

**Bundesgesetz über das Verfahren und den Schutz bei Hinweisen
auf Rechtsverletzungen in bestimmten Rechtsbereichen
(HinweisgeberInnenschutzgesetz – HSchG)**

**1. Hauptstück
Allgemeine Bestimmungen**

Zweck

§ 1. (1) Zweck dieses Bundesgesetzes ist es, in Lebensbereichen von besonderem öffentlichen Interesse die Bereitschaft zu rechtmäßigem Verhalten zu bestärken, indem Hinweisen auf Rechtsverletzungen einfache Verfahren mit vorhersehbaren Abläufen zur Verfügung stehen. Dabei sind Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber und Personen in ihrem Umkreis vor persönlichen Nachteilen zu schützen und unbegründete oder ungerechtfertigte Verdächtigungen zu verhindern.

(2) Zu diesem Zweck regelt dieses Bundesgesetz die Mindestanforderungen an das Verfahren und den Schutz bestimmter Personen (§ 2) bei Hinweisen (§ 5 Z 4) auf Rechtsverletzungen (§ 5 Z 12) im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines Rechtsträgers des privaten (§ 5 Z 11) oder des öffentlichen Sektors (§ 5 Z 10).

[BGBl I 2023/6]

Erläuterungen (210/ME XXVII. GP 1 f)

Allgemeiner Teil

Als Whistleblowing ereignen sich international nun schon seit Jahrzehnten – zum Teil prominente und in Medien stark vertretene – Fälle, in denen es Menschen mit Insiderwissen gelingt, Rechtsverletzungen mit beträchtlichem Schaden für die Allgemeinheit aufzudecken und durch ihr Aufdecken weiteren Schaden zu verhindern. Whistleblower sind Personen, die aus ihrem beruflichen Umfeld Informationen über Praktiken wie Betrug, Korruption, Gesundheits-, Umweltgefährdungen erlangt haben und diese Informationen weitergeben.

In einem nicht spezifisch regulierten Umfeld riskieren Whistleblower, ungeachtet des oft hohen gesellschaftlichen Werts ihres Engagements Anfeindungen, existenzbedrohenden Gerichtsprozessen, Repressalien am Arbeitsplatz und in ihrem Privatleben bis hin zu physischen Bedrohungen ausgesetzt zu sein. Auch wenn sich Whistleblower auf Schutzbestimmungen und Rechtfertigungsgründe des allgemeinen Zivil-, Straf- und Arbeitsrechts berufen können, ist der faktische Druck der Anfeindungen und der Verfolgung aufgrund von Rechtsvorschriften enorm, die noch nicht dem gesamtgesellschaftlichen Interesse an Whistleblowing mittels spezifischer Schutzbestimmungen Rechnung tragen. Ein solches Risiko gehen Whistleblower insbesondere dann ein, wenn Whistleblowing die Preisgabe von Geschäfts-, Betriebs- oder anderen Geheimnissen in Kauf nehmen muss oder sich auf wirkmächtige Rechtsträger bezieht, denen eigene Einrichtungen der öffentlichen Kommunikation und der spezialisierten rechtskundigen Expertise jederzeit zur Verfügung stehen.

In Europa war Whistleblowing bislang Gegenstand der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte und einer Empfehlung des Europarates zum Schutz von Whistleblowern aus dem Jahr 2014 (CM/Rec(2014)7). Auf EU-Ebene wurden bereits, insbesondere zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Elemente des Whistleblowerschutzes in einzelnen Rechtsakten und in Teilbereichen wie Finanzdienstleistungen, -produkte und -märkte, Wettbewerbsrecht oder für Kreditinstitute, Wertpapierfirmen, Versicherungsunternehmen, Glücksspieltreibler, bestimmte Rechtsberufe u.a. verankert.

Innerstaatlich sind diese Rechtsakte z. B. im Abschlussprüfer-Aufsichtsgesetz, im Bankwesengesetz, im Bilanzbuchhaltungsgesetz 2014, im Börsegesetz, im Finanzmarkt-Geldwäschegesetz, in der Gewerbeordnung, im Glücksspielgesetz, Investmentfondsgesetz 2011, in der Notariatsordnung, im PRIIP-Vollzugsgesetz, in der Rechtsanwaltsordnung, im SFT-Vollzugsgesetz, im Versicherungsaufsichtsgesetz 2016, im Wertpapieraufsichtsgesetz 2018, im Wettbewerbsgesetz, Wirtschaftstreuhänderberufsgesetz 2017 und Zentralverwahrer-Vollzugsgesetz umgesetzt.

Eine wiederum auf bestimmte Rechtsbereiche des Unionsrecht beschränkte, hinsichtlich der institutionellen Vorkehrungen und des Whistleblowerschutzes jedoch „horizontale“ Regelung des Whistleblowings ist nun mit der Richtlinie 2019/1937/EU zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, gegeben (im Folgenden „die Richtlinie“).

Die Richtlinie wurde am 26.11.2019 im Amtsblatt der Europäischen Union kundgemacht (ABl. Nr. L 305 vom 26.11.2019, S.17) und ist spätestens bis zum 17.12.2021, hinsichtlich privater Unternehmen in Form juristischer Personen mit 50 bis 249 Beschäftigten spätestens bis zum 17.12.2023 in innerstaatliches Recht umzusetzen.

Der vorliegende Entwurf dient der Umsetzung dieser Richtlinie. Der Umsetzung liegt das Konzept zugrunde, die Bestimmungen vorerst auf die von der Richtlinie zwingend vorgegebenen Inhalte zu beschränken. Damit sollen die Belastungen, die für kleinere und mittlere Unternehmen mit den neuartigen Einrichtungen zur Ermöglichung des Whistleblowings verbunden sind, geringgehalten werden. Auf der anderen Seite ist im Gesetzentwurf (im Folgenden auch „HSchG“) die Option einer späteren Erweiterung des sachlichen Geltungsbereichs und der Instrumente zur Unterstützung des Whistleblowings enthalten. Über die Option, späterhin über die Umsetzung der Mindestinhalte der Richtlinie hinauszugehen und die gesetzlichen Bestimmungen zu erweitern, ist vom Gesetzgeber nach einer Auswertung der Erfahrungen mit dem HSchG zu entscheiden.

Wie in der Richtlinie steht im Entwurf anstelle des Begriffs „Whistleblower“ „Hinweisgeber“ bzw. „Hinweisgeberin“ und entsprechend anstelle von „Whistleblowing“ „Hinweisgebung“.

Im Wesentlichen sieht der vorliegende Entwurf in diesem Sinn Folgendes vor:

- eine klare Abgrenzung der Personen und der Bereiche, die vom Hinweisgeberschutz umfasst sind, durch eine Bestimmung zum Zweck des HSchG, durch Legaldefinitionen, die Festlegungen zum persönlichen und sachlichen Geltungsbereich und zu den Voraussetzungen der Schutzwürdigkeit von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern;

- regulative Vorkehrungen, um faktisch bereits etablierte Hinweisgebersysteme zu erhalten und bereits vorhandene Spezialbestimmungen zur Hinweisgebung nicht zu unterlaufen;
- Bestimmungen zum Datenschutz, dem insbesondere im Spannungsverhältnis zwischen dem Schutz der Identität der Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber und dem Schutz der Rechte der von Hinweisgebung betroffenen Personen und sonstigen Rechtsträger besondere Bedeutung zukommt;
- die Einrichtung von Meldestellen für die Hinweisgebung sowohl innerhalb als auch außerhalb eines Rechtsträgers;
- Verfahren der Behandlung, Dokumentation, Aufbewahrung und Weiterverfolgung von Hinweisen;
- besondere Maßnahmen des Rechtsschutzes für Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber;
- Verwaltungsstrafbestimmungen für die Behinderung von bzw. die Vergeltung an Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern, für wissentliche Falschinformationen durch Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber und für die rechtswidrige Preisgabe der Identität von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern;
- die statistische Erfassung und Auswertung der Erfahrungen mit bisherigen Hinweisen als Grundlage für eine Entscheidung über allfällige spätere gesetzliche Anpassungen.

Die einzelnen vorgeschlagenen Maßnahmen sind im Besonderen Teil der Erläuterungen dargestellt.

Kompetenzgrundlage

In kompetenzrechtlicher Hinsicht stützt sich der vorliegende Entwurf auf Art. 10 Abs. 1 Z 6 (Zivilrechtswesen, Strafrechtswesen), Z 8 (Angelegenheiten des Gewerbes und der Industrie), Z 11 (Arbeitsrecht) und Z 16 B-VG (Einrichtung der Bundesbehörden und sonstigen Bundesämter sowie Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Bundesbediensteten).

Besonderer Teil (Bundesgesetz über das Verfahren und den Schutz bei Hinweisen auf Rechtsverletzungen in bestimmten Rechtsbereichen [HinweisgeberInnenschutzgesetz – HSchG])

Zum Titel des Gesetzes

Anstelle des Ausdruckes „Whistleblowing“ wird der Terminologie der Richtlinie entsprechend „Hinweisgeber“ bzw. „Hinweis(gebung)“ in der Bezeichnung im Kurztitel des Gesetzes und dann in seinen einzelnen Bestimmungen verwendet.

Zu § 1 HSchG

Zu Beginn des HSchG soll ausdrücklich seine Zielrichtung festgehalten und auf die wesentlichen Gesetzesstellen zur Definition der persönlichen und sachlichen Voraussetzungen aufmerksam gemacht werden. Die Bestimmung ermöglicht damit einen ersten vereinfachten Zugang zur Reichweite und zum Schutzzumfang des HSchG.

Zweitens kann die Bestimmung des § 1 eine Grundlage abgeben für die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung für die Zwecke des HSchG im Sinne des Art. 5 Abs. 1 lit. a) der Datenschutz-Grundverordnung. Über die weiteren Bestimmungen des HSchG hinausgehende Ansprüche und Verpflichtungen sind aus § 1 nicht ableitbar.

Erläuterungen (IA 3087/A XXVII. GP 23 ff)**Allgemeiner Teil**

[...]

Anpassungen im Dienstrecht im Hinblick und unter Bedachtnahme auf das vorgeschlagene HSchG insbesondere zum Schutz von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern sowie hinsichtlich der Meldepflichten von Leiterinnen und Leitern der Meldestellen. Die einzelnen vorgeschlagenen Maßnahmen sind im Besonderen Teil der Erläuterungen dargestellt.

Kompetenzgrundlage

In kompetenzrechtlicher Hinsicht stützt sich der vorliegende Entwurf auf Art. 10 Abs. 1 Z 6 (Zivilrechtswesen, Strafrechtswesen), Z 8 (Angelegenheiten des Gewerbes und der Industrie), Z 11 (Arbeitsrecht) und Z 16 B-VG (Einrichtung der Bundesbehörden und sonstigen Bundesämter sowie Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Bundesbediensteten) und auf Art. 11 Abs. 1 Z 9 B-VG (Landarbeitsrecht). Indem der Entwurf vorwiegend Regelungen enthält, die die Rechtsdurchsetzung in bestimmten Rechtsbereichen vorbereiten oder unterstützen, sind diese Regelungen Annexmaterie zu den Rechtsbereichen in der Zuständigkeit des Bundes.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung des vorgeschlagenen Bundesgesetzes ergibt sich

1. hinsichtlich der Art. 3 bis 5 und 10 (BDG 1979, VBG, RStDG, RPG) aus Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG (Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Bundesbediensteten),
2. hinsichtlich der Art. 6 und 8 (LDG 1984, LVG) aus Art. 14 Abs. 2 B-VG (Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Lehrer für öffentliche Pflichtschulen),
3. hinsichtlich der Art. 7 und 9 (LLDG 1985, LLVG) aus Art. 14a Abs. 3 B-VG (Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Lehrer für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen).

Zu § 1 HSchG

Zu Beginn des HSchG sollen ausdrücklich Funktion, Zielsetzung und Bedeutung des Gesetzes festgehalten und auf die wesentlichen Gesetzesstellen zur Definition der persönlichen und sachlichen Voraussetzungen aufmerksam gemacht werden. Die Bestimmung ermöglicht damit einen ersten vereinfachten Zugang zur Reichweite und zum Schutzzumfang des HSchG.

Zweitens ist die Bestimmung des § 1 für eine Bezugnahme auf den Gesetzeszweck in den Bestimmungen über die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung geeignet.

Literatur: *Gilhofer/Pillichshammer*, Korruption im Unternehmen – Ein Ratten-schwanz an (Steuerrechts-)Problemen, GRAU 2022, 73; *Kühteubl/Komarek*, Das neue HinweisgeberInnenschutzgesetz, ZAS 2023, 12; *Lindtner*, Compliance: Whistleblowing und Geschäftsführerhaftung, *ecolex* 2023, 150; *Petsche* (Hrsg), Whistleblowing & Internal Investigations (2021); *Sartor* (Hrsg), Praxisleitfaden Compliance² (2019); *Schiesbühl/Wess*, Der Ministerialentwurf zum Hinweisgeber-Innenschutzgesetz, ZWF 2022, 114; *Schönborn*, Effektive Rechtsausübung und prozesstaktische Erwägungen für Privatbeteiligte, ÖJZ 2023, 86; *Schönborn/Keimel-*

mayr, Criminal Compliance mit System meistern, ZWF 2023, 111; Schönborn/Morwitzer, Praxishandbuch Criminal Compliance (2023) (in Druck); Soyer (Hrsg), Handbuch Unternehmensstrafrecht (2020); Walbert (Hrsg), Haftung von leitenden Angestellten und Geschäftsführern (2020).

Übersicht

I. Whistleblower-Richtlinie	1, 2
II. Zielsetzung und Zweck des HSchG	3–7
III. Compliance-Bezug	8–10
IV. Vorteile interner Meldekanäle.....	11–16
V. „Sanfte“ Verpflichtung zur Einrichtung eines internen Hinweisgebersystems durch das HSchG?	
A. Keine verwaltungsstrafrechtliche Sanktionierung bei Nichteinführung eines internen Meldekanals nach dem HSchG ...	17–19
B. Mögliche Haftungsfolgen bei Nichteinführung eines internen Meldekanals und unzureichender interner Aufklärung	20–23
VI. Keine eigene Anspruchsgrundlage/Schutzgesetz?	24, 25

I. Whistleblower-Richtlinie

Grundlage des HSchG ist die Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden („Whistleblower-Richtlinie“), die am 26.11.2019 im Amtsblatt der Europäischen Union kundgemacht wurde. Die Frist zur Umsetzung eines Großteils der Richtlinie in nationales Recht endete am 17.12.2021. Mit erheblicher Verspätung trat das HSchG in Österreich größtenteils am 25.2.2023 in Kraft. Für die Einrichtung von internen und externen Stellen gilt eine Übergangsfrist von sechs Monaten ab Inkrafttreten.¹ Die §§ 11 bis 13, die insb auch die Verpflichtung zur Einrichtung eines internen Meldekanals betreffen², treten für Unternehmen und juristische Personen des öffentlichen Rechts mit mindestens 50, aber weniger als 250 Beschäftigten, am 17.12.2023 in Kraft.³ Vor Inkrafttreten der Whistleblower-Richtlinie war der Hinweisgeberschutz in den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Union sehr unterschiedlich und vor allem lückenhaft geregelt. Eines der Ziele der Richtlinie ist es daher, einen **gemeinsamen Mindeststandard für einen effektiven Hinweisgeberschutz in der EU** zu schaffen und die Durchsetzung des Unionsrechts und der Unionspolitik zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, zu verbessern.⁴

1 § 28 Abs 1.

2 Siehe hierzu § 11 Rz 1 ff.

3 § 28 Abs 2.

4 Vgl ErwGr 34 der Whistleblower-Richtlinie (EU) 2019/1937.

- 2 Intention der Whistleblower-Richtlinie und darauf aufbauend des HSchG ist es, **Whistleblower zu ermutigen, zunächst interne Meldekanäle zu nutzen**, sofern ihnen solche zur Verfügung stehen und sie von diesen erwarten können, dass ihrem Hinweis entsprechend nachgegangen wird, bevor sie sich an externe Meldestellen wenden. Verbindliche Regelungen zum Schutz von Whistleblowern gab es in Österreich bereits vor Inkrafttreten des HSchG, allerdings nur in Spezialmaterien.⁵ Diese sind etwa im Bankwesengesetz, im Börsegesetz, im Finanzmarkt-Geldwäschegesetz, im Wertpapieraufsichtsgesetz, im Versicherungsaufsichtsgesetz, im Abschlussprüferaufsichtsgesetz, im Investmentfondsgesetz oder im Beamten-Dienstrechtsgesetz geregelt.⁶

II. Zielsetzung und Zweck des HSchG

- 3 Die Offenlegung von Missständen in Unternehmen und staatlichen Institutionen durch Whistleblower/Hinweisgeber ist ein **wichtiger Beitrag zur Aufklärung strafbarer Handlungen und sonstiger Rechtsverstöße**. Dabei wird der Schutz von Hinweisgebern in Zeiten zunehmender Digitalisierung und Vernetzung immer wichtiger. Durch das Aufdecken von Missständen in Unternehmen und staatlichen Institutionen tragen Whistleblower wesentlich zur Aufdeckung von Korruption, Betrug, Steuerhinterziehung, Menschenrechtsverletzungen und anderen strafbaren Handlungen bei. Mittlerweile gibt es zahlreiche Hinweisgeber, die weltweit Bekanntheit erlangt haben. Das Phänomen Whistleblowing hat seinen Ursprung in den USA und ist seit einigen Jahren auch in Europa angekommen. Viele Unternehmen haben bereits lange zuvor und unabhängig von einer gesetzlichen Verpflichtung auf interne Hinweisgebersysteme gesetzt, um Missstände in der Organisation frühzeitig zu erkennen und Maßnahmen dagegen einzuleiten. Die Praxis zeigt aber, dass Whistleblower häufig Vergeltungsmaßnahmen wie Kündigung/Entlassung, Gehaltskürzung und Mobbing ausgesetzt sind.
- 4 In den Gesetzesmaterialien⁷ werden die Risiken, denen Whistleblower ausgesetzt sind, und die damit einhergehende Notwendigkeit von Schutzvorkehrungen wie folgt beschrieben:

In einem nicht spezifisch regulierten Umfeld riskieren Whistleblower, ungeachtet des oft hohen gesellschaftlichen Werts ihres Engagements Anfeindungen, existenzbedrohenden Gerichtsprozessen, Repressalien am Arbeitsplatz und in ihrem Privatleben bis hin zu physischen Bedrohungen ausgesetzt zu sein. Auch wenn sich Whistleblower auf Schutzbestimmungen und Rechtfertigungsgründe des allgemeinen Zivil-, Straf- und Arbeitsrechts berufen können, ist der faktische Druck der Anfeindungen und der Verfolgung aufgrund von Rechtsvorschriften enorm, die noch nicht dem gesamtgesell-

5 Vgl dazu auch § 4 Abs 1.

6 *Petsche in Petsche* (Hrsg), Whistleblowing & Internal Investigations (2021) 50.

7 Erläut 210/ME XXVII. GP 1.

schaftlichen Interesse an Whistleblowing mittels spezifischer Schutzbestimmungen Rechnung tragen. Ein solches Risiko gehen Whistleblower insbesondere dann ein, wenn Whistleblowing die Preisgabe von Geschäfts-, Betriebs- oder anderen Geheimnissen in Kauf nehmen muss oder sich auf wirkmächtige Rechtsträger bezieht, denen eigene Einrichtungen der öffentlichen Kommunikation und der spezialisierten rechtskundigen Expertise jederzeit zur Verfügung stehen.

Die Einleitungsbestimmung des § 1 trägt den Titel „**Zweck**“ und umfasst somit den Gesamtzweck des Gesetzes. Das HSchG soll die Bereitschaft zu rechtmäßigem Verhalten in Lebensbereichen von „besonderem öffentlichen Interesse“ bestärken. Dies soll dadurch bewerkstelligt werden, dass für Hinweise auf Rechtsverletzungen in diesem Bereich einfache Verfahren mit vorhersehbaren Abläufen zur Verfügung stehen und Hinweisgeber geschützt werden. Zweck des § 1 ist es, die **Funktion, Zielsetzung und Bedeutung des Gesetzes darzulegen** und auf die **wesentlichen Gesetzesstellen** zur Definition der persönlichen und sachlichen Voraussetzungen aufmerksam zu machen.⁸ Jene wesentlichen Gesetzesstellen werden in § 1 Abs 2 im Zusammenhang mit den Mindestanforderungen an das Verfahren und den Schutz bestimmter Personen (persönlicher Geltungsbereich nach § 2) bei Hinweisen (§ 5 Z 4) auf Rechtsverletzungen (§ 5 Z 12) im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines Rechtsträgers des privaten (§ 5 Z 11) oder des öffentlichen Sektors (§ 5 Z 10) genannt.

Zusammengefasst dient § 1 einem ersten vereinfachten Zugang zur Reichweite und zum Schutzzumfang des HSchG und kann auch für eine Bezugnahme auf den Gesetzeszweck in den Bestimmungen über die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung⁹ herangezogen werden.¹⁰

Anstelle der in der Richtlinie verwendeten Begriffe „Whistleblower“ und „Whistleblowing“ verwendet das Gesetz die Begriffe „Hinweisgeber“ bzw. „Hinweisgeberin“ und „Hinweisgebung“.¹¹ Diese Bezeichnung wird auch im Folgenden beibehalten.

III. Compliance-Bezug

Ein Hinweisgebersystem ist ein wichtiger Bestandteil eines vollständigen und funktionierenden Compliance-Management-Systems. Mitarbeiter und andere Personen, die in einer beruflichen Beziehung zu einer Organisation stehen, sind oft die ersten, die Missstände in der Organisation wahrnehmen. Daher ist es wichtig, auf allen Ebenen der Organisation ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Compliance nicht nur ein Thema der Führungsebene ist, son-

8 Erläut 210/ME XXVII. GP 2; IA 3087/A XXVII. GP 24.

9 Zur Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung siehe näher § 8 Rz 6 ff.

10 IA 3087/A IIVl. GP 24.

11 Erläut 210/ME XXVII. GP 2.

dern alle Beschäftigten betrifft und von ihnen erwartet wird, dass sie Verstöße gegen Gesetze oder interne Compliance-Richtlinien melden. Dieses Bewusstsein muss von der oberen und mittleren Führungsebene aktiv gefördert und gelebt werden (**Tone from the Top** und **Tone from the Middle**). In diesem Zusammenhang ist es wesentlich, dass die im Zuge der Risikoanalyse identifizierten Risiken im **Compliance-Management-System** (CMS) berücksichtigt werden. In Mitarbeiterschulungen sollen schriftliche Verhaltenskodizes einfach erklärt werden und zB durch organisationsrelevante Beispiele, Grafiken bzw Videos ergänzt werden. Auf einen bloß theoretischen Vortrag von einschlägigen Gesetzesstellen ohne Beispielbezug zur konkreten Organisation sollte so weit wie möglich verzichtet werden.¹²

- 9 Whistleblowing ist somit nicht nur ein technisches Tool, sondern auch ein **wesentliches Element für die Etablierung einer Compliance-Kultur**.¹³ Internationale Studien haben gezeigt, dass wirtschaftskriminelle Handlungen in einem weit überwiegenden Anteil von insgesamt 40 % der Verdachtsfälle (dreimal häufiger als die nächsthäufigste Methode der Internen Revision) durch Hinweisgebermeldungen („Tips“) aufgedeckt werden. Mehr als die Hälfte (55 %) der Hinweise stammen von Mitarbeitern, gefolgt von Kunden (18 %) und anonymen Personen (16 %). Der durchschnittliche Schaden durch wirtschaftskriminelle Handlungen ist in Unternehmen ohne Whistleblowing-Möglichkeiten doppelt so hoch wie in Unternehmen, die ein solches System bereits etabliert haben.¹⁴ Die Einrichtung eines Hinweisgebersystems lohnt sich also auch unter diesem Gesichtspunkt. Zusammenfassend handelt es sich um die **„Hauptquelle zur Aufdeckung von Compliance-Verstößen“**,¹⁵ was die herausragende Bedeutung von Hinweisgebermeldungen für ein funktionierendes CMS unterstreicht.

- 10 Damit Personen Hinweise abgeben, ist es wichtig, dass sie **Vertrauen in das interne Hinweisgebersystem** haben. Hinweisgeber müssen erwarten können, dass ihren Hinweisen nachgegangen wird und dass sie keine negativen Konsequenzen fürchten müssen, wenn sie einen Hinweis abgeben, den sie berechtigterweise für wahr halten. Hinweise sollten – insb wenn sie eine

12 Vgl Sartor/Mlinarcik/Schwab in Sartor (Hrsg), Praxisleitfaden Compliance² (2019) 91.

13 Petsche/Abd El Malak in Petsche, Whistleblowing & Internal Investigations (2021) 1 mwN.

14 Der weltweite Durchschnittsschaden der untersuchten Unternehmen betrug USD 100.000 bei Vorhandensein eines Hinweisgebersystems und USD 200.000 bei Nichtvorhandensein eines Hinweisgebersystems, vgl ACFE, Occupational Fraud 2022: A Report to the Nations, 22 ff, abrufbar unter: <https://acfe-public.s3.us-west-2.amazonaws.com/2022+Report+to+the+Nations.pdf> (abgerufen am 2.6.2023).

15 Petsche/Abd El Malak in Petsche, Whistleblowing & Internal Investigations (2021) 1.

gewisse Tragweite für das Unternehmen haben – idR von Personen geprüft werden, die über entsprechende Rechtskenntnisse verfügen und unabhängig und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind.¹⁶ Um Hinweise zu fördern und Hinweisgeber nicht abzuschrecken, sollten alle Informationsunterlagen leicht verständlich und für alle Mitarbeiter jederzeit verfügbar sein.

IV. Vorteile interner Meldekanäle

Whistleblower fühlen sich in der Regel wohler, wenn sie Informationen (betriebs-)intern melden können und bevorzugen daher in der Regel einen internen Meldekanal innerhalb der Organisation, in der sie tätig sind. Interne Meldungen sind auch der beste Weg, um Informationen an die zuständigen Personen weiterzuleiten, die zu einer frühzeitigen und wirksamen Abwendung von Gefahren und Fehlverhalten beitragen können. In der Praxis hat es sich idZ bewährt, eine **Hinweisgeber-Policy** bzw Hinweisgeber-Guidance auszuarbeiten und den Mitarbeitern zur Verfügung zu stellen, in der erklärt wird, wie man auf einfache Weise eine interne Meldung abgeben kann und inwieweit die Mitarbeiter geschützt sind. Bleiben interne Hinweise erfolglos oder haben sie negative Auswirkungen auf den Hinweisgeber (zB Mobbing oder Repressalien am Arbeitsplatz), besteht die Gefahr, dass sich Hinweisgeber künftig nicht mehr an interne, sondern direkt an externe Meldestellen wenden.

Externe Meldestellen sind in Österreich etwa das durch das HSchG geschaffene externe Hinweisgebersystem des Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK)¹⁷, das Hinweisgebersystem der Bundeswettbewerbsbehörde,¹⁸ der Zentralen Staatsanwaltschaft zur Verfolgung von Wirtschaftsstrafsachen und Korruption¹⁹ (WKStA), der Finanzmarktaufsichtsbehörde²⁰ (FMA), der Abschlussprüferaufsichtsbehörde (APAB)²¹ oder der Geldwäschemeldestelle.²² Darüber hinaus kann sich jeder Hinweisgeber auch an alle übrigen Staatsanwaltschaften, die Kriminalpolizei und sonstige Behörden wenden, um einen mutmaßlichen Rechtsverstoß anzuzeigen.²³

16 Siehe dazu näher § 13 Rz 9 ff.

17 Zum BAK als externe Meldestelle siehe näher § 15 Rz 1 ff.

18 https://www.bwb.gv.at/kartelle_marktmachtmissbrauch/whistleblower_werden (abgerufen am 2.6.2023).

19 https://www.justiz.gv.at/wksta/wirtschafts-und_korruptionsstaatsanwaltschaft/hinweisgebersystem.2c9484853d643b33013d8860aa5a2e59.de.html (abgerufen am 2.6.2023).

20 § 99g Abs 2 BWG, <https://www.fma.gv.at/whistleblowing/> (abgerufen am 2.6.2023).

21 § 66 APAG, <https://www.apab.gv.at/aufsicht/whistleblower> (abgerufen am 2.6.2023).

22 § 4 BKA-G, <https://www.usp.gv.at/steuern-finanzen/geldwaesche/geldwaeschemeldestelle.html> (abgerufen am 2.6.2023).

23 Vgl in Bezug auf gerichtlich strafbare Handlungen zB das Anzeigerecht gem § 80 Abs 1 StPO.