Whistleblowing – verpflichtendes internes Hinweisgebersystem schützt bei der Aufdeckung von Missständen im Unternehmen

Der Begriff Whistleblowing bezeichnet die Meldung von Missständen durch einen Hinweisgeber (Whistleblower) innerhalb eines Unternehmens oder an eine externe Stelle (z.B. Behörde). Mit der Whistleblowing-Richtline (EU 2019/1937) wurde von der EU der rechtliche Rahmen für die Einführung eines umfassenden Hinweisgebersystems geschaffen. Dadurch werden Hinweisgeber geschützt und Unternehmen haben die Möglichkeit, auf gesetzlicher Grundlage Meldekanäle einzurichten, Meldeprozesse zu lenken, Fehlverhalten ordnungsgemäß intern zu be- und verarbeiten und öffentliche Skandale zu vermeiden. In Österreich wurde die Richtlinie durch das HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG) umgesetzt und ist seit dem 25.02.2023 in Kraft.

Besteht für mein Unternehmen Handlungsbedarf?

Das Gesetz verpflichtet Unternehmen und juristische Personen des öffentlichen Sektors mit 50 oder mehr Arbeitnehmern, ein internes Hinweisgebersystem einzurichten, um Meldungen von Hinweisgebern entgegenzunehmen. Weiters sind juristische Personen umfasst, die in sensiblen Bereichen tätig sind (z.B. Finanzdienstleistungen und -produkte) – unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer.

Die Umsetzungsfristen – für Unternehmen mit 50 bis 249 Arbeitnehmern ist dies der 17.12.2023 und für Unternehmen mit mehr als 249 Arbeitnehmern der 25.8.2023 – sind zwar bereits abgelaufen, jedoch sind im Gesetz derzeit keine dezidierten Strafen vorgesehen, wenn betroffene Unternehmen die Regelungen nicht zeitgerecht umgesetzt haben. Trotzdem ist eine schnellstmögliche Umsetzung der Vorschriften anzuraten.

Welche Rechtsbereiche sind umfasst?

Die Regelungen umfassen nicht alle Missstände oder Gesetzesverstöße, die

jemand in einem Unternehmen oder einer Institution aufdeckt. Das HSchG gilt für die Hinweisgebung hinsichtlich (des Verdachts) der Verletzung von Vorschriften u.A. in den Bereichen Öffentliches Auftragswesen, Finanzdienstleistungen und Geldwäsche, Produktsicherheit, Verkehrssicherheit, Umweltschutz, Lebensmittelsicherheit, Tierschutz, öffentliche Gesundheit, Verbraucherschutz, Datenschutz und Korruption. Unternehmen und juristischen Personen des öffentlichen Sektors steht es jedoch frei, ihren internen Meldekanal auch für Hinweise zu öffnen, welche nicht dem HSchG unterliegen.

Wen schützt das Gesetz – wer kann Hinweisgeber sein?

Eine Person, die in ihrem beruflichen Umfeld relevante Gesetzesverletzungen oder Missstände aufdeckt, kann Hinweisgeber im Sinne des HSchG sein. Zu diesem Personenkreis gehören insbesondere Arbeitnehmer (aktive und ehemalige), Bewerber, Geschäftsführer, Aufsichtsorgane, Gesellschafter, Geschäftspartner (auch Subunternehmer) wie auch Personen im Umkreis von Hinweisgebern, die von nachteiligen Folgen betroffen sein könnten.

Das Gesetz bietet Hinweisgebern einen besonderen Rechtsschutz. Dieser Rechtsschutz soll darin bestehen, dass sie als Folge eines berechtigten Hinweises keinen Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt werden dürfen. Arbeitnehmer sollen etwa vor Maßnahmen wie Kündigung, Suspendierung oder einer negativen Leistungsbeurteilung geschützt werden. Bei Geschäftspartnern gelten etwa die vorzeitige Aufhebung von Verträgen sowie der Entzug einer Lizenz oder einer Genehmigung infolge einer Hinweisgebung als eine solche Vergeltungsmaßnahme.

Das Gesetz sieht aber auch Schadenersatzansprüche für Hinweisgeber vor, sollte es etwa zu Einschüchterung, Mobbing, Rufschädigung oder der Herbeiführung finanzieller Verluste kommen. Wer potenzielle Hinweisgeber dezidiert davon abhalten möchte, Missstände aufzudecken und Hinweise weiterzugeben, sie dabei behindert oder unter Druck setzt, begeht eine Verwaltungsübertretung, die mit einer Geldstrafe von bis zu 20.000 €, im Wiederholungsfall bis zu 40.000 € zu ahnden ist.

Welche Maßnahmen müssen Unternehmen umsetzen?

Betroffene Unternehmen sind zur Errichtung einer internen Meldestelle verpflichtet und haben diese entsprechend finanziell und ressourcenmäßig

auszustatten. Als interne Meldestelle kommen sowohl einzelne Personen oder Abteilungen (wie z.B. HR oder Compliance) innerhalb des Unternehmens in Betracht. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, die interne Meldestelle auf einen Drittanbieter (wie z.B. Notar, Anwalt, Consultingunternehmen) auszulagern.

Die Meldekanäle müssen insbesondere sicher konzipiert, eingerichtet und betrieben sein, sodass der Schutz der Identität des Hinweisgebers und Dritter gewährleistet werden kann. Meldungen müssen in schriftlicher, mündlicher oder beiden Formen möglich sein. Mündliche Meldungen müssen überdies telefonisch oder mit einem anderen Mittel der mündlichen Kommunikation gegeben werden können. Beispiele für interne Meldekanäle sind: Beschwerde-Briefkasten, Online-Plattform, Intranet, E-Mail-Adresse, Telefon-Hotline, Ombudsstelle, gemeinsame Konzern-Meldestelle usw.

Bild: © Adobe Stock – cristianstorto