



## Whistleblowing in Österreich: Das HinweisgeberInnenschutzgesetz

### 1. Was ist das HinweisgeberInnenschutzgesetz?

Das HinweisgeberInnenschutzgesetz ("HSchG") ist **seit 24.02.2023 in Österreich in Kraft** und soll Hinweise auf Rechtsverletzungen in bestimmten Bereichen fördern. Hierzu enthält das HSchG insbesondere Vorgaben für die Einrichtung interner Meldekanäle in Unternehmen sowie Bestimmungen zum Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowern).

### 2. Welche Unternehmen sind vom HSchG betroffen?

Das HSchG richtet sich **grundsätzlich an alle Unternehmen ab 50 Mitarbeitern**. Daneben gibt es noch gesonderte Vorschriften für speziell reglementierte Branchen (zB im Finanzdienstleistungssektor).

### 3. Für welche Bereiche gilt das HSchG?

Das HSchG gilt für **Meldungen von Rechtsverletzungen in bestimmten Bereichen**, wie ua im öffentlichen Auftragswesen, im Bereich der Geldwäsche, der Produktsicherheit und -konformität, der Verkehrssicherheit, des Umwelt- und Datenschutzes sowie des Verbraucherschutzes und des Korruptionsstrafrechts. Unternehmen können aber auch zu Meldungen von Missständen in anderen Bereichen ermutigen, was aus Perspektive der Risikosteuerung jedenfalls ratsam ist. Eine rechtliche Detailprüfung eines solchen erweiterten Systems ist - vor allem aus datenschutzrechtlicher Sicht - unerlässlich.

### 4. Was haben betroffene Unternehmen nun zu tun?

Das HSchG verpflichtet die betroffenen Unternehmen zur **Einrichtung eines internen Hinweisgebersystems**, über das Hinweise auf Rechtsverletzungen gemeldet werden können (Whistleblowing-Plattform). Das HSchG enthält hierzu **konkrete Vorgaben**, wie dieses System zu gestalten ist, wie zB:

- Ausreichende finanzielle und personelle Ausstattung der internen Stelle
- Sicherstellung der Unbefangenheit und Unparteilichkeit
- Wahrung der Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers und betroffener Dritter
- Überprüfung eines jeden Hinweises auf Stichhaltigkeit (ausgenommen offenkundig unberechtigte Meldungen)

Hinweisgeber sind zudem **binnen 3 Monaten ab Meldungslegung zu informieren**, welche **Folgemaßnahmen** ergriffen werden oder aus welchen Gründen die Meldung nicht weiterverfolgt wird. Das Unternehmen muss sich daher mit den **mit einem Hinweis verbundenen möglichen Rechtsrisiken auseinandersetzen**.

### 5. Wie werden Hinweisgeber geschützt?

Hinweisgeber, die **berechtigte Hinweise** geben, sind **vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt**. Das Gesetz nennt hierbei diverse arbeitsrechtliche Maßnahmen, aber auch jede "sonstige Sanktion" und

Mobbing. Im Streitfall, zB einem Arbeitsrechtsverfahren, ist dies vom Hinweisgeber auch bloß glaubhaft zu machen, was für das Unternehmen eine schlechtere Ausgangslage schafft (letztlich ist aber auf die "Wahrscheinlichkeit des Motives" abzustellen). Im Fall einer Vergeltungsmaßnahme besteht ein **Anspruch auf Schadenersatz, Wiederherstellung des rechtmäßigen Zustandes** sowie **Anspruch auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung**.

Hinweisgeber haften weiters nicht für die tatsächlichen und rechtlichen Folgen eines berechtigten Hinweises, sofern sie schutzwürdig sind. Schutzwürdig sind Hinweisgeber dann, wenn sie zum Zeitpunkt des Hinweises auf der Grundlage der tatsächlichen Umstände und der ihnen verfügbaren Informationen hinreichende Gründe dafür annehmen können, dass die von ihnen gegebenen Hinweise wahr sind und in den Geltungsbereich des HSchG fallen. Meldungen, die keinen der im HSchG genannten Rechtsbereiche betreffen, sind daher grundsätzlich nicht geschützt.

## 6. Welche Strafbestimmungen sieht das HSchG vor?

Das HSchG pönalisiert folgende Verhaltensweisen mit einer **Geldstrafe bis zu EUR 20.000** und im Wiederholungsfall bis zu **EUR 40.000**:

- Behinderung von Hinweisgebern
- Unterdrucksetzung von Hinweisgebern durch mutwillige Verfahren
- Vergeltungsmaßnahmen
- Verletzung der Vertraulichkeit
- Abgabe von wissentlich falschen Hinweisen

## 7. Welche Konsequenzen hat die Nichteinrichtung eines internen Meldesystems?

Für das Unterlassen der Einrichtung eines internen Meldesystems ist zwar keine Strafbestimmung vorgesehen. In einem solchen Fall ist aber eine **Haftung der Geschäftsführung denkbar**, zB wenn bei Einrichtung eines internen Meldesystems Missstände im Unternehmen (früher) erkannt und damit Schaden vom Unternehmen abgewendet werden hätte können.

## 8. Welche Vorteile kann ein Unternehmen aus den neuen Pflichten ziehen?

Beim HSchG wird zunächst zwar oft an "unnötigen Mehraufwand" gedacht. Tatsächlich kann ein internes Meldesystem aber einen **entscheidenden Beitrag zur internen Risikosteuerung** leisten und das Risiko von Reputationsverlusten, Schäden und letztlich auch das **Haftungsrisiko der Geschäftsführung reduzieren**. Damit ein Unternehmen von diesen positiven Effekten profitiert, muss das Meldesystem aber auf die **konkreten Bedürfnisse des Unternehmens abgestimmt** sein und müssen vor allem die Mitarbeiter umfassend aufgeklärt werden, um "Berührungängste" zu vermeiden.

## 9. Welche datenschutzrechtlichen Fragen gilt es zu beachten?

Die Datenverarbeitung im Rahmen von Systemen nach dem HSchG ist zulässig und auch ausdrücklich keine Datenschutz-Folgeabschätzung erforderlich. Werden im Zusammenhang mit solchen Systemen aber auch andere Daten verarbeitet (zB weil Meldungen nicht nur in den im HSchG vorgesehenen Rechtsbereichen bearbeitet werden), so sind diverse datenschutzrechtliche Implikationen zu beachten und insbesondere das Erfordernis einer Datenschutz-Folgeabschätzung im Detail zu prüfen.

## 10. Welche Fristen sind zu beachten?

Unternehmen mit **weniger als 250 Mitarbeitern** haben bis **17.12.2023** eine interne Meldestelle einzurichten. Für Unternehmen mit **250 Mitarbeitern oder mehr** gilt dies bereits ab dem **25.08.2023**.