

UPDATE: Neues „WHISTLEBLOWING“- Gesetz beschlossen Was bedeutet das für ArbeitgeberInnen?



HinweisgeberInnenschutzgesetz beschlossen

Am 1. Februar 2023 hat der österreichische Nationalrat das sogenannte HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG) beschlossen. Dieses Gesetz sieht einen breiten Pflichtenkatalog für Unternehmen im Zusammenhang mit der Meldung von Missständen vor, insbesondere verpflichtet es Unternehmen zur Einrichtung eines „Whistleblowing-Systems“. Dieses neue Gesetz wird - nach der noch ausstehenden formellen Bestätigung durch den Bundesrat - in Kürze in Kraft treten. Der österreichische Gesetzgeber setzt damit mit mehr als einem Jahr Verspätung die Anforderungen der EU-Hinweisgeberrichtlinie¹ um.

Nachfolgend finden Sie die wichtigsten Informationen für ArbeitgeberInnen betreffend das neue Gesetz.

In dieser Angelegenheit

Whistleblowing in Österreich
Empfehlung

Whistleblowing in Österreich

Das HSchG soll österreichische Unternehmen in Bereichen, die von besonderem öffentlichen Interesse sind (z.B. Geldwäsche, Produktsicherheit, Umweltschutz), verstärkt zu einem rechtskonformen Verhalten motivieren. Dies stellt das HSchG dadurch sicher, indem für HinweisgeberInnen einfache Verfahren zur Meldung von Rechtsverstößen implementiert werden. Verstöße gegen das HSchG können dabei sehr teuer werden, im schlimmsten Fall drohen Verwaltungsstrafen bis zu EUR 40.000,00.

HinweisgeberInnen sind Personen mit Verbindung zum Unternehmen, welche Rechtsverletzungen des Unternehmens in bestimmten Rechtsbereichen erkennen und diese melden, wie etwa ArbeitnehmerInnen, überlassene Arbeitskräfte, BewerberInnen oder sonstige VertragspartnerInnen. Ab dem Zeitpunkt der Meldung kommt HinweisgeberInnen ein besonderer Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen, wie z.B. Suspendierungen, Kündigungen, zu.

Zur Meldung einer Rechtsverletzung können HinweisgeberInnen **externe** und **interne Meldestellen** verwenden. Das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK) stellt eine externe Meldestelle dar. Die Pflicht, unternehmensinterne Meldestellen einzurichten, trifft Unternehmen erst ab 50 ArbeitnehmerInnen. In bestimmten Branchen ist diese Pflicht allerdings unabhängig von der Beschäftigtenanzahl. ArbeitgeberInnen mit 250 oder mehr Beschäftigten haben für die Einrichtung einer internen Meldestelle sechs Monate ab Inkrafttreten des Gesetzes Zeit, für Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten ist die Meldestelle bis zum 17. Dezember 2023 umzusetzen.

Bei der internen Meldestelle handelt es sich um eine **weisungsfreie Abteilung** innerhalb des Unternehmens, welche mit ausreichend finanziellen und personellen Ressourcen auszustatten ist. Die interne Meldestelle hat gesetzlichen Mindestanforderungen zu entsprechen, vor allem datenschutzrechtlichen Vorgaben. Sie nimmt Hinweise entgegen und prüft diese - stets unter Wahrung der Identität der HinweisgeberInnen. Die Prüfung von Hinweisen ist dabei von unbefangenen und unabhängigen Personen unter Einhaltung bestimmter Verfahrensvorschriften vorzunehmen. Hinweisen muss in allen Fällen nachgegangen werden.

Zur Einrichtung der internen Meldestelle kann eine **Betriebsvereinbarung** oder sogar eine **einzelvertragliche Zustimmung der ArbeitnehmerInnen** notwendig sein. Dies ist im Einzelfall zu prüfen und hängt davon ab, mit welcher Entscheidungsmacht

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

und Befugnissen die interne Stelle eingerichtet ist und welches Kontrollmaß gegenüber ArbeitnehmerInnen durch das Whistleblowing-System begründet wird.

Empfehlung

Wir empfehlen Unternehmen, sich frühzeitig mit dem Pflichtenkatalog des HSchG zu befassen und ein für ihr Unternehmen passendes Whistleblowing-System einzurichten. Dies gilt auch für Unternehmen, die weniger als 50 Beschäftigte haben. Dadurch wird die - meist unerwünschte - Offenlegung von Interna gegenüber externen Meldestellen verhindert. Auch sollten MitarbeiterInnen in Schulungen über das neue Gesetz im Detail aufgeklärt werden, insbesondere zur Verhinderung von Vergeltungsmaßnahmen gegen HinweisgeberInnen.

Kontaktinformationen



Dr. Philipp Maier, LL.M.

Partner

philipp.maier@bakermckenzie.com



Mag. Andrea Haiden, LL.M

Senior Associate

andrea.haiden@bakermckenzie.com



Mag. Miriam Kompatscher

Junior Associate

miriam.kompatscher@bakermckenzie.com

© 2023 Baker & McKenzie. **Ownership:** This site (Site) is a proprietary resource owned exclusively by Baker McKenzie (meaning Baker & McKenzie International and its member firms, including Baker & McKenzie LLP). Use of this site does not of itself create a contractual relationship, nor any attorney/client relationship, between Baker McKenzie and any person. **Non-reliance and exclusion:** All information on this Site is of general comment and for informational purposes only and may not reflect the most current legal and regulatory developments. All summaries of the laws, regulation and practice are subject to change. The information on this Site is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to (and compliance with) the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided in this Site. Baker McKenzie, the editors and the contributing authors do not guarantee the accuracy of the contents and expressly disclaim any and all liability to any person in respect of the consequences of anything done or permitted to be done or omitted to be done wholly or partly in reliance upon the whole or any part of the contents of this Site. **Attorney Advertising:** This Site may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. To the extent that this Site may qualify as Attorney Advertising, PRIOR RESULTS DO NOT GUARANTEE A SIMILAR OUTCOME. All rights reserved. The content of this Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.

