



## Digitale Innovation: Kosten sparen, Kontakt verbessern HSP Law, jurXPERT & IURIO

P.b.b. Verlagsort 5020 Salzburg 15Z0-40584 M  [www.facebook.com/anwaltaktuell](https://www.facebook.com/anwaltaktuell) [www.anwaltaktuell.at](http://www.anwaltaktuell.at)

**THEODOR THANNER**  
Preisabsprachen am Bau

**WOLFGANG ASCHAUER**  
Lockdown-„Ja“ unter 50 %

**LINUS MÄHR**  
Hotel besiegt Versicherung

# Die Whistleblowing-Richtlinie der EU: Eine Herausforderung für Unternehmen



**MAG. REINHARD SCHWENG** ist Rechtsanwalt und Partner der Rechtsanwaltskanzlei Stadler Völkel. Zu seinen fachlichen Schwerpunkten zählen das Zivil-, Arbeits- und Zivilprozessrecht. Er berät und vertritt regelmäßig österreichische und internationale Unternehmen umfassend zu diesen Themen.



**LORENZ MAREK, LL.M. (WU)**, ist Rechtsanwaltsanwärter der Rechtsanwaltskanzlei Stadler Völkel. Zu seinen fachlichen Schwerpunkten zählen das Bank- und Kapitalmarktrecht sowie das Recht der digitalen Assets. Er trägt wiederkehrend zu diesen Gebieten vor.

Die Richtlinie 2019/1937/EU zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, trat am 16. Dezember 2019 in Kraft (Whistleblowing-RL). Mitgliedstaaten haben die Möglichkeit, die Vorschriften in mehreren Etappen umzusetzen.

Bei Unternehmen mit 250 Mitarbeitern oder im Finanzdienstleistungsbereich haben die Mitgliedstaaten bis zum 17. Dezember 2021 Zeit, diese RL in nationales Recht umzusetzen. Bei Unternehmen mit weniger Mitarbeitern noch zwei Jahre länger. Unternehmen sind jedoch gut beraten, sich bereits jetzt eingehend mit den Auswirkungen der RL auf ihr Unternehmen zu beschäftigen, auch wenn es noch keine RL-Umsetzung in Österreich gibt.

## Meldekanäle zum Schutz von Hinweisgebern

Der Anwendungsbereich der Whistleblowing-RL ist weit und umfasst alle Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern, Unternehmen im Finanzdienstleistungsbereich und öffentliche Einrichtungen. Sie alle haben interne Kanäle für die Meldung von Verstößen einzurichten. Dabei ist die Vertraulichkeit der Identität der Hinweisgeber zu wahren, diese sind umfassend über die vorhandenen Meldekanäle zu informieren und eine Meldung muss in der Folge dann nach einem festgelegten Verfahren bearbeitet werden. Unternehmen sollten sich überlegen, welche Art von Meldekanal am besten zu ihnen passt. Meldungen können beispielsweise schriftlich über das Intra- bzw. Internet und/oder mündlich per Telefon-Hotline erfolgen.


Unter den Schutz der Whistleblowing-RL fallen Personen, die im beruflichen Kontext Informationen über Verstöße erlangt haben. Bisher sind vom Whistleblower-Schutz nur Meldungen von Verstößen gegen EU-Recht erfasst. Bei Verstößen gegen österreichisches Recht sind Unternehmen nicht dazu verpflichtet, Folgemaßnahmen zu setzen. Der Gesetzgeber könnte sich jedoch dafür entscheiden, den Schutz auf Verstöße gegen nationales Recht auszuweiten. In der rechtlichen Beratung sollten Unternehmen jedenfalls dazu angeleitet werden, über diese von der RL vorgegebenen Mindeststandards hinaus, ein umfassenderes Compliance-Konzept für Whistleblowing zu implementieren. Denn in der Praxis werden viele Mitarbeiter nicht ausreichend rechtskundig sein, um zwischen Verletzungen des EU-Rechts und des nationalen Rechts zu unterscheiden.

Unternehmen sind dazu angehalten, Meldekanäle zu etablieren, die Mitarbeiter dazu ermutigen, Verstöße innerhalb des Unternehmens zu melden, bevor sie sich damit an eine Behörde wenden. Wenn das Unternehmen einem Hinweisgeber nicht nachgeht, kann sich der Hinweisgeber in bestimmten Fällen sanktionsfrei direkt an die Öffentlichkeit wenden. Ein wirksamer Schutz von Hinweisgebern sollte als wesentlicher Bestandteil einer Compliance-Kultur verstanden werden.

## Schutz von Hinweisgebern

Melden Mitarbeiter einen Verstoß, so werden sie im Anschluss weitreichend vor Repressalien, wie Suspendierungen, Kündigungen oder Mobbing sowie vor anderen Formen von Benachteiligung und Diskriminierung, geschützt. Die Intention dahinter ist, dass Hinweisgeber keine Sorge haben sollen, dass ihre Identität bekannt werden könnte. Das Benachteiligungsverbot wird durch eine Beweislastumkehr flankiert. Es obliegt daher den Unternehmen im Falle von Gerichtsverfahren zu beweisen, dass eine für einen Hinweisgeber benachteiligende Maßnahme in keinem Zusammenhang mit dessen vorheriger Meldung steht. Unternehmen sollten daher in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit einer Meldung jedenfalls darauf achten, dass Maßnahmen zu keiner individuellen Benachteiligung des Hinweisgebers führen.

## Empfehlung für nächste Schritte

Unabhängig davon, wie detailliert die Whistleblowing-RL in Österreich umgesetzt werden wird, sollten Unternehmen bereits jetzt mit der Planung ihrer Meldekanäle beginnen. Die Einrichtung eines Meldekanals und die Schulung der Mitarbeiter kann insbesondere für kleinere Unternehmen einen beträchtlichen Aufwand bedeuten. Unternehmen können in Bezug auf Whistleblowing auf vielfältige Weise von rechtsanwaltlicher Beratung profitieren: Rechtsanwälte können bei der Konzeptionierung und Implementierung eines Compliance-Systems unterstützen. Sie eignen sich zudem aufgrund der anwaltlichen Verschwiegenheitspflicht in besonderem Maße als vertrauensvolle Ombudsstelle eines Meldekanals. 

**STADLER VÖLKELE**  
RECHTSANWÄLTE - ATTORNEYS AT LAW

Seilerstätte 24  
1010 Vienna  
+43 1 997 1025  
office@svlaw.at  
www.svlaw.at