



Recht
praktisch

VON LISA KULMER

Als Unternehmerin mit rund sechzig Mitarbeitern in Österreich habe ich die Gesetzgebung des HinweisgeberInnenschutzgesetzes

(HSchG), das die EU-Whistleblowing-Richtlinie umsetzt, aufmerksam verfolgt. Ich begrüße diese Initiative sehr, stehe jedoch vor der Herausforderung, nicht genau zu wissen, was ich jetzt konkret tun muss.

Nachdem im August bereits die Umsetzungsfrist für größere Unternehmen geendet ist, naht nun auch der mich betreffende Stichtag für Unternehmen mit mehr als 50, aber weniger als 250 Mitarbeitern am 17. Dezember 2023. Worauf muss ich achten?

Roswitha H., Salzburg

Whistleblowing in Unternehmen – was ist zu tun?

Liebe Frau H., der herannahende Stichtag bedeutet zunächst, dass Sie in Ihrem Unternehmen bis zum 17. 12. 2023 einen effektiven Kanal zur Entgegennahme von Hinweisen und Meldungen einrichten müssen. Die Wahl des konkreten Meldekanals steht Ihnen dabei frei, solange er HSchG-konform ausgestaltet ist.

Früher waren Whistleblowing-Hotlines gängig, derzeit sind in der Praxis vor allem online-basierte Plattformlösungen beliebt. Im Zuge der Umsetzung sollten Sie sich jedenfalls mit folgenden zentralen Themen auseinandersetzen.

Geltungsbereich

In welchen Bereichen soll es Ihren Mitarbeitern, Kunden etc. möglich sein, Meldungen

zu erstatten? Nach dem HSchG ist es jedenfalls erforderlich, dass Verstöße in den Gebieten Öffentliches Auftragswesen, Finanzdienstleistungen, Produktsicherheit, Verkehrssicherheit, Umweltschutz, Lebensmittelsicherheit, Tierschutz, öffentliche Gesundheit, Verbraucherschutz, Datenschutz und Korruption gemeldet werden können. Darüber hinaus kann es aber sinnvoll sein, auch Meldungen über Verstöße in anderen Bereichen zuzulassen, insbesondere z. B., was Delikte des Strafrechts oder Verstöße gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen betrifft.

Meldestelle und -verfahren

Einlangende Meldungen über Verstöße sind von einer unparteiischen Person – oder Abtei-

lung – zu betreuen. Sie muss die Hinweise nach einem transparenten Verfahren bearbeiten, bei dem offensichtlich falsche Hinweise zurückgewiesen und die relevanten Ansprechpartner intern eingebunden werden. Mitwirkung des Betriebsrats: Die Einrichtung eines internen Meldekanals kann den Abschluss einer Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat erforderlich machen. Das hängt davon ab, welches System Sie konkret wählen und welche Themen darüber gemeldet werden können.

Ist eine Betriebsvereinbarung notwendig, sollte der Betriebsrat möglichst bald eingebunden werden, um noch eine ausreichende Abstimmung zu ermöglichen. Gibt es in Ihrem Unternehmen keinen Betriebs-

rat, so ist zu prüfen, ob eine Einzelvereinbarung mit den Mitarbeitern notwendig ist.

Dokumentation und Sensibilisierung

Schließlich sollten Sie auch entsprechende Compliance-Informationen zur Verfügung stellen, die interne Datenschutzdokumentation anpassen und – zum Beispiel durch Schulungen – sicherstellen, dass Ihre Mitarbeiter über ausreichend Informationen verfügen, wie sie im Fall von Bedenken oder Missständen eine Meldung erstatten können.

Mag. Lisa Kulmer ist seit 2016 Rechtsanwältin und Expertin im Arbeitsrecht bei DORDA.

rechtpraktisch@kurier.at

