EY Law
Building a better working world

Whistleblowing

Was Unternehmen jetzt tun müssen

> Das HSchG – mehr Chance als Pflicht! Mit der richtigen Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen lässt sich Mehrwert im Unternehmen schaffen – sowohl für den wirtschaftlichen Erfolg als auch für das Wohlergehen der Beschäftigten.

Das HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG) dient der Umsetzung der europäischen Whistleblowing-Richtlinie in Österreich: Unternehmen werden zur Schaffung interner Meldekanäle, zur Verfolgung eingehender Hinweise und zum Schutz von Hinweisgeber:innen verpflichtet. Nach monatelanger Vorlaufzeit tritt das Gesetz nun in Kraft und schafft Handlungsbedarf in den folgenden Bereichen:

- Compliance
- Arbeitsrecht
- Datenschutz

1 Welche Maßnahmen sind im Unternehmen zu treffen?

Mit der Auswahl eines Whistleblowing-Tools (auch EY bietet ein solches an) ist es nicht getan. Es ist eine **interne Stelle** zur Bearbeitung eingehender Hinweise **einzurichten**. Diese sollte **fachlich** kompetent besetzt und idealerweise in **bestehende Compliance-Strukturen** eingegliedert sein. Es braucht **Guidelines zur Nutzung** des Whistleblowing-Kanals und einen klar definierten **Bearbeitungsprozess** für eingehende Meldungen, um eine rasche interne Aufklärung von Verdachtsfällen zu gewährleisten. Der so **gewonnene Zeitvorteil** gegenüber einer möglichen behördlichen Verfolgung kann wertvoll sein, um Strafen zu entgehen – denken Sie an Kronzeugenanträge, Selbstanzeigen und tätige Reue.

2 Ist eine konzernweite Lösung zulässig?

Das HSchG erlaubt österreichischen Unternehmen die Einrichtung einer gemeinsamen Meldestelle. So ist es beispielsweise möglich, bei der Konzernmutter eine **zentrale Meldestelle mit Zuständigkeit für alle Tochterunternehmen** zu schaffen. In anderen EU-Staaten kann dies aber abweichend geregelt sein. Bei internationalen Konzernstrukturen sind daher alle anwendbaren **nationalen Rechtsordnungen zu berücksichtigen**. Mit unserem internationalen EY Law-Netzwerk bieten wir dabei die nötige Beratung aus einer Hand.

3 Darf's etwas mehr sein?

Der vom HSchG definierte Schutzbereich umfasst nur Meldungen zu ausgewählten Rechtsmaterien. Damit verbundene Ungewissheit auf Seiten potenzieller Hinweisgeber:innen über den persönlichen Schutz führt zu Zurückhaltung bei der Erstattung von Meldungen. Unternehmen entgeht dadurch die Chance interner Aufarbeitung vor behördlicher Verfolgung. Eine freiwillige **Ausdehnung auf weitere relevante Materien und entsprechende Schutzgewährung** für Hinweisgeber:innen ist daher dringend empfohlen. Mit unserer Compliance-Expertise unterstützen wir Sie bei der maßvollen Ausgestaltung Ihres Whistleblowing-Systems.

4 Whistleblowing-Tools: Mit oder ohne Zustimmung der Belegschaft?

Arbeitsrechtlich ist ein Whistleblowing-Tool (auch) ein **System zur Kontrolle** der Arbeitnehmer. Berührt ein solches Kontrollsystem die **Menschenwürde**, ist grundsätzlich die **Zustimmung des Betriebsrates** erforderlich bzw. in Ermangelung eines solchen die **Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer:innen**. Whistleblowing-Tools **berühren** im Regelfall die **Menschenwürde**.

Compliance | Arbeitsrecht | Datenschutz

Geht ein Whistleblowing-Tool **nicht über die Erfüllung der Verpflichtungen** aus dem HSchG hinaus, ist eine Zustimmung des Betriebsrates bzw. der Arbeitnehmer:innen grundsätzlich **nicht erforderlich**. Andernfalls könnte die gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung von Hinweisgebersystemen durch die **Verweigerung einer Zustimmung** auf Seiten der Belegschaftsvertretung bzw. Belegschaft verhindert werden. Geht das Whistleblowing-Tool allerdings **über die Vorgaben** des Gesetzgebers hinaus (dies kann in der Praxis durchaus empfehlenswert sein), ist nach derzeitiger Rechtslage die **Zustimmung des Betriebsrates** in Form einer Betriebsvereinbarung bzw. die **Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer:innen erforderlich**.

5 Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen?

Arbeitnehmer:innen sind nach dem HSchG vor Vergeltung im Fall eines **berechtigten Hinweises** geschützt. Zu solchen **Vergeltungsmaßnahmen** zählen nicht nur die Suspendierung, Kündigung, Entlassung, oder Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse, sondern auch negative Beurteilungen, Verwarnungen, Versagung von Weiterbildungsmaßnahmen oder finanzielle Sanktionen. Auch **anonyme Hinweisgeber:innen** haben Anspruch auf diesen Schutz, wenn ihre Identität nach Abgabe des Hinweises anderen ohne ihr Zutun **bekannt** wird.

Der weitere Zeitplan:

- **1. Februar 2023:**
  Beschluss des HSchG im Nationalrat erfolgt
- **Demnächst:**
  Behandlung im Bundesrat, anschließend Beurkundung, Kundmachung und Inkrafttreten
- **6 Monate nach Inkrafttreten:**
  Pflicht für Unternehmen mit Beschäftigtenzahl > 250
- **17. Dezember 2023:**
  Pflicht für Unternehmen mit Beschäftigtenzahl zwischen 50 und 250

6 Anonyme Hinweisgeber:innen ein Dilemma?

Im Arbeitsverhältnis können anonyme Hinweise durchaus zum Dilemma werden: Arbeitgeber:innen müssen bei Hinweisen auf Rechtsverletzungen **unverzüglich reagieren.** Zunächst gebietet bereits die Fürsorgepflicht, rechtswidriges Verhalten am Arbeitsplatz schleunig zu unterbinden. Darüber hinaus besteht für arbeitsrechtliche Sanktionen (z.B. Suspendierung oder Entlassung) der sogenannte Unverzüglichkeitsgrundsatz. Bei schuldhaftem Zögern kann das Sanktionsrecht des Arbeitgebers verloren gehen. Auf Basis von (lediglich) anonymen Hinweisen **arbeitsrechtliche Sanktionen** gegen Arbeitnehmer:innen auszusprechen, ist allerdings (insbesondere aufgrund der Beweislast in Gerichtsverfahren) **sehr riskant**. Hier sollte jeweils im **Einzelfall eine rechtliche Prüfung** erfolgen.

7 Datenschutzrechtliche Vorgaben?

Da Whistleblowing-Meldungen mitunter **sehr sensible Daten** umfassen, ist auch dem **Datenschutz** entsprechend Gewicht einzuräumen. Hier gab es im Vorfeld viel Kritik, auf die nun eingegangen wurde. Die pauschale dreißigjährige **Aufbewahrungsfrist** wurde in eine **fünfjährige Frist** abgeändert. Darüber hinaus sind Daten so lange aufzubewahren, wie das zur Durchführung **verwaltungsbehördlicher und gerichtlicher Verfahren** notwendig ist. Um die Identität von Hinweisgeber:innen und weitere Ermittlungen nicht zu gefährden, können die Betroffenenrechte eingeschränkt werden. Wer sein Whistleblowing-Tool gemeinsam mit anderen betreibt, ist jedenfalls mit diesen auch **gemeinsam verantwortlich**. Aufgrund der komplexen Wechselwirkung von Hinweisgeber:innenschutz auf der einen Seite und Datenschutz auf der anderen Seite empfiehlt es sich jedenfalls, die Einführung des Whistleblowing-Systems **datenschutzrechtlich begleiten** zu lassen.
Zu beachten ist, dass auch Hinweisgeber:innen hinsichtlich **personenbezogener Daten**, von denen sie wissen, dass sie über das zur Weiterverfolgung des Hinweises Erforderliche hinausgehen, als **datenschutzrechtlich Verantwortliche** zu qualifizieren sind. Dies wird jedenfalls dann gelten, wenn die Daten klar nicht für die Ermittlungen von Bedeutung sind. Verpflichtet zur **Löschung** ist aber derjenige, der das Whistleblowing-System betreibt, also das Unternehmen. Hier muss bei der Auswahl des Systems darauf geachtet werden, dass dieses dem Unternehmen ermöglicht, solche Löschungen auch **gezielt und selektiv** vorzunehmen.
Datenschutz-Compliance bei Whistleblowing-Systemen ist jedenfalls **kein einfaches Unterfangen**, zumal es oft **mehrere Verantwortliche** gibt. Hier ist eine gute rechtliche Begleitung unerlässlich, um keine Fehler zu begehen. Unsere Experten beraten Sie gerne.

Ihre Ansprechpartner

Unser Whistleblowing-Kompetenzteam besteht aus Anwälten mit Spezialisierung in den Themenfeldern Compliance, Arbeitsrecht und Datenschutzrecht. Mit unserer Expertise unterstützen wir Sie umfassend bei der Umsetzung des HSchG – von der rechtskonformen Implementierung in Ihrem Unternehmen, über rechtliche Fragen bei der Bearbeitung eingegangener Meldungen, bis zur Ergreifung von Folgemaßnahmen einschließlich der Vertretung gegenüber Behörden und vor Gerichten.

Mag. David Konrath, LL.M.
Rechtsanwalt, Compliance, Kartellrecht

T: +43 1 260 95 2288
M: david.konrath@eylaw.at

Mag. Sebastian Manschiebel
Rechtsanwalt, Arbeitsrecht

T: +43 1 260 95 2290
M: sebastian.manschiebel@eylaw.at

Dr. Ermano Geuer
Rechtsanwalt, Datenschutz

T: +43 1 260 95 2119
M: ermano.geuer@eylaw.at

EY Law | www.eylaw.at
Pelzmann Gall Größ Rechtsanwälte GmbH (EY Law) ist eine international ausgerichtete unabhängige Rechtsanwaltkanzlei mit Sitz in Wien. Der Schwerpunkt der Beratung liegt in der Betreuung nationaler und internationaler Unternehmenstransaktionen und Restrukturierungen, im Arbeitsrecht sowie in der laufenden Betreuung der Klienten in allen Fragen des Wirtschaftsrechts.
EY Law arbeitet in Kooperation mit Ernst & Young Law GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, Flughafenstraße 61, 70629 Stuttgart, Deutschland. Dem Netzwerk von EY Law gehören mehr als 2.400 Rechtsanwälte weltweit an, insbesondere in Europa, dem Mittleren Osten, Indien und Afrika (EMEIA).

© 2023 Pelzmann Gall Größ Rechtsanwälte GmbH

All Rights Reserved.

LJU 2205-000 | ED None

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Es besteht kein Anspruch auf sachlich Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität. Jegliche Haftung seitens der EY Law – Pelzmann Gall Größ Rechtsanwälte GmbH und/oder EY wird ausgeschlossen.