

HINWEISGEBERINNENSCHUTZGESETZ

Die Umsetzung der EU-Hinweisgeberrichtlinie in Österreich

1. Wer muss ein internes Meldesystem einrichten?

Unternehmen sowie **juristische Personen des öffentlichen Rechts** müssen künftig ein internes Meldesystem einrichten, wobei die Verpflichtung zur Einrichtung abhängig von der Arbeitnehmeranzahl ist:

- über **250 Arbeitnehmer**: Verpflichtung zur Einrichtung eines internen Meldesystems; Übergangsfrist zur Umsetzung sechs Monate ab Inkrafttreten des HSchG
- **50 bis 249 Arbeitnehmer**: Verpflichtung zur Einrichtung eines internen Meldesystems; Umsetzung bis spätestens zum 18.12.2023
- **unter 50 Arbeitnehmer**: keine Verpflichtung zur Einrichtung eines internen Meldesystems
- **unabhängig von der Arbeitnehmeranzahl** sind Unternehmen in den Bereichen Finanzdienstleistung, Verhinderung der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Verkehrssicherheit und Umweltschutz jedenfalls zur Einrichtung eines internen Meldesystems verpflichtet!

Die Berechnung der Arbeitnehmeranzahl erfolgt anhand des Durchschnittswertes jener **drei Monate** des vorangegangenen Wirtschaftsjahres, in denen der **höchste Beschäftigtenstand** gegeben war. Es darf **keine Konzernzusammenrechnung** erfolgen, sondern es muss eine selbständige Betrachtungsweise jedes (Konzern-)Unternehmens durchgeführt werden. Auf Vollzeit-, Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigte kommt es bei der Zusammenzählung jedoch nicht an; es wird lediglich auf das faktische "Tätigsein" eines Mitarbeiters abgestellt und somit **nach Köpfen** berechnet.

2. Wer wird geschützt?

Unter den **Schutzbereich** des HSchG fallen natürliche und juristische Personen (Hinweisgeber und Personen aus deren Umkreis), die Verstöße gegen nationales und/oder EU-Recht melden. Umfasst sind sowohl anonyme als auch nicht anonyme Hinweisgeber.

Als **Hinweisgeber** werden Personen verstanden, die in ihrem beruflichen Kontext Informationen über eine Rechtsverletzung erlangt haben und im Falle des Aufzeigens dieses Verstoßes gravierende Nachteile, wie eine Auflösung des Dienstverhältnisses (durch zB Kündigung), Versetzung oder Sonstiges befürchten könnten. Zum Personenkreis der Hinweisgeber zählen unter anderem jedenfalls ehemalige/künftige/überlassene Arbeitnehmer, Praktikanten sowie auch Bewerber und sogar Subunternehmer oder Lieferanten. Auch Personen, die (nur) in einem Naheverhältnis zum Hinweisgeber stehen, sollen geschützt werden.

3. Unter welchen Voraussetzungen werden HinweisgeberInnen geschützt?

Das HSchG sieht einen sogenannten "**Meldethemenkatalog**" vor. Nur wenn ein Hinweis in den sachlichen Geltungsbereich des HSchG fällt und zum Zeitpunkt der Erteilung des Hinweises hinreichende Gründe zur Annahme bestehen, dass der Hinweis wahr ist, wird der Hinweisgeber unter den Schutz des Gesetzes gestellt und muss mit keinen allfälligen Nachteilen rechnen.

Gesetzlich vorgesehene Meldethemen, zu denen Hinweise abgegeben werden können, finden sich unter anderem in den Bereichen des öffentlichen Auftragswesens, Finanzdienstleistungen sowie der Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Produkt- und Verkehrssicherheit, Umwelt- und Strahlenschutz, Verbraucher und Datenschutz sowie der Verhinderung und Ahndung von Straftaten wie beispielsweise Korruption gemäß §§ 302ff StGB. Auch Verstöße gegen die EU-Binnenmarktvorschriften, wie insbesondere das EU-Wettbewerbs- und Beihilfenrecht, werden vom Meldethemenkatalog erfasst. Jedem Unternehmen steht es überdies frei, die gesetzlich vorgegebenen Meldethemen selbständig zu erweitern und den Schutz der Hinweisgeber auch für den erweiterten Meldethemenkatalog zu garantieren.

4. Welche Anforderungen werden an die interne Meldestelle gestellt?

Hinweisgeber sollen sich künftig sowohl an eine interne, das heißt innerhalb der Unternehmen oder Behörden angesiedelte, als auch an eine externe Stelle wenden können. Als externe Stelle für den privaten und öffentlichen Sektor wird das **Bundesamt für Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK)** Meldungen entgegennehmen.

Zur Einrichtung der **unternehmensinternen Meldestelle** sieht das Gesetz allgemeine Anforderungen vor. So müssen beispielweise Meldungen schriftlich oder mündlich möglich sein; auf Ersuchen des Hinweisgebers auch persönlich. In der Praxis setzen die meisten Unternehmen auf eine digitale Plattformlösung, weil diese die besonderen Vertraulichkeits- und Datenschutzerfordernisse besser und einfacher umsetzen kann. Andere Systeme wie der altbewährte "Beschwerde-Briefkasten", eine Telefon-Hotline oder ein E-Mail-System können mitunter aber ebenso den Anforderungen des HSchG genügen.

Meldungen über Verstöße sind beim betroffenen Unternehmen bei einer **unparteiischen Person** oder Abteilung zu sammeln. Den verantwortlichen Personen dürfen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben **keinerlei Weisungen** erteilt werden.

Hinsichtlich **Konzernregelung** sieht das Gesetz vor, dass für jede Tochtergesellschaft eine eigene, interne Meldestelle zugänglich gemacht werden muss. Die Bearbeitung der Hinweise hingegen kann in einer gemeinsamen Stelle erfolgen, jedoch müssen die eingegangenen Hinweise von unterschiedlichen Personen bearbeitet werden. Einem Konzern steht es überdies frei, die Bearbeitung der Hinweise an eine externe dritte Stelle zu vergeben.

Weiters muss die Bearbeitung von Meldungen nach einem transparenten Verfahren erfolgen, sowie müssen gewisse Fristen eingehalten werden. So muss eine Bestätigung des Erhalts der Hinweismeldung **innen sieben Tagen**, sowie eine Bearbeitung des Hinweises **innen**

drei Monaten erfolgen. Offenkundig falsche und irreführende Hinweise dürfen direkt zurückgewiesen werden, dies mit dem Hinweis, dass bei wissentlich falscher Meldung auch eine Geldbuße bzw. Nachteile drohen.

5. Vertraulichkeitsanforderungen und datenschutzrechtliche Umsetzung

Das HSchG verpflichtet die Unternehmen zur strengen **Vertraulichkeit und Verschwiegenheit**. Zum Schutz des Hinweisgebers ist die Identität dessen auch intern geheim zu halten. Lediglich Mitarbeiter und sonstige hinzugezogene Berater dürfen zur Bearbeitung der Meldefälle eingebunden werden. Eine Offenlegung der Identität im Verfahren ist nur zulässig, wenn diese unerlässlich und hinsichtlich der potentiellen Gefährdung der Personen verhältnismäßig ist. Die Verletzung der Vertraulichkeitsverpflichtungen wird mit **hohen Bußgeldern** geahndet.

Auch **datenschutzrechtliche Sonderbestimmungen** sind im HSchG umfassend geregelt. Diesbezüglich müssen alle eingehenden Hinweise dokumentiert werden.

Hervorzuheben ist, dass **personenbezogene Daten 30 Jahre** und darüber hinaus so lange **aufzubewahren** sind, als sie für die Durchführung von Verfahren oder zum Schutz der Hinweisgeber und sonstige involvierte Personen erforderlich sind. Alle übrigen Daten müssen unverzüglich gelöscht werden. Protokolldaten sind bis zu drei Jahre zu speichern. Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten dürfen nur aufbewahrt werden, wenn dies unbedingt erforderlich ist.

6. Welche Sanktionen sind laut HSchG vorgesehen?

Zum Schutz von Hinweisgebern sieht das HSchG einen **umfassenden Katalog an Sanktionen** vor, wobei der Schutz für Hinweisgeber nur für berechtigte Hinweise besteht.

Für die Behinderung von Hinweisgebern, Vergeltungsmaßnahmen oder Verletzung der Vertraulichkeit drohen **Verwaltungsstrafen bis EUR 20.000,00**, im **Wiederholungsfall sogar bis EUR 40.000,00**. Der Schutz des Hinweisgebers erstreckt sich auf die Rechtsunwirksamkeit von Vergeltungsmaßnahmen, wie beispielsweise Kündigung, Versetzung oder die Verweigerung einer Beförderung. Auch **Schadenersatzansprüche** für gewisse Vergeltungsmaßnahmen sind vorgesehen. Hier kann der Hinweisgeber jedoch lediglich gegen die Person direkt vorgehen und nicht gegen das Unternehmen.

Unberechtigte, also wissentlich falsche bzw. irreführende Hinweise seitens des Hinweisgebers können ebenfalls Sanktionen sowie Schadenersatzansprüche nach sich ziehen. Bei **wissentlicher Falschmeldung** drohen dem Hinweisgeber verwaltungsstrafrechtliche Sanktionen in Höhe bis EUR 40.000,00. Auch **strafrechtliche Sanktionen** bei gravierenden falschen Informationen im Sinne einer Verleumdung können durchgesetzt werden.

7. Welche arbeitsrechtlichen Folgen ergeben sich?

Aus arbeitsrechtlicher Sicht muss grundsätzlich in Unternehmen mit Betriebsrat eine **Betriebsvereinbarung** abgeschlossen werden, da gegenständlich Kontrollsysteme bzw. Hinweisgebersysteme eingeführt werden, die jedenfalls die Menschenwürde berühren

können. Ist kein Betriebsrat vorhanden, sind mit jedem Mitarbeiter **Einzelvereinbarungen** diesbezüglich zu schließen und ist somit von jedem Arbeitnehmer die Zustimmung einzuholen. Bei Nichtzustimmung bzw. Aufkündigung der Betriebsvereinbarung seitens des Betriebsrates darf das Hinweisgebersystem jedoch nicht mehr weitergeführt werden.

Zusammengefasst bringt der Gesetzesentwurf somit zahlreiche Neuerungen aber auch mehr Klarheit über die konkreten Anforderungen an die Einrichtung des neuen Hinweisgeberkonzeptes. Aufgrund der relativ langen Übergangsfristen haben Unternehmen und öffentliche Einrichtungen ausreichend Zeit für die Umsetzung der neuen Anforderungen und Implementierung der internen Meldestellen.

Nichtsdestotrotz wird die praktische Umsetzung des HinweisgeberInnenschutzgesetzes und die gesetzeskonforme Implementierung, gerade auch vor dem Hintergrund laufend steigender Compliance-Anforderungen, sicherlich für viele Unternehmen noch eine Herausforderung darstellen.

Gerne helfen wir Ihnen dabei, diese in Zukunft zu meistern und stehen Ihnen unsere Experten diesbezüglich gerne zur Seite.

[RA DDr. Alexander Hasch](#)

[RA Mag. Johannes Wolfgruber, MBA](#)

[RAA Mag. Vanessa Rericha](#)