeitpunkt der Meldung auf der Grundlage der tatsächlichen Umstände und der ihnen verfügbaren Informationen hinreichende Gründe dafür annehmen konnte, dass die von ihr gegebenen Hinweise in den Geltungsbereich des HSchG fallen (d.h. dass es sich um Verstöße gegen im HSchG aufgezählten Rechtsbereiche handelt und dass die Person nach HSchG auf Whistleblower sein kann).

**Was kann im Rahmen eines Whistleblowing-Systems gemeldet werden?**  
Der Anwendungsbereich des Gesetzes umfasst Meldungen über Verstöße gegen eine Reihe von Vorschriften, deren Einhaltung im öffentlichen Interesse liegt. Unter einer Rechtsverletzung ist nicht nur ein Rechtsverstoß gegen die unterstehenden Vorschriften bzw. Rechtsbereiche verstanden, sondern vielmehr ein Verstoß gegen deren Ziel oder Zweck, erhebliche Missstände und Unregelmäßigkeiten in den genannten Bereichen oder darauf bezogene Verschleierungs- und versuchte Verschleierungshandlungen. Auch bevorstehende Rechtsverletzungen (z.B. ein Versuch, Vorbereitungshandlungen) sind erfasst.

Erfasst sind Verletzungen von Vorschriften 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 des Strafgesetzbuches (StGB) (verschiedene Korruptionsdelikte).

Weiters sind gemäß HSchG folgende Rechtsverletzungen erfasst:

* Rechtsverletzungen zum Nachteil der finanziellen Interessen der Union iSv Art 325 AEUV,
* Verletzungen von Binnenmarktvorschriften iSd Art 26 Abs 2 AEUV, sowie für Verletzungen von Unionsvorschriften über Wettbewerb und staatliche Beihilfen.
* Verletzungen von Binnenmarktvorschriften in Bezug auf Handlungen, die die Körperschaftsteuervorschriften verletzen oder in Bezug auf Vereinbarungen, die darauf abzielen, sich einen steuerlichen Vorteil zu verschaffen, der dem Ziel oder dem Zweck des Körperschaftsteuerrechts zuwiderläuft.

Das Unternehmen kann den Anwendungsbereich freiwillig erweitern und zB Verstöße gegen unternehmensinterne Richtlinien erfassen. In solchen Fällen kann aber eine Betriebsvereinbarung oder (in betriebsratslosen Betrieben) eine Einzelzustimmung aller Mitarbeitenden erforderlich sein.

**Was gilt in Bezug auf die Datenschutz-Grundverordnung?**

Die Meldestellen sind berechtigt, personenbezogene Daten zu verarbeiten, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Unternehmen dürfen (nicht sensible) personenbezogene Datenwenn dies für die Bearbeitung von Meldungen im Rahmen des Hinweisgebersystems erforderlich ist. Sensible personenbezogene Daten (besondere Kategorien von Daten iSd Art 9 DSGVO) dürfen nur dann verarbeitet werden, wenn die Verarbeitung im öffentlichen Interesse liegt und für die Erreichung des Zwecks des HSchG, Rechtsverletzungen zu verhindern oder zu ahnden, unbedingt erforderlich ist, das öffentliche Interesse erheblich ist und wirksame Maßnahmen zum Schutz der Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen getroffen werden. Informationen über Straftaten (Daten über gerichtlich oder verwaltungsbehördlich strafbare Handlungen oder Unterlassungen iSd Art 10 DSGVO) dürfen nur im Fall unbedingter Erforderlichkeit verarbeitet werden, was schriftlich zu dokumentieren ist. In allen Fällen muss die Meldestelle spezifische und angemessene Maßnahmen zum Schutz der Interessen der betroffenen Person vorsehen und das Datenschutzgesetz und die DSGVO sind entsprechend anzuwenden.

**Was ist zu beachten, wenn die im Hinweis genannte Person ein Auskunftsbegehren über ihre personenbezogenen Daten (Art 15 DSGVO) stellt?**

Unter bestimmten Voraussetzungen, insbesondere solange und insoweit dies zum Schutz der Identität des Whistleblowers oder um Versuche der Verhinderung, Unterlaufung oder Verschleppung von Hinweisen oder von Folgemaßnahmen aufgrund von Hinweisen zu unterbinden, erforderlich ist, sind bestimmte Rechte der betroffenen Person nach DSGVO, insbesondere Recht auf Information (Art 13 und 14 DSGVO) und das Auskunftsrecht (Art 15 DSGVO) auf die von einem Hinweis betroffene natürliche Person nicht anwendbar.

**Wie sieht es mit der Dokumentation und der Einhaltung von Vorschriften aus?**

Nach HSchG sind die Unternehmen verpflichtet, die Dokumentation der Whistleblowing-Meldung für einen Zeitraum von fünf Jahren ab der letztmaligen Verarbeitung oder Übermittlung und darüber hinaus so lange aufzubewahren, als es zur Durchführung bereits eingeleiteter verwaltungsbehördlicher oder gerichtlicher Verfahren oder eines Ermittlungsverfahrens nach der StPO erforderlich ist. Nach Entfall der Aufbewahrungspflicht sind personenbezogene Daten zu löschen. Tatsächlich durchgeführte Verarbeitungsvorgänge, wie insbesondere Änderungen, Abfragen und Übermittlungen sind zu protokollieren. Protokolldaten über diese Vorgänge sind ab ihrer letztmaligen Verarbeitung oder Übermittlung bis drei Jahre nach Entfall der Aufbewahrungspflicht der Dokumentation der Whistleblowing-Meldung aufzubewahren.

**Was sind die allgemeinen Anforderungen an ein Whistleblowing-System?**

Ein System zur Meldung von Missständen muss eine Reihe von Anforderungen und Verfahren erfüllen, unter anderem:

* Das System ist so zu konzipieren, einzurichten und zu betreiben, dass die Vertraulichkeit gewährleistet ist und ein unbefugter Zugriff verhindert wird. Die Identität der meldenden Person und der vom Hinweis betroffenen Person, inklusive andere Informationen, aus deren Identität direkt oder indirekt abgeleitet werden kann, dürfen über den Kreis der mit dem Hinweis unmittelbar befassten Personen hinaus nicht offengelegt werden;
* die meldende Person muss innerhalb von sieben Tagen nach Eingang der Meldung eine Empfangsbestätigung erhalten;
* die Stelle, die für das System verantwortlich ist, ist verpflichtet, die Meldung nach ihrer Stichhaltigkeit zu prüfen. Soweit die Meldung in den Anwendungsbereich des HSchG (bzw den freiwillig erweiterten Anwendungsbereich des Systems) fällt und die Meldung Anhaltspunkte für ihre Stichhaltigkeit enthält, müssen die Informationen sorgfältig verfolgt werden,
* In Österreich dürfen Unternehmen entscheiden, ob sie anonyme Meldungen zulassen möchten oder nicht. Sollte eine Meldung anonym erfolgen und sollte die Identität des Hinweisgebers ohne sein Zutun bekannt werden, genießen die Hinweisgeber nach wie vor den Schutz der Vertraulichkeit.
* auf Verlangen der meldenden Person hat binnen 14 Tagen eine Zusammenkunft zur Besprechung des Hinweises stattzufinden;
* die meldende Person muss so schnell wie möglich, spätestens aber drei Monate nach der Empfangsbestätigung, eine Rückmeldung erhalten; und
* Das Unternehmen muss potenziellen Hinweisgebern verständliche Anleitungen geben, wie sie Meldungen an das System und an das externe Meldesystem machen können.

**Ist eine Betriebsvereinbarung notwendig, um ein Whistleblowing-System einzuführen?**

Das HSchG trifft keine ausdrücklichen Regelungen zur Betriebsvereinbarungspflicht. Sofern das Whistleblowing-System nur die Anforderungen des HSchG umsetzt (und insbesondere keine Meldungen bezogen auf Verstoße, die nicht im HSchG aufgezählt sind, zulässt), bestehen gute Argumente, dass keine Betriebsvereinbarung erforderlich ist. In solchen Fällen kann aber die Betriebsvereinbarung über allgemeine Ordnungsvorschriften abgeschlossen werden.

Sieht das Whistleblowing-System um weitere Meldungsmöglichkeiten erwartet werden, ist eine Betriebsvereinbarung jedenfalls notwendig. Entweder muss eine Betriebsvereinbarung über Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren, oder über qualifizierte Personaldatensysteme abgeschlossen werden. Wird im Betrieb kein Betriebsrat errichtet, kann sogar die Zustimmung der gesamten Belegschaft zur Whistleblowing-System notwendig sein. Dies muss aber im Einzelfall geprüft werden.

**Unterstützung bei der Bearbeitung von Whistleblower-Meldungen**

Whistleblower Partners, ein Anbieter von Hinweisgebersystemen in Europa, hat sich mit dem Whistleblower Partners Response Team zusammengetan, das sich um alles kümmert, von der Einrichtung und dem Betrieb bis zur gründlichen Überprüfung der Meldungen.

Das Whistleblower Partners Response Team verfügt über umfangreiche Erfahrungen im Aufbau und Betrieb von Hinweisgebersystemen sowohl für deutsche Unternehmen als auch für internationale Konzerne und hat bereits Hinweise von einer Reihe von Unternehmen aus verschiedensten Branchen erhalten. Whistleblower Partners Response Team hilft daher gerne mit maßgeschneiderten Lösungen sowie der Einrichtung und dem Betrieb des Hinweisgebersystems des Unternehmens.