



## Österreich: Update on Whistleblowing

Was bedeutet das HinweisgeberInnenschutzgesetz für ArbeitgeberInnen?

### Zum Umsetzungsstatus der EU-Hinweisgeberrichtlinie<sup>1</sup> in Österreich

Seit 3. Juni 2022 liegt ein Entwurf des "HinweisgeberInnenschutzgesetzes" zur Begutachtung vor<sup>2</sup>, mit dem die EU-Richtlinie in Österreich umgesetzt werden soll. Ein Inkrafttreten ist erst im 3. Quartal des Jahres zu erwarten. Danach bleibt Unternehmen zwar noch Spielraum für eine praktische Umsetzung, doch sollten die Vorbereitungen zeitnahe gestartet werden. Unsere ExpertInnen haben im Rahmen der folgenden FAQs bereits jetzt die wichtigsten Fragen zum Gesetzesentwurf beantwortet, welche für ArbeitgeberInnen relevant sind.

---

### FAQ zum HinweisgeberInnenschutzgesetz

**Welche Pflichten treffen ArbeitgeberInnen?** Unternehmen sind verpflichtet, eine interne Meldestelle einzurichten, bei der Rechtsverletzungen gemeldet werden können. Bei dieser Stelle handelt es sich um eine eigene Abteilung bzw. Organisationseinheit innerhalb des Unternehmens, die Meldungen entgegennimmt (etwa über Telefon-Hotlines, online-Tools oder Apps) und behandelt. Die konkrete Ausgestaltung dieser Stelle wird dem Unternehmen überlassen, allerdings sind gewisse Anforderungen zu erfüllen. Daneben gibt es diverse Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten hinsichtlich der erfolgten Meldungen sowie Schutz- und Informationspflichten gegenüber HinweisgeberInnen.

**Werden alle ArbeitgeberInnen verpflichtet?** Nein, nur Unternehmen ab 50 ArbeitnehmerInnen.

**Wer kann HinweisgeberIn sein?** Im Arbeitsrechtskontext können das vor allem ArbeitnehmerInnen (dazu zählen auch überlassene Arbeitskräfte), BewerberInnen oder freie DienstnehmerInnen sein.

**Welche Rechtsverletzungen betrifft der Gesetzesentwurf?** Unter den Anwendungsbereich des HinweisgeberInnenschutzgesetzes fallen nur bestimmte Rechtsverletzungen, wie z.B. Rechtsverletzungen im Bereich öffentliches Auftragswesen, Finanz, Geldwäsche, Produktsicherheit, Umweltschutz, Lebensmittelsicherheit, öffentliche Gesundheit, Verbraucherschutz, Privatsphäre, Netzsicherheit, Amtsmissbrauch oder Korruption.

**Welchen Schutz haben HinweisgeberInnen?** Ab dem Zeitpunkt der Meldung kommt ihnen besonderer Schutz zu. Oberste Priorität hat dabei der Schutz ihrer Identität. HinweisgeberInnen dürfen aber auch nicht mit arbeitsrechtlichen Vergeltungsmaßnahmen wie Kündigungen, Versetzungen oder Degradierungen belegt werden. Derartige Maßnahmen sind unwirksam und müssen von den Verantwortlichen rückgängig gemacht werden. Ein daraus resultierender Schaden ist zu ersetzen. Es drohen auch empfindliche Verwaltungsstrafen. Um Schutz zu erhalten, müssen HinweisgeberInnen allerdings hinreichende Gründe für die Annahme haben, dass ihre Meldung richtig ist. Außerdem muss es sich um eine Rechtsverletzung handeln, die unter den oben genannten Anwendungsbereich des HinweisgeberInnenschutzgesetzes fällt.

**Muss jeder Meldung nachgegangen werden?** Ja, außer die Rechtsverletzung fällt nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes oder es gibt keine stichhaltigen Anhaltspunkte für eine Rechtsverletzung. Wie die Untersuchung einer Meldung zu erfolgen hat, ist gesetzlich nicht vorgegeben. Binnen sieben Tagen muss der Eingang der Meldung aber jedenfalls bestätigt werden. HinweisgeberInnen sind sodann binnen drei Monaten über den Fortgang der Untersuchung und die gesetzten Maßnahmen zu informieren. Werden Meldungen nicht weiterverfolgt, ist dies gegenüber HinweisgeberInnen binnen der gleichen Frist zu begründen.

**Können Meldung auch bei externen Stellen erstattet werden?** Ja, HinweisgeberInnen können sich alternativ an eine außerhalb des Unternehmens eingerichtete Stelle wenden, welche die gleiche Funktion wahrnimmt wie eine interne Stelle. Als externe Stelle soll das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK) eingerichtet werden. Da sich HinweisgeberInnen auch an die externe Stelle als Äquivalent zur (unternehmens-)internen Stelle wenden können, wird an die Nichteinrichtung einer internen Stelle keine Sanktion geknüpft. Unternehmen sollten aber ein Interesse daran haben, dass Hinweise intern gemeldet werden.

**Muss der Betriebsrat eingebunden werden?** Ja. Bei der Einrichtung eines Meldesystems handelt es sich nämlich meist um eine Kontrollmaßnahme, die die Menschenwürde berührt. In solchen Fällen ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung für die Implementierung des Systems zwingend nötig.

**Was gilt in Betrieben, in denen es keinen Betriebsrat gibt?** In diesem Fall muss die schriftliche Zustimmung jedes einzelnen Mitarbeiters eingeholt werden.

**Ab wann soll das Gesetz in Kraft treten?** Mit einem Inkrafttreten des Gesetzes ist nicht vor September 2022 zu rechnen. Nach Inkrafttreten haben ArbeitgeberInnen mit zumindest 250 Beschäftigten für die faktische Implementierung noch sechs Monate Zeit. Für Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten tritt das Gesetz erst am 18. Dezember 2023 in Kraft.

**Was droht bei Verstößen?** Es drohen empfindliche Geldstrafen. So ist etwa für Behinderungen von HinweisgeberInnen oder Vergeltungsmaßnahmen gegen diese eine Geldstrafe von bis zu EUR 20.000 vorgesehen, im Wiederholungsfalls deutlich mehr. Aber auch HinweisgeberInnen, die wissentlich eine falsche oder irreführende Meldung erstatten, haben mit einer solchen Geldstrafe zu rechnen.

---

## Anforderungen an interne Meldestellen

Wie genau die interne Meldestelle aussehen soll, ist im Gesetz nicht im Detail geregelt, jedoch sind dem Entwurf folgende Anforderungen zu entnehmen:

- Verwendete Technik und Kommunikationsmittel müssen die Vertraulichkeit der Identität wahren und datenschutzrechtskonform ausgestaltet sein.
- Die interne Meldestelle ist mit ausreichend finanziellen und personellen Ressourcen auszustatten.
- Hinweise müssen in schriftlicher und mündlicher Form entgegengenommen werden können, auf Wunsch des/r Hinweisgebers/in muss eine persönliche Besprechung binnen 14 Tagen möglich sein.
- Eine Rückmeldung an HinweisgeberInnen muss binnen drei Monaten möglich sein.
- MitarbeiterInnen der internen Meldestelle müssen in Bezug auf die Entgegennahme und Weiterverfolgung von Hinweisen weisungsfrei gestellt sein.
- MitarbeiterInnen der internen Meldestelle müssen mit ausreichender Anordnungskompetenz ausgestattet sein, um die Hinweise zu überprüfen und entsprechende Maßnahmen zu treffen.

---

<sup>1</sup> Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden.

<sup>2</sup> Das Gesetz befindet sich noch in der Entwurfsphase. Änderungen sind noch möglich und auch zu erwarten.



**Dr. Philipp Maier, LL.M.**  
Partner  
Vienna  
[philipp.maier@bakermckenzie.com](mailto:philipp.maier@bakermckenzie.com)



**Mag. Simone Liebmann-Slatin, MSc**  
Senior Counsel  
Vienna  
[simone.liebmann-slatin@bakermckenzie.com](mailto:simone.liebmann-slatin@bakermckenzie.com)



**Mag. Victoria Fink**  
Associate  
Vienna  
[victoria.fink@bakermckenzie.com](mailto:victoria.fink@bakermckenzie.com)

**Insight**Plus

[View all Baker McKenzie alerts](#)



Dieses Mandantenrundsreiben dient ausschließlich der Information. Sein Inhalt sollte daher nicht als Entscheidungsgrundlage im Einzelfall oder als Ersatz für einen einzelfallbezogenen Rechtsrat genutzt werden. Hierfür sollte stets der Rat eines qualifizierten Rechtsanwalts eingeholt werden. Mit der Herausgabe dieses Mandantenrundsreibens übernehmen wir keine Haftung im Einzelfall.

Baker McKenzie Rechtsanwälte LLP & Co KG ist ein Mitglied von Baker & McKenzie International, einem Verein nach dem Recht der Schweiz mit weltweiten Baker McKenzie-Anwaltsgesellschaften. Der allgemeinen Übung von Beratungsunternehmen folgend, bezeichnen wir als "Partner" einen Freiberufler, der als Gesellschafter oder in vergleichbarer Funktion für ein Mitglied von Baker & McKenzie International tätig ist. Als "Büros" bezeichnen wir die Kanzleistandorte der Mitglieder von Baker & McKenzie International.

[Unsubscribe](#) | [Privacy Policy](#) | [Client Resource Disclaimer](#) | [Baker McKenzie](#)

© 2022 Baker McKenzie