

# 1. Einführung Whistleblowing

Whistleblowing als solches bedeutet – kurz gefasst – das Melden von Missständen oder Rechtsverstößen in Unternehmen und/oder generell im öffentlichen Interesse. Es ist ein besonders wichtiges und effektives Instrument zur Förderung von Transparenz, Rechenschaftspflicht und Integrität.

Whistleblower können dazu beitragen, Korruption, Betrug, Umweltverschmutzung, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, Menschenrechtsverletzungen oder andere Gefahren für die Gesellschaft aufzudecken und zu verhindern. Zeitgleich sind Whistleblower jedoch – vor allem bei der Meldung von Verstößen in ihrem beruflichen Umfeld – mit erheblichen Risiken und möglichen Repressalien konfrontiert, wie Diskriminierung, Mobbing, Kündigung, Rufschädigung, rechtlichen Sanktionen oder sogar Gewalt.

Um Whistleblower besser zu schützen und zu ermutigen, verabschiedete die Europäische Union im Dezember 2019 die Whistleblowing-Richtlinie („WB-RL“).<sup>1</sup> Die WB-RL verpflichtete alle EU-Mitgliedstaaten bis zum 17.12.2021 zur Umsetzung der WB-RL in die entsprechenden nationalen Gesetze, die die folgenden Mindestanforderungen erfüllen sollten:

- Die Schaffung von sicheren und vertraulichen Kanälen für die interne und externe Meldung von Verstößen, sowohl innerhalb der Organisationen als auch bei den zuständigen Behörden.
- Die Gewährleistung eines wirksamen Schutzes vor Vergeltungsmaßnahmen für Whistleblower, die in gutem Glauben handeln, sowie für Personen, die ihnen nahestehen oder ihnen helfen.
- Die Einführung von angemessenen Sanktionen bei Sanktionierung, Bedrohung oder Schikanie von Whistleblowern.
- Die Bereitstellung von Informationen, Beratung, Unterstützung und Rechtsbeistand für Whistleblower, die ihre Rechte geltend machen wollen.
- Die Förderung einer „Speak-up“-Kultur in Unternehmen und generell in der Gesellschaft.

In Österreich trat das die WB-RL umsetzende HinweisgeberInnenschutzgesetz („HSchG“) am 25.2.2023 in Kraft.

Dieses Praxishandbuch richtet sich an alle Personen, die sich mit dem Thema Whistleblowing befassen, sei es als potenzielle Whistleblower, als Verantwortliche für die Einrichtung und Verwaltung von Meldesystemen, als auch an jene Personen, die Meldungen entgegennehmen und bearbeiten. Das Handbuch soll insbesondere einen Überblick über die Ziele, den Anwendungsbereich und die Inhalte

---

<sup>1</sup> Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden.

## 2. Das HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG) in Österreich

Nach dem Verstreichen der Umsetzungsfrist der WB-RL, die am 17.12.2021 ab lief, wurde das HSchG letztendlich am 25.2.2023 vom Nationalrat verabschiedet. Das HSchG hält sich mehrheitlich an die Vorgaben der WB-RL und der österreichische Gesetzgeber hat seinen „Spielraum“ hinsichtlich des umgesetzten HSchG nicht umfassend ausgeschöpft, sondern begnügte sich in weiten Teilen mit den Vorgaben der WB-RL. Inwiefern durch die für 2026 geplante Evaluierung Anpassungen durch den österreichischen Gesetzgeber stattfinden, ist abzuwarten.

Mit **Inkrafttreten des HSchG im Februar 2023 begannen die Umsetzungsfristen** zur Implementierung eines im Unternehmen einzurichtenden internen Meldekanals zu laufen. Die Frist zur Einrichtung des internen Meldekanals für Unternehmen und juristische Personen des öffentlichen Rechts ab 250 Beschäftigten lief im August 2023 ab und jene für Unternehmen zwischen 50 und 249 Beschäftigten im Dezember 2023. Von dieser Abstufung bzw Einschränkung auf die Anzahl der Beschäftigten sind jedoch einige Sektoren nicht betroffen, die bereits vor dem HSchG zur Implementierung eines internen Meldekanals verpflichtet waren (zB Finanzdienstleister, Versicherungen).<sup>2</sup>

### 2.1. Persönlicher Geltungsbereich

Nachfolgend gehen wir darauf ein, welche Personen durch das HSchG geschützt sind und untersuchen, ob dieser Schutz ausschließlich den Whistleblower selbst umfasst oder auch andere Personen im Umfeld des Whistleblowers einschließt. Darüber hinaus beleuchten wir die praktische Implementierung von Meldewegen und die Reichweite des gesetzlichen Schutzes in unterschiedlichen Kontexten.

#### Welche Personen sind vom Schutz des HSchG umfasst?

Der Anknüpfungspunkt für die Anwendbarkeit der Bestimmungen des HSchG ist das Vorliegen einer laufenden oder früheren beruflichen Verbindung zu dem Rechtsträger, den die Meldungen betreffen. Zum Kreis der geschützten Personen sollen deshalb Whistleblower zählen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit von einer Rechtsverletzung Kenntnis erlangen und diese durch einen Hinweis im Rahmen des internen Meldekanals aufdecken.

Der Hinweis auf eine berufliche Verbindung darf aber nicht so verstanden werden, dass hierbei das Vorliegen einer Vertragsbeziehung relevant ist. Es soll lediglich ein **Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit vorliegen**, wodurch die Ab-

---

<sup>2</sup> Siehe dazu bspw Bankwesengesetz (BWG), Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG).

### 3. Die erfolgreiche Implementierung eines Whistleblowing-Systems

Durch Whistleblowing-Systeme soll es Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Lieferant:innen oder anderen Stakeholdern ermöglicht werden, Gesetzesverstöße und möglicherweise auch Verstöße gegen Ethik oder interne Richtlinien anonym oder vertraulich zu melden. Sie dienen sowohl dem Schutz des Whistleblowers als auch der Prävention und Aufdeckung von Fehlverhalten, Korruption oder Risiken in Organisationen. Um ein Whistleblowing-System erfolgreich zu implementieren, ist es allerdings nicht ausreichend, nur ein Whistleblowing-Tool zu erwerben und auf der entsprechenden Website zu implementieren.

Vor allem folgende Punkte sind bei der Implementierung eines Whistleblowing-Systems zu beachten:

- **Rechtliche Voraussetzungen:** Je nach EU-Mitgliedstaat und auch Sektor oder Organisation müssen unterschiedliche Verpflichtungen eingehalten werden, die die Rechte und Pflichten der Whistleblower, der Empfänger:innen, der Beschuldigten und der Behörden regeln. Dabei sind insbesondere der Datenschutz, die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, die Vertraulichkeit, die Nicht-Diskriminierung, die Haftung und die (möglichen) Sanktionen zu berücksichtigen.
- **Reporting-Prozesse:** Um eine effektive und effiziente Bearbeitung der Hinweise zu gewährleisten, müssen klare und transparente Prozesse definiert werden, die die Zuständigkeiten, die Eskalationsstufen, die Rückmeldungen, die Dokumentation und die Maßnahmen festlegen.
- **Technische Implementierung:** Um die Sicherheit, die Verfügbarkeit und die Benutzerfreundlichkeit des Whistleblowing-Systems zu gewährleisten, müssen technische Lösungen ausgewählt, installiert und gewartet werden, die den Anforderungen der Organisation und der Nutzer entsprechen. Dabei sollten Aspekte wie die Verschlüsselung, die Authentifizierung, die Speicherung, die Löschung und die Integration berücksichtigt werden, um dem sowohl datenschutzrechtlich als auch gem HSchG geforderten Stand der Technik berücksichtigen zu können.
- **Kommunikation & Training:** Um die Akzeptanz, das Vertrauen und die Nutzung des Whistleblowing-Systems zu fördern, müssen die Ziele, die Vorteile, die Regeln und die Funktionen des Systems an alle relevanten Zielgruppen kommuniziert und geschult werden. Dabei sollten sämtliche relevanten Zielgruppen sensibilisiert, informiert und befähigt werden, das System korrekt und verantwortungsvoll zu nutzen.

- Wer wusste Bescheid?
- Welche Schäden sind entstanden?
- Welche Prozesse oder Kontrollen haben versagt?
- Was muss im Sinne der Prävention geändert werden, damit ein derartiger Vorfall zukünftig vermieden werden kann?

Diese Fragen bilden das Gerüst der Untersuchung und leiten die Ermittlungen in eine Richtung, die es ermöglicht, aus den Geschehnissen zu lernen und das zukünftige Risiko für ähnliche Vorfälle zu verhindern.

Gleichzeitig ist es von immenser Bedeutung, den Untersuchungsfokus zu bewahren. Angesichts meist begrenzter Ressourcen ist es entscheidend, sich nicht in weniger relevanten Details zu verlieren, sondern „den Zug zum Tor“ zu bewahren. Die Fähigkeit, wesentliche von unwesentlichen Informationen zu unterscheiden und sich auf die Kernaspekte des Falles zu konzentrieren, ist entscheidend für den Erfolg der Untersuchung.

In Kap 5.2. haben wir auf Basis der Literatur sowie umfassender praktischer Erfahrungen aus einer Vielzahl an Forensik-Projekten eine umfassende Checkliste an Fragen und Themen zu unterschiedlichen Teilbereichen der Planung und Durchführung von internen Untersuchungen zusammengestellt. Es liegt in der Natur von internen Untersuchungen, dass sich im Zuge der Durchführung jederzeit neue Entwicklungen ergeben können. Die Checkliste soll daher Praktikern als Orientierungshilfe dienen, kann aufgrund der vielen Facetten von internen Untersuchungen aber nicht als vollumfassend oder abschließend gesehen werden.

Darüber hinaus gehen wir nachfolgend auf weitere Fragen ein, die sich in der Praxis der internen Untersuchung regelmäßig stellen.

### **Wann soll eine externe Stelle mit an Bord geholt werden?**

Ob eine externe Stelle mit an Bord geholt werden soll, hängt mitunter von der Schwere und Komplexität des Vorfalles ab. Erscheint der zu untersuchende Sachverhalt klar und unbestritten, kann die Untersuchung zB vom Whistleblowing Officer oder von einem/einer unabhängigen Mitarbeiter:in der Compliance-, Revisions- oder Personalabteilung durchgeführt werden.

Die folgenden Fragen sind bei der Auswahl der Person(en) bzw der unternehmens-internen Stelle, welche die Untersuchung durchführt, zu beachten:<sup>111</sup>

- Ist/sind die Person(en) persönlich in den zu untersuchenden Sachverhalt involviert?
- Würde die Bestellung einen Interessenkonflikt verursachen?

---

111 Vgl ACAS, Conducting workplace investigations, Juni 2019, <https://www.acas.org.uk/acas-guide-to-conducting-workplace-investigations> (19.11.2023), 9.

#### 4. Der laufende Betrieb des Whistleblowing-Systems

---

- Besteht die Wahrscheinlichkeit, dass die Person(en) von im Sachverhalt involvierten Personen beeinflusst wird/werden?
- Besteht die Wahrscheinlichkeit, dass die Person(en) bei nachfolgenden Entscheidungsprozessen mitwirkt/en?
- Verfügt/en die Person/en über gute Kenntnisse der Organisation und ihrer Prozesse?
- Wie steht es um die Verfügbarkeit während des voraussichtlichen Zeitrahmens der Untersuchung?
- Ist/sind die Person/en erfahren bzw geschult, um eine derartige Untersuchung durchzuführen?
- Wie kompetent ist/sind die Person/en in der schriftlichen und mündlichen Kommunikation?
- Welches Training bzw welche Unterstützung würde benötigt werden?
- Von größter Bedeutung sind der Gerechtigkeitssinn und die Objektivität des/der ausgewählten Beauftragten.

Bei schwerwiegenden bzw komplexeren Tatbeständen, bei denen externes Know-how benötigt wird, ist es anzuraten, eine geeignete, dritte Stelle einzubinden, welche den Sachverhalt objektiv untersucht. Darüber hinaus lagern Unternehmen Untersuchungen von Vorwürfen, die Führungskräfte betreffen, an Dritte aus, um eine objektive und neutrale Aufarbeitung zu ermöglichen.

#### **Welche Analysen können in einer internen Untersuchung durchgeführt werden?**

Bei der Durchführung interner Untersuchungen ist die Auswahl der Analysehandlungen maßgeblich vom konkreten Sachverhalt, im Fall von Whistleblowing von der übermittelten Meldung, abhängig. In einem ersten Schritt empfiehlt es sich, die in der Meldung enthaltenen Vorwürfe zu strukturieren und sich einen ersten Überblick zu verschaffen. Jeder Fall erfordert eine spezifische Herangehensweise, die sich an den Besonderheiten des gemeldeten Vorfalls orientiert. Um dieser Herausforderung gerecht zu werden, hat sich in der Praxis ein schrittweises bzw phasenweises Vorgehen bewährt. Diese Herangehensweise ermöglicht es, die Untersuchung strukturiert und effizient zu gestalten, indem jede Phase auf den Erkenntnissen der vorherigen aufbaut und so eine effektive, aber auch ressourcenschonende Aufklärung des Sachverhalts gewährleistet wird. Die folgenden Analysehandlungen werden in der Praxis vielfach angewandt:

**Dokumentenanalyse:** Die Dokumentenanalyse ist eine grundlegende Methode, bei der alle relevanten schriftlichen Unterlagen systematisch durchgesehen werden. Sie zielt darauf ab, Informationen zu sammeln, die Aufschluss über mögliche Unregelmäßigkeiten oder Verstöße geben können. Dabei kann es sich zB um Verträge (inkl Vorversionen), Schriftverkehr, Memos, Präsentationen, Berechnungen sowie alle weiteren im Unternehmen zur Verfügung stehenden Unterlagen handeln.