

## UPDATE: HINWEISGEBERINNENSCHUTZGESETZ IN KRAFT

Mit mehr als einjähriger Verzögerung hat der Nationalrat am 01.02.2023 ein neues HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG) beschlossen, mit dem die EU-Whistleblowing-Richtlinie (EU/2019/1937) in Österreich umgesetzt wird.

In unserem [Newsletter vom 23.11.2022](#) sind wir bereits auf erste Details des Gesetzesentwurfs vom 03.06.2022 (im Folgenden "Entwurf") eingegangen. Im Folgenden stellen wir die "Key Facts" des nunmehr in Kraft getretenen HSchG samt konkreten Umsetzungsverpflichtungen sowie einige wesentliche Unterschiede zum Entwurf dar.

### Key Facts zum HSchG

#### 1. Wann ist das HSchG in Kraft getreten?

Das Gesetz wurde am 02.02.2023 im Nationalrat beschlossen. Nach dem Beschluss des Bundesrates ist es am 25.02.2023 in Kraft getreten.

#### 2. Was müssen Unternehmen im Anwendungsbereich beachten?

##### Einrichtung einer Meldestelle:

In Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten ist eine interne Meldestelle einzurichten, welche bei einer unparteilichen und unvoreingenommenen Person oder Abteilung angesiedelt sein muss. Abhängig von der Unternehmensstruktur kann dies der Rechts- oder Datenschutzbeauftragte, der Finanzvorstand oder auch der Leiter der Complianceabteilung sein. Es sind darüber hinaus Vorkehrungen für eine unbefangene Behandlung der Hinweise zu treffen und es gilt das "need-to-know" Prinzip.

##### Form der Meldung:

Meldungen müssen schriftlich oder mündlich oder auf Ersuchen des Hinweisgebers oder der Hinweisgeberin persönlich erfolgen können. In der Praxis haben sich insbesondere bei größeren Unternehmen Plattformlösungen durchgesetzt, weil diese die Vertraulichkeits- und Datenschutzerfordernungen besser erfüllen können.

##### Meldeverfahren:

Alle eingehenden Hinweise sind zu dokumentieren und in einem vertraulichen und gesicherten System zu speichern. Nach Prüfung des Hinweises sind sofort geeignete Folgemaßnahmen zu ergreifen. Der Eingang des schriftlichen Hinweises ist spätestens sieben Kalendertage nach Eingang zu bestätigen. Spätestens nach drei Monaten ist der Hinweisgeber oder die Hinweisgeberin über die getroffenen Maßnahmen zu informieren.

## Information an Mitarbeiter:innen:

Die Mitarbeiter:innen sind über die Einrichtung eines internen Meldesystems zu verständigen und aufzuklären.

### **3. Wer muss das HSchG bis wann umsetzen?**

Juristische Personen des öffentlichen Sektors und **Unternehmen** mit mehr als 250 Beschäftigten sind verpflichtet, innerhalb **von sechs Monaten ab Inkrafttreten des HSchG**, sohin bis spätestens **am 25.08.2023**, interne Meldesysteme und Hotlines zu etablieren.

Ab **17.12.2023** besteht auch für Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten die Verpflichtung zur Einrichtung des Meldesystems. Für private Unternehmen und juristische Personen des öffentlichen Sektors mit jeweils **weniger als 50** Beschäftigten gilt das HSchG **nicht**. Die Ermittlung der Anzahl der Beschäftigten erfolgt (anders als im Entwurf vorgesehen) auf Grundlage der **durchschnittlichen Anzahl der Beschäftigten während des vorangegangenen Kalenderjahres**.

Eine Umsetzung hat daher noch **in diesem Jahr** zu erfolgen.

### **4. Wer ist geschützt?**

In Unternehmen und in öffentlichen Einrichtungen mit mehr als 50 Beschäftigten sind Hinweisgeber und Hinweisgeberinnen geschützt, welche in einer beruflichen Tätigkeit von einer Rechtsverletzung Kenntnis erlangt haben und diese durch eine Hinweisgebung im Anwendungsbereich des HSchG melden. Zusätzlich sind nun (anders als noch im Entwurf vorgesehen) auch ehemalige Mitarbeiter:innen von Subunternehmen vom Schutzbereich umfasst.

### **5. Welche Hinweisgebungen sind geschützt?**

Geschützt sind Hinweisgebungen in den in § 3 HSchG explizit genannten Bereichen: Öffentliches Auftragswesen, Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte, Finanzmärkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Produktsicherheit und -konformität, Verkehrssicherheit, Umweltschutz, Strahlenschutz und nukleare Sicherheit, Lebensmittel-, Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz, öffentliche Gesundheit, Verbraucherschutz, Datenschutz sowie Verhinderung und Ahnung von Straftaten nach den §§ 302 bis 309 StGB. Trotz heftiger Kritik am letzten Entwurf sind Hinweisgeber und Hinweisgeberinnen nur bei einer Hinweisgebung zu den explizit in § 3 Abs 3 Z 11 HSchG angeführten Straftaten nach den §§ 302 bis 309 StGB (bspw. Amtsmissbrauch, Bestechlichkeit, Geschenkkannahme) geschützt; zu der von einigen Seiten gewünschten Ausweitung des Schutzbereichs der Norm auf Betrugssachverhalte, Mobbing und ähnliche Tatbestände, welche besonders praxisrelevant sind, ist es somit nicht gekommen. Eine freiwillige Ausweitung des Anwendungsbereiches des internen Hinweisgebersystems auf andere Delikte ist zwar grundsätzlich möglich, jedoch sollte diese auf das konkrete Unternehmen abgestimmt erfolgen. Für die Praxis noch unklar ist, ob sich die geschützten

Bereiche nur auf EU-Recht und das EU-Recht umsetzende nationale Recht beziehen oder auf sämtliche nationale Normen in den erwähnten Bereichen.

## 6. Vertraulichkeits- und Datenschutzverpflichtungen

Die Identität von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern ist durch die internen und externen sowie mit den Aufgaben der internen Stelle beauftragten Stellen zu schützen. Es sind nach dem "need-to-know" Prinzip nur die notwendigen Mitarbeiter:innen einzubeziehen. Gefallen ist darüber hinaus die Bestimmung, die vorsah, dass die interne Stelle die Identität des Hinweisgebers oder der Hinweisgeberin gegenüber der Unternehmensleitung geheim halten muss.

Nur wenn eine Verwaltungsbehörde, ein Gericht oder die Staatsanwaltschaft dies im Rahmen eines verwaltungsbehördlichen oder gerichtlichen Verfahrens für **unerlässlich** und **verhältnismäßig** zur Stichhaltigkeit und Schwere der Vorwürfe hält, darf die **Identität offengelegt** werden.

Darüber hinaus sind **umfangreiche datenschutzrechtliche Bestimmungen** im HSchG geregelt. Im Vergleich zum Entwurf hat sich die verpflichtende Speicherdauer von personenbezogenen Daten von **30 auf fünf Jahre** reduziert und darüber hinaus ist keine Datenschutz-Folgeabschätzung für die Implementierung des HSchG durchzuführen.

## 7. Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist hervorzuheben, dass das HSchG umfassende Bestimmungen zum Schutz von Arbeitnehmern:innen, die eine berechtigte Meldung machen, enthält. Maßnahmen, die in Vergeltung eines berechtigten Hinweises erfolgt sind, sind **rechtsunwirksam**. Das betrifft insbesondere typische arbeitsrechtliche Sanktionen wie Suspendierung, Kündigung, Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages, Herabstufung oder Versagung einer Beförderung, Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, Minderung des Entgelts, Änderung der Arbeitszeit, Versagung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, negative Leistungsbeurteilung, Ausstellung eines schlechten Dienstzeugnisses oder Disziplinarmaßnahmen. Von diesem Schutz erfasst sind aber nicht nur Beschäftigte; auch die vorzeitige Kündigung oder Aufhebung eines Vertrages mit einem Lieferanten über Waren und Dienstleistungen wäre rechtsunwirksam.

Die juristische oder natürliche Person, der die Vergeltungsmaßnahme zuzurechnen ist, ist zur Wiederherstellung des rechtmäßigen Zustandes, zum Ersatz des Vermögensschadens sowie zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

## 8. Ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zwingend?

Im Gesetz nicht geregelt ist die Frage, ob die Einrichtung einer internen Stelle zwingend der Mitbestimmung des Betriebsrates bedarf. Sofern Unternehmen lediglich die **Verpflichtungen des HSchG** bei der Einrichtung der internen Stelle **umsetzen**, bedarf es nicht zuletzt aufgrund der im HSchG enthaltenen umfassenden Schutzmaßnahmen nach derzeit herrschender Ansicht **keiner Betriebsvereinbarung**. Sobald jedoch die interne Stelle beispielsweise auch für Verstöße gegen andere als die im HSchG explizit genannten

Vorschriften offenstehen soll, ist eine Betriebsvereinbarung erforderlich; dies gilt auch für Meldestellen in Betrieben, die (derzeit) nicht zur Einrichtung einer internen Stelle nach den Bestimmungen des HschG verpflichtet sind.

## 9. Welche Sanktionen gibt es?

Sanktioniert sind die Behinderung und das unter Druck setzen von Hinweisgebern und Hinweisgeberinnen, die Ergreifung von Vergeltungsmaßnahmen, die Verletzungen des Schutzes der Vertraulichkeit oder wissentlich falsche Hinweise mit einer **Verwaltungsstrafe von bis zu EUR 20.000,00** (im Wiederholungsfall EUR 40.000,00). Wenn überhaupt kein internes Meldesystem eingeführt ist, obwohl dies gesetzlich vorgeschrieben wäre, ist dies zwar nicht explizit sanktioniert, kann jedoch über die soeben genannten Strafbestimmungen verwaltungsstrafrechtlich relevant werden. Unternehmen im Anwendungsbereich des HSchG ist daher jedenfalls anzuraten, ehestmöglich mit der Umsetzung der notwendigen Meldesysteme zu beginnen.

### Fazit

Die Einführung des HinweisgeberInnenschutzgesetzes in Umsetzung der EU-Whistleblowing-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern und Hinweisgeberinnen ist aus Gründen der Compliance zu begrüßen. Sowohl Hinweisgeber und Hinweisgeberinnen als auch rechtsunterworfenen Unternehmen sollten das HinweisgeberInnenschutzgesetz und die sich daraus ergebenden Rechte genau kennen und verstehen, um die richtigen rechtlichen Schritte einzuhalten. Die sich daraus ergebenden Herausforderungen werden die Unternehmen vor nicht zu unterschätzende Aufgaben stellen.

Unsere Experten stehen Ihnen gerne zur Seite, diese Herausforderungen in Zukunft zu meistern.

[RA Dr. Franz Guggenberger](#)

[RA Mag. Alexander Milla](#)

[RA Mag. Oliver Walther](#)