

Whistleblowing-Hotlines spätestens 2021 verpflichtend

Bislang keine Pflicht zur Einrichtung von Whistleblowing-Hotlines

Als Whistleblowing-Hotline werden Systeme verstanden, in deren Rahmen anonyme Hinweisgeber – im Regelfall Mitarbeiter – ein Unternehmen oder Behörden auf Gesetzesverstöße und mögliche Schadensfälle aufmerksam machen können. In der Praxis haben sich vor allem digitale Systeme durchgesetzt, bei denen Meldungen elektronisch abgegeben werden können. Häufig wird durch die Einrichtung von Postfächern dafür gesorgt, dass mit dem Hinweisgeber trotz Wahrung seiner Anonymität Kontakt gehalten werden kann, um weitere Aufklärung zu ermöglichen.

Bereits in den letzten Jahren zeichnete sich ein Anstieg der praktischen Relevanz von Whistleblowing-Hotlines ab. Bislang betraf diese Entwicklung vor allem multinationale – oft amerikanisch geprägte – Konzerne, Finanzdienstleister oder staatsnahe Betriebe. Aufgrund einer neuen Richtlinie der Europäischen Union (2019/1937) wird die Einführung von Whistleblowing-Hotlines ab spätestens Ende 2021 für eine große Anzahl an Unternehmen verpflichtend.

Derzeitige Rechtslage

Eine Pflicht zur Einrichtung von Whistleblowing-Hotlines ist dem österreichischen Recht bislang fremd. Ganz im Gegenteil: Gerade aus arbeitsrechtlicher Sicht war die Einführung derartiger Hinweisgebersysteme oft heikel oder sogar nur sehr schwer möglich. Da Whistleblowing-Hotlines geeignet sind, das Arbeitnehmerverhalten einer permanenten Kontrolle zu unterziehen, geht die herrschende Lehre vom Vorliegen einer die Menschenwürde berührenden Kontrollmaßnahme im Sinne des § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG bzw § 10 AVRAG aus.

Sofern im Unternehmen ein Betriebsrat errichtet ist, kann eine Whistleblowing-Hotline basierend auf der derzeitigen Rechtslage daher nur durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung etabliert werden. Diese Betriebsvereinbarung wird als notwendig und nicht durch die Anrufung der Schlichtungsstelle erzwingbar qualifiziert. Der Betriebsrat hat ein entsprechend gewichtiges Mitgestaltungsrecht, von dem in der Praxis auch umfassend Gebrauch gemacht wurde. Sollte kein

Betriebsrat errichtet sein, ist gemäß § 10 AVRAG die – an sich jederzeit kündbare – Einzelvereinbarung mit jedem betroffenen Arbeitnehmer notwendig. Der Betriebsrat sowie die Arbeitnehmer können auf Unterlassung der Whistleblowing-Hotline klagen und sogar einstweilige Verfügungen erwirken, wenn keine Betriebsvereinbarung bzw. Einzelvereinbarung abgeschlossen oder die darin vorgesehenen Beschränkungen nicht eingehalten werden.

Die zwingende Zustimmung durch den Betriebsrat oder die Arbeitnehmer hat in der Praxis vielfach dazu geführt, dass von der Einführung einer eigentlich gewollten Whistleblowing-Hotline Abstand genommen wurde. Dazu kamen datenschutzrechtliche Pflichten, die den Aufwand des Betriebs einer entsprechenden Hotline ebenfalls erhöhten.

Änderungen durch die Whistleblowing-Richtlinie

Am 16.12.2019 trat nunmehr die EU-Richtlinie 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, in Kraft. Sie ist bis spätestens 17.12.2021 in nationales Recht umzusetzen. Wie bereits aus dem Namen der Richtlinie abzuleiten ist, stellt diese neben der grundsätzlichen Regelung des einzuführenden Systems vor allem den Schutz des Hinweisgebers in den Fokus. Einer der Hauptbeweggründe war die Tatsache, dass derzeit nur zehn EU-Länder (Frankreich, Ungarn, Irland, Italien, Litauen, Malta, Niederlande, Slowakei, Schweden und Vereinigtes Königreich) einen umfassenden Schutz von Hinweisgebern vorsehen. In den übrigen Ländern ist der Schutz nur teilweise gegeben oder gilt für bestimmte Sektoren oder Kategorien von Arbeitnehmern.

Ab Inkrafttreten der Umsetzung wird jedes Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern sofort oder bei 50 bis 249 Mitarbeitern bis spätestens 17.12.2023 verpflichtet sein, ein derartiges System einzurichten. Betreffen wird diese neue Richtlinie daher nicht nur Mandanten, sondern auch zumindest mittelgroße und große Rechtsanwaltskanzleien. Unabhängig von der Arbeitnehmeranzahl sind Unternehmen aus dem Bereich der Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und

Finanzmärkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung jedenfalls zur Einrichtung von Hinweisgebersystemen verpflichtet.

Die Richtlinie sieht die Einführung der Hinweisgebersysteme nur für die Meldung von Verstößen gegen das Unionsrecht vor. Ausdrücklich genannt werden beispielsweise Handlungen im Zusammenhang mit öffentlichem Auftragswesen, Umweltschutz, Finanzdienstleistungen, Finanzprodukten, Verbraucherschutz, öffentlicher Gesundheit oder Lebensmittelsicherheit. Diese Regelung steht einer freiwilligen Ausdehnung der meldepflichtigen Tatbestände durch die nationalen Gesetzgeber freilich nicht im Weg.

Zum Zweck der Meldung sind interne Meldekanäle einzuführen – wobei diese auch durch einen externen Dienstleister angeboten werden können – welche die Vertraulichkeit des Hinweisgebers schützen und telefonische oder schriftliche Meldungen entgegennehmen können. Verpflichtend ist auch die Benennung einer unparteiischen Person oder Abteilung, die für die Folgemaßnahmen (z.B. interne Untersuchung, Weitergabe an Behörden, etc.) zuständig ist. Der Eingang einer Meldung muss binnen sieben Tagen bestätigt werden. Innerhalb von drei Monaten muss dem Whistleblower mitgeteilt werden, welche Maßnahmen ergriffen werden. Jede Meldung ist sicher aufzubewahren, der Zugriff nicht berechtigter Mitarbeiter ist zu verhindern. Arbeitgeber sind verpflichtet, die Belegschaft über den Meldeprozess sowie alternativ vorhandene Meldewege an Behörden zu informieren. Dem Hinweisgeber steht es frei, Verstöße über interne oder externe Meldekanäle zu melden oder sie der Öffentlichkeit bekannt zu machen. Allerdings soll internen Meldekanälen der Vorzug gegeben werden, wenn damit genauso wirksam gegen Verstöße vorgegangen werden kann und keine Repressalien zu befürchten sind.

Geschützt sind Hinweisgeber, die im privaten oder im öffentlichen Sektor tätig sind und im beruflichen Kontext Informationen über Verstöße erlangt haben. Dies können beispielsweise Arbeitnehmer, Beamte, Selbständige, ehemalige Arbeitnehmer oder Bewerber sein. Nach Erwägungsgrund 41 der Richtlinie soll zudem nicht nur Schutz vor Repressalien gegen den Hinweisgeber persönlich, sondern auch solche gegen Mittler, Kollegen oder Verwandte des Hinweisgebers, die ebenfalls in einer beruflichen Verbindung zum Arbeitgeber des Hinweisgebers, zu einem Kunden des Hinweisgebers oder zu einem Empfänger vom Hinweisgeber erbrachter Dienstleistungen stehen, gewährt werden. Unbeschadet des Schutzes, den Arbeitnehmervertreter nach sonstigen Bestimmungen genießen, sollten sie darüber hinaus sowohl im Fall von Meldungen, die sie selbst erstatten, als auch im Fall der Unterstützung des Hinweisgebers nach

der Richtlinie geschützt sein. Voraussetzung für den Schutz ist, dass es sich nicht bloß um Spekulationen oder Gerüchte handelt und dass der Hinweisgeber hinreichenden Grund zu der Annahme hat, dass gemeldete Verstöße der Wahrheit entsprechen. Untersagt sind insbesondere Repressalien wie Kündigung, Entlassung, Degradierung, Versetzung, oder finanzielle Sanktionen. Zudem sieht die Richtlinie vor, dass die nationalen Gesetzgeber Geldstrafen für die Behinderung von Meldungen, die Offenbarung der Identität des Whistleblowers oder Vergeltungsmaßnahmen vorzusehen haben.

Nach dem Wortlaut der Richtlinie werden zudem auch die Mitgliedstaaten verpflichtet, externe Meldestellen einzurichten bzw. Behörden zu benennen, die als derartige Meldestellen fungieren.

Umsetzung in Österreich

Wie Österreich diese Richtlinie umsetzen wird, ist bis dato nicht bekannt. Wenngleich die Richtlinie in Artikel 8 Abs 1 vorsieht, dass die Einführung in Abstimmung mit den Sozialpartnern möglich ist, kann nicht davon ausgegangen werden, dass ein bloßes Beibehalten des § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG bzw des § 10 AVRAG ausreicht. Blicke es nämlich im freien Ermessen des Betriebsrats bzw. der Arbeitnehmer, die Hotline zu verhindern, wäre der Zweck der Richtlinie leicht auszuhöhlen. Eher zu vermuten ist, dass eine neue gesetzliche Grundlage konkret für Hinweisgebersysteme entstehen wird. Dieses Gesetz wird vermutlich vorsehen, dass die Einführung einer nur die Mindeststandards der EU umsetzenden Whistleblowing-Richtlinie auch ohne Zustimmung des Betriebsrats bzw. der Arbeitnehmer möglich ist. Jede darüber hinausgehende Kontrolle könnte auch zukünftig dem Regime der genannten Bestimmungen und somit der betrieblichen Mitbestimmung unterliegen.

Mag. Christopher Peitsch ist Rechtsanwalt bei CERHA HEMPEL Rechtsanwälte GmbH. Er ist Spezialist in allen Bereichen des Arbeitsrechts sowie der arbeitsrechtlichen Prozessführung.