

Bleibt der Hinweisgeberschutz zahnlos?

Gesetzesentwurf. Bald müssen Unternehmen ab einer gewissen Größe Meldekanäle für Whistleblower haben. Negiert man das, drohen aber keine Strafen. Ist das EU-konform? Und welche guten Gründe, die Sache ernst zu nehmen, gibt es dennoch?

Wien. Ab wann müssen Unternehmen Meldekanäle für Whistleblower einrichten? Auch ein gutes halbes Jahr nach Ablauf der unionsrechtlichen Umsetzungsfrist stehen dafür noch nicht alle Stichtage fest. Bis zum 15. Juli läuft die Begutachtungsfrist für das neue HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG), beschlossen werden kann es erst nach der Sommerpause des Nationalrats – also im kommenden Herbst.

Mit der Verpflichtung, Meldekanäle zu schaffen, sind dann größere Firmen mit einer Mitarbeiterzahl ab 250 als Erste dran, der Gesetzesentwurf sieht dafür jedoch eine Übergangsfrist von sechs Monaten vor – das wird sich also noch bis ins Frühjahr hinziehen. Und kleinere Unternehmen ab 50 Mitarbeitern haben dafür von vornherein bis 18. Dezember 2023 Zeit.

Nach Schätzungen sind insgesamt über 7000 heimische Firmen betroffen. Viele Unternehmen, vor allem jene, die Teil internationaler Konzerne sind, haben allerdings längst Hinweisgebersysteme. Andere warten noch zu – Juristen warnen allerdings davor, es auf die lange Bank zu schieben. „Es hilft dabei, Missstände möglichst früh zu erkennen“, sagt Thomas Baumgartner, Rechtsanwalt und Compliance-Experte bei Haslinger Nagele, zur „Presse“.

Ähnlich sieht es auch Hannes Havranek, Partner bei PSM Rechtsanwälte: „Es stellt einen wirtschaftlichen Wert für ein Unternehmen dar, sagen zu können, wir arbeiten rechtlich sauber, wir nehmen Compliance ernst.“ Und nicht zuletzt sorgt ein funktionierendes internes System dafür, dass sensible Informationen nicht so leicht nach außen dringen. „Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber sollen Hinweise in erster Linie internen Stellen geben“, heißt es dazu im Gesetzesentwurf. All das könnte die Sache sogar für Firmen, die unter 50 Mitarbeitern haben und von der Verpflichtung nicht erfasst sind, ebenfalls interessant machen.

Motivieren statt strafen

Ausschließlich auf Motivation setzt hier auch der Gesetzgeber – und das ist dann doch erstaunlich. Der Entwurf enthält zwar empfindliche Strafdrohungen, wenn jemand Personen „im Zusammenhang mit einer Hinweisgebung behindert“, Vergeltungsmaßnahmen setzt, die Vertraulichkeit verletzt oder wissentlich einen falschen oder irreführenden Hinweis gibt. Das Unterlassen der Einrichtung eines Hinweisgebersystems wurde jedoch nicht unter Strafe gestellt.

Und zwar ganz bewusst nicht, wie aus den Erläuterungen zum Entwurf hervorgeht: „Als Alterna-

tive zur Strafordrohung baut das HSchG auf Beweggründe, die zur Implementierung eines internen Meldewesens für Hinweise anhalten sollen“, heißt es da, genannt werden „die Einsicht in die Vorteile des Bemühens um rechtskonforme Vorgänge“, die Bevorzugung des internen Umgangs mit Hinweisen gegenüber einer „potenziell öffentlichkeitswirksamen externen Hinweisgebung“ und letztlich auch „die Wahrnehmung interner Hinweise als Beweis einer im Wesen loyalen, auf konstruktive Gestaltung gerichteten Einstellung zum jeweiligen Rechtsträger“.

Klingt gut – aber ist es richtlinienkonform? Havranek und sein Kanzleikollege Alexander Ritlop haben da Zweifel. Sie verweisen auf Artikel 23 der EU-Richtlinie (2019/1937): Demnach sind „wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen“ unter anderem für natürliche oder juristische Personen vorzusehen, die „Meldungen behindern oder zu behindern versuchen“.

„Überhaupt kein System zu haben ist da ein Maximalfall“, sagt Havranek – das könne Meldungen nicht nur be-, sondern auch verhindern. Und es sei auch rechtspolitisch bedenklich, dass man theoretisch für ein „behinderndes“, weil allzu kompliziertes und Hinweisgeber abschreckendes Meldesystem sogar bestraft werden könnte – „aber nicht, wenn man einfach

gar nichts macht“.

Freilich, legistisch ganz klar ist auch die EU-Vorgabe nicht gefasst, weil sie der Pflicht, ein Hinweisgebersystem einzurichten, bei den Sanktionsbestimmungen keinen eigenen Passus widmet. Und das Fehlen eines spezifischen Kanals schließt Meldungen nicht per se

aus, der Hinweisgeberschutz greift trotzdem – wobei es auch schon bisher eine verpönte Motivkündigung gewesen wäre, wäre jemand wegen eines Hinweises auf einen Missstand von seinem Arbeitgeber auf die Straße gesetzt worden.

Thema bei Ausschreibungen?

Druck auf Unternehmen, die sich den Aufwand für ein Meldesystem sparen wollen, könnte indes auch indirekt entstehen: „Vielleicht wird es irgendwann z. B. bei Ausschreibungen verlangt, dann würde es mehr Impact bekommen“, sagt Ritlop. Denn auch ohne Sanktion wird das künftig Teil der Compliance sein, von der sich potenzielle Vertragspartner – und besonders öffentliche Auftraggeber – überzeugen dürfen bzw. müssen.

Ein anderes Thema ist die inhaltliche Ausgestaltung. Wichtig sei eine klare Kommunikation, wofür der Meldekanal da ist – und welche Probleme dort nichts verloren haben und „wie bisher mit Vorgesetzten, der HR-Abteilung oder dem Betriebsrat zu besprechen sind“, sagt Baumgartner. Und Havranek betont, dass es auch keinesfalls ums Petzen und Vernadern geht, „sondern ums Aufzeigen wirklich grober Missstände, bei denen oft Schadenersatz-Risiken für das Unternehmen bestehen“.

Die gesetzlichen Vorgaben sparen allerdings, wie schon berichtet, wichtige Bereiche aus. Ein aktuelles Beispiel sind die Russland-Sanktionen, nicht erfasst sind aber auch Diversity-Themen, Mobbing oder sexuelle Belästigung – „das fehlt komplett“, sagt Baumgartner. Hier die unternehmensinternen Richtlinien weiter zu fassen sei sinnvoll, allein schon als Selbstschutz: Wird ein Vorwurf z. B. via

Social Media bekannt, „macht es einen Unterschied, ob ein Unternehmen sagen kann: Ja, wir haben das untersucht, mit diesem oder jenem Ergebnis“. Was zu einem weiteren wichtigen Aspekt führt: „Es muss Vertrauen in die objektive, unabhängige interne Prüfung von Hinweisen herrschen.“ Ohne Sorge vor Päckerei. Und mit den nötigen Konsequenzen. „Lessons learned“ nennt es Baumgartner.

