

## Inhaltsverzeichnis

<b>Abkürzungen .....</b>	<b>4</b>
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>7</b>
<b>2 Die Whistleblower-Richtlinie.....</b>	<b>9</b>
2.1 Allgemeine Thematik .....	9
2.1.1 Entstehungsgeschichte und Entstehungsgründe.....	9
2.1.2 Ziel der Richtlinie.....	13
2.2 Begriffsbestimmungen.....	13
2.2.1 Whistleblowing .....	13
2.2.2 Hinweisgeber bzw Whistleblower .....	16
2.2.3 Betroffene Person.....	17
2.2.4 Verstoß .....	17
2.2.5 Repressalien .....	18
2.3 Anwendungsbereich.....	18
2.3.1 Sachlicher Anwendungsbereich .....	18
2.3.2 Persönlicher Anwendungsbereich.....	21
2.4 Voraussetzungen für den Schutz von Hinweisgebern .....	25
2.5 Meldesystem für Hinweisgeber .....	28
2.5.1 Interne Meldekanäle.....	29
2.5.2 Externe Meldekanäle.....	33
2.5.3 Offenlegung.....	35
2.6 Vertraulichkeit und Datenschutz.....	36
2.7 Schutzmaßnahmen.....	38

2.7.1	Verbot von Repressalien .....	39
2.7.2	Unterstützende Maßnahmen.....	42
2.7.3	Betroffenenschutz.....	43
2.7.4	Sanktionen.....	44
<b>3</b>	<b>Der Gesetzesentwurf des Hinweisgeberschutzgesetzes .....</b>	<b>46</b>
3.1	Allgemeines zur Umsetzung einer Richtlinie .....	46
3.1.1	Richtlinie vs Verordnung .....	47
3.1.2	Folgen der Nichtumsetzung .....	48
3.2	Rechtsangleichung im Rahmen der Richtlinie.....	51
3.3	Regelungsinhalte.....	52
3.3.1	Schutz von identifizierten und anonymen Hinweisgebern.....	52
3.3.2	Ausweitung des Anwendungsbereichs auf nationales Recht .....	55
3.3.3	Verpflichtung zur Einrichtung interner Hinweisgebersysteme.....	61
3.3.4	Meldekanäle und Meldeverfahren.....	62
3.3.5	Schutzvoraussetzungen .....	63
3.3.6	Vertraulichkeitsverpflichtungen.....	65
3.3.7	Voraussetzungen der Haftungsbefreiung .....	67
3.3.8	Geldbußen .....	67
<b>4</b>	<b>Bedeutung und Umsetzung in der Praxis.....</b>	<b>69</b>
4.1	Implementierung eines Meldesystems mit wenig Vorbereitungszeit .....	69
4.2	Meldekanäle und deren Vor- und Nachteile .....	70
4.2.1	Externe Ombudsperson .....	70
4.2.2	E-Mail-Postfach .....	71

4.2.3	Briefkasten .....	71
4.2.4	Telefon Hotline .....	72
4.2.5	Webbasierte Plattformen .....	73
4.3	Interne Vertrautheit mit dem Hinweisgebersystem .....	73
<b>5</b>	<b>Hinweisgeberschutz im Lichte der DSGVO.....</b>	<b>75</b>
5.1	Datenschutzrechtliche Rollenverteilung im HSchGE.....	75
5.2	Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung .....	76
5.3	Datenschutz-Folgenabschätzung .....	79
5.4	Erfüllung der Informationspflicht.....	81
5.5	Abschluss eines Auftragsverarbeitungsvertrages .....	82
5.6	Meldungen außerhalb des Anwendungsbereichs des HSchGE .....	83
<b>6</b>	<b>Zusammenfassung und Ausblick .....</b>	<b>86</b>
<b>7</b>	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>91</b>

## **Abkürzungen**

Abl C – Amtsblatt der EU Teil C („communicatio“)

Abl L – Amtsblatt der EU Teil L („legislatio“)

Abs – Absatz

AEUV – Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union

AK – Arbeiterkammer

Art – Artikel

BDSG – Bundesdatenschutzgesetz

BGBI – Bundesgesetzblatt

BörseG 2018 – Börsegesetz 2018

BWG – Bankwesengesetz

bzw – beziehungsweise

CB – Compliance Berater

CIA – Central Intelligence Agency

Dako – Datenschutz konkret

DFB – Druckfehlerberichtigung

dh – das heißt

DRdA – Das Recht der Arbeit

DSB – Datenschutz-Berater

DSG – Datenschutzgesetz

DSGVO – Datenschutzgrundverordnung

EG – Europäische Gemeinschaft

EGMR – Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Erläut – Erläuterungen

ErwG – Erwägungsgrund

etc – et cetera

EU – Europäische Union

## *Petru, Whistleblower-Richtlinie*

EuGH – Europäischer Gerichtshof

FinStrG – Finanzstrafgesetz

FM-GwG – Finanzmarkt-Geldwäschegesetz

gem – gemäß

GesbR – Gesellschaft bürgerlichen Rechts

GesRZ – Zeitschrift für Gesellschafts- und Unternehmensrecht

GP – Gesetzgebungsperiode

GRAU – GRAUZONEN Unternehmen im Recht

GRC – EU-Grundrechtecharta

H – Heft

hL – herrschende Lehre

HS – Halbsatz

HSchG – Hinweisgeberschutzgesetz

HSchGE – Ministerialentwurf zum Hinweisgeberschutzgesetz

Hrsg – Herausgeber

idF – in der Fassung

idR – in der Regel

iSd – im Sinne des

iVm – in Verbindung mit

JAS – Journal für Arbeits- und Sozialrecht

JSt – Journal für Strafrecht

KartG 2005 – Kartellgesetz 2005

ME – Ministerialentwurf

NetV – Nova & Varia Zeitschrift des Juristenverbandes

NO – Notariatsordnung

NSA – National Security Agency

Nr – Nummer

*Petru*, Whistleblower-Richtlinie

ÖGB – Österreichischer Gewerkschaftsbund

ÖZW – Österreichische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht

pm – perspektive mediation

RAO – Rechtsanwaltsordnung

RdW – Recht der Wirtschaft

RL – Richtlinie

SE – Societas Europaea

USA – Vereinigte Staaten von Amerika

VO – Verordnung

WKÖ – Wirtschaftskammer Österreich

RGBI – Reichsgesetzblatt

Rn – Randnummer

Rs – Rechtssache

S – Satz

StGB – Strafgesetzbuch

TS – Teilsatz

vs – versus

WAG 2018 – Wertpapieraufsichtsgesetz 2018

WBRL – Whistleblower-Richtlinie

Z – Ziffer

ZIP – Zeitschrift für Wirtschaftsrecht

ZSS – Zeitschrift für Steuerstrafrecht und Steuerverfahren

ZWF – Fachzeitschrift für Wirtschaftsrecht und Finanzstrafrecht

## 1 Einleitung

Der Hinweisgeberschutz, welcher nunmehr in der WBRL auf unionsrechtlicher Ebene verankert wurde und damit zukünftig auch im österreichischen Hinweisgeberschutzgesetz (HSchG) geregelt wird, hat seinen historischen Ursprung in den Vereinigten Staaten von Amerika (USA).<sup>1</sup> Hinweisgeber tragen wesentlich dazu bei, Missstände in Organisationen zu enthüllen. Deren Rolle kann dabei aus unterschiedlichen Sichtweisen betrachtet werden. Einerseits erfahren diese Personen aufgrund ihres Muts zum Alleingang und ihrer fehlenden Angst vor möglichen Risiken gesellschaftliche Anerkennung. Andererseits können Hinweisgeber als Gefährder von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft gesehen werden. Enthüllungen von Whistleblowern, die in den letzten Jahren publik wurden, zeigen, dass die Gesellschaft der Whistleblower-Thematik zunehmend positiv gegenübersteht. Die steigende Komplexität der Beziehungen zwischen Einzelnen und/oder Organisationen führt dazu, dass der Bedarf an Informationen, welche auf Insiderwissen basieren, steigt. Die Informationsweitergabe durch Hinweisgeber hat daher in der Staatsanwaltschaft sowie bei Aufsichtsbehörden und Journalisten einen hohen Stellenwert. Einige Missstände würden vermutlich ohne das Tätigwerden von Hinweisgebern nie aufgedeckt werden.<sup>2</sup> Ziel dieser Master Thesis ist, die praktische Bedeutung der WBRL darzustellen und die – durch die WBRL eingeführten – einheitlichen Mindestanforderungen zum Schutz von Hinweisgebern zu beleuchten. In diesem Zusammenhang wird auch – anhand des Entwurfs zum HSchG – auf die nationale Umsetzung und ihre Besonderheiten in Österreich eingegangen.

Zudem wird geklärt, welche Herausforderungen die Umsetzung der WBRL bzw des HSchGE in der Praxis mit sich bringt. In diesem Zusammenhang werden Möglichkeiten für juristische Personen des privaten Rechts und des öffentlichen Rechts – nachfolgend gemeinsam als ‚Organisation‘ bzw ‚juristische Person‘ bezeichnet – aufgezeigt, den Anforderungen der Richtlinie bzw des HSchGE entsprechende interne Meldekanäle zu implementieren. Des Weiteren werden die Vor- und Nachteile unterschiedlicher

---

<sup>1</sup> *Knyrim*, HinweisgeberInnenschutz im Anmarsch, Dako 2022, 73.

<sup>2</sup> *Schick*, Über die Strafbarkeit von Whistleblowing. Unter besonderer Berücksichtigung des Geschäftsgeheimnisgesetzes und der Whistleblowing-Richtlinie in *Salinger/Tsambikakis* (Hrsg), Juridicum – Schriften zum Wirtschaftsstrafrecht VII (2022) 1.

Meldesysteme erörtert und es wird auf das Spannungsverhältnis zwischen Hinweisgeberschutz und Datenschutz hingewiesen. Abschließend werden die Besonderheiten, welche die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)<sup>3</sup> für die Datenverarbeitung im Rahmen des Hinweisgeberschutzes erfordert, thematisiert.

Im Zuge der Master Thesis wird die Hauptfragestellung beantwortet, wie der Schutz von Hinweisgebern auf europäischer und österreichischer Ebene gewährleistet wird. Die Vorgangsweise im Rahmen der Beantwortung der Fragestellung soll nun in den wesentlichen Grundzügen dargestellt werden.

Das erste Kapitel widmet sich der Verankerung des Hinweisgeberschutzes auf unionsrechtlicher Ebene – der WBRL. Hierbei wird zunächst auf das Whistleblowing-Phänomen und seine Entstehungsgeschichte Bezug genommen und das Ziel, welches die Richtlinie verfolgt, erläutert. Nach Definition von Begriffen, welche dem besseren Verständnis dienen sollen, werden die wesentlichen Inhalte und Besonderheiten des Regelwerks der WBRL beschrieben. Zu den Regelungsinhalten zählen insbesondere die Einführung eines mehrstufigen Meldesystems sowie Schutzmaßnahmen, von welchen Hinweisgeber im Rahmen des Anwendungsbereichs der WBRL profitieren.

Im Kapitel zum österreichischen Entwurf für das HSchG werden die Eckpunkte des Ministerialentwurfs dargelegt und die Besonderheiten im Rahmen der Umsetzung der WBRL durch die österreichische Gesetzgebung aufgezeigt. Ein weiteres Kapitel widmet sich der Bedeutung des neuen rechtlichen Rahmens für den Hinweisgeberschutz in der Praxis. Diesbezüglich werden die Herausforderungen erläutert, welche durch das Inkrafttreten des HSchG auf verpflichtete juristische Personen zukommen. Abschließend wird auf die Wichtigkeit des Datenschutzes bei der Implementierung von Meldesystemen hingewiesen. In diesem Zusammenhang werden die Aspekte, welche zu beachten sind sowie zusätzliche Pflichten, welche die DSGVO für Organisationen vorschreibt, die ein Meldesystem verwenden, erläutert.

---

<sup>3</sup> Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) ABl L 2016/119, 1.



## 2 Die Whistleblower-Richtlinie

Die „Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“, nachfolgend als ‚Whistleblower-Richtlinie‘ (WBRL) bezeichnet, sieht erstmals einen einheitlichen Mindeststandard für den Schutz von Hinweisgebern in der Europäischen Union (EU) vor. Zwar lässt die späte unionsrechtliche Verankerung dieses Phänomens vermuten, dass es sich dabei um eine Entwicklung des 21. Jahrhunderts handelt, tatsächlich reichen die ersten gesetzlichen Verankerungen bis ins 19. Jahrhundert zurück.<sup>4</sup>

### 2.1 Allgemeine Thematik

Die Bezeichnung Whistleblowing kommt aus dem Englischen ‚to blow a whistle‘ und stammt ursprünglich aus dem angelsächsischen Raum. Inhaltlich kann ‚to blow a whistle‘ mit ‚einen Hinweis geben‘, ‚auf Missstände hinweisen‘ oder ‚etwas aufdecken‘ übersetzt werden.<sup>5</sup> Dabei handelt es sich um einen Vorgang, bei dem Personen ihr Insiderwissen offenbaren und so dazu beitragen, Rechtsverstöße, welche erheblichen Schaden für die Allgemeinheit verursachen, aufzuzeigen und zudem das Entstehen weiteren Schadens zu unterbinden.<sup>6</sup>

#### 2.1.1 Entstehungsgeschichte und Entstehungsgründe

Das Whistleblowing-Phänomen war bereits im Jahr 1863 in den USA im ‚US False Claims Act‘ gesetzlich verankert. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Whistleblowing in den USA eine langjährige Tradition darstellt und als Mittel zur Bekämpfung von Korruption und Missständen gesellschaftliche Anerkennung erfährt.

In Großbritannien ist der Begriff Whistleblowing seit 1998 im Rahmen der gesetzlichen Regelungen zum Schutz von Whistleblowern im ‚Public Interest Disclosure Act‘ verankert.

---

<sup>4</sup> *Buter GmbH*, Geschichte Whistleblowing, <https://www.mywhistler.at/post/geschichte-whistleblowing> (Stand 10.08.2021).

<sup>5</sup> *Fritz*, 10 Trends ändern die Aufsichtswelt (Teil VII). Trend Nr 10: Whistleblowing, Aufsichtsrataktuell 2016, 27.

<sup>6</sup> *Köpf*, Ministerialentwurf zum HinweisgeberInnenschutzgesetz: Effizienter oder zahnloser Schutz für den Hinweisgeber? JSt 2022, 421.

Im Jahr 2005 wurde in der französischen Gesetzgebung die Einrichtung von Whistleblowing-Meldekanälen vorgesehen, woraufhin im Jahr 2011 1.700 französische Unternehmen dieser Regelung Folge leisteten.<sup>7</sup>

Vor Erlass der WBRL verzeichnete die EU jährlich einen Schaden in Milliardenhöhe, welcher auf Korruptionsfälle im öffentlichen Auftragswesen zurückzuführen war. Zudem zeigte sich eine geringe Meldebereitschaft von Hinweisgebern in Hinblick auf ihnen bekannte mögliche Rechtsverletzungen. Dies war insbesondere dadurch bedingt, dass bis dato keine bzw nur unzureichende Maßnahmen zum Schutz von Hinweisgebern in den Mitgliedstaaten implementiert waren.<sup>8</sup>

Viele Unternehmen werden mit dem international auftretenden Korruptionsproblem konfrontiert. Erschwerend kommt hinzu, dass Korruption oftmals unentdeckt bleibt, da die beteiligten Personen, häufig von einer Aufdeckung solcher Umstände im eigenen Unternehmen absehen. Aus diesem Grund ist von einer hohen Dunkelziffer auszugehen.<sup>9</sup>

Selbst, wenn die Meldung von negativen Verhaltensweisen eine funktionierende Gesellschaft fördert und somit erstrebenswert ist, hegen Hinweisgeber häufig Bedenken bezüglich etwaiger Repressalien, welche sie aufgrund einer Meldung zu befürchten haben. Die Angst, mit persönlichen Nachteilen konfrontiert zu werden, führt bei einigen Menschen dazu, rechtswidriges Verhalten des Arbeitgebers sowie anderer Kollegen, externer Unternehmen oder Behörden ungemeldet zu lassen.<sup>10</sup> Whistleblower liefern einen essenziellen Beitrag in der Korruptionsbekämpfung, indem sie korruptes Verhalten aufdecken, auf bestehende Missstände hinweisen und sich somit für ein gesetzmäßiges Handeln einsetzen.<sup>11</sup>

Die Skandale ‚Dieselgate‘ oder ‚Panama Papers‘ machen deutlich, wie wichtig Whistleblower für die Enthüllung von gesetzwidrigen Praktiken sind. Ohne die Bereitschaft von Hinweisgebern wären einige Skandale vermutlich nie aufgedeckt

---

<sup>7</sup> *Fritz*, 10 Trends ändern die Aufsichtsratswelt (Teil VII). Trend Nr 10: Whistleblowing, Aufsichtsratsaktuell 2016, 27.

<sup>8</sup> *Pollirer*, Checkliste Whistleblowing, Dako 2020, 38 (39).

<sup>9</sup> *Teichmann/Falker*, Die Förderung von Whistleblowing aus der Perspektive des Aufsichtsrats, Aufsichtsratsaktuell 2019, 16 (16).

<sup>10</sup> *Fobi solutions GmbH*, DIE WHISTLEBLOWING-RICHTLINIE. Schutz vor Mut und Integrität (2019) 3.

<sup>11</sup> *Teichmann/Falker*, Die Förderung von Whistleblowing aus der Perspektive des Aufsichtsrats, Aufsichtsratsaktuell 2019, 16 (16).

worden.<sup>12</sup> Der wohl bekannteste Whistleblower weltweit ist Edward Snowden, ehemaliger Mitarbeiter der Central Intelligence Agency (CIA), welcher im Jahr 2013 an Bekanntheit erfuhr,<sup>13</sup> als er die US-amerikanischen Überwachungspraktiken des Geheimdienstes National Security Agency (NSA) aufdeckte.<sup>14</sup>

In Österreich besteht die Verpflichtung zur Implementierung von Hinweisgebersystemen bisher nur rudimentär in bestimmten Branchen. Dies betrifft nach nationalem Recht beispielsweise Kreditinstitute gem § 99g Bankwesengesetz (BWG),<sup>15</sup> Wertpapierdienstleister gem § 98 Abs 1 Wertpapieraufsichtsgesetz 2018 (WAG 2018)<sup>16</sup> sowie Wertpapierfirmen, Marktbetreiber und Datenbereitstellungsdienste gem § 95 Börsegesetz 2018 (BörseG 2018).<sup>17</sup> Darüber hinaus sind auch von der Finanzmarktaufsicht beaufsichtigte Dienstgeber gem § 159 BörseG 2018 und Bereiche der Geldwäscheprävention gem § 40 Abs 1 Finanzmarkt-Geldwäschegesetz (FM-GwG),<sup>18</sup> § 37 Abs 8 Notariatsordnung (NO),<sup>19</sup> § 9 Abs 8 Rechtsanwaltsordnung (RAO)<sup>20</sup> zur Implementierung von Hinweissystemen verpflichtet.

All diese Bestimmungen sehen die Einrichtung von Meldekanälen, welche die Erstattung von Meldungen unter gleichzeitiger Wahrung der Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers ermöglichen, vor. Der Schutz vor, durch die Meldung ausgelösten, persönlichen Nachteilen wird hingegen nicht umfassend sichergestellt. Dies führt dazu, dass die Meldebereitschaft potenzieller Hinweisgeber darunter leidet.<sup>21</sup>

---

<sup>12</sup> ZEIT ONLINE GmbH, EU-Kommission will Whistleblower besser schützen, <https://www.zeit.de/politik/ausland/2018-04/eu-whistleblower-schutz-gesetz?page=8> (Stand 23.04.2018).

<sup>13</sup> Buter GmbH, Geschichte Whistleblowing, <https://www.mywhistler.at/post/geschichte-whistleblowing> (Stand 10.08.2021).

<sup>14</sup> Dewerne, Wenn Whistleblower auspacken, dann wird es für Regierungen und Unternehmen unangenehm. Die bekanntesten Whistleblower haben einiges in Gang gebracht und sich selbst in Gefahr <https://www.esquire.de/news/gesellschaft/edward-snowden-bekanntesten-whistleblower-enthuellungen> (Stand 17.04.2022).

<sup>15</sup> Bundesgesetz über das Bankwesen (Bankwesengesetz – BWG) BGBl 1993/532 idF BGBl 1993/639 (DFB).

<sup>16</sup> Wertpapieraufsichtsgesetz 2018 – WAG 2018 BGBl I 2017/107.

<sup>17</sup> Bundesgesetz über die Wertpapier- und allgemeinen Warenbörsen 2018 (Börsegesetz 2018 – BörseG 2018) BGBl 2017/107.

<sup>18</sup> Bundesgesetz zur Verhinderung der Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung im Finanzmarkt (Finanzmarkt-Geldwäschegesetz – FM-GwG) BGBl 2016/118.

<sup>19</sup> Notariatsordnung (NO) BGBl 1871/75.

<sup>20</sup> Rechtsanwaltsordnung (RAO) RGBI 1868/96.

<sup>21</sup> Arnold, Whistleblower-Richtlinie und Gold Plating, GesRZ 2020, 153.

Um den Schutz von Hinweisgebern innerhalb der EU zu gewährleisten, wurde daher ein einheitliches rechtliches Regelwerk erlassen, welches EU-weit gemeinsame Mindeststandards für den wirksamen Schutz von Hinweisgebern vorsieht. Zukünftig wird dadurch unter anderem gewährleistet, dass eine Meldung von Fehlverhalten keine negativen Konsequenzen wie den Verlust des Arbeitsplatzes oder des gesellschaftlichen Ansehens nach sich zieht.<sup>22</sup>

Der Hauptgedanke hinter dem Erlass der Richtlinie liegt darin, dass in den Mitgliedstaaten der EU der Hinweisgeberschutz gesetzlich nur fragmentiert verankert ist. Dies führt dazu, dass dem Hinweisgeber bei Meldung eines Verstoßes straf- oder zivilrechtliche Verfolgungshandlungen drohen, zudem sind arbeitsrechtliche Nachteile oder Verwaltungsstrafen sowie Disziplinarstrafen nicht auszuschließen. Eine von der EU-Kommission im Jahr 2017 initiierte Studie legte dar, dass 80 % der beobachteten bzw selbst erlebten Korruptionsvorfälle von EU-Bürgern ungemeldet blieben. Es ist davon auszugehen, dass der lückenhafte Hinweisgeberschutz zu diesem hohen Anteil beiträgt.<sup>23</sup>

Die Kundmachung der WBRL erfolgte am 26. November 2019 im Amtsblatt der EU. Am 16. Dezember 2019, 20 Tage nach Veröffentlichung im Amtsblatt der EU, trat die Richtlinie in Kraft und war von den Mitgliedstaaten bis zum 17. Dezember 2021 in nationales Recht umzusetzen.<sup>24</sup> Damit wurde die Errichtung von Whistleblowing-Systemen verpflichtend für juristische Personen des öffentlichen und privaten Sektors eingeführt.<sup>25</sup> Für juristische Personen des privaten Rechts gilt diese Verpflichtung, wenn darin zumindest 50 Mitarbeiter beschäftigt werden.<sup>26</sup> Bereits bestehende sektorspezifische EU-Rechtsakte, welche in Anhang II der WBRL genannt werden, gehen den Regelungen der WBRL vor. Die WBRL nimmt dabei eine ergänzende Funktion ein.<sup>27</sup>

---

<sup>22</sup> *fobi solutions GmbH*, DIE WHISTLEBLOWING-RICHTLINIE. Schutz vor Mut und Integrität (2019) 3.

<sup>23</sup> *Schick*, Über die Strafbarkeit von Whistleblowing. Unter besonderer Berücksichtigung des Geschäftsgeheimnisgesetzes und der Whistleblowing-Richtlinie in *Salinger/Tsambikakis* (Hrsg), *Juridicum – Schriften zum Wirtschaftsstrafrecht VII* (2022) 253.

<sup>24</sup> *Schiesbühl/Wess*, Der Ministerialentwurf zum HinweisgeberInnenschutzgesetz, *ZWF* 2022, 114 (114).

<sup>25</sup> *Gretzer*, Die neue EU-Whistleblower-Richtlinie in *Eckel/Kapek* (Hrsg), *EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup>* (2020) 13 (14).

<sup>26</sup> *Mühlböck*, Datenschutzrechtliche Aspekte zur Umsetzung des HinweisgeberInnenschutzgesetzes, *Dako* 2022, 80 (80).

<sup>27</sup> *Gotthardt/Gretzer*, Frequently Asked Questions in *Eckel/Kapek* (Hrsg), *EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup>* (2020) 98 (100).

### 2.1.2 Ziel der Richtlinie

Art 1 WBRL legt das Ziel der Richtlinie fest, und zwar EU-weit gemeinsame Mindeststandards zum Schutz von Hinweisgebern, welche Verstöße gegen das Unionsrecht melden, zu entwickeln.

Zur Erreichung dieses Ziels sollen Verstöße enttarnt und zukünftig abgewendet werden. Zudem soll die Meldebereitschaft von Hinweisgebern durch die Einrichtung vertraulicher Meldekanäle und die Gewährleistung von wirksamen Maßnahmen zum Schutz vor Repressalien verstärkt werden, um dadurch Rechtssicherheit zu erzielen. Überdies soll die Richtlinie sicherstellen, dass Hinweisgeber in keiner Weise für die offenbarten Informationen zur Haftung herangezogen werden können.<sup>28</sup> Die WBRL stellt klar, dass nur redliche Hinweisgeber schutzwürdig sind und trägt somit dazu bei, Unternehmen vor wissentlich falschen Hinweisen zu schützen.<sup>29</sup>

## 2.2 Begriffsbestimmungen

Nachfolgend werden wesentliche Begriffe definiert, welche dem weiteren Verständnis dienen sollen.

### 2.2.1 Whistleblowing

Der Begriff Whistleblowing umfasst jenen Vorgang, in dem ein Hinweisgeber ein Fehlverhalten aufdeckt.<sup>30</sup> Die Kenntnis über das Fehlverhalten haben Hinweisgeber dabei aufgrund ihrer beruflichen Stellung erlangt.<sup>31</sup> Allgemeine Bekanntheit erlangte dieser Begriff durch Skandale, welche von internationalen Whistleblowern wie insbesondere Edward Snowden aufgedeckt wurden.<sup>32</sup>

Davon zu unterscheiden sind Vorgänge, in denen Informationen offenbart werden, über deren Aussagegehalt sich die offenbarende Person gar nicht bewusst ist. Dabei handelt es sich um keinen Whistleblowing-Vorgang. Dies bezieht sich beispielsweise auf Fälle,

---

<sup>28</sup> *Buter GmbH*, Die Hinweisgeberrichtlinie der Europäischen Union (EU) 2019/1937, <https://www.mywhistler.at/kopie-von-impressum-1> (abgefragt 09.12.2022).

<sup>29</sup> *fobi solutions GmbH*, DIE WHISTLEBLOWING-RICHTLINIE. Schutz vor Mut und Integrität (2019) 5.

<sup>30</sup> *Deloitte Österreich*, EU-Whistleblower Richtlinie, <https://www2.deloitte.com/at/de/seiten/forensic/artikel/eu-whistleblower-richtlinie.html> (abgefragt 23.06.2022).

<sup>31</sup> *Köpf*, Ministerialentwurf zum HinweisgeberInnenschutzgesetz: Effizienter oder zahnloser Schutz für den Hinweisgeber? JSt 2022, 421.

<sup>32</sup> *Fritz*, 10 Trends ändern die Aufsichtsratswelt (Teil VII). Trend Nr 10: Whistleblowing, Aufsichtsratsaktuell 2016, 27.

in denen ein Mitarbeiter seinem Arbeitgeber im Rahmen eines persönlichen Gesprächs von allgemeinen Geschehnissen der vergangenen Woche erzählt, ohne die Absicht bzw das Bewusstsein, dass es sich dabei um ein Fehlverhalten handelt, welches Konsequenzen erfordert. Zudem sind Fälle, in denen die Bekanntgabe von Informationen aus persönlicher Motivation heraus erfolgt, beispielsweise um andere Personen in ihrem Ruf zu schädigen, ohne dabei belastbare Informationsgrundlagen vorweisen zu können, nicht als Whistleblowing zu bezeichnen.<sup>33</sup>

Bei Whistleblowing wird zwischen drei Meldemöglichkeiten unterschieden: Internes Whistleblowing, Externes Whistleblowing und Offenlegung bzw öffentliches Whistleblowing. Diese Unterscheidung nimmt auch die WBRL vor.<sup>34</sup> Die WBRL sieht diesbezüglich die Einhaltung einer gewissen Rangfolge der verschiedenen Arten von Whistleblowing-Meldemöglichkeiten vor. Zur Rangfolge und den Folgen der Nichteinhaltung dieser Rangfolge siehe 2.5.<sup>35</sup>

#### *Internes Whistleblowing*

Internes Whistleblowing bezeichnet jenen Vorgang, in dem die Meldung an eine vom Vorgesetzten festgelegte oder an eine sonstige geeignete Meldestelle innerhalb einer juristischen Person erfolgt.<sup>36</sup>

Zur Sicherstellung dieses Vorgangs können Unternehmen und sonstige juristische Personen Hinweisgeber- bzw Whistleblowing-Kanäle einrichten, welche ermöglichen, dass potenzielle Hinweisgeber wie insbesondere eigene Mitarbeiter auf Verstöße gegen Gesetze oder dadurch entstandene Schäden hinweisen können.<sup>37</sup> Die Praxis zeigt, dass die Wahl dabei vor allem auf digitale Meldesysteme fällt. Die Einrichtung von Postfächern ermöglicht es, mit dem Hinweisgeber auch nach Abgabe seiner Meldung in Kontakt zu bleiben, um den Fall weiter aufzuklären und dabei – sofern erwünscht – sogar die Anonymität des Hinweisgebers zu wahren.<sup>38</sup> Ungeachtet speziell

---

<sup>33</sup> *Maume/Haffke*, Whistleblowing als Teil der Unternehmenscompliance – Rechtlicher Rahmen und Best Practice, ZIP 2016, 199.

<sup>34</sup> *Teichmann/Weber*, Die Whistleblowing-Richtlinie, ihr Missbrauchspotential und Implikationen für Compliance-Beauftragte, CB 2022, 157.

<sup>35</sup> *Gretzer*, Meldungserstattung in *Eckel/Kapek* (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 28 (29).

<sup>36</sup> *Teichmann/Weber*, Die Whistleblowing-Richtlinie, ihr Missbrauchspotential und Implikationen für Compliance-Beauftragte, CB 2022, 157.

<sup>37</sup> *Homann*, Was ist ein Whistleblower? <https://www.integrityline.com/de/knowhow/blog/was-ist-ein-whistleblower/> (Stand 02.12.2022).

<sup>38</sup> *Peitsch*, Whistleblowing-Hotlines spätestens 2021 verpflichtend, NetV 2020, 60 (60).

eingerrichteter interner Whistleblowing-Kanäle, kommt auch die Meldung von Fehlverhalten gegenüber dem Arbeitgeber, Arbeitskollegen oder einer bestimmten Abteilung, wie beispielsweise Human Resources, innerhalb der juristischen Person in Betracht.<sup>39</sup>

#### *Externes Whistleblowing*

Eine Alternative zum internen Whistleblowing stellt das externe Whistleblowing dar, wonach die Meldestelle organisationsunabhängig besteht.<sup>40</sup> Es bezeichnet demnach jenen Vorgang, bei dem die Meldung des Fehlverhaltens an eine offizielle Stelle außerhalb der Organisation erfolgt. Dafür kommen insbesondere „Strafverfolgungsbehörden, wie Polizei oder Staatsanwaltschaft, oder andere Institutionen und Personen mit Aufsichts- oder Entscheidungsfunktion, aber auch Regierungsvertreter, Berufsverbände“ und „Gewerkschaften“ in Frage.<sup>41</sup> Den betrauten Stellen obliegt dabei die Verpflichtung, Meldungen zu bestimmten Rechtsbereichen entgegenzunehmen und Folgemaßnahmen zu ergreifen.

#### *Öffentliches Whistleblowing bzw Offenlegung*

Eine weitere Möglichkeit Fehlverhalten aufzudecken, liegt darin, Informationen der Öffentlichkeit zugänglich zu machen, etwa durch Bekanntgabe der Informationen gegenüber digitalen Medien oder Printmedien.<sup>42</sup>

Die WBRL verwendet hierfür die Bezeichnung ‚Offenlegung‘<sup>43</sup> und sieht vor, dass darunter das „öffentliche Zugänglichmachen von Informationen über Verstöße“ verstanden wird (Art 5 Nr 6 WBRL).

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass der HSchGE vom Begriff der ‚Offenlegung‘ Abstand nimmt und stattdessen von ‚Veröffentlichung‘ spricht. Gem § 5 Nr 14 HSchGE ist darunter die Erstattung eines Hinweises an ein Medium iSd Mediengesetzes zu verstehen.

---

<sup>39</sup> *Whistleblowing Solutions AB*, Was ist Whistleblowing und was nicht? <https://www.whistlelink.com/de/blog/was-ist-whistleblowing-und-was-nicht/> (Stand 12.03.2021).

<sup>40</sup> *Schandor*, Externes Whistleblowing, pm 2013, 171 (171).

<sup>41</sup> *Maume/Haffke*, Whistleblowing als Teil der Unternehmenscompliance – Rechtlicher Rahmen und Best Practice, ZIP 2016, 199.

<sup>42</sup> *Whistleblowing Solutions AB*, Was ist Whistleblowing und was nicht? <https://www.whistlelink.com/de/blog/was-ist-whistleblowing-und-was-nicht/> (Stand 12.03.2021).

<sup>43</sup> *Gretzer*, Meldungserstattung in *Eckel/Kapek* (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 28 (29).

### 2.2.2 Hinweisgeber bzw Whistleblower

„Hinweisgeber“ – auf Englisch „Whistleblower“ – iSd WBRL ist jede natürliche Person, welche im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit von Verstößen erfahren hat und diese meldet oder offenlegt.<sup>44</sup> Diese Verstöße können beispielsweise Praktiken wie Betrug und Korruption als auch Umwelt- bzw Gesundheitsgefährdungen betreffen.<sup>45</sup> Diese Personen sollen durch die WBRL geschützt werden.<sup>46</sup>

Nach der Definition von *Near* und *Miceli* weist ein Hinweisgeber folgende drei Kriterien auf.

- Erstens handelt es sich dabei um eine Person, die in der von der Meldung betroffenen Organisation beispielsweise als Dienstnehmer oder Organ der Geschäftsleitung tätig ist bzw war. Nach aktueller Auffassung kann es sich dabei auch um eine organisationsexterne Person handeln, welche beispielsweise als (ehemaliger) Lieferant für die Organisation tätig ist bzw war.
- Zweitens hat ein Hinweisgeber Kenntnisse von rechtswidrigen, unmoralischen oder sonstigen unzulässigen Vorgängen erlangt, welche im Zuständigkeitsbereich des Dienstgebers liegen. Gegenstand der Meldung können damit grundsätzlich auch Verstöße gegen interne Verhaltensrichtlinien wie gegen den Code of Conduct sein.
- Drittens enthüllt ein Hinweisgeber Missstände gegenüber Personen, von denen zu erwarten ist, dass sie diese beseitigen.<sup>47</sup>

Zum Schutz von Hinweisgebern werden von der WBRL erstmals branchenübergreifende Mindeststandards<sup>48</sup> sowohl auf institutioneller Ebene als auch auf Verfahrensebene vorgesehen. Zu diesen Mindeststandards gehört unter anderem die Verpflichtung zur Errichtung von internen und externen Meldekanälen. Während bei internen Meldekanälen die Meldung von Verstößen innerhalb einer Organisation erfolgt, wird die Meldung bei externen Meldekanälen bei den zuständigen Behörden

---

<sup>44</sup> *Teichmann/Weber*, Die Whistleblowing-Richtlinie, ihr Missbrauchspotential und Implikationen für Compliance-Beauftragte, CB 2022, 157.

<sup>45</sup> *Lass-Könczöl*, HinweisgeberInnenschutzgesetz (Stand 05.01.2023, Lexis Briefings in lexis360.at) 2.

<sup>46</sup> *Teichmann/Weber*, Die Whistleblowing-Richtlinie, ihr Missbrauchspotential und Implikationen für Compliance-Beauftragte, CB 2022, 157.

<sup>47</sup> *Maume/Haffke*, Whistleblowing als Teil der Unternehmenscompliance – Rechtlicher Rahmen und Best Practice, ZIP 2016, 199.

<sup>48</sup> *Tercero*, Whistleblowing (Stand 07.06.2022, Lexis Briefings in lexis360.at).



abgegeben.<sup>49</sup> Als Ultima Ratio steht Hinweisgebern auch die Offenlegung der Informationen gegenüber der Öffentlichkeit offen.<sup>50</sup>

### 2.2.3 Betroffene Person

Als ‚betroffene Person‘ gilt die vom Whistleblowing betroffene Person, also jene Person, die in der Meldung beschuldigt wird.<sup>51</sup> Laut der Definition in Art 5 Nr 10 WBRL kann Betroffener sowohl eine natürliche als auch eine juristische Person sein, die laut der Meldung oder Offenlegung den Verstoß begangen hat. Auch mit der in der Meldung bezeichneten Person verbundene Personen, wie etwa der Dienstgeber, sind als betroffene Personen iSd WBRL anzusehen.<sup>52</sup>

In diesem Zusammenhang ist auf die unterschiedliche Bedeutung der betroffenen Person im Hinweisgeberschutz und im Datenschutz hinzuweisen. Im datenschutzrechtlichen Kontext handelt es sich dabei um eine natürliche Person, deren personenbezogene Daten verarbeitet werden.<sup>53</sup>

### 2.2.4 Verstoß

‚Verstöße‘ bzw ‚Rechtsverletzungen‘ wie der HSchGE die Bezeichnung bevorzugt, werden sowohl von der WBRL als auch vom HSchGE legal definiert (siehe Art 5 Nr 1 WBRL und § 5 Nr 11 HSchGE). Zur Legaldefinition dieser Begriffe siehe 2.3.1 bzw 3.3.2. Im Allgemeinen handelt es sich dabei um jene Handlungen oder Unterlassungen, die Gegenstand einer Meldung iRd WBRL bzw des HSchGE sein können und daher vom Schutzbereich der Richtlinie bzw des Gesetzesentwurfs umfasst sind. Rechtsverstöße sind dabei sowohl in juristischen Personen des öffentlichen als auch des privaten Sektors von Bedeutung.<sup>54</sup>

---

<sup>49</sup> *Storr*, Zur Pflicht des Gesetzgebers, die Whistleblower-Richtlinie über ihren Anwendungsbereich hinaus umzusetzen, ÖZW 2021, 2 (3).

<sup>50</sup> *Tercero*, Whistleblowing (Stand 07.06.2022, Lexis Briefings in lexis360.at).

<sup>51</sup> *Mühlböck*, Datenschutzrechtliche Aspekte zur Umsetzung des HinweisgeberInnenschutzgesetzes, *Dako* 2022, 80 (82).

<sup>52</sup> *Schick*, Über die Strafbarkeit von Whistleblowing. Unter besonderer Berücksichtigung des Geschäftsgeheimnisgesetzes und der Whistleblowing-Richtlinie in *Salinger/Tsambikakis* (Hrsg), *Juridicum – Schriften zum Wirtschaftsstrafrecht VII* (2022) 279.

<sup>53</sup> *Fritsch*, Whistleblowing und Datenschutz in *Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier* (Hrsg), Whistleblowing. Wenn ArbeitnehmerInnen Missstände aufdecken (2020) 21; *Mühlböck*, Datenschutzrechtliche Aspekte zur Umsetzung des HinweisgeberInnenschutzgesetzes, *Dako* 2022, 80 (82).

<sup>54</sup> *Kovács*, Whistleblowing – Anwendungsbereich und die betriebsverfassungsrechtliche Grundlage für den internen Meldekanal, *DRdA* 2022, 463 (465).

### 2.2.5 Repressalien

Die Gefahr, Repressalien ausgesetzt zu sein, stellt einen der wesentlichen Gründe dar, weshalb potenzielle Hinweisgeber eine Meldung unterlassen. Der Begriff der Repressalie iSd WBRL erfährt eine weite Auslegung, um Hinweisgebern größtmöglichen Schutz zu gewähren. Nach der Legaldefinition der WBRL werden unter diesen Begriff „*direkte oder indirekte Handlungen oder Unterlassungen in einem beruflichen Kontext*“ – infolge einer internen oder externen Meldung bzw Offenlegung – „*durch die dem Hinweisgeber ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann*“, subsumiert (Art 5 Nr 11 WBRL). Von diesem Begriff umfasst sind berufliche Repressalien wie Kündigung, Nichtbeförderung oder Mobbing.<sup>55</sup>

## 2.3 Anwendungsbereich

Der Anwendungsbereich der WBRL unterteilt sich in den sachlichen Anwendungsbereich in Art 2 WBRL und den persönlichen Anwendungsbereich in Art 4 WBRL.

### 2.3.1 Sachlicher Anwendungsbereich

In den sachlichen Anwendungsbereich der WBRL fallen jene Handlungen, durch die bestimmte in Art 2 Abs 1 WBRL aufgezählte Verstöße gegen das Unionsrecht gemeldet werden. Der europäische Gesetzgeber stellt es den nationalen Gesetzgebern der Mitgliedstaaten frei, den Schutzbereich auf Verstöße gegen sonstige Rechtsakte bzw Bereiche auszuweiten.<sup>56</sup>

Zunächst ist zu klären, wie die Meldung eines Verstoßes iSd WBRL auszulegen ist. Als Meldung iSd WBRL ist jede Mitteilung über Informationen zu Verstößen anzusehen, die auf mündliche oder schriftliche Weise erfolgt.<sup>57</sup> Art 5 Nr 1 WBRL definiert Verstöße einerseits als rechtswidrige Handlungen bzw Unterlassungen, die im Zusammenhang mit den im Anhang der Richtlinie angeführten Unionsrechtsakten und einem der in Art 2 WBRL näher definierten Rechtsbereiche stehen. Andererseits sind

---

<sup>55</sup> Schick, Über die Strafbarkeit von Whistleblowing. Unter besonderer Berücksichtigung des Geschäftsgeheimnisgesetzes und der Whistleblowing-Richtlinie in *Salinger/Tsambikakis* (Hrsg), *Juridicum – Schriften zum Wirtschaftsstrafrecht VII* (2022) 277.

<sup>56</sup> *Riesenhuber*, Die Whistleblower-Richtlinie in *Grundmann* (Hrsg), *Europäisches Arbeitsrecht*<sup>2</sup> (2022) 445 (451).

<sup>57</sup> *Riesenhuber*, Die Whistleblower-Richtlinie in *Grundmann* (Hrsg), *Europäisches Arbeitsrecht*<sup>2</sup> (2022) 445 (450).

auch Handlungen und Unterlassungen als Verstoß iSd WBRL zu werten, die dem Ziel und dem Zweck dieser Vorschriften und Rechtsbereiche entgegenstehen.<sup>58</sup>

Letztere Definition in Art 5 Nr 1 ii WBRL deutet auf eine weite Auslegung des Anwendungsbereichs hin. Demzufolge kann angenommen werden, dass Fehlverhalten, welches nicht per se unionsrechtswidrig ist, aber „mit erheblichen negativen Folgen für die öffentliche Hand und den Wettbewerb im europäischen Binnenmarkt“ verbunden ist, vom Anwendungsbereich der WBRL erfasst ist. Bei genauerer Betrachtung von Aspekten der Rechtsdurchsetzung nimmt diese Bestimmung jedoch eine bloß klarstellende Funktion ein, wonach vom sachlichen Anwendungsbereich auch Umgehungshandlungen bzw -unterlassungen erfasst sein sollen.<sup>59</sup> Diese Regelung zielt darauf ab, auch rechtsmissbräuchliche Handlungen oder Unterlassungen zu erfassen, die eine Umgehung von unionsrechtlichen Rechtsvorschriften beabsichtigen.<sup>60</sup>

Aus der Definition in Art 5 Nr 1 i WBRL ergibt sich, dass bereits Verstöße erfasst sind, die in Zusammenhang mit den geregelten Bereichen und Rechtsakten stehen. Demzufolge kann es für Eröffnung des sachlichen Anwendungsbereichs bereits ausreichen, wenn ein unionsrechtlicher Bezug vorliegt. Nicht klar aus der Regelung hervorgeht und daher umstritten ist, „ob ein allgemeiner sachlicher Bezug zu einem unionsrechtlich geregelten Themenbereich oder rein tatsächliche Auswirkungen auf das Unionsrecht genügen“ oder ob eine Regelung der in der WBRL angeführten EU-Rechtsakte oder der nationalen Umsetzungsrechtsakte verletzt werden muss, damit der sachliche Anwendungsbereich eröffnet ist.<sup>61</sup>

Daraus ergibt sich, dass nicht alle Verstöße gegen Unionsrechtsakte erfasst sind, sondern vielmehr ausschließlich Verstöße gegen ausgewählte EU-Richtlinien und EU-Verordnungen, die im Anhang der WBRL abschließend aufgezählt werden.<sup>62</sup> Daneben ist es erforderlich, dass die Verstöße, die in Art 2 Abs 1 lit a WBRL taxativ aufgezählten

---

<sup>58</sup> Erlebach, Die Regelungen der EU-Hinweisgeberrichtlinie und ihre Auswirkungen auf deutsche Unternehmen, CB 2020, 284 (285); Glaser/Kert, Verstärkter Schutz für Whistleblower im Unionsrecht, ZWF 2020, 38.

<sup>59</sup> Riesenhuber, Die Whistleblower-Richtlinie in Grundmann (Hrsg), Europäisches Arbeitsrecht<sup>2</sup> (2022) 445 (452).

<sup>60</sup> Kovács, Whistleblowing – Anwendungsbereich und die betriebsverfassungsrechtliche Grundlage für den internen Meldekanal, DRdA 2022, 463 (468).

<sup>61</sup> Kovács, Whistleblowing – Anwendungsbereich und die betriebsverfassungsrechtliche Grundlage für den internen Meldekanal, DRdA 2022, 463 (467).

<sup>62</sup> Gretzer, Anwendungsbereich in Eckel/Kapek (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 21 (22).

Rechtsbereiche betreffen. Diese Rechtsbereiche umfassen das Vergaberecht, Finanzdienstleistungen, Geldwäscheprävention und Terrorismusfinanzierung, Produktsicherheit, Verkehrssicherheit, Umweltschutz, Strahlenschutz sowie kerntechnische Sicherheit, Lebensmittelrecht und Tierschutz, öffentliche Gesundheit, Verbraucherschutz und Datenschutz.<sup>63</sup> Gegenstand einer Whistleblowing-Meldung wäre daher beispielsweise jener Sachverhalt, in dem ein Unternehmen gesundheitsschädliches Abwasser in den nahegelegenen Fluss leitet, unabhängig davon ob vorsätzlich oder nicht. Auch ein Unternehmen, welchem große Mengen von personenbezogenen Daten gestohlen wurden, kann exemplarisch als Gegenstand einer Meldung genannt werden.<sup>64</sup>

Daneben sieht Art 2 Abs 1 lit b und c WBRL vor, dass auch Meldungen von Hinweisgebern über Verstöße geschützt werden, die die finanziellen Interessen der EU iSd Art 325 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)<sup>65</sup> oder Binnenmarkt- bzw Wettbewerbsvorschriften betreffen.<sup>66</sup> Anzumerken ist, dass beispielsweise Verletzungen von Arbeitnehmerschutzvorschriften nicht vom Anwendungsbereich der WBRL erfasst sind.<sup>67</sup>

Aus der, vom europäischen Gesetzgeber in Art 2 WBRL, verübten Regelungsmethode ergeben sich Nachteile in zweierlei Hinsicht. Einerseits stellt die Komplexität der Anknüpfungstechnik einen großen Aufwand für die Rechtsanwender dar, wenn diese abklären, ob ein Verstoß in den Regelungsinhalt der WBRL fällt. Für Hinweisgeber, welche in der Regel (idR) Laien sind, gestaltet sich die Prüfung, ob ein Verstoß iSd Richtlinie vorliegt, als äußerst schwierig. Andererseits hat die komplexe Anknüpfungstechnik zur Folge, dass einige Verstöße nicht aufgedeckt werden, da diese nicht vom Anwendungsbereich der Richtlinie erfasst sind. Begründet ist dies dadurch, dass der Verstoß zwar einen von der WBRL aufgezählten Rechtsbereich betrifft, es an einer unionsrechtlichen Regelung aber fehlt. Beispielhaft hierfür ist der vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) entschiedene Fall *Heinisch* zu

---

<sup>63</sup> *Giera/Hautzenberg/Rummel*, Arbeitsrecht, eclex 2020, 73.

<sup>64</sup> *Gogola*, Whistleblowing: Neue europarechtliche Verpflichtungen, <https://arbeitundtechnik.gpa.at/2022/11/29/whistleblowing-neue-europarechtliche-verpflichtungen/> (Stand 29.11.2022).

<sup>65</sup> Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union ABI C 2016/202, 47.

<sup>66</sup> *Giera/Hautzenberg/Rummel*, Arbeitsrecht, eclex 2020, 73.

<sup>67</sup> *Riesenhuber*, Die Whistleblower-Richtlinie in *Grundmann* (Hrsg), Europäisches Arbeitsrecht<sup>2</sup> (2022) 445 (452).

nennen. Der Sachverhalt betraf eine von einer Altenpflegerin gegen das Pflegeheim, in dem sie tätig war, eingebrachte Strafanzeige. Zwar berührt dieser Sachverhalt die öffentliche Gesundheit. Mangels unionsrechtlicher Regelung ist der Anwendungsbereich der WBRL jedoch nicht eröffnet.<sup>68</sup> Näheres zur Lösung dieser Problematik in Österreich siehe unter 3.3.2.

Der von der WBRL gewährte Schutz von Hinweisgebern ist demnach nicht allumfassend, sondern beschränkt sich auf Meldungen zu bestimmten Rechtsverletzungen.<sup>69</sup>

### 2.3.2 Persönlicher Anwendungsbereich

Der persönliche Anwendungsbereich der WBRL erstreckt sich auf „*Hinweisgeber, die im privaten oder im öffentlichen Sektor tätig sind und im beruflichen Kontext Informationen über Verstöße erlangt haben*“ (Art 4 Abs 1 WBRL).

Vom Schutz der WBRL sollen möglichst viele Personengruppen profitieren. Das lässt sich aus den Erwägungsgründen zur WBRL entnehmen und spiegelt die Auffassung der EU-Kommission wider.<sup>70</sup> Dieser Grundgedanke ist auch für potenzielle Hinweisgeber von Vorteil, als diese aufgrund der großzügigen Auslegung des persönlichen Schutzbereichs Klarheit darüber bekommen, ob sie vom Schutz der WBRL erfasst sind.<sup>71</sup>

Vom persönlichen Anwendungsbereich umfasst sind dabei nicht nur Unionsbürger, sondern auch Drittstaatsangehörige, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Zugang zu Informationen über von der Richtlinie umfasste Verstöße erlangt haben.<sup>72</sup> Der von der WBRL geforderte ‚berufliche Kontext‘ wird in Art 5 Nr 9 WBRL als bestehende oder zurückliegende Arbeitstätigkeit, welche im öffentlichen oder privaten Sektor erbracht wird bzw wurde, definiert. Die Art der Tätigkeit stellt hierbei keine Relevanz dar. Das Vorliegen eines beruflichen Kontexts erfordert überdies, dass

---

<sup>68</sup> Kovács, Whistleblowing – Anwendungsbereich und die betriebsverfassungsrechtliche Grundlage für den internen Meldekanal, DRdA 2022, 463 (466).

<sup>69</sup> Gretzer, Anwendungsbereich in *Eckel/Kapek* (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 21 (23).

<sup>70</sup> Gretzer, Anwendungsbereich in *Eckel/Kapek* (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 21 (23).

<sup>71</sup> Schick, Über die Strafbarkeit von Whistleblowing. Unter besonderer Berücksichtigung des Geschäftsgeheimnisgesetzes und der Whistleblowing-Richtlinie in *Salinger/Tsambikakis* (Hrsg), Juridicum – Schriften zum Wirtschaftsstrafrecht VII (2022) 255.

<sup>72</sup> Gretzer, Anwendungsbereich in *Eckel/Kapek* (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 21 (23).

der Hinweisgeber dabei von Informationen über Verstöße Kenntnis erlangt und dieser im Falle einer Meldung der Informationen Repressalien zu befürchten hätte.<sup>73</sup> Demnach kommt es dabei weder auf die Art der beruflichen Tätigkeit noch darauf an, ob die Tätigkeit fortlaufend besteht oder bereits beendet wurde. Auch Verstöße, von welchen der Hinweisgeber im Rahmen vertraglicher Verhandlungen oder des Bewerbungsverfahrens in Kenntnis gesetzt wird, sind erfasst. Selbes gilt für Tätigkeiten, die unentgeltlich erbracht werden.<sup>74</sup>

Art 4 WBRL sieht demnach vor, dass Hinweisgeber ‚Informationen über Verstöße‘ erlangen. Es ist wichtig eine Unterscheidung zwischen ‚Verstößen‘ und ‚Informationen über Verstöße‘ iSd WBRL zu treffen. Diese Unterscheidung nimmt auch die Richtlinie vor. Während der Begriff ‚Verstoß‘ iSd WBRL bereits beim sachlichen Anwendungsbereich der WBRL unter 2.3.1 erläutert wird, werden ‚Informationen über Verstöße‘ als *„Informationen, einschließlich begründeter Verdachtsmomente, in Bezug auf tatsächliche oder potenzielle Verstöße, die in der Organisation, in der der Hinweisgeber tätig ist oder war, oder in einer anderen Organisation, mit der der Hinweisgeber aufgrund seiner beruflichen Tätigkeit im Kontakt steht oder stand, bereits begangen wurden oder sehr wahrscheinlich erfolgen werden, sowie in Bezug auf Versuche der Verschleierung solcher Verstöße“* definiert (Art 5 Nr 2 WBRL). Diese Unterscheidung zeigt deutlich, dass ein ‚Verstoß‘ iSd WBRL weitaus enger gefasst ist, nachdem von diesem nur rechtswidrige Taten umfasst sind, während es für eine ‚Information über einen Verstoß‘ ausreicht, wenn ein bloßes Verdachtsmoment für einen Verstoß besteht.<sup>75</sup>

Art 4 Abs 1 WBRL trifft eine Aufzählung jener Personen, welche als Hinweisgeber vom persönlichen Anwendungsbereich der WBRL erfasst sein sollen.

Aus der Auflistung in Art 4 Abs 1 lit a bis d WBRL lassen sich verschiedene Gruppen von potenziellen, nach der WBRL geschützten, Hinweisgebern ableiten. Von der ersten Gruppe umfasst sind Arbeitnehmer iSv Art 45 Abs 1 AEUV. Die Auslegung dieses

---

<sup>73</sup> Schick, Über die Strafbarkeit von Whistleblowing. Unter besonderer Berücksichtigung des Geschäftsgeheimnisgesetzes und der Whistleblowing-Richtlinie in *Salinger/Tsambikakis* (Hrsg), *Juridicum – Schriften zum Wirtschaftsstrafrecht VII* (2022) 254 f.

<sup>74</sup> Gretzer, Anwendungsbereich in *Eckel/Kapek* (Hrsg), *EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung*<sup>1</sup> (2020) 21 (23).

<sup>75</sup> Riesenhuber, Die Whistleblower-Richtlinie in *Grundmann* (Hrsg), *Europäisches Arbeitsrecht*<sup>2</sup> (2022) 445 (450).

Begriffes erfolgt dabei auf Grundlage des unionsrechtlichen Arbeitnehmer-Begriffs.<sup>76</sup> ErwG 38 WBRL hält diesbezüglich fest, dass davon sämtliche Personen erfasst sind, *„die während eines bestimmten Zeitraums Dienstleistungen, für die sie eine Vergütung erhalten, für und unter der Leitung einer anderen Person erbringen“*.<sup>77</sup> Der autonome unionsrechtliche Arbeitnehmerbegriff erstreckt sich daher auch auf im öffentlichen Dienst tätige Personen. Darauf, dass auch Beamte von der ersten Gruppe erfasst sind, weist der Gesetzgeber in Art 4 Abs 1 lit a WBRL explizit hin. Für die Bejahung des persönlichen Anwendungsbereichs ist es dabei irrelevant, ob das Arbeitsverhältnis noch aufrecht ist oder ob dieses bisher noch gar nicht begonnen hat. Demnach fallen auch bereits ausgeschiedene Dienstnehmer gem Art 4 Abs 2 WBRL, welche im Rahmen ihres aufrechten Arbeitsverhältnisses Kenntnis von dem Verstoß erlangt haben, sowie Stellenwerber gem Art 4 Abs 3 WBRL, welchen im Zuge der Vertragsanbahnung Informationen über Verstöße bekannt wurden, in den persönlichen Anwendungsbereich des Art 4 WBRL.

Die zweite Personengruppe bilden die Selbstständigen iSv Art 49 AEUV, welche als Dienstleister bei Organisationen tätig sind. Dazu zählen auch Personen, die eine freiberufliche Tätigkeit ausüben sowie (Unter)Auftragnehmer und Lieferanten.<sup>78</sup> ErwG 39 WBRL ist zu entnehmen, dass Angehörige dieser Personengruppe häufig eine privilegierte Position bei der Aufdeckung eines Verstoßes zukommt, nachdem diese Personen durch ihre Tätigkeit teilweise sogar näher an der Informationsquelle liegen als direkt in die Organisation eingebundene Arbeitnehmer. Nachdem auch ihnen Repressalien wie die Beendigung von Dienstleistungsverträgen oder das Einbußen von Auftragsverlusten drohen können, sollen sie vom Schutz der WBRL profitieren.<sup>79</sup>

Nachdem der persönliche Anwendungsbereich der WBRL demnach gleichwohl Arbeitnehmer als auch Selbstständige erfasst, ist anzunehmen, dass er auch Zwischenformen dieser beiden Personengruppen beinhaltet. Zu denken ist dabei an arbeitnehmerähnliche Personen oder freie Dienstnehmer.<sup>80</sup> Diese Annahme erfährt

---

<sup>76</sup> Kovács, Whistleblowing – Anwendungsbereich und die betriebsverfassungsrechtliche Grundlage für den internen Meldekanal, DRdA 2022, 463 (464).

<sup>77</sup> RL (EU) 2019/1937 ABI L 2019/305, 17, ErwG 38.

<sup>78</sup> Kovács, Whistleblowing – Anwendungsbereich und die betriebsverfassungsrechtliche Grundlage für den internen Meldekanal, DRdA 2022, 463 (464).

<sup>79</sup> RL (EU) 2019/1937 ABI L 2019/305, 17, ErwG 39.

<sup>80</sup> Kovács, Whistleblowing – Anwendungsbereich und die betriebsverfassungsrechtliche Grundlage für den internen Meldekanal, DRdA 2022, 463 (464).

durch ErwG 37 WBRL insofern eine Bestätigung, als darin klargestellt wird, dass nicht die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehung für den Schutz nach der WBRL entscheidend ist. Vielmehr sollen „*alle Personen erfasst werden, die im weiteren Sinne mit der rechtsverletzenden Organisation verbunden sind.*“<sup>81</sup>

Die dritte Gruppe der Hinweisgeber setzt sich aus Anteilseignern und Personen zusammen, die Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorganen angehören, einschließlich nicht-geschäftsführender Mitglieder. Davon umfasst sind beispielsweise Geschäftsführer einer GmbH, Mitglieder des Vorstands sowie Mitglieder des Aufsichtsrats.<sup>82</sup> Ferner werden freiwillig tätige Personen sowie Praktikanten – unabhängig davon, ob diese für ihre Tätigkeit eine Vergütung erhalten oder nicht – als potenzielle Hinweisgeber genannt. Schutz im Rahmen der WBRL kommt daher auch Personen zu, welche finanziell unabhängig von der jeweiligen Organisation sind. Mögliche Repressalien, die diese Personen erleiden können, sind beispielsweise die Ausstellung eines negativen Dienstzeugnisses oder Rufschädigung.<sup>83</sup>

Als letzte Gruppe der geschützten Hinweisgeber nennt Art 4 Abs 1 lit d WBRL unter Aufsicht bzw Leitung von Auftragnehmern, Unterauftragnehmern oder Lieferanten arbeitende Personen.<sup>84</sup>

Neben den Hinweisgebern gem Art 4 Abs 1 bis 3 WBRL können auch mit den Hinweisgebern verbundene Personen von den Schutzmaßnahmen gem Kapitel IV der WBRL profitieren. Mögliche verbundene Personen sind gem Art 4 Abs 4 WBRL:

- Personen, die dem Hinweisgeber im Rahmen der Hinweisgebung unterstützend zur Seite stehen (Mittler).
- Kollegen oder Verwandte bzw sonstige Personen, welche eine Verbindung zum Hinweisgeber aufweisen und aus diesem Grund Repressalien zu befürchten haben könnten.
- Im Eigentum des Hinweisgebers stehende juristische Personen, sowie juristische Personen, für die der Hinweisgeber tätig ist oder zu denen er eine berufliche Verbindung aufweist.

---

<sup>81</sup> RL (EU) 2019/1937 ABI L 2019/305, 17, ErwG 37.

<sup>82</sup> Kovács, Whistleblowing – Anwendungsbereich und die betriebsverfassungsrechtliche Grundlage für den internen Meldekanal, DRdA 2022, 463 (465).

<sup>83</sup> RL (EU) 2019/1937 ABI L 2019/305, 17, ErwG 40.

<sup>84</sup> Kovács, Whistleblowing – Anwendungsbereich und die betriebsverfassungsrechtliche Grundlage für den internen Meldekanal, DRdA 2022, 463 (465).



Nicht vom Schutzbereich der WBRL erfasst sind damit Kunden, welche als Hinweisgeber auftreten, obwohl diesen in der Praxis häufig Meldemöglichkeiten eingeräumt werden.<sup>85</sup> Bei Kunden wie auch sonstigen Privatpersonen scheitert die Prüfung des persönlichen Anwendungsbereichs bereits bei Prüfung des Vorliegens eines beruflichen Kontexts, nachdem diese im Regelfall den Zugang zu Informationen im privaten Umfeld erlangen. Selbst, wenn diese Personen als potenzielle Hinweisgeber zwar keine ‚arbeitsrechtlichen‘ Repressalien zu befürchten haben, haben diese ein Schutzbedürfnis – und zwar in dem Sinne als diese sehr wohl der Gefahr von anderen Nachteilen, wie Schadenersatzforderungen oder der Heranziehung einer strafrechtlichen Verantwortung, ausgesetzt sind. Nachdem der, von der WBRL gewährte, Schutz ein umfassender ist, welcher sich nach dem Wortlaut des Art 21 Abs 2 WBRL nicht nur auf das Verbot beruflicher, sondern auch sonstiger Nachteile bezieht, ist die WBRL insofern konzipiert, als dem Grunde nach auch Kunden und sonstige Privatpersonen von ihrem Schutz umfasst sein können.<sup>86</sup> Die WBRL hält in diesem Zusammenhang fest, dass Hinweisgeber *„in keiner Weise haftbar gemacht werden können“* (Art 21 Abs 2 WBRL).

#### **2.4 Voraussetzungen für den Schutz von Hinweisgebern**

Die Bejahung des Anwendungsbereichs der WBRL führt nicht automatisch dazu, dass die davon erfassten Personen Schutz iSd WBRL genießen. Art 6 WBRL regelt vielmehr allgemeine Voraussetzungen, unter welchen diesen Personen Schutz gewährt wird und ist daher von zentraler Bedeutung.<sup>87</sup>

Damit eine Prüfung der Schutzvoraussetzungen erfolgen kann, ist erforderlich, dass die Person, die die Meldung erstattet, als Hinweisgeber iSd Art 5 Nr 7 WBRL zu qualifizieren ist und darüber hinaus der persönliche Anwendungsbereich eröffnet ist. In diesem Zusammenhang ist von einem sogenannten ‚qualifizierten Hinweisgeber‘ die Rede.

---

<sup>85</sup> *Riesenhuber*, Die Whistleblower-Richtlinie in *Grundmann* (Hrsg), Europäisches Arbeitsrecht<sup>2</sup> (2022) 445 (451).

<sup>86</sup> *Schick*, Über die Strafbarkeit von Whistleblowing. Unter besonderer Berücksichtigung des Geschäftsgeheimnisgesetzes und der Whistleblowing-Richtlinie in *Salinger/Tsambikakis* (Hrsg), *Juridicum – Schriften zum Wirtschaftsstrafrecht VII* (2022) 256.

<sup>87</sup> *Reichetseder* in *Petsche*, Whistleblowing & Internal Investigations. Praxiskommentar zur Whistleblowing-Richtlinie (2021) Art 6, 94.

Wichtig ist, dass die Bestimmung des Art 6 Abs 1 WBRL nicht auf mit dem Hinweisgeber verbundene Personen iSd Art 4 Abs 4 WBRL anwendbar ist. Demzufolge ist für diese Personen das Vorliegen eines ‚reasonable beliefs‘ nicht erforderlich, weshalb ihnen unabhängig von dieser Voraussetzung Schutz gewährt wird. Jedoch ist für den Schutz der verbundenen Personen erforderlich, dass sie sich auf einen, dem eigentlichen Hinweisgeber zustehenden, Schutzanspruch nach Art 6 WBRL stützt.<sup>88</sup>

Die verwendete Bezeichnung ‚reasonable belief‘ legt die Anforderung des Art 6 Abs 1 WBRL dar. Diese verlangt, dass der Whistleblower hinreichenden Grund zur Annahme haben muss, dass die in der Meldung bekannt gegebenen Informationen der Wahrheit entsprechen und vom Anwendungsbereich der WBRL erfasst sind. Dieser ‚reasonable belief‘ muss zum Zeitpunkt der Meldung vorliegen. An die Prüfung dieser Voraussetzung ist ein objektiv-subjektiver Maßstab zu legen. Dies setzt die Gutgläubigkeit des Hinweisgebers zum Meldezeitpunkt des Verstoßes voraus. Zudem muss die Meldung des Verstoßes aus seiner Perspektive vernünftig erscheinen. Aus objektiver Sicht sind dabei die Gegebenheiten und die Informationslage des Hinweisgebers entscheidend. Dies ergibt sich auch aus ErwG 32 S 1 WBRL. Als Konsequenz daraus folgt, dass einem Hinweisgeber kein ‚reasonable belief‘ mangels Gutgläubigkeit zukommt, wenn dieser vorsätzlich – das heißt (dh) wissentlich und willentlich – seiner Meldung falsche bzw irreführende Informationen zugrunde legt. Selbst, wenn sich im Zuge weiterer Prüfungen und/oder Untersuchungen herausstellt, dass sich der Verstoß nicht ereignet hat oder dass dieser nicht bestätigt werden konnte, wird der Schutzanspruch nicht berührt, wenn die Voraussetzung des Art 6 Abs 1 WBRL vorliegt.<sup>89</sup> Der Bewegungsgrund des Hinweisgebers, eine Meldung zu erstatten, hat zudem keine Auswirkung auf den Schutzanspruch. Selbst Meldungen, welche aus Schädigungsabsicht oder Missgunst erfolgen, berühren den Schutz des Hinweisgebers nicht, wenn ein Verstoß gegen EU-Recht vorliegt bzw der Hinweisgeber gutgläubig in Bezug auf das Vorliegen des Verstoßes ist. Dies thematisiert ErwG 32 WBRL und entspricht damit dem Rechtsdurchsetzungsinteresse.

Art 6 Abs 1 lit b WBRL legt zudem als Voraussetzung fest, dass ausschließlich richtlinienkonform erstattete Meldungen einen Schutzanspruch des Hinweisgebers begründen können. Demnach müssen Informationen über Verstöße entweder über

---

<sup>88</sup> *Siemes*, Die Whistleblowing-Richtlinie der EU. Perspektiven für die Rechtsdurchsetzung (2021) 71.

<sup>89</sup> *Siemes*, Die Whistleblowing-Richtlinie der EU. Perspektiven für die Rechtsdurchsetzung (2021) 72 ff.

interne bzw externe Meldekanäle gemeldet oder im Rahmen einer berechtigten Offenlegung zugänglich gemacht worden sein.<sup>90</sup>

Einen wesentlichen Grundsatz der WBRL stellt die Wahrung der Vertraulichkeit dar, wonach Informationen über die Identität des Hinweisgebers – sowie weiterer in der Meldung bezeichneter Personen – nur nach Erteilung einer Einwilligung weitergegeben werden dürfen. Die Wahrung dieses Grundsatzes erfolgt automatisch, wenn die Hinweisgebung anonym erfolgt. Aus der WBRL lässt sich keine allgemeine Verpflichtung ableiten, Meldungen ohne Namensnennung zuzulassen. Vielmehr kommt den Mitgliedstaaten diesbezüglich ein Gestaltungsspielraum zu.<sup>91</sup> In Bezug auf anonyme Meldungen lässt es Art 6 Abs 2 WBRL den Mitgliedstaaten offen, ob in den nationalen Umsetzungsrechtsakten vorgesehen wird, dass auf anonyme intern oder extern erstattete Meldungen reagiert wird. Daraus folgt, dass der Schutz, der durch die WBRL selbst gewährt wird, nur für identifizierte Hinweisgeber gilt.<sup>92</sup> Dahingehend ergibt sich ein Widerspruch zu Art 6 Abs 3 WBRL. Darin wird geregelt, dass Hinweisgeber, welche zunächst anonym eine Meldung erstattet bzw Informationen über Verstöße offengelegt haben, von den Schutzmaßnahmen der WBRL profitieren sollen, sofern deren Identität nachträglich bekannt wird und Ihnen gegenüber Repressalien verhängt werden. Es ergibt sich daher ein Interpretationsproblem und die Frage, ob anonyme Meldungen nur dann schutzwürdig sein sollen, wenn die Mitgliedstaaten diese im Rahmen eines Opt-Ins zulassen oder Art 6 Abs 3 WBRL allgemein und unabhängig von der nationalen Regelung gilt.

Eine Interpretationsmöglichkeit des Art 6 Abs 3 WBRL besteht darin, dass die Schutzwürdigkeit von zunächst anonymen Hinweisgebern nur dann gegeben ist, wenn die nationale Gesetzgebung der Mitgliedstaaten anonyme Meldungen für zulässig erklärt. Für den Fall, dass nach nationalem Recht nur identifizierte Hinweisgeber Schutz nach der WBRL genießen sollen, wird dieser Schutzanspruch anonymen Hinweisgebern daher verwehrt. Nachdem in letzterem Fall für derartige Meldungen keine Meldekanäle von den Mitgliedstaaten eingerichtet werden, kann auch keine Meldung erstattet werden und den Hinweisgebern konsequenterweise auch kein Schutz zustehen. Anderes gilt

---

<sup>90</sup> Reichetseder in Petsche, Whistleblowing & Internal Investigations. Praxiskommentar zur Whistleblowing-Richtlinie (2021) Art 6, 96 f.

<sup>91</sup> Meisinger/Blumberger, Interne Hinweisgebersysteme als Chance für Arbeitgeber? GRAU 2022, 61 (63).

<sup>92</sup> Gretzer, Anwendungsbereich in Eckel/Kapek (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 21 (24 f).

dann, wenn der Meldekanal in technischer Hinsicht sehr wohl anonyme Meldungen entgegennimmt. Wenn sich die Identität des Hinweisgebers in weiterer Folge herausstellt, muss Schutz gewährt werden. Es ist anzumerken, dass der Schutz des Hinweisgebers sich hier nicht auf die Wahrung seiner Anonymität, sondern vielmehr auf die Verhinderung von Repressalien bezieht. Für anonyme Whistleblower, welche einen Verstoß offenlegen und anschließend enttarnt werden, gilt, dass diese jedenfalls vom Schutz der WBRL umfasst sind.<sup>93</sup>

Es ist anzumerken, dass die Meldebereitschaft von Hinweisgebern häufig vom Kriterium der Möglichkeit zur Erstattung einer Meldung ohne Bekanntgabe der Identität abhängig ist. In der Praxis ist es daher für die Steigerung der Effektivität und Attraktivität des Hinweisgebersystems geboten, auch anonyme Meldungen zuzulassen.<sup>94</sup> Überdies ist darauf hinzuweisen, dass die Ermöglichung anonymer Hinweisgebung nicht zwingend, wie häufig vermutet, mit einem großen technischen Aufwand verbunden ist. Gegenwärtig besteht eine große Bandbreite an Whistleblowing-Lösungen, welche den Anforderungen der WBRL entsprechen und mit denen auch anonyme Meldungen ohne Probleme bearbeitet werden können.<sup>95</sup>

## **2.5 Meldesystem für Hinweisgeber**

Hinweisgeber genießen aufgrund der WBRL in zweierlei Hinsicht Schutz. Der institutionelle Schutz soll gewährleisten, dass interne und externe Meldekanäle implementiert und ausgestaltet werden. Der individuelle Schutz gewährleistet, dass Hinweisgeber im Rahmen der Ausübung ihres Melderechts sowohl im Meldeverfahren als auch vor Repressalien geschützt werden.<sup>96</sup>

Die Mehrstufigkeit des Meldesystems wird auf der institutionellen Schutzebene deutlich. Hierbei kann zwischen verschiedenen Arten der Meldung unterschieden werden. Während die interne Meldung dadurch charakterisiert ist, dass sie innerhalb der Organisationsstruktur einer, zur Einrichtung interner Meldekanäle verpflichteten, juristischen Person abgegeben wird, erfolgen externe Meldungen an die zur Bereitstellung von externen Meldekanälen verpflichtete Behörde. Eine weitere Form

---

<sup>93</sup> Kovács, Strittige Fragen zu den internen Meldekanälen für Whistleblowing, RdW 2022, 700 (703).

<sup>94</sup> Reichetseder in Petsche, Whistleblowing & Internal Investigations. Praxiskommentar zur Whistleblowing-Richtlinie (2021) Art 6, 100.

<sup>95</sup> Meisinger/Blumberger, Interne Hinweisgebersysteme als Chance für Arbeitgeber? GRAU 2022, 61 (63).

<sup>96</sup> Riesenhuber, Die Whistleblower-Richtlinie in Grundmann (Hrsg), Europäisches Arbeitsrecht<sup>2</sup> (2022) 445 (452).

der Meldung stellt die Offenlegung von Informationen gegenüber der Öffentlichkeit dar.

Aus Art 7 Abs 2 WBRL wird deutlich, dass der Unionsgesetzgeber zumindest ansatzweise eine gewisse Rangfolge der Meldearten vorsieht. Darin wird festgelegt, dass sich Mitgliedstaaten dafür einsetzen sollen, dass die interne Meldung gegenüber der externen Meldung in bestimmten Fällen vorgezogen wird. Dies ist dann der Fall, wenn sich die Meldung auf einen Missstand, der intern wirksam zu bewältigen ist, bezieht und zudem auch keine Repressalien für den Hinweisgeber zu befürchten sind.<sup>97</sup>

In Art 10 WBRL wird in Bezug auf externe Meldungen klargestellt, dass diese einerseits dann zulässig sind, wenn zunächst bereits im Rahmen des internen Meldeverfahrens Meldung erstattet wurde oder andererseits, wenn auf direktem Wege eine externe Meldung erstattet wird. Aus dem Wortlaut der Bestimmung ergibt sich daher die Gleichrangigkeit von interner und externer Meldung.<sup>98</sup> Die Nichteinhaltung dieser Reihenfolge führt daher nicht zum Verlust des Schutzes, welcher von der WBRL gewährt wird. Ein Hinweisgeber wird demnach auch dann geschützt, wenn dieser primär eine externe Meldung bei der dafür zuständigen Behörde erstattet.

Die Offenlegung der Meldung soll nur unter der Erfüllung bestimmter Voraussetzungen gestattet sein. Daraus ergibt sich, dass diese Meldeform nachrangig gegenüber der internen und externen Meldung ist.<sup>99</sup>

### 2.5.1 Interne Meldekanäle

Die Pflicht zur Einrichtung interner Meldekanäle wird in Art 8 Abs 1, 2 und 5 WBRL festgelegt und trifft juristische Personen des öffentlichen und privaten Sektors gleichermaßen.<sup>100</sup> Die Bezeichnung der ‚juristischen Personen des privaten Sektors‘ folgt daher einer unionsrechtlichen autonomen Auslegung. Demzufolge können daher sämtliche – mit Rechtsfähigkeit ausgestattete – Organisationen im Privatsektor darunter subsumiert werden. Neben Kapitalgesellschaften werden folglich auch

---

<sup>97</sup> Gretzer, Meldungserstattung in *Eckel/Kapek* (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 28 (29).

<sup>98</sup> Meisinger/Blumberger, Interne Hinweisgebersysteme als Chance für Arbeitgeber? GRAU 2022, 61 (64).

<sup>99</sup> Gretzer, Meldungserstattung in *Eckel/Kapek* (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 28 (29 f).

<sup>100</sup> Riesenhuber, Die Whistleblower-Richtlinie in *Grundmann* (Hrsg), Europäisches Arbeitsrecht<sup>2</sup> (2022) 445 (453).

Personengesellschaften oder supranationale Gesellschaften wie die Societas Europaea (SE) durch Art 8 Abs 1, 2 und 5 HSchGE verpflichtet.<sup>101</sup>

Für interne Meldungen sowie Folgemaßnahmen sind daher ‚Kanäle und Verfahren‘ einzurichten, die das Melden von ‚Informationen über Verstöße‘ gewährleisten. Von diesen internen Meldekanälen Gebrauch machen können insbesondere Arbeitnehmer. Zudem ist die Meldemöglichkeit über interne Kanäle für bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer iSd Art 4 Abs 2 WBRL sowie für weitere Personengruppen, welche in Art 4 Abs 1 WBRL genannt werden, zu eröffnen. Mit der Entgegennahme der Meldung betraut werden, können dabei sowohl eine konkret benannte interne Person bzw Abteilung als auch Dritte.<sup>102</sup> Letztere können beispielsweise Meldeplattformen oder externe Berater sowie Arbeitnehmervertreter sein.<sup>103</sup>

Der Grundsatz zur Verpflichtung der Einrichtung interner Kanäle wird dahingehend entkräftet, dass juristische Personen, die einen bestimmten Schwellenwert nicht überschreiten, von Ausnahmen und Gestaltungsmöglichkeiten profitieren. Von der Ausnahme der Einrichtungspflicht erfasst sind juristische Personen aus dem privaten Sektor mit bis zu 49 Arbeitnehmern. Dies ergibt sich aus Art 8 Abs 3 WBRL. Dieser Schwellenwert gilt gem Art 8 Abs 4 WBRL nicht für juristische Personen im Finanzdienstleistungssektor, welche vom Anwendungsbereich eines, in den Anhängen I.B und II genannten, Unionsrechtsaktes umfasst sind. Den Mitgliedstaaten steht es dabei gem Art 8 Abs 7 WBRL offen, Unternehmen unter diesem Schwellenwert zur Implementierung interner Kanäle nach Durchführung einer Risikobewertung zu verpflichten. Zwar gilt die Einrichtungspflicht für den öffentlichen Sektor grundsätzlich vorbehaltlos, dennoch haben Mitgliedstaaten die Möglichkeit von dieser Verpflichtung in bestimmten Fällen abzusehen. Diese Option besteht für Gemeinden mit einer Einwohnerzahl von unter 10 000 bzw mit einer Arbeitnehmeranzahl unter 50 Personen. Überdies besteht diese Möglichkeit auch für juristische Personen des öffentlichen Sektors, welche weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigen.<sup>104</sup>

---

<sup>101</sup> Kovács, Whistleblowing – Institutioneller Schutz und individualarbeitsrechtliche Fragen, JAS 2022, 225 (226).

<sup>102</sup> Riesenhuber, Die Whistleblower-Richtlinie in Grundmann (Hrsg), Europäisches Arbeitsrecht<sup>2</sup> (2022) 445 (453).

<sup>103</sup> RL (EU) 2019/1937 ABl L 2019/305, 17, ErwG 54.

<sup>104</sup> Riesenhuber, Die Whistleblower-Richtlinie in Grundmann (Hrsg), Europäisches Arbeitsrecht<sup>2</sup> (2022) 445 (453).

Art 9 WBRL regelt, wie das Verfahren bei internen Meldungen und den damit verbundenen Folgemaßnahmen ausgestaltet werden soll. Zunächst ist sicherzustellen, dass eine Meldungserstattung entweder in mündlicher und/oder in schriftlicher Form – sei es in Papierform oder digital – möglich ist. Die mündliche Meldungserstattung kann beispielsweise in einem Telefonat, in einem persönlichen Gespräch oder durch sonstige Sprachübermittlung erfolgen.

Die Wahrung der Identität des Hinweisgebers ist von großer Bedeutung. Daher ist beim Einsatz von Meldekanälen darauf zu achten, dass diese die notwendige Vertraulichkeit im Zusammenhang mit der Identität sowohl von Hinweisgebern als auch von Dritten, welche in der Meldung genannt werden, sicherstellen. Zudem dürfen unbefugte Mitarbeiter darauf keinen Zugriff haben. Einzig und allein die für die Entgegennahme der Meldung zuständige Person bzw Stelle darf Kenntnis über die Identität des Hinweisgebers haben.<sup>105</sup>

Aus den organisatorischen Anforderungen, welche sich aus Art 9 WBRL zum Verfahren für interne Meldungen ergeben, lässt sich eine „Pflicht zur Reaktion“ ableiten.<sup>106</sup> Einerseits ist an den Hinweisgeber binnen sieben Tagen nach Eingang der Meldung eine Eingangsbestätigung zu erteilen. Andererseits ist diesem binnen eines Zeitraums von maximal drei Monaten ab Bestätigung des Eingangs der Meldung – bzw im Falle der Nichtbestätigung binnen drei Monaten nach Ablauf der Frist für die Erteilung der Eingangsbestätigung – eine Rückmeldung über die gesetzten Maßnahmen, über den Status Quo der Ermittlungen sowie über das Ergebnis zu geben. Die rechtzeitige Bestätigung der Entgegennahme der Meldung sowie die Rückmeldung wirken sich positiv auf die Stärkung des Vertrauens der Hinweisgeber aus und haben zur Folge, dass Mehrfachmeldungen derselben Person oder Meldungen über andere Meldekanäle als den internen Meldekanal vermieden werden.<sup>107</sup>

Überdies ist der Hinweisgeber über die Stelle in Kenntnis zu setzen, die für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig ist. Dabei kommt sowohl die Betrauung interner Abteilungen oder Personen als auch eine Auslagerung an externe Dritte in

---

<sup>105</sup> Gretzer, Meldungserstattung in *Eckel/Kapek* (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 28 (30).

<sup>106</sup> *Meisinger/Blumberger*, Interne Hinweisgebersysteme als Chance für Arbeitgeber? GRAU 2022, 61 (63).

<sup>107</sup> *Meisinger/Blumberger*, Interne Hinweisgebersysteme als Chance für Arbeitgeber? GRAU 2022, 61 (63).

Betracht.<sup>108</sup> ErwG 56 WBRL legt diesbezüglich fest, dass bei Benennung dieser Personen zu beachten ist, dass sie das Erfordernis der Unabhängigkeit erfüllen müssen und keine Interessenskonflikte vorliegen.<sup>109</sup> Es ist darauf hinzuweisen, dass ein und dieselbe Stelle sowohl für die Entgegennahme der Meldung als auch für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig ist. Aufgrund der strengen Vertraulichkeitsverpflichtungen gegenüber dem Hinweisgeber ist es daher ratsam, Personen im Unternehmen mit der Betreuung des Whistleblowing-Systems zu betrauen, die ein gewisses Ausmaß an Unabhängigkeit mit sich bringen. In Betracht kommen daher insbesondere Compliance Officer, Datenschutzbeauftragte, die Interne Revision, Rechtsschutzbeauftragte etc.<sup>110</sup>

Die WBRL sieht die Verpflichtung vor „*ordnungsgemäße Folgemaßnahmen*“ zu ergreifen (Art 9 Abs 1 lit d und e WBRL). Zu diesem Zweck ist es essenziell, die Rollenverteilung im Rahmen des Hinweisverfahrens klar zu regeln. Folgemaßnahmen werden im Rahmen der Bearbeitung des Hinweises ergriffen und können beispielsweise darin bestehen, interne Ermittlungen einzuleiten, die betroffene Person zu sanktionieren oder Verbesserungsmaßnahmen zu ergreifen. Hierzu können auch externe Experten, wie Rechtsanwälte oder spezialisierte Unternehmen herangezogen werden. Für den Fall, dass die, des Verstoßes bezichtigte Person Arbeitnehmer der jeweiligen Organisation ist, kann diese vom Dienstgeber auf direktem Wege mit dem sie betreffenden Vorwurf konfrontiert werden. Daneben besteht auch die Möglichkeit zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Zur Prävention etwaiger weiterer Rechtsverstöße können interne Richtlinien für Mitarbeiter erarbeitet werden sowie die Sensibilität der Mitarbeiter in Bezug auf derartige Verstöße im Rahmen von Schulungen geschärft werden.<sup>111</sup> Im Rahmen der Meldung strafrechtlich relevanter Verhaltensweisen können die Erstattung einer Selbstanzeige iSd Finanzstrafgesetzes (FinStrG),<sup>112</sup> die Beantragung eines Kronzeugenstatus iSd Strafgesetzbuchs (StGB)<sup>113</sup> bzw Kartellgesetz

---

<sup>108</sup> Gretzer, Meldungserstattung in *Eckel/Kapek* (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 28 (34).

<sup>109</sup> RL (EU) 2019/1937 ABl L 2019/305, 17, ErwG 56.

<sup>110</sup> Gretzer, Meldungserstattung in *Eckel/Kapek* (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 28 (34).

<sup>111</sup> *Meisinger/Blumberger*, Interne Hinweisgebersysteme als Chance für Arbeitgeber? GRAU 2022, 61 (64).

<sup>112</sup> Bundesgesetz vom 26. Juni 1958, betreffend das Finanzstrafrecht und das Finanzstrafverfahrensrecht (Finanzstrafgesetz – FinStrG.) BGBl 1958/129 idF BGBl 1959/21 (DFB).

<sup>113</sup> Bundesgesetz vom 23. Jänner 1974 über die mit gerichtlicher Strafe bedrohten Handlungen (Strafgesetzbuch – StGB) BGBl 1974/60.



2005 (KartG 2005)<sup>114</sup> sowie Tätige Reue iSd StGB, als Folgemaßnahmen gesehen werden, welche Straffreiheit zur Folge haben. Folgemaßnahmen stellen eine Chance für betroffene Organisationen dar, die Meldung intern ohne Eingreifen externer Behörden abzuwickeln.<sup>115</sup>

Art 9 Abs 1 lit g WBRL stellt sicher, dass Hinweisgeber, welche eine interne Meldung erstatten auch von der Möglichkeit einer externen Meldung Kenntnis erlangen, indem für den Hinweisgeber Informationen über die externe Meldungserstattung klar und leicht zugänglich bereitgestellt werden. Daraus entsteht ein gewisses Konkurrenzverhältnis zwischen den beiden Meldearten, weshalb eine besonders nutzerfreundliche Gestaltung der internen Kanäle anzustreben ist, um Hinweisgeber gezielt für die interne Meldungserstattung zu motivieren.<sup>116</sup>

### 2.5.2 Externe Meldekanäle

Während sich die aus der WBRL ergebende Verpflichtung zur Einrichtung interner Meldekanäle an juristische Personen richtet, wird die Verpflichtung zur Implementierung externer Meldekanäle den einzelnen Mitgliedstaaten auferlegt. Demnach sind Hinweisgeberkanäle auch bei nationalen Behörden einzurichten. Bereits vor Inkrafttreten der WBRL wurden diverse Behörden mit der Entgegennahme von Meldungen über spezifische Verstöße betraut. Die WBRL soll diese Zuständigkeit auf sämtliche Verstöße ausweiten, die vom Anwendungsbereich der WBRL erfasst sind.<sup>117</sup>

Während die Einrichtung interner Meldekanäle nur für bestimmte Organisationen vorgesehen ist, gilt die Verpflichtung zur Implementierung externer Whistleblowing-Kanäle ausnahmslos. Dies ergibt sich aus Art 11 Abs 1 WBRL, wonach die für die Entgegennahme, Rückmeldung und Ergreifung von Folgemaßnahmen zuständigen Behörden, von den Mitgliedstaaten zu benennen und mit den notwendigen Ressourcen auszustatten sind. Jene Behörden haben sodann externe Kanäle für Meldungen von Hinweisgebern zu errichten. Das Merkmal eines ‚externen‘ Meldekanals besteht darin, dass dieser unabhängig von der, von der Meldung betroffenen, juristischen Person besteht. Der europäische Gesetzgeber stellt es den Mitgliedstaaten frei, ob sie eine

---

<sup>114</sup> Bundesgesetz gegen Kartelle und andere Wettbewerbsbeschränkungen (Kartellgesetz 2005 – KartG 2005) BGBl I 2005/61.

<sup>115</sup> *Meisinger/Blumberger*, Interne Hinweisgebersysteme als Chance für Arbeitgeber? GRAU 2022, 61 (64).

<sup>116</sup> *Gretzer*, Meldungserstattung in *Eckel/Kapek* (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 28 (30).

<sup>117</sup> *Gretzer*, Meldungserstattung in *Eckel/Kapek* (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 28 (38).

einzigste Behörde mit der Behandlung von Whistleblowing-Hinweisen betrauen oder mehrere Behörden, welche bereichsspezifisch tätig werden.

Näher in der WBRL geregelt werden Einzelheiten darüber, wie die Kanäle gestaltet werden sollen. Hierzu gehört beispielsweise, dass gem Art 12 Abs 4 und 5 WBRL ausschließlich geschulte Mitarbeiter mit der Bearbeitung der Meldungen betraut werden.<sup>118</sup> Zudem müssen die Hinweisgeber-Hotlines bei Behörden „*unabhängig und autonom*“ sein.<sup>119</sup> Externe wie auch interne Meldekanäle müssen in Hinblick auf die Vertraulichkeit dieselben Anforderungen erfüllen. Überdies muss eine dauerhafte Speicherung der Informationen über Verstöße im Rahmen des externen Meldesystems möglich sein. Ob die Kriterien der Unabhängigkeit und Autonomie vorliegen, ist nach Art 12 Abs 1 WBRL zu beurteilen. Für den Hinweisgeber muss die externe Meldung sowohl mündlich als auch schriftlich – auf dessen Ersuchen auch im Rahmen eines persönlichen Gesprächs – ermöglicht werden.<sup>120</sup> Des Weiteren ist von Bedeutung, dass die Verpflichtung zur Wahrung der Vertraulichkeit gem Art 12 Abs 3 WBRL auch für jene Meldungen gilt, die über andere als die speziell ausgestalteten externen Meldekanäle bei der Behörde eingehen. Die Behörden sind zur unverzüglichen Bestätigung des Eingangs des Hinweises verpflichtet, wobei diese spätestens sieben Tage nach Eingang der Meldung auszustellen ist. Von dieser Verpflichtung ist abzusehen, wenn sich der Hinweisgeber „*ausdrücklich dagegen ausgesprochen oder die zuständige Behörde hinreichenden Grund zu der Annahme hat, dass die Bestätigung des Eingangs der Meldung den Schutz der Identität des Hinweisgebers beeinträchtigen würde*“ (Art 11 Abs 2 lit b WBRL). Zudem müssen die Mitgliedstaaten gem Art 11 Abs 2 lit d WBRL gewährleisten, dass die betrauten Behörden rechtmäßige Folgemaßnahmen ergreifen und den Hinweisgeber darüber im Rahmen einer Rückmeldung zu informieren. Diese hat idR innerhalb von drei Monaten zu erfolgen. Eine längere Frist von sechs Monaten gilt nur unter dem Erfordernis einer hinreichenden Begründung. Der Hinweisgeber ist nach Abschluss der Untersuchungen, welche aufgrund der Meldung eingeleitet wurden, über deren Ergebnis in Kenntnis zu setzen. Art 11 Abs 3 bis 5 WBRL legt fest, dass Meldeverfahren aufgrund von

---

<sup>118</sup> Riesenhuber, Die Whistleblower-Richtlinie in Grundmann (Hrsg), Europäisches Arbeitsrecht<sup>2</sup> (2022) 445 (455).

<sup>119</sup> Gretzer, Meldungserstattung in Eckel/Kapek (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 28 (38).

<sup>120</sup> Gretzer, Meldungserstattung in Eckel/Kapek (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 28 (38).

Bagatelverhalten bzw bei wiederholter Meldungserstattung eingestellt werden können. Im Falle des Eingangs einer großen Anzahl an Meldungen, kann nach Schwere der darin beinhalteten Verstöße priorisiert werden, sofern dies im mitgliedstaatlichen Recht vorgesehen ist.<sup>121</sup>

Die Erfüllung der von Art 13 WBRL auferlegten Informationspflichten erfordert, dass auf der Homepage der betrauten Behörden den potenziellen Hinweisgebern Informationen über deren Zuständigkeiten zur Verfügung zu stellen sind. Diese Informationen sind in einem eigenen, „leicht erkennbaren und zugänglichen Abschnitt“ aufzunehmen (Art 13 WBRL).

### 2.5.3 Offenlegung

Den dritten Bereich des von der WBRL vorgesehenen Meldesystems bildet die ‚Offenlegung‘. Unter Offenlegung iSd WBRL wird die Zugänglichmachung von Informationen über Verstöße in der Öffentlichkeit verstanden, sei es durch Printmedien oder über das Internet. Die WBRL gewährt den Mitgliedstaaten bei der Umsetzung die Möglichkeit, die Implementierung und Gestaltung dieses Meldeverfahrens an die im jeweiligen Mitgliedstaat vorhandene Infrastruktur anzupassen.<sup>122</sup>

In Art 6 Abs 1 lit b WBRL wird deutlich, dass nur dann ein Schutzanspruch im Rahmen der Offenlegung zusteht, wenn die Voraussetzungen des Art 15 WBRL erfüllt sind. Art 15 Abs 1 lit a WBRL sieht die Einhaltung einer bestimmten Reihenfolge bei der Offenlegung vor, während Art 15 Abs 1 lit b WBRL auch eine die unmittelbare Offenlegung für zulässig erklärt.<sup>123</sup>

Schutz nach erfolgter Offenlegung genießt daher jeder Hinweisgeber, der bereits im Rahmen einer internen und externen bzw einer unmittelbaren externen Meldung Informationen über Verstöße bekannt gegeben hat und zu diesen Meldungen in dem darin vorgesehenem Zeitrahmen „keine geeigneten Maßnahmen“ gesetzt wurden (Art 15 Abs 1 lit a WBRL). Die Frist beginnt mit dem Eingang der Meldung und der Eingangsbestätigung und beträgt maximal drei Monate.<sup>124</sup> Geeignete Maßnahmen

---

<sup>121</sup> *Riesenhuber*, Die Whistleblower-Richtlinie in *Grundmann* (Hrsg), Europäisches Arbeitsrecht<sup>2</sup> (2022) 445 (456).

<sup>122</sup> *Riesenhuber*, Die Whistleblower-Richtlinie in *Grundmann* (Hrsg), Europäisches Arbeitsrecht<sup>2</sup> (2022) 445 (456).

<sup>123</sup> *Siemes*, Die Whistleblowing-Richtlinie der EU. Perspektiven für die Rechtsdurchsetzung (2021) 81.

<sup>124</sup> *Gretzer*, Meldungserstattung in *Eckel/Kapek* (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 28 (40).

liegen nicht vor, wenn der Hinweisgeber keine Rückmeldung auf seine erstattete Meldung erhalten hat. Schwieriger gestaltet sich die Beurteilung der Frage des Vorliegens von geeigneten Maßnahmen, wenn eine fristgemäße Rückmeldung erfolgt ist. Die Beurteilung hat dahingehend zu erfolgen, ob die in der Rückmeldung angeordneten Folgemaßnahmen aus objektiver Sicht geeignet sind.<sup>125</sup>

Unbeschadet von der nach Art 15 Abs 1 lit a WBRL geltenden Reihenfolge kann auch eine unmittelbare Offenlegung nach Art 15 Abs 1 lit b WBRL zulässig sein. In diesem Zusammenhang ist gem Art 15 Abs 1 lit b i WBRL erforderlich, dass ein hinreichender Grund zur Annahme besteht, dass der mutmaßliche Verstoß das öffentliche Interesse unmittelbar oder offenkundig gefährden könnte. Von einer solchen Gefährdung ist beispielsweise im Rahmen einer Notsituation auszugehen, oder wenn die Gefahr droht, dass ein irreversibler Schaden entsteht. Überdies genießt ein Hinweisgeber, der einen Verstoß unmittelbar offenlegt, Schutz, wenn ein hinreichender Grund zur Annahme besteht, dass eine erfolgte externe Meldung Repressalien nach sich gezogen hätte. Selbes gilt auch, wenn ein hinreichender Grund dafür besteht, dass die Aussichten wirksam gegen den Rechtsverstoß vorzugehen, aufgrund von Taktiken wie Beweisunterdrückung oder Beweisvernichtung bzw aufgrund dessen, dass die Behörde selbst Teil des Verstoßes ist, gering sind.

Liegt eine der in Art 15 Abs 1 lit a oder b WBRL genannten Voraussetzungen vor, so genießt der Hinweisgeber iRd WBRL Schutz.<sup>126</sup>

## **2.6 Vertraulichkeit und Datenschutz**

Whistleblowern droht durch die Bekanntgabe von belastbaren Informationen im Rahmen einer Meldung bzw Offenlegung die Gefahr negativer Konsequenzen.<sup>127</sup> Aus diesem Grund sieht die WBRL neben den in 2.7 näher erläuterten Schutzmaßnahmen auch Vorschriften zum Schutz der Vertraulichkeit und des Datenschutzes vor.

Das Vertraulichkeitsgebot erfährt in Art 16 WBRL rechtliche Verankerung. Darin ist geregelt, dass die Identität des Hinweisgebers ausschließlich gegenüber befugten Personen, die mit der Entgegennahme der Meldung und dem Ergreifen von Folgemaßnahmen betraut sind, offengelegt werden darf. Als befugte Personen gelten

---

<sup>125</sup> *Siemes*, Die Whistleblowing-Richtlinie der EU. Perspektiven für die Rechtsdurchsetzung (2021) 81 f.

<sup>126</sup> *Gretzer*, Meldungserstattung in *Eckel/Kapek* (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 28 (41).

<sup>127</sup> *Maume/Haffke*, Whistleblowing als Teil der Unternehmenscompliance – Rechtlicher Rahmen und Best Practice, ZIP 2016, 199.

gem Art 8 Abs 5 WBRL organisationsinterne Personen oder ganze Abteilungen, welche für die Betreuung des Meldekanals zuständig sind. Ebenso kommen externe Dritte in Betracht, an die die Betreuung des Meldesystems ausgelagert wurde. Die zuvor beschriebene Offenlegungsbeschränkung gilt auch für sonstige Informationen, welche Rückschlüsse auf die Identität des Hinweisgebers zulassen. Die Sicherstellung des Vertraulichkeitsgebots erfordert technische und organisatorische Maßnahmen. Dazu zählt einerseits die Festlegung eines Berechtigungskonzepts, andererseits muss auch sichergestellt sein, dass unberechtigten Personen der Zugriff auf die Identität des Betroffenen verwehrt bleibt.<sup>128</sup> Dieser Identitätsschutz dient dabei als Vorkehrung gegen etwaige Repressalien oder Haftungen. Eine Bekanntgabe derartiger Informationen an sonstige Personen ist ausschließlich nach ausdrücklicher Einwilligung durch den Hinweisgeber selbst gestattet. Eine Weitergabe an Dritte ohne Zustimmung des Hinweisgebers darf nur dann erfolgen, wenn die Pflicht zur Bekanntgabe der Identität im Zuge von behördlichen Ermittlungen oder gerichtlichen Verfahren notwendig und verhältnismäßig ist. Eine Weitergabe ist beispielsweise dann zulässig, wenn gegen den Hinweisgeber ein strafprozessuales Verfahren läuft oder dieser in einem derartigen Verfahren als Zeuge dient.<sup>129</sup> Art 16 Abs 3 WBRL sieht zum Schutz des Hinweisgebers für diesen Fall die Einhaltung prozessualer Vorgaben vor.<sup>130</sup> ErwG 76 der WBRL stellt hierzu klar, dass neben der Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers auch die Vertraulichkeit der Identität von sämtlichen Personen, die in der Meldung genannt werden, zu wahren ist. Dazu gehören neben den betroffenen Personen auch Arbeitskollegen oder Zeugen des Hinweisgebers.<sup>131</sup>

Die Bedeutung des Vertraulichkeitsgebots zeigt sich unter anderem darin, dass im Falle der Verletzung dieser Vorschrift Sanktionen drohen. Das sieht Art 23 Abs 1 lit d WBRL vor. Zur Sicherung der Vertraulichkeit können mit Mitarbeitern zusätzlich individuelle Vereinbarungen über Verschwiegenheits- oder Geheimhaltungsverpflichtungen abgeschlossen werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass die umfassende Erfüllung der

---

<sup>128</sup> *Meisinger/Blumberger*, Interne Hinweisgebersysteme als Chance für Arbeitgeber? GRAU 2022, 61 (63).

<sup>129</sup> *Schick*, Über die Strafbarkeit von Whistleblowing. Unter besonderer Berücksichtigung des Geschäftsgeheimnisgesetzes und der Whistleblowing-Richtlinie in *Salinger/Tsambikakis* (Hrsg), *Juridicum – Schriften zum Wirtschaftsstrafrecht VII* (2022) 276.

<sup>130</sup> *Riesenhuber*, Die Whistleblower-Richtlinie in *Grundmann* (Hrsg), *Europäisches Arbeitsrecht*<sup>2</sup> (2022) 445 (461).

<sup>131</sup> RL (EU) 2019/1937 ABl L 2019/305, 17, ErwG 76; *Meisinger/Blumberger*, Interne Hinweisgebersysteme als Chance für Arbeitgeber? GRAU 2022, 61 (63).

Vertraulichkeitsverpflichtung in Hinblick auf die Identität des Hinweisgebers und anderer Personen das Vertrauen in interne Meldekanäle bestärkt und somit die Meldebereitschaft erhöht.<sup>132</sup>

Zwischen dem Vertraulichkeitsgebot in Art 16 WBRL und Art 17 WBRL, worin der Schutz personenbezogener Daten geregelt wird, ergibt sich ein Spannungsverhältnis. Die Richtlinie verweist darin ausdrücklich auf die Einhaltung datenschutzrechtlicher Verpflichtungen. Darunter fällt beispielsweise die Pflicht des Verantwortlichen, den Betroffenen über bestimmte in Art 13 f DSGVO vorgesehene Informationen betreffend seine verarbeiteten Daten zu informieren. Der Unionsgesetzgeber ist in ErwG 84 WBRL bemüht, das Spannungsfeld zwischen den beiden Regelungen zu lösen.<sup>133</sup> Er führt diesbezüglich aus, dass nationale Gesetzgeber eine Einschränkung der Datenschutzrechte betroffener Personen vorsehen können, sofern die Notwendigkeit besteht, missbräuchliches Verhalten zu verhindern. Derartige Verhaltensweisen liegen vor, wenn Meldungen behindert, Folgemaßnahmen verhindert, unterlaufen oder verschleppt werden sowie, wenn Bemühungen angestellt werden, Informationen über die Identität des Hinweisgebers auszuforschen.<sup>134</sup>

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass die WBRL keine völlige Anonymität des Hinweisgebers vorsieht. Vielmehr ist für einen effektiven Hinweisgeberschutz entscheidend, dass die offenbarten Informationen vertraulich behandelt werden und daher nur speziell befugten Personen zugänglich sind.<sup>135</sup>

## **2.7 Schutzmaßnahmen**

Kapitel VI der WBRL (Art 19 ff WBRL) legt die Schutzmaßnahmen fest, welche Hinweisgebern sowie allenfalls mit ihnen verbundenen Personen im Rahmen der Richtlinie gewährt werden. Eine Berufung auf diese Bestimmungen setzt voraus, dass dem Hinweisgeber ein Schutzanspruch nach Art 6 WBRL zusteht.

---

<sup>132</sup> *Meisinger/Blumberger*, Interne Hinweisgebersysteme als Chance für Arbeitgeber? GRAU 2022, 61 (63).

<sup>133</sup> *Nickel*, Datenschutzrechtliche Informationspflichten im Compliance-Hinweismanagement, CB 2022, 20 (22).

<sup>134</sup> RL (EU) 2019/1937 ABI L 2019/305, 17, ErwG 84, S 3.

<sup>135</sup> *Maume/Haffke*, Whistleblowing als Teil der Unternehmenscompliance – Rechtlicher Rahmen und Best Practice, ZIP 2016, 199.

### 2.7.1 Verbot von Repressalien

Das in Art 19 WBRL verankerte Verbot von Repressalien stellt einen wesentlichen Teil des von der Richtlinie gewährten Schutzes dar und ist insbesondere für Hinweisgeber von Bedeutung, welche im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses einen Verstoß melden.<sup>136</sup> Darin wird den Mitgliedstaaten die Verpflichtung auferlegt, Maßnahmen zu ergreifen, die erforderlich sind, um Repressalien, sowie deren Androhung und Versuch zu verhindern.<sup>137</sup>

Repressalien werden in Art 5 Nr 11 WBRL als „*direkte oder indirekte Handlungen oder Unterlassungen in einem beruflichen Kontext*“ – infolge einer internen oder externen Meldung bzw Offenlegung – „*durch die dem Hinweisgeber ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann*“, definiert (Art 5 Nr 11 WBRL). Dieses Verbot richtet sich sowohl an natürliche als auch juristische Personen, die in der Lage sind, Hinweisgeber mit Repressalien zu versehen. Als mögliche Adressaten dieses Verbots kommen daher sowohl der Arbeitgeber des Hinweisgebers als auch Kollegen, Kunden, Leistungsempfänger oder dessen Mitarbeiter in Betracht.<sup>138</sup> Aus ErwG 87 WBRL lässt sich ableiten, dass sich dieses Verbot nicht nur an jene richtet, die Repressalien ergreifen, sondern auch jene welche solche Maßnahmen unterstützen oder dulden.<sup>139</sup>

Art 19 2. TS lit a-o WBRL trifft eine umfangreiche, beispielhafte Aufzählung von möglichen Repressalien iSd Richtlinie und trägt damit zur Rechtssicherheit bei. Diesem Katalog ist zu entnehmen, dass die aufgrund von Meldungen ausgelösten Benachteiligungen in der Praxis sehr vielseitig gestaltet sein können.<sup>140</sup> Vom Katalog umfasst sind beispielsweise die Kündigung, die Ablehnung einer Beförderung, Änderungen in Hinblick auf die Arbeitsbedingungen der Tätigkeit beispielsweise des Aufgabenbereichs, des Dienstorts, des Gehalts oder der Dienstzeit sowie Mobbing, Diskriminierung oder Rufschädigung.<sup>141</sup> Auch die Führung einer schwarzen Liste, in welche der Hinweisgeber aufgenommen wird, ist als Repressalie iSd WBRL zu charakterisieren, wodurch der Hinweisgeber daraufhin auf Branchenebene keinen

---

<sup>136</sup> Riesenhuber, Die Whistleblower-Richtlinie in Grundmann (Hrsg), Europäisches Arbeitsrecht<sup>2</sup> (2022) 445 (462).

<sup>137</sup> Reichetseder in Petsche, Whistleblowing & Internal Investigations. Praxiskommentar zur Whistleblowing-Richtlinie (2021) Art 19, 151.

<sup>138</sup> Siemes, Die Whistleblowing-Richtlinie der EU. Perspektiven für die Rechtsdurchsetzung (2021) 99 ff.

<sup>139</sup> RL (EU) 2019/1937 ABI L 2019/305, 17, ErwG 87.

<sup>140</sup> Siemes, Die Whistleblowing-Richtlinie der EU. Perspektiven für die Rechtsdurchsetzung (2021) 100.

<sup>141</sup> Riesenhuber, Die Whistleblower-Richtlinie in Grundmann (Hrsg), Europäisches Arbeitsrecht<sup>2</sup> (2022) 445 (462).

Arbeitsplatz findet. Ebenso Repressalien-Charakter haben ärztliche oder psychiatrische Überweisungen.<sup>142</sup>

Art 21 WBRL konkretisiert das Repressalienverbot in Art 19 WBRL insofern, als darin beispielhaft Maßnahmen aufgezählt werden, die erforderlich sind, um das Verbot nach Art 19 sicherzustellen.<sup>143</sup> ErwG 41 zur WBRL ist zu entnehmen, dass nicht nur die Hinweisgeber Schutz vor Repressalien genießen sollen, sondern sämtliche Personen, die eine beruflichen Beziehung mit dem Dienstgeber, einem Kunden oder einem Dienstleistungsempfänger des Hinweisgebers haben.<sup>144</sup>

Die Maßnahmen gem Art 21 WBRL entfalten sowohl materiell-rechtliche als auch prozessuale Wirkungen. In materiell-rechtlicher Hinsicht ist Abs 2 von Bedeutung. Demnach können bestehende Offenlegungsbeschränkungen nicht das Recht, einen Verstoß zu melden, einschränken – umgekehrt werden die Offenlegungsbeschränkungen durch das Melderecht eingeschränkt. Art 24 WBRL führt aus, dass die von der WBRL gewährten Rechte und Rechtsbehelfe zwingenden Charakter haben. Art 21 Abs 2 HS 2 WBRL sieht für Hinweisgeber, die eine Meldung erstattet oder Informationen offengelegt haben, eine umfassende Freistellung von der Haftung vor. Von dieser Freistellung umfasst sind neben der Geltendmachung von Schadenersatz- und Unterlassungsansprüchen auch jegliche darüberhinausgehenden Verantwortlichkeiten. Die Haftungsfreistellung steht unter dem Vorbehalt, dass der Hinweisgeber gem Art 21 Abs 2 HS 4 WBRL hinreichenden Grund zur Annahme hatte, dass die von ihm aufgedeckten Informationen notwendig waren, um einen Verstoß iSd WBRL zu enthüllen.<sup>145</sup> Dieser Notwendigkeitsvorbehalt kann in der Praxis eine abschreckende Wirkung für potenzielle Hinweisgeber haben.<sup>146</sup> Bei genauerer Betrachtung der Bestimmung fällt auf, dass sich der Wortlaut in Art 21 Abs 2 WBRL nicht mit den allgemeinen Voraussetzungen nach Art 6 WBRL für den Schutz von Hinweisgebern deckt und Art 21 WBRL auch sonst keinen Bezug zu Art 6 WBRL herstellt. Demnach wäre anzunehmen, dass die Haftungsbefreiung nicht an die

---

<sup>142</sup> *Meisinger/Blumberger*, Interne Hinweisgebersysteme als Chance für Arbeitgeber? GRAU 2022, 61 (64).

<sup>143</sup> *Riesenhuber*, Die Whistleblower-Richtlinie in *Grundmann* (Hrsg), Europäisches Arbeitsrecht<sup>2</sup> (2022) 445 (462).

<sup>144</sup> *Petsche/Abd El Malak* in *Petsche*, Whistleblowing & Internal Investigations. Praxiskommentar zur Whistleblowing-Richtlinie (2021) Art 21, 159; RL (EU) 2019/1937 ABI L 2019/305, 17, ErwG 41.

<sup>145</sup> *Riesenhuber*, Die Whistleblower-Richtlinie in *Grundmann* (Hrsg), Europäisches Arbeitsrecht<sup>2</sup> (2022) 445 (462 f).

<sup>146</sup> *Siemes*, Die Whistleblowing-Richtlinie der EU. Perspektiven für die Rechtsdurchsetzung (2021) 106.



Voraussetzungen des Art 6 WBRL anknüpft, was den Schutz für Hinweisgeber zusätzlich ausweiten würde. Nachdem auch in den sonstigen Bestimmungen zu den Schutzmaßnahmen gem Art 19 ff WBRL nicht explizit auf Art 6 WBRL verwiesen wird, ist anzunehmen, dass es sich dabei um allgemeine Vorgaben handelt, welche zusätzlich zum Notwendigkeitsvorbehalt zum Tragen kommen sollen.<sup>147</sup>

Wird der Hinweisgeber, welcher richtlinienkonform eine Meldung erstattet bzw Informationen offengelegt hat, in einem gerichtlichen Verfahren belangt, sieht Art 21 Abs 7 WBRL vor, dass diesem keine Haftung angelastet werden kann. Damit gewährt diese Vorschrift Hinweisgebern ein ‚prozessuales Verteidigungsrecht‘ in Gerichtsverfahren. Belangte Hinweisgeber werden gem Art 21 Abs 7 S 2 WBRL zudem mit dem Recht ausgestattet, die Abweisung der Klage zu beantragen, wobei auch die Geltendmachung dieses Rechts unter einem Notwendigkeitsvorbehalt steht.<sup>148</sup>

Art 21 Abs 3 WBRL legt fest, dass eine Haftung des Hinweisgebers in Hinblick auf die Beschaffung oder den Zugriff auf die gemeldeten bzw offengelegten Informationen ausgeschlossen ist. Anderes gilt nur, wenn die Beschaffung bzw der Zugriff auf eine Art erfolgt ist, die als eigenständige Straftat zu charakterisieren ist. In diesem Fall ist die strafrechtliche Haftung nach nationalem Recht zu beurteilen. Aus österreichischer Sicht ergeben sich hier für gutgläubige Hinweisgeber keinerlei Risiken, während Hinweisgeber, die bewusst falsche Informationen offenlegen, eine strafrechtliche Verurteilung wegen Verleumdung gem § 297 StGB, Vortäuschung einer mit Strafe bedrohten Handlung gem § 298 StGB oder übler Nachrede gem § 111 StGB zu befürchten haben.

Die in Abs 5 der Vorschrift vorgesehene Beweislastumkehr kommt dem Hinweisgeber in gerichtlichen oder behördlichen Verfahren zugute, in denen über eine Benachteiligung des Hinweisgebers entschieden werden soll. Gem Art 21 Abs 4 WBRL gilt dahingehend die Vermutung, es handle sich um eine nach der Richtlinie verbotene Repressalie. Dem Dienstgeber obliegt beispielsweise der Nachweis dafür, dass die Kündigung des Hinweisgebers nicht infolge der Meldung bzw Offenlegung erfolgt ist.<sup>149</sup> Er hat demnach zu beweisen, dass die Maßnahme – im vorliegenden Beispiel die

---

<sup>147</sup> Strasser, Die Haftung der Whistleblower, RdW 2022, 631 (634).

<sup>148</sup> Siemes, Die Whistleblowing-Richtlinie der EU. Perspektiven für die Rechtsdurchsetzung (2021) 106 f.

<sup>149</sup> Petsche/Abd El Malak in Petsche, Whistleblowing & Internal Investigations. Praxiskommentar zur Whistleblowing-Richtlinie (2021) Art 21, 160 f.

Kündigung – aufgrund von „hinreichend gerechtfertigten Gründen“ erfolgt ist.<sup>150</sup> Bei Erbringung dieses Nachweises wird der Dienstgeber mit der Herausforderung konfrontiert, die Gründe für eine ergriffene oder unterlassene Maßnahme entsprechend nachzuweisen. Der Nachweis kann insofern problematisch sein, als für einige Maßnahmen, wie beispielsweise die Kündigung in der Probezeit, keine rechtliche Begründung erforderlich ist. Selbes gilt dann, wenn eine Maßnahme unterlassen wird, welche sich positiv für den Dienstnehmer auswirken würde. Aus diesem Grund ist es für Dienstgeber ratsam, derartige Maßnahmen zu dokumentieren und der Dokumentation eine Begründung zugrunde zu legen.<sup>151</sup>

Die Gewährung von Abhilfemaßnahmen inklusive eines einstweiligen Rechtsschutzes während einem anhängigen gerichtlichen Verfahren wird in Art 21 Abs 6 WBRL geregelt. Diese Maßnahme ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn Drohungen oder Repressalien, denen der Hinweisgeber ausgesetzt ist, oder eine geplante Entlassung abgewehrt werden sollen bzw soll.<sup>152</sup>

Neben den Abhilfemaßnahmen nach Abs 6, haben die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass den in Art 4 WBRL genannten Personen „Rechtsbehelfe und eine vollständige Wiedergutmachung“ des materiellen und/oder immateriellen Schadens, welcher durch Repressalien entstanden ist, gewährt werden (Art 21 Abs 8 WBRL). Potenziell entstandene Schäden sind beispielsweise Gehaltseinbußen, zukünftige Verluste des Einkommens, Kosten für medizinische Behandlungen oder für Rechtsschutz.<sup>153</sup>

### 2.7.2 Unterstützende Maßnahmen

Art 20 WBRL sieht für die Mitgliedstaaten zudem die Verpflichtung vor, den vom persönlichen Anwendungsbereich der WBRL erfassten Personen ‚unterstützende Maßnahmen‘ zu gewähren. Damit soll die Effektivität des Hinweisgeberschutzes gefördert werden. Die Bestimmung enthält eine beispielhafte Aufzählung dieser Maßnahmen. Dazu zählt gem Art 20 Abs 1 lit a WBRL insbesondere die Schaffung einer Informations- und Beratungsmöglichkeit. Diese umfasst mögliche Verfahren und

---

<sup>150</sup> Meisinger/Blumberger, Interne Hinweisgebersysteme als Chance für Arbeitgeber? GRAU 2022, 61 (64).

<sup>151</sup> Meisinger/Blumberger, Interne Hinweisgebersysteme als Chance für Arbeitgeber? GRAU 2022, 61 (64).

<sup>152</sup> Petsche/Abd El Malak in Petsche, Whistleblowing & Internal Investigations. Praxiskommentar zur Whistleblowing-Richtlinie (2021) Art 21, 160 f.

<sup>153</sup> Siemes, Die Whistleblowing-Richtlinie der EU. Perspektiven für die Rechtsdurchsetzung (2021) 102 f.

Abhilfemöglichkeiten, den Schutz vor Repressalien sowie Rechte für die Betroffenen.<sup>154</sup> Aus ErwG 89 der WBRL ergibt sich, dass die Beratung kostenfrei, individuell und unparteiisch zu erfolgen hat und dabei die Vertraulichkeit zu wahren ist. Mit der Wahrnehmung dieser Informations- und Beratungstätigkeit können beispielsweise Informationszentren oder eine konkret benannte unabhängige Verwaltungsbehörde betraut werden.<sup>155</sup> Treten Hinweisgeber mit Behörden, einschließlich Gerichten in Kontakt, die „am Schutz vor Repressalien“ beteiligt sind, so haben die zuständigen Behörden die Hinweisgeber dabei wirksam zu unterstützen (Art 20 Abs 1 lit b WBRL). Wenn das mitgliedstaatliche Recht dies vorsieht, kann den zuständigen Behörden die Aufgabe auferlegt werden, das Vorliegen der Schutzvoraussetzungen nach Art 6 WBRL zu bescheinigen. Hinweisgebern sollen zudem Prozesskostenhilfe nach EU-Recht und nationalem Recht sowie Rechtsberatung und sonstige rechtliche Hilfestellungen nach nationalem Recht zur Verfügung stehen.<sup>156</sup> Die Richtlinie lässt den Mitgliedstaaten die Möglichkeit offen, Hinweisgebern in gerichtlichen Verfahren „finanzielle Hilfen und unterstützende Maßnahmen einschließlich psychologischer Betreuung“ zu gewähren (Art 20 Abs 2 WBRL).

### 2.7.3 Betroffenenschutz

Zum Katalog der Schutzmaßnahmen zählt auch Art 22 WBRL. Diese Bestimmung befasst sich mit ‚Maßnahmen zum Schutz betroffener Personen‘. Schutz nach der WBRL sollen demnach nicht nur Hinweisgeber genießen, sondern auch die vom Whistleblowing betroffenen Personen.<sup>157</sup> Um auf die Bestimmung des Art 22 WBRL näher einzugehen, ist es zunächst erforderlich, den Begriff der betroffenen Person zu definieren. Dabei handelt es sich gem Art 5 Nr 10 WBRL um eine, in der Meldung oder Offenlegung wegen des Verstoßes bezichtigte, natürliche oder juristische Person oder um eine mit dieser verbundenen Person. Als beispielhaft für eine sogenannte

---

<sup>154</sup> Siemes, Die Whistleblowing-Richtlinie der EU. Perspektiven für die Rechtsdurchsetzung (2021) 111 f.

<sup>155</sup> Petsche/Abd El Malak in Petsche, Whistleblowing & Internal Investigations. Praxiskommentar zur Whistleblowing-Richtlinie (2021) Art 20, 154; RL (EU) 2019/1937 ABl L 2019/305, 17, ErwG 89.

<sup>156</sup> Siemes, Die Whistleblowing-Richtlinie der EU. Perspektiven für die Rechtsdurchsetzung (2021) 112 ff.

<sup>157</sup> Schick, Über die Strafbarkeit von Whistleblowing. Unter besonderer Berücksichtigung des Geschäftsgeheimnisgesetzes und der Whistleblowing-Richtlinie in Salinger/Tsambikakis (Hrsg), Juridicum – Schriften zum Wirtschaftsstrafrecht VII (2022) 279.

„verbundene“ Person ist der Arbeitgeber der in der Meldung bzw. Offenlegung bezeichneten Person zu nennen.<sup>158</sup>

Die Mitgliedstaaten haben zu gewährleisten, dass diese Personen folgende Rechte der EU-Grundrechtecharta (GRC)<sup>159</sup> uneingeschränkt ausüben können:

- Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf gem. Art. 47 Abs. 1 GRC
- Recht auf ein faires Gerichtsverfahren
- Wahrung der Unschuldsvermutung gem. Art. 48 Abs. 1 GRC
- Verteidigungsrechte inklusive der Rechte auf Anhörung und Akteneinsicht gem. Art. 48 Abs. 2 GRC

Art. 22 Abs. 2 WBRL enthält ein Vertraulichkeitsgebot, wonach die Identität der betroffenen Person von den zuständigen Behörden während der Überprüfung auf Stichhaltigkeit des Verstoßes zu wahren ist. Art. 22 Abs. 3 WBRL nimmt eine Ausweitung des Anwendungsbereichs der Regelungen in Bezug auf die Gestaltung externer Meldeverfahren, Datenschutz und Dokumentation vor, indem diese Vorgaben nicht nur für Hinweisgeber, sondern auch für betroffene Personen gelten sollen.<sup>160</sup>

Auffallend und zugleich problematisch erscheint, dass die Richtlinie die Ausweitung des Anwendungsbereichs nur in Bezug auf die Gestaltung externer, nicht aber interner Meldeverfahren vorsieht. Nachdem Art. 9 Abs. 1 lit. a WBRL explizit auf die Wahrung der Identität von Hinweisgebern und dritten Personen im Rahmen des internen Meldeverfahrens hinweist, ist auch im Wege des internen Meldeverfahrens die Vertraulichkeit der Betroffenen zu wahren.

#### **2.7.4 Sanktionen**

Eine allgemeine Regelung über Sanktionen hat in Art. 23 WBRL Eingang gefunden. Die von den Mitgliedstaaten vorzusehenden Sanktionsregelungen müssen dabei die Kriterien Wirksamkeit, Angemessenheit und Abschreckung erfüllen. Die WBRL trifft keine Regelung über die genaue Höhe der Sanktionen, legt aber jene Fälle fest, in denen die Sanktionen zur Anwendung kommen sollen. Dabei unterscheidet Art. 23 WBRL in Abs. 1 und 2 zwischen unterschiedlichen Adressaten. Laut Art. 23 Abs. 1 lit. a WBRL sind von den Mitgliedstaaten Sanktionen für natürliche und juristische Personen vorzusehen, die eine Meldung behindern oder dies versuchen. Darüber hinaus sind Sanktionen zu

---

<sup>158</sup> *Siemes*, Die Whistleblowing-Richtlinie der EU. Perspektiven für die Rechtsdurchsetzung (2021) 114.

<sup>159</sup> Charta der Grundrechte der Europäischen Union ABl C 2016/202, 389.

<sup>160</sup> *Petsche/Abd El Malak* in *Petsche*, Whistleblowing & Internal Investigations. Praxiskommentar zur Whistleblowing-Richtlinie (2021) Art. 22, 162.

verhängen, wenn gegen das Repressalienverbot verstoßen wird, mutwillig Gerichtsverfahren gegen die Hinweisgeber angestrengt werden oder gegen das in Art 16 WBRL verankerte Vertraulichkeitsgebot verstoßen wird. Art 23 Abs 2 WBRL regelt dagegen jenen Fall, in dem dem Hinweisgeber selbst eine Sanktion droht. Dieser Fall tritt ein, wenn der Nachweis erbracht werden kann, dass der Hinweisgeber wissentlich falsche Informationen der Meldung bzw Offenlegung zugrunde gelegt hat. Zudem haben die Mitgliedstaaten eine Möglichkeit vorzusehen, Schadenersatzansprüche oder Ähnliches – je nachdem wie es dem nationalen Recht entspricht – gegen bösgläubige Hinweisgeber geltend machen zu können. Diese Anforderung trifft Art 23 Abs 2 S 2 WBRL, indem Maßnahmen „zur Wiedergutmachung des Schadens“ vorzusehen sind. Dem Gesetzeswortlaut ist zu entnehmen, dass ein etwaiger Schadenersatzanspruch nur im Falle von vorsätzlichem Verhalten geltend gemacht werden kann.<sup>161</sup>

---

<sup>161</sup> *Riesenhuber*, Die Whistleblower-Richtlinie in *Grundmann* (Hrsg), Europäisches Arbeitsrecht<sup>2</sup> (2022) 445 (464 f).

### 3 Der Gesetzesentwurf des Hinweisgeberschutzgesetzes

Obwohl die Mitgliedstaaten die WBRL bis 17. Dezember 2021 in nationales Recht umzusetzen hatten, haben nur vier Mitgliedstaaten fristgerecht Umsetzungsrechtsakte erlassen. Die Säumnis des Großteils der nationalen Gesetzgeber hatte zur Folge, dass am 27. Jänner 2022 von der EU-Kommission ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Österreich und 23 andere säumige Mitgliedstaaten eröffnet wurde.<sup>162</sup>

Am 3. Juni 2022 wurde schließlich ein wichtiger Schritt für die nationale Umsetzung der WBRL in Österreich gesetzt. Die österreichische Bundesregierung hat den Entwurf zum HSchG – wenn auch verspätet – in Begutachtung geschickt. In diesem Entwurf werden die europäischen Vorgaben zum Hinweisgeberschutz auf nationaler Ebene umgesetzt. Wird der Entwurf vom Nationalrat beschlossen, beginnt am Tag nach der Kundmachung die Umsetzungsfrist von sechs Monaten zu laufen. Für kleinere Betriebe gilt eine verlängerte Frist bis 18. Dezember 2023.<sup>163</sup>

Der HSchGE zielt darauf ab, Regelungen zum Schutz von Hinweisgebern zu schaffen, die darauf abzielt, die „*Bereitschaft zu rechtmäßigem Verhalten in Lebensbereichen von besonderem öffentlichen Interesse*“ zu erhöhen.<sup>164</sup>

Aus systematischer Sicht ist der HSchGE als arbeitsrechtliches Regelwerk zu klassifizieren. Diese Auffassung gründet sich insbesondere darauf, dass es vor allem Regelungen für Hinweisgeber zum Schutz vor Repressalien enthält. Am Sanktionssystem des HSchGE zeigt sich, dass in Organisationen die Unterlassung der Einrichtung von verpflichtend vorzusehenden internen Meldestellen nicht sanktioniert wird. Hingegen droht dem Dienstgeber, welcher Repressalien gegenüber dem Hinweisgeber verhängt, eine Geldstrafe von bis zu 40 000 €. <sup>165</sup>

#### 3.1 Allgemeines zur Umsetzung einer Richtlinie

Bevor auf die Umsetzung der WBRL in Österreich eingegangen wird, soll ein kurzer Überblick über die Besonderheiten bei der Umsetzung einer EU-Richtlinie gegeben werden.

---

<sup>162</sup> Schiesbühl/Wess, Der Ministerialentwurf zum HinweisgeberInnenschutzgesetz, ZWF 2022, 114 (114).

<sup>163</sup> Mühlböck, Datenschutzrechtliche Aspekte zur Umsetzung des HinweisgeberInnenschutzgesetzes, Dako 2022, 80 (80).

<sup>164</sup> ME HSchG, 210/ME 27. GP Kurzinformation.

<sup>165</sup> Schrank/Stücklberger/Paul, Das Whistleblower-Gesetz aus dem Blickwinkel des Finanzstrafrechts, ZSS 2022, 164 (164).

### 3.1.1 Richtlinie vs Verordnung

Das Sekundärrecht der EU bezeichnet das von den EU-Institutionen auf Grundlage der vom Primärrecht eingeräumten Rechtssetzungsbefugnis erlassene Recht. Nach dem Katalog des Art 288 AEUV sind die EU-Organe berechtigt, Verordnungen, Richtlinien, Beschlüsse, Stellungnahmen und Empfehlungen zu erlassen, wobei Richtlinien und Verordnungen den sonstigen Rechtsakten zahlenmäßig überwiegen.<sup>166</sup>

Im Folgenden sollen die wesentlichen Merkmale und Unterschiede von Richtlinie und Verordnung dargestellt werden.

Nach Art 288 Abs 2 AEUV kommt EU-Verordnungen allgemeine Geltung zu. In diesem Zusammenhang wird die Verordnung als „*generell abstrakter Rechtsakt*“, welcher „*für eine unbestimmte Anzahl von Fällen*“ gilt und sich außerdem an einen umfassenden, nicht individualisierten Personenkreis richtet, charakterisiert.<sup>167</sup> Der EuGH hat in *Calpak* klargestellt, dass auch eine bestimmte Personengruppe Adressat einer Verordnung sein kann, sofern diese „*allgemein und abstrakt umrissen*“ ist.<sup>168</sup> Während die Richtlinie nur hinsichtlich ihrer Ziele verbindlich ist, ist die Verordnung in all ihren Teilen verbindlich, weshalb sie nicht nur gegenüber den nationalen Behörden und den einzelnen Mitgliedstaaten, sondern vielmehr auch gegenüber Einzelpersonen und den EU-Organen gilt. Verordnungen entfalten daher unmittelbare Wirkung in den Mitgliedstaaten. Damit im Zusammenhang steht der Begriff der ‚Durchgriffswirkung‘. Eine Verordnung ist schließlich dadurch charakterisiert, dass ihre Regelungen direkt anwendbar sind und nicht zuerst einer Umsetzung in nationales Recht bedürfen. Das hat zur Folge, dass sich jeder Einzelne gegenüber dem Mitgliedstaat auf die Verordnung berufen kann. Ein weiteres Charakteristikum, welches bei EU-Verordnungen zum Tragen kommt, ist das Prinzip des Anwendungsvorrangs. Dabei handelt es sich um eine Kollisionsregel, die festlegt, dass nationales Recht, welches der Verordnung entgegensteht, unanwendbar ist. Die Mitgliedstaaten trifft für diese Rechtsakte eine Rechtsbereinigungspflicht, um das Ziel von EU-Verordnungen – der Rechtsvereinheitlichung – zu wahren.<sup>169</sup>

---

<sup>166</sup> Schusterschitz, Sekundärrecht in *Hafner/Kumin/Weiss* (Hrsg), Recht der Europäischen Union. Entwicklung, Institutionen, Politiken, Verfahren<sup>2</sup> (2019) 118 (118).

<sup>167</sup> Schusterschitz, Sekundärrecht in *Hafner/Kumin/Weiss* (Hrsg), Recht der Europäischen Union. Entwicklung, Institutionen, Politiken, Verfahren<sup>2</sup> (2019) 118 (120).

<sup>168</sup> EuGH 789/79 und 790/79, *Calpak/Kommission*, ECLI:EU:C:1980:159, Rn 9.

<sup>169</sup> Schusterschitz, Sekundärrecht in *Hafner/Kumin/Weiss* (Hrsg), Recht der Europäischen Union. Entwicklung, Institutionen, Politiken, Verfahren<sup>2</sup> (2019) 118 (120 f).

Art 288 Abs 3 AEUV beschreibt die Rechtsnatur von EU-Richtlinien. Der erste wesentliche Unterschied zur Verordnung liegt – wie bereits angemerkt – darin, dass nur die Ziele der Richtlinie verbindlich sind. Richtlinien bedürfen einer Umsetzung durch die einzelnen Mitgliedstaaten, weshalb die Rechtssetzung bei EU-Richtlinien in einem zweistufigen Verfahren erfolgt. Die EU-Richtlinie gibt zwar konkrete Ziele vor, den Mitgliedstaaten wird die genaue Umsetzung bzw. Ausgestaltung dieser Ziele aber freigestellt. Das Ziel von Richtlinien liegt demnach in der Rechtsangleichung. Die Zuständigkeit für die Umsetzung in nationales Recht richtet sich nach der innerstaatlichen Kompetenzverteilung. Zwar kommen den Mitgliedstaaten bei der Umsetzung einer Richtlinie in nationales Recht einige Freiheiten, beispielsweise bezüglich der Form der Umsetzung zu, allerdings haben sie dabei bestimmte Grundsätze zu wahren.

Bei der Umsetzung ist darauf zu achten, dass die auf Grundlage der Richtlinie erlassenen nationalen Regelungen klar, konkret und bestimmt sind. Der Richtlinie kommt eine sogenannte ‚Sperrwirkung‘ zu. Demnach ist es den Mitgliedstaaten verwehrt, während der Umsetzungsfrist nationale Rechtsakte zu erlassen, die geeignet sind, das Ziel der Richtlinie in Frage zu stellen. Als Formvorschrift des nationalen Umsetzungsrechtsaktes gilt, dass es sich um eine Rechtsvorschrift handeln muss. Bloße Weisungen an Behörden erfüllen diese Formvorgabe nicht.<sup>170</sup>

In Bezug auf die staatlichen Umsetzungs Vorschriften gilt der Grundsatz der ‚richtlinienkonformen Interpretation‘. Der EuGH weitete diesen Grundsatz in seiner Rechtsprechung zur *Rs Marleasing* dahingehend aus, dass das gesamte nationale Recht der Mitgliedstaaten richtlinienkonform auszulegen ist.<sup>171</sup>

### 3.1.2 Folgen der Nichtumsetzung

Die Umsetzung einer EU-Richtlinie in nationales Recht hat rechtzeitig zu erfolgen, dh. spätestens bis zum Ablauf der in der Richtlinie vorgesehenen Umsetzungsfrist. Die Nichteinhaltung dieser Umsetzungsfrist berechtigt die EU-Kommission dazu, ein Vertragsverletzungsverfahren nach Art 258 AEUV einzuleiten.

---

<sup>170</sup> Schusterschitz, Sekundärrecht in *Hafner/Kumin/Weiss* (Hrsg), Recht der Europäischen Union. Entwicklung, Institutionen, Politiken, Verfahren<sup>2</sup> (2019) 118 (121 f).

<sup>171</sup> Schusterschitz, Sekundärrecht in *Hafner/Kumin/Weiss* (Hrsg), Recht der Europäischen Union. Entwicklung, Institutionen, Politiken, Verfahren<sup>2</sup> (2019) 118 (123 f); EuGH C-106/89, *Marleasing/Comercial Internacional de Alimentación*, ECLI:EU:C:1990:395, Rn 13.



Wie bereits unter 3.1.1 dargestellt, liegt ein wesentliches Merkmal der Richtlinie – im Unterschied zur Verordnung – in der fehlenden unmittelbaren Wirkung der Richtlinie. Im Falle der Nichtumsetzung oder mangelhaften Umsetzung der Richtlinie durch einzelne Mitgliedstaaten stellt sich dies insofern als problematisch dar, als sich für Einzelne aus der Richtlinie keine subjektiven Rechte ableiten lassen und diese sich nicht auf Richtlinienbestimmungen berufen können.<sup>172</sup> Der EuGH sprach EU-Richtlinien daher unter bestimmten Voraussetzungen eine sogenannte ‚Direktwirkung‘ iSv unmittelbarer Anwendbarkeit zu und begründete dies vor allem mit dem Effektivitätsgrundsatz.<sup>173</sup> Bereits in der *Rs Van Duyn* hat der EuGH klargestellt, dass die praktische Wirkung, auch bezeichnet als ‚effet utile‘, von EU-Richtlinien gehemmt wird, wenn es dem Einzelnen verwehrt wird, sich vor Gericht auf die Bestimmungen der Richtlinie zu berufen, bloß weil der Mitgliedstaat diese nicht oder mangelhaft umgesetzt hat.<sup>174</sup> Die rechtlichen Auswirkungen von EU-Richtlinien sollen demnach nicht an das Tätigwerden der Mitgliedstaaten geknüpft werden.<sup>175</sup>

Nach der Rechtsprechung des EuGH können Bestimmungen in Richtlinien unmittelbare Wirkung entfalten, wenn folgende Kriterien erfüllt sind. Die Frist zur Umsetzung der Richtlinie muss verstrichen sein und der Mitgliedstaat hat diese entweder gar nicht oder nicht ordnungsgemäß umgesetzt. Zudem muss die Richtlinie inhaltlich „hinreichend klar determiniert“ und unbedingt sein, dh der Einzelne, welcher seinen Anspruch aufgrund der Richtlinie geltend machen möchte, wird unmittelbar durch sie begünstigt.<sup>176</sup>

Werden die Kriterien der inhaltlichen Bestimmtheit und Unbedingtheit nun auf die WBRL umgelegt, kann festgehalten werden, dass in Art 4 WBRL die Anspruchsinhaber genannt werden. Hierzu zählen unter anderem Dienstnehmer, Beamte, Selbstständige sowie Freiwillige und Praktikanten. Außerdem sind Mittler und dritte Personen vom persönlichen Anwendungsbereich erfasst. Diese sind beispielsweise Kollegen oder

---

<sup>172</sup> *Schusterschitz*, Sekundärrecht in *Hafner/Kumin/Weiss* (Hrsg), Recht der Europäischen Union. Entwicklung, Institutionen, Politiken, Verfahren<sup>2</sup> (2019) 118 (122).

<sup>173</sup> *Haid*, Whistleblower: Warum Unternehmen nicht auf das Gesetz warten sollten, Die Presse - Recht 2021, 14; *Schusterschitz*, Sekundärrecht in *Hafner/Kumin/Weiss* (Hrsg), Recht der Europäischen Union. Entwicklung, Institutionen, Politiken, Verfahren<sup>2</sup> (2019) 118 (122 f).

<sup>174</sup> EuGH C-41/74, *Van Duyn/Home Office*, ECLI:EU:C:1974:133, Rn 12.

<sup>175</sup> *Falk*, EU-Richtlinien und ihre Umsetzung, <https://www.ihk.de/rhein-neckar/international/maerkte-international/enterprise-europe/eu-recht/eu-richtlinien-umsetzung-948552> (Stand 28.12.2022).

<sup>176</sup> *Schusterschitz*, Sekundärrecht in *Hafner/Kumin/Weiss* (Hrsg), Recht der Europäischen Union. Entwicklung, Institutionen, Politiken, Verfahren<sup>2</sup> (2019) 118 (123); *Glaser/Kert*, Folgen der Nichtumsetzung der Whistleblower-Richtlinie in Österreich, ZWF 2022, 63.

Personen aus der Verwandtschaft des Hinweisgebers, die eine Verbindung zum Hinweisgeber aufweisen und ihnen daher Repressalien drohen können. Selbes gilt auch für im Eigentum des Whistleblowers stehende juristische Personen oder solche, die im Zusammenhang mit dem Whistleblower stehen.

Inhaltlich werden dem Staat in der WBRL einige konkrete Handlungs- und Unterlassungspflichten auferlegt. Hierzu zählt beispielsweise die Verpflichtung zur Errichtung interner und externer Meldekanäle, welche das Kriterium der Vertraulichkeit erfüllen. Um dieser Verpflichtung nachzukommen, haben die Staaten unter anderem externe Behörden zu benennen, welche mit der Entgegennahme von Meldungen in Bezug auf Verstöße betraut worden sind. Zudem werden in der Richtlinie auch formale Verpflichtungen festgelegt, die beim Meldeverfahren einzuhalten sind. Der Hinweisgeber hat beispielsweise idR nach drei Monaten – in begründeten Fällen nach sechs Monaten – ein Recht auf den Erhalt einer Eingangsbestätigung bzw auf eine Rückmeldung zu seiner Meldung.

Art 15 WBRL sieht jene Fälle vor, in denen der Hinweisgeber mit seinem Verstoß direkt an die Öffentlichkeit bzw die Medien herantreten kann. Das daraus abgeleitete ‚Recht zur Offenlegung‘ steht dem Hinweisgeber unter der Voraussetzung zu, dass zuvor eine Meldung über interne und/oder externe Meldekanäle eingebracht wurde. Die dafür zuständigen Personen sind hierbei über mehrere Monate, konkret über drei Monate und sieben Tage, untätig geblieben. In begründeten Fällen gilt eine Frist von sechs Monaten. Liegt durch den Verstoß eine potenzielle unmittelbare oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses vor oder befürchtet der Hinweisgeber durch eine Meldung an externe Meldekanäle Repressalien, so kann die interne oder externe Meldung unterbleiben. Die Möglichkeit des Unterbleibens der internen bzw externen Meldung besteht auch in jenen Fällen, in denen eine begründete Annahme dafür besteht, dass Beweise unterdrückt oder vernichtet werden oder aber die Behörde selbst am Verstoß beteiligt ist. Aus dem Verbot von Repressalien bei der Meldung eines Verstoßes gem Art 19 WBRL lässt sich demnach ein subjektiver Anspruch – wenn auch nur gegenüber dem Staat – ableiten.<sup>177</sup>

Diesbezüglich ist darauf hinzuweisen, dass die unmittelbare Anwendbarkeit von nicht umgesetzten EU-Richtlinien nur gegenüber dem Staat gilt. Gegenüber Privaten, wie

---

<sup>177</sup> *Rochow*, Wer Whistleblower nicht schützt, muss haften: Die Whistleblower-Richtlinie wirkt nun unmittelbar und begründet Haftungsansprüche gegen die Bundesrepublik, <https://verfassungsblog.de/wer-whistleblower-nicht-schutzt-muss-haften/> (Stand 11.01.2022).

beispielsweise dem Arbeitgeber, können Richtlinien hingegen keine unmittelbare Anwendbarkeit entfalten. Daraus folgt, dass die unmittelbare Wirkung einer nicht umgesetzten EU-Richtlinie eine Einschränkung mit der überwiegenden Ablehnung der horizontalen Drittwirkung erfährt.<sup>178</sup>

Nachdem auch durch Bejahung der unmittelbaren Wirkung von EU-Richtlinien nicht immer die volle Wirksamkeit des EU-Rechts sichergestellt werden kann, steht dem Einzelnen ein Staatshaftungsanspruch gegenüber dem säumigen Staat zu.<sup>179</sup> Auch der zuvor angesprochene subjektive Anspruch aus Art 19 WBRL kann in Form eines Staatshaftungsanspruchs geltend gemacht werden.<sup>180</sup>

Der EuGH spricht dem Einzelnen demnach einen Anspruch auf Schadenersatz zu und stützt diesen Staatshaftungsanspruch insbesondere auf den Effektivitätsgrundsatz und das Loyalitätsprinzip. Der EuGH hat Kriterien festgelegt, welche notwendig sind, damit eine Staatshaftung zum Tragen kommt. Dem Einzelnen müssen durch die Richtlinie konkrete Rechte eingeräumt werden und diese Rechte müssen bestimmbar sein. Darüber hinaus muss dem säumigen Mitgliedstaat ein grober, hinreichend qualifizierter Verstoß gegen EU-Recht anzulasten sein.<sup>181</sup> Von einem solchen ist jedenfalls dann auszugehen, wenn die Umsetzungsfrist der Richtlinie ohne Tätigwerden des Staates verstrichen ist.<sup>182</sup>

### 3.2 *Rechtsangleichung im Rahmen der Richtlinie*

Aus Art 1 WBRL ergibt sich, dass die Richtlinie Mindeststandards zum Schutz von Hinweisgebern vorsieht. Für Mitgliedstaaten ergibt sich aus den Regelungen der WBRL daher der zu erfüllende Mindestharmonisierungsgrad.<sup>183</sup> Davon unberührt bleibt die

---

<sup>178</sup> Falk, EU-Richtlinien und ihre Umsetzung, <https://www.ihk.de/rhein-neckar/international/maerkte-international/enterprise-europe/eu-recht/eu-richtlinien-umsetzung-948552> (Stand 28.12.2022).

<sup>179</sup> EuGH C-6/90, *Francovich und Bonifaci/Italien*, ECLI:EU:C:1991:428, Rn 45; Falk, EU-Richtlinien und ihre Umsetzung, <https://www.ihk.de/rhein-neckar/international/maerkte-international/enterprise-europe/eu-recht/eu-richtlinien-umsetzung-948552> (Stand 28.12.2022).

<sup>180</sup> Rochow, Wer Whistleblower nicht schützt, muss haften: Die Whistleblower-Richtlinie wirkt nun unmittelbar und begründet Haftungsansprüche gegen die Bundesrepublik, <https://verfassungsblog.de/wer-whistleblower-nicht-schutzt-muss-haften/> (Stand 11.01.2022).

<sup>181</sup> Schusterschitz, Sekundärrecht in *Hafner/Kumin/Weiss* (Hrsg), Recht der Europäischen Union. Entwicklung, Institutionen, Politiken, Verfahren<sup>2</sup> (2019) 118 (124).

<sup>182</sup> Rochow, Wer Whistleblower nicht schützt, muss haften: Die Whistleblower-Richtlinie wirkt nun unmittelbar und begründet Haftungsansprüche gegen die Bundesrepublik, <https://verfassungsblog.de/wer-whistleblower-nicht-schutzt-muss-haften/> (Stand 11.01.2022).

<sup>183</sup> Schick, Über die Strafbarkeit von Whistleblowing. Unter besonderer Berücksichtigung des Geschäftsgeheimnisgesetzes und der Whistleblowing-Richtlinie in *Salinger/Tsambikakis* (Hrsg), *Juridicum – Schriften zum Wirtschaftsstrafrecht VII* (2022) 254.

Möglichkeit der Mitgliedstaaten, günstigere Regelungen für Hinweisgeber im nationalen Umsetzungsrechtsakt vorzusehen oder aufrechtzuerhalten, wenn der von der WBRL vorgesehene Schutz betroffener Personen dadurch nicht beeinträchtigt wird. Zudem gilt, dass die Absenkung eines – nach nationalem Recht bestehenden – höheren Schutzniveaus für Hinweisgeber nicht dadurch gerechtfertigt werden kann, „*dass das Schutzniveau in den von ihr erfassten Bereichen, (...) abgesenkt wird.*“<sup>184</sup> Selbst, wenn die WBRL mindestharmonisierenden Charakter hat, kommen den nationalen Gesetzgebern vereinzelt Gestaltungsspielräume bei der Umsetzung zu. Demnach können sie beispielsweise frei regeln, ob anonyme Meldungen nach nationalem Recht zulässig sein sollen oder nicht.<sup>185</sup>

### 3.3 *Regelungsinhalte*

Nachfolgend sollen die wesentlichen Inhalte bzw etwaige Änderungen des HSchGE im Vergleich zur WBRL dargestellt werden.

#### 3.3.1 **Schutz von identifizierten und anonymen Hinweisgebern**

Der persönliche Anwendungsbereich der WBRL ist insofern weit gefasst, als davon sowohl Hinweisgeber als auch sonstige Personen, welche aufgrund der Meldung bzw Offenlegung Repressalien zu befürchten haben, erfasst sind. Die Qualifikation als Hinweisgeber im HSchGE ist dabei an die einzige materielle Voraussetzung geknüpft, dass der Hinweisgeber die Informationen „*aufgrund beruflicher Verbindung*“ erlangt hat (§ 2 Abs 1 HSchGE). Er muss demnach eine arbeitsbezogene Verbindung zur Organisation, in der der Verstoß stattgefunden haben soll, aufweisen. Daher scheiden Dritte, welche einen Bekannten in der Arbeit besuchen oder sonst im Zuge eines Nachmittagsspaziergangs oder eines privaten Telefonats Informationen über Verstöße erlangen, als Hinweisgeber aus und weisen daher iSd HSchGE keine Schutzbedürftigkeit auf.<sup>186</sup>

Die WBRL lässt die Frage der Zulässigkeit anonymen Meldungen den Mitgliedstaaten offen und sieht daher keine ausdrückliche Verpflichtung zur Annahme von anonymen Meldungen vor. Jedenfalls gilt, dass die nationalen Gesetzgeber – unabhängig davon,

---

<sup>184</sup> RL (EU) 2019/1937 ABl L 2019/305, 17, ErwG 104.

<sup>185</sup> *Schick*, Über die Strafbarkeit von Whistleblowing. Unter besonderer Berücksichtigung des Geschäftsgeheimnisgesetzes und der Whistleblowing-Richtlinie in *Salinger/Tsambikakis* (Hrsg), *Juridicum – Schriften zum Wirtschaftsstrafrecht VII* (2022) 254.

<sup>186</sup> *Kovács*, Whistleblowing – Anwendungsbereich und die betriebsverfassungsrechtliche Grundlage für den internen Meldekanal, *DRdA* 2022, 463 (463).

ob sie anonyme Meldungen vorsehen oder nicht – zum Ergreifen von Maßnahmen zum Schutz der Identität der Hinweisgeber verpflichtet sind.<sup>187</sup> Aus der Praxis der österreichischen Datenschutzbehörde ist in Bezug auf die anonyme Meldemöglichkeit zu entnehmen, dass anonyme Hinweise zugelassen werden können, deren Attraktivität allerdings nicht zu fördern ist.<sup>188</sup> Laut *Brückner* und *Hohenauer* hat die Möglichkeit der Erstattung einer anonymen Meldung in der Praxis durchaus Relevanz und führt auch häufig dazu, dass Hinweisgeber in weiterer Folge ihre Identität bekanntgeben, wenn der erste Kontakt mit der Meldestelle positiv verlaufen ist und so das Vertrauen in den Meldekanal gestärkt wurde. Ein solcher Verlauf des Verfahrens setzt jedoch voraus, dass der eingesetzte Meldekanal dem Grunde nach anonyme Meldungen zulässt.

Mit der Ermöglichung anonymer Meldungen geht erfahrungsgemäß auch die Missbrauchsgefahr einher. Die missbräuchliche Verwendung von Meldekanälen kann die Ressourcen der Meldestellen insofern belasten, als diese dazu verpflichtet sind, eingegangene Hinweise gem § 12 Abs 6 HSchGE auf deren Stichhaltigkeit zu überprüfen. Eine Ausnahme von dieser Pflicht besteht dann, wenn der Hinweis offenkundig falsch oder irreführend ist. In diesem Fall ist der Hinweis zurückzuweisen.<sup>189</sup> Wie das Vorliegen der Stichhaltigkeit des Hinweises zu prüfen ist, wird im HSchGE nicht erläutert. Aufgrund des Wortlauts der Bestimmung ist zu vermuten, dass der Hinweis überzeugend und begründet sein muss. Dennoch sind die internen oder externen Stellen nicht dazu berechtigt, einem Hinweis, nur weil dieser unbegründet ist, nicht weiter nachzugehen. Schließlich obliegt dem Hinweisgeber keine Verpflichtung zur Glaubhaftmachung seines Hinweises. Aus diesem Grund ist die Prüfung auf Stichhaltigkeit für den Rechtsanwender eher ungünstig gewählt. Für die Meldung entscheidend ist daher vielmehr, dass der Verstoß eindeutig benannt wird.<sup>190</sup>

Der Entwurf sieht vor, dass nicht nur identifizierte, sondern auch anonyme Hinweisgeber vom Schutzbereich des Gesetzes erfasst sind. Dies gilt für jene Fälle, in denen die Identität im Zuge der Prüfung des Verstoßes bekannt wird.<sup>191</sup> Es ist darauf

---

<sup>187</sup> *Richter*, Praxisguide "Whistleblowing": Rechtslage nach Ablauf der Umsetzungsfrist, DSB 2022, 44 (45).

<sup>188</sup> *Meisinger/Blumberger*, Interne Hinweisgebersysteme als Chance für Arbeitgeber? GRAU 2022, 61 (63).

<sup>189</sup> *Brückner/Hohenauer*, Der Entwurf des HinweisgeberInnenschutzgesetzes aus Konzernsicht. Eine Betrachtung ausgewählter Aspekte, *ecolex* 2022, 773 (776).

<sup>190</sup> *Kovács*, Whistleblowing – Anwendungsbereich und die betriebsverfassungsrechtliche Grundlage für den internen Meldekanal, *DRdA* 2022, 463 (468).

<sup>191</sup> *Kary*, Hinweisgeberschutz: Mehr als die EU-Vorgabe, *Die Presse – Recht* 2022, 19.

hinzuweisen, dass der HSchGE keine speziellen Vorgaben für den Ablauf des weiteren Verfahrens anonymer Meldungen – beispielsweise wie die Kommunikation mit den namentlich nicht bekannten Hinweisgebern sichergestellt werden soll – vorsieht.<sup>192</sup>

Konkret legt § 6 Abs 3 HSchGE fest, dass die Bestimmungen des 4. Hauptstücks zum Schutz von Hinweisgebern vor Repressalien auch für anonyme Hinweisgeber zum Tragen kommen sollen und entspricht damit Art 6 Abs 3 WBRL. Der Schutzanspruch ist dabei an die Voraussetzung geknüpft, dass die Identität des Hinweisgebers in Folge eines anonymen Hinweises ohne Zutun des Hinweisgebers anderen gegenüber enttarnt wird und überdies Schutzwürdigkeit nach § 6 Abs 1 HSchGE gegeben ist.

Aus der Regelung in § 6 Abs 3 HSchGE lässt sich keine generelle Verpflichtung ableiten, dass eine anonyme Hinweisgebung von österreichischen Organisationen weder vorzusehen noch zu bearbeiten ist. Aus diesem Grund steht es den, durch den HSchGE verpflichteten Organisationen frei, Meldungen auch ohne Bekanntgabe der Identität entgegenzunehmen. Sollte das eingesetzte Meldesystem – wenn auch nur implizit – Hinweise ohne Namensnennung zulassen, vertritt *Kovács* die Auffassung, dass derartige Meldungen die gleiche Behandlung genießen sollen, wie Meldungen von identifizierten Hinweisgebern. Dies hat zur Folge, dass die Regelungen des HSchGE wie insbesondere das Verbot von Repressalien auch auf derartige Meldungen zur Anwendung kommen sollen.<sup>193</sup>

Entgegen *Kovács* Auffassung entnehmen *Prammer*, Justizsprecherin der Grünen sowie *Schiesbühl* und *Wess* aus dem HschGE sehr wohl eine Pflicht zur Entgegennahme anonymer Meldungen.<sup>194</sup> Diese Annahme basiert darauf, dass die Bestimmungen im Ministerialentwurf zur Entgegennahmepflicht in § 12 Abs 6 HSchGE und § 17 Abs 3 HSchGE nicht zwischen anonymen und nicht anonymen Meldungen differenzieren. Um Unklarheiten bei der Auslegung der österreichischen Regelungen zum

---

<sup>192</sup> *Brückner/Hohenauer*, Der Entwurf des HinweisgeberInnenschutzgesetzes aus Konzernsicht. Eine Betrachtung ausgewählter Aspekte, *ecolx* 2022, 773 (776).

<sup>193</sup> *Kovács*, Strittige Fragen zu den internen Meldekanälen für Whistleblowing, *RdW* 2022, 700 (703 f).

<sup>194</sup> *Schiesbühl/Wess*, Der Ministerialentwurf zum HinweisgeberInnenschutzgesetz, *ZWF* 2022, 114 (118); *Pflügl*, Whistleblower-Gesetz: Regierung will auch Korruptionaufdecker schützen, <https://www.derstandard.at/story/2000136271847/schutz-von-whistleblowern-regierung-einigte-sich-auf-kompromiss> (Stand: 04.06.2022).

Hinweisgeberschutz vorzubeugen, ist eine gesetzliche Weiterentwicklung wünschenswert.<sup>195</sup>

Die Erläuterungen zum Gesetzesentwurf stellen dahingehend klar, dass der Schutz auch dann zu gewähren ist, wenn die Identität des Hinweisgebers infolge eines anonym erstatteten Hinweises bekannt geworden ist und der interne Meldekanal keine Möglichkeit für die Erstattung einer anonymen Meldung vorsieht.<sup>196</sup>

### 3.3.2 Ausweitung des Anwendungsbereichs auf nationales Recht

Der europäische Gesetzgeber verweist beim sachlichen Anwendungsbereich auf Anhänge, welche unterschiedliche Schutzvorschriften enthalten. Der österreichische HSchGE nimmt von dieser Regelungstechnik Abstand und führt einzelne allgemeine Rechtsbereiche an, welche vom Anwendungsbereich erfasst sein sollen. In Bezug auf die WBRL erfährt der Anwendungsbereich im HSchGE demnach eine Erweiterung. Aus Sicht potenzieller Hinweisgeber, welche über keine juristischen Vorkenntnisse verfügen, ist die Vereinfachung des Anwendungsbereiches im österreichischen HSchGE zu begrüßen. So müssen sich diese nicht mit der komplexen Prüfung der Vereinbarkeit der gemeldeten Sachverhalte mit dem Anwendungsbereich der WBRL auseinandersetzen.<sup>197</sup>

Der sachliche Anwendungsbereich des HSchGE wird in § 3 HSchGE geregelt. Um auf diese Bestimmung näher eingehen zu können, ist es erforderlich, den Begriff der ‚Rechtsverletzung‘ – die WBRL verwendet in diesem Zusammenhang die Bezeichnung ‚Verstoß‘ – iSd HSchGE auszulegen. Der Legaldefinition im HSchGE ist zu entnehmen, dass es sich dabei einerseits um Verstöße gegen die in § 3 Abs 2 bis 5 HSchGE genannten Vorschriften handelt oder andererseits um Verstöße gegen Ziel oder Zweck dieser Vorschriften es ist, „*Missstände und Unregelmäßigkeiten in den in § 3 Abs. 2 bis 5 genannten Bereichen sowie darauf bezogene Verschleierungshandlungen*“ zu verhindern (§ 5 Nr 11 HSchGE).

In § 3 Abs 1 HSchGE wird festgelegt, dass ausschließlich Hinweise zu Rechtsverstößen erfasst sind, sofern sich diese in Unternehmen sowie juristischen Personen des

---

<sup>195</sup> Schiesbühl/Wess, Der Ministerialentwurf zum HinweisgeberInnenschutzgesetz, ZWF 2022, 114 (118 ff).

<sup>196</sup> ME HSchG, 210/ME 27. GP Erläut 8.

<sup>197</sup> Brückner/Hohenauer, Der Entwurf des HinweisgeberInnenschutzgesetzes aus Konzernsicht. Eine Betrachtung ausgewählter Aspekte, ecolex 2022, 773 (775).

öffentlichen Sektors mit zumindest 50 Arbeitnehmern ereignen.<sup>198</sup> An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass der HSchGE – anders als die WBRL – von Unternehmen, nicht aber von juristischen Personen des privaten Sektors spricht. Der Legaldefinition in § 5 Z 13 HSchGE ist zu entnehmen, dass es sich dabei um juristische Personen des privaten Rechts oder sonstige rechtsfähige Personengesellschaften handelt. Zusätzlich beinhaltet § 5 Z 13 HSchGE eine Negativdefinition, wonach das Vorliegen eines Unternehmens iSd HSchGE auszuschließen ist, wenn ein Merkmal für eine juristische Person des öffentlichen Rechts iSd § 5 Z 6 HSchGE erfüllt ist. Die Erläuterungen zu § 5 HSchGE schaffen zusätzlich Klarheit, da darin festgehalten wird, dass es für das Vorliegen eines ‚Unternehmens‘ iSd Entwurfs nicht ausschließlich darauf ankommt, dass dieses einer wirtschaftlichen Tätigkeit nachgeht und auf Gewinn ausgerichtet ist. Vielmehr ist die vom HSchGE verwendete Definition weiter als jene in § 1 Abs 2 UGB, weshalb auch gemeinnützig tätige Organisationen sowie Vereine unter die Bezeichnung ‚Unternehmen‘ nach dem HSchGE zu subsumieren sind.<sup>199</sup> Nicht hingegen als ‚Unternehmen‘ iSd HSchGE gelten Personengesellschaften ohne Rechtsfähigkeit (Gesellschaft bürgerlichen Rechts bzw GesbR).<sup>200</sup>

Mit der Festlegung der Mindestanzahl an Arbeitnehmern erfährt der sachliche Anwendungsbereich eine Einschränkung, welche in Widerspruch zum Unionsrecht steht. Die WBRL sieht schließlich vor, dass die Meldung bzw Offenlegung größenunabhängig erfolgen kann und der Hinweisgeber jedenfalls Schutz nach der WBRL genießen soll. Daher kommt beispielsweise Arbeitnehmern von Unternehmen, welche nur wenige Mitarbeiter beschäftigen, Schutz nach der WBRL zu, wenn diese eine (externe) Meldung erstatten oder Informationen über Verstöße offenlegen. Das im HSchGE vorgesehene Größenerfordernis ist insofern bedenklich, da der europäische Gesetzgeber Kleinunternehmen nicht per se vom Schutz der WBRL ausnehmen wollte, sondern diese vielmehr nur in Bezug auf die Implementierung interner Meldekanäle entlasten wollte. Eine Ausgliederung von Kleinunternehmen wäre demnach nur in Bezug auf die Pflicht zur Implementierung interner Hinweisgebersysteme richtlinienkonform möglich.<sup>201</sup>

---

<sup>198</sup> Kovács, Whistleblowing – Anwendungsbereich und die betriebsverfassungsrechtliche Grundlage für den internen Meldekanal, DRdA 2022, 463 (465).

<sup>199</sup> ME HSchG, 210/ME 27. GP Erläut 7.

<sup>200</sup> Kovács, Whistleblowing – Institutioneller Schutz und individualarbeitsrechtliche Fragen, JAS 2022, 225 (226).

<sup>201</sup> Kovács, Whistleblowing – Anwendungsbereich und die betriebsverfassungsrechtliche Grundlage für den internen Meldekanal, DRdA 2022, 463 (466).



Vom Anwendungsbereich der WBRL sowie des HSchGE sind nicht sämtliche Meldungen von Rechtsverletzungen erfasst. Vielmehr sehen beide Regelwerke Kataloge von Rechtsbereichen vor, auf welche sich der in der Meldung erstattete Hinweis beziehen muss. Dabei handelt es sich um nahezu identische Kataloge, wenngleich der Anwendungsbereich des HSchGE weitaus umfassender ist, da dieser neben unionsrechtlichen auch nationale Verstöße erfasst.<sup>202</sup>

Wie bereits dargestellt, erstreckt sich der sachliche Anwendungsbereich der WBRL nur auf Hinweisgeber, die Unionsrechtsverstöße melden. Damit ein Verstoß in den Anwendungsbereich der WBRL fällt, ist es erforderlich, dass sich der Verstoß in einen in Art 2 Abs 1 lit a WBRL genannten Bereiche zuordnen lässt und zudem in den Anwendungsbereich einer im Anhang der Richtlinie aufgezählten Rechtsakte fällt. Eine Prüfung, ob der jeweilige Verstoß von der WBRL erfasst ist, gestaltet sich aufgrund dieses begrenzten Anwendungsbereichs als komplex und kann dazu führen, dass Meldestellen bzw Organisationen mit der Vor-Prüfung überfordert sind.<sup>203</sup> Aus diesem Grund ist es wünschenswert, dass nationale Gesetzgeber den Anwendungsbereich der Umsetzungsgesetze so formulieren, dass Normunterworfenen nicht mehr mit rechtlichen Abgrenzungsproblemen konfrontiert werden.<sup>204</sup>

Die Aufzählung der vom HSchGE in § 3 Abs 3 HSchGE in den sachlichen Anwendungsbereich des Gesetzes fallenden Rechtsbereiche deckt sich größtenteils mit denen der WBRL.<sup>205</sup> Zwar fehlt es im HSchGE sowohl an einer Definition dieser aufgezählten Rechtsbereiche – wie Produktsicherheit, Umweltschutz etc – als auch an einem Verweis auf Definitionen in anderen Rechtsquellen, wodurch die Rechtsunsicherheit für die Rechtsanwender in gewissem Maße weiter besteht. Dennoch ist darauf hinzuweisen, dass ein Verweis auf sonstige nationale Rechtsquellen unübersichtlich wäre und womöglich sogar zu einer Steigerung dieser Rechtsunsicherheit führen könnte.<sup>206</sup> Aus dem Verweis in § 3 Abs 2 HSchGE wird deutlich, dass der sachliche Anwendungsbereich des Gesetzes auch dann eröffnet ist,

---

<sup>202</sup> *Schrank/Stücklberger/Paul*, Das Whistleblower-Gesetz aus dem Blickwinkel des Finanzstrafrechts, ZSS 2022, 164 (165).

<sup>203</sup> *Kary*, Hinweisgeberschutz: Mehr als die EU-Vorgabe, Die Presse – Recht 2022, 19.

<sup>204</sup> *Arnold*, Whistleblower-Richtlinie und Gold Plating, GesRZ 2020, 153.

<sup>205</sup> *Schrank/Stücklberger/Paul*, Das Whistleblower-Gesetz aus dem Blickwinkel des Finanzstrafrechts, ZSS 2022, 164 (165).

<sup>206</sup> *Kovács*, Whistleblowing – Anwendungsbereich und die betriebsverfassungsrechtliche Grundlage für den internen Meldekanal, DRdA 2022, 463 (466).

wenn der in § 3 Abs 1 HSchGE genannte Schwellenwert von 50 oder mehreren Mitarbeitern bei juristischen Personen nicht erfüllt wird und ein Rechtsbereich der im Anhang der Teile I.B und II WBRL vorliegt. Die im Anhang der WBRL genannten EU-Rechtsakte, welche unabhängig von der WBRL die Einrichtung von Meldeverfahren vorsehen, werden vom sachlichen Anwendungsbereich des HSchGE umfasst, sofern Hinweisgeber durch aufgezählten EU-Rechtsakte nicht bereits günstigeren Vorschriften unterliegen.<sup>207</sup>

Explizit im Ministerialentwurf verankert und damit vom sachlichen Anwendungsbereich erfasst werden zudem „*Rechtsverletzungen zum Nachteil der finanziellen Interessen der Union*“, von „*Binnenmarktvorschriften*“, „*Unionsvorschriften über Wettbewerb und staatliche Beihilfen*“ sowie Verletzungen von Körperschaftssteuervorschriften (§ 3 Abs 4 und 5 HSchGE).<sup>208</sup> Daraus ergibt sich, dass in Bezug auf das Wettbewerbsrecht nur die Verletzung unionsrechtlicher Vorschriften, nicht aber nationaler Wettbewerbs- und Kartellvorschriften erfasst ist. Nachdem insbesondere die Feststellung des Kriteriums der Zwischenstaatlichkeit und damit die Frage der Anwendung nationaler Rechtsvorschriften oder EU-Rechts durchaus komplex ist, kann von „*durchschnittlich gebildeten Hinweisgebern*“ nicht erwartet werden, dass diese zum korrekten Ergebnis kommen.<sup>209</sup> Daraus folgt, dass zur Wahrung des Schutzes von Hinweisgebern Verstöße gegen sämtliche wettbewerbsrechtliche Regelungen, unabhängig davon, ob diese nationaler oder unionsrechtlicher Natur sind, vom sachlichen Anwendungsbereich des HSchGE konsequenterweise erfasst sein müssen. Im Zweifelsfall sollte daher eine Vermutung der Zwischenstaatlichkeit des Sachverhalts gelten, solange keine gegenteilige gerichtliche Feststellung getroffen wurde.<sup>210</sup>

Der österreichische HSchGE sieht demnach eine Vereinfachung vor, indem er den sachlichen Anwendungsbereich zwar auf die Rechtsgebiete des Art 2 Abs 2 lit a WBRL beschränkt, jedoch vom Verweis auf die EU-Rechtsakte Abstand nimmt. Damit wird

---

<sup>207</sup> Schrank/Stücklberger/Paul, Das Whistleblower-Gesetz aus dem Blickwinkel des Finanzstrafrechts, ZSS 2022, 164 (165).

<sup>208</sup> Kovács, Whistleblowing – Anwendungsbereich und die betriebsverfassungsrechtliche Grundlage für den internen Meldekanal, DRdA 2022, 463 (466).

<sup>209</sup> Brückner/Hohenauer, Der Entwurf des HinweisgeberInnenschutzgesetzes aus Konzernsicht. Eine Betrachtung ausgewählter Aspekte, ecolex 2022, 773 (775).

<sup>210</sup> Brückner/Hohenauer, Der Entwurf des HinweisgeberInnenschutzgesetzes aus Konzernsicht. Eine Betrachtung ausgewählter Aspekte, ecolex 2022, 773 (775).

der Anwendungsbereich der WBRL ausgeweitet, indem auch Verstöße gegen nationales Recht erfasst sind. Die Konsequenz daraus ist, dass ein Verstoß, der beispielsweise das Rechtsgebiet des Verbraucherschutzes betrifft, auch dann in den Anwendungsbereich des HSchGE fällt, wenn dieser vom Konsumentenschutzgesetz erfasst ist. Es ist nicht mehr essenziell, dass sich der Verstoß in einen unionsrechtlich harmonisierten Rechtsakt einordnen lässt.<sup>211</sup> Durch die Anerkennung von Verstößen iSd HSchGE – sowohl mit als auch ohne unionsrechtlichen Bezug – wird dem im Verfassungsrang stehendem Gleichheitssatz Rechnung getragen. Aus der bereits unter 2.3.1 erläuterten Problematik im Fall Heinisch ergibt sich daher, dass der darin thematisierte Verstoß aufgrund der weiten Auslegung des Begriffs der ‚öffentlichen Gesundheit‘ gem § 3 Abs 3 Z 8 HSchGE unter den HSchGE zu subsumieren ist. Mit dieser, über die Regelungen der WBRL hinausgehenden, Umsetzung trägt der nationale Gesetzgeber zur Sicherstellung eines umfassenden Hinweisgeberschutzes bei und sorgt dafür, dass weitreichendere Verstöße aufgedeckt werden.<sup>212</sup>

Neu ist zudem, dass auch Verstöße gegen die strafrechtlichen Korruptionstatbestände wie Missbrauch der Amtsgewalt gem § 302 StGB bis Korruption gem § 309 StGB erfasst sein sollen.<sup>213</sup> Das stellt den wohl größten und zentralen Unterschied zur WBRL dar. Es ist darauf hinzuweisen, dass außerhalb der Amts- und Korruptionsdelikte keine weiteren Straftatbestände vom Geltungsbereich des HSchGE erfasst sind. Dennoch steht es verpflichteten Organisationen frei, den Schutzbereich auf sonstige Bereiche wie beispielsweise auf alle strafrechtlichen Tatbestände auszuweiten.<sup>214</sup> Dadurch entgeht Österreich die Chance, Hinweise zu sonstigen Rechtsverfehlungen, für die eine Meldebereitschaft besteht, in den Anwendungsbereich des HSchGE aufzunehmen. Demzufolge genießen Hinweisgeber, welche beispielsweise Meldungen bezüglich Untreue, Lohndumping, Schwarzarbeit oder des Verdachts auf die Verletzung von Regelungen des Arbeitnehmerschutzes erstatten, keinen Schutz im Rahmen des HSchGE.<sup>215</sup>

---

<sup>211</sup> Kary, Hinweisgeberschutz: Mehr als die EU-Vorgabe, Die Presse – Recht 2022, 19.

<sup>212</sup> Kovács, Whistleblowing – Anwendungsbereich und die betriebsverfassungsrechtliche Grundlage für den internen Meldekanal, DRdA 2022, 463 (466).

<sup>213</sup> Kary, Hinweisgeberschutz: Mehr als die EU-Vorgabe, Die Presse – Recht 2022, 19.

<sup>214</sup> Schrank/Stücklberger/Paul, Das Whistleblower-Gesetz aus dem Blickwinkel des Finanzstrafrechts, ZSS 2022, 164 (165).

<sup>215</sup> Gogola, Whistleblowing: Neue europarechtliche Verpflichtungen, <https://arbeitundtechnik.gpa.at/2022/11/29/whistleblowing-neue-europarechtliche-verpflichtungen/> (Stand 29.11.2022).

Die Frage, ob auch die Delikte des Finanzstrafrechts unter das Gesetzesentwurf zu subsumieren sind, wird vom HSchGE nicht geklärt. Nachdem die Verwirklichung eines Delikts nach §§ 35, 37 und § 40 FinstrG zu einer Schädigung der finanziellen Interessen der EU führen kann, ist davon auszugehen, dass derartige Rechtsverletzungen jedenfalls in den Anwendungsbereich des HSchGE fallen. Auch der Tatbestand der Abgabenhinterziehung gem § 33 StGB kann vom HSchGE umfasst sein, sofern sich die Abgabenverkürzung auf Abgaben bezieht, welche dem EU-Haushalt zustehen, wie im Speziellen die Umsatzsteuer. Nachdem die Regelung des sachlichen Geltungsbereichs in § 3 Abs 3 Z 3 HSchGE explizit auf die Verletzung von Vorschriften zur Verhinderung von Geldwäsche verweist, ist anzunehmen, dass darüber hinaus auch sonstige Formen der geahndeten Abgabenhinterziehung unter den HSchGE fallen und daher potenzieller Gegenstand einer Meldung sein können. Ungeachtet dieser rechtlichen Beurteilungen bleibt darauf hinzuweisen, dass der nationale Gesetzgeber die Gewährung eines Schutzanspruchs von Hinweisgebern nach dem HSchGE nicht davon abhängig macht, ob das Ergebnis der rechtlichen Prüfung letztendlich korrekt erfolgt ist. Vielmehr reicht es für den Schutzanspruch aus, wenn eine flüchtige Prüfung ergibt, dass der Verstoß vom HSchGE erfasst ist. Diese großzügige Auslegung führt dazu, dass an die eingerichteten Hinweisgebersysteme in der Praxis eine weitaus größere Anzahl an Verstößen herangetragen wird, als ursprünglich gesetzlich vorgesehen ist. Folglich ist den Hinweisgebern auch diesbezüglich Schutz im Rahmen des HSchGE zu gewähren.<sup>216</sup>

In Bezug auf den sachlichen Anwendungsbereich des HSchGE bleibt darauf hinzuweisen, dass die mitgliedstaatliche Umsetzung der WBRL eine einmalige Chance für die nationalen Gesetzgeber darstellt, Hinweisgebern umfassenden Schutz zu gewähren. Nach dem aktuellen Gesetzesentwurf sollen zwar Fälle der Korruption vom Schutzbereich umfasst sein, die Verwirklichung anderer strafrechtlicher Tatbestände wie Untreue, Diebstahl, Betrug, sexuelle Belästigung, Mobbing oder Rechtsverletzungen des nationalen Wettbewerbs- und Kartellrechts hingegen nicht. Folglich kommt Hinweisgebern, welche ihre Meldungen auf letztgenannte Tatbestände bzw Vorschriften stützen, kein Schutz nach dem HSchGE zu.<sup>217</sup>

---

<sup>216</sup> *Schrank/Stücklberger/Paul*, Das Whistleblower-Gesetz aus dem Blickwinkel des Finanzstrafrechts, ZSS 2022, 164 (165).

<sup>217</sup> *Schwab*, Eine Frage der Perspektive: Plädoyer für einen umfassenden Hinweisgeberschutz, Compliance Praxis 2022, 13.

### 3.3.3 Verpflichtung zur Einrichtung interner Hinweisgebersysteme

Einen wesentlichen Teil des Entwurfs zum HSchG nehmen die Bestimmungen zur Einrichtung interner und externer Meldestellen ein. Juristische Personen werden dazu verpflichtet, organisationsinterne Meldestellen einzurichten, die für Hinweisgeber die erste Anlaufstelle bei einer Meldung sein sollen. Dafür ist es wichtig, die internen Meldekanäle so attraktiv wie möglich zu gestalten. Der Entwurf des HSchGE legt wichtige Anforderungen für interne Whistleblowing-Kanäle fest.

Demnach ist es wichtig, dass die internen Meldekanäle über ausreichend personelle und finanzielle Mittel verfügen. Zudem ist bei Wahl der Technik und Mittel des Hinweisgebersystems darauf zu achten, dass die Vertraulichkeit der Identität vom Whistleblower selbst als auch von Dritten gewahrt wird und dass eingesetzte System den technischen und organisatorischen Anforderungen nach Art 25 DSGVO genügt. Hinweisgeber müssen dabei die Möglichkeit haben, ihre Meldungen zumindest mündlich oder schriftlich bzw in beiden Formen abzugeben. Außerdem erfordert es die Einrichtung eines internen Hinweisgebersystems, dass unternehmensinterne Personen, welche mit der Entgegennahme und Bearbeitung der Meldung beauftragt werden, nicht weisungsgebunden sind und damit unparteilich und unvoreingenommen agieren können.<sup>218</sup>

Die Verpflichtung zur Einrichtung interner Meldekanäle richtet sich nach der Anzahl der Mitarbeiter, wobei für die Meldung von Verstößen gegen bestimmte in Anhang I.B. und II zur WBRL genannte EU-Rechtsakte die Mitarbeiteranzahl bedeutungslos ist.<sup>219</sup> Sind in einer Organisation zumindest 50 Mitarbeiter beschäftigt, ist diese zur Implementierung von internen Hinweisgebersystemen verpflichtet. Unmittelbare Sanktionen für die Nichteinhaltung – wie sie beispielsweise in Deutschland vorgesehen sind – lassen sich aus dem österreichischen Gesetzesentwurf nicht ableiten.<sup>220</sup> Kovács bezeichnet die sanktionslose Verpflichtung zur Einrichtung interner Meldesysteme als ‚Lex imperfecta‘. Sie kritisiert, dass die Effektivität der Umsetzung in Hinblick auf die Anforderungen aus dem HSchGE durch das Fehlen von Mechanismen zur Rechtsdurchsetzung beeinträchtigt wird, zumal die Mitgliedstaaten nach Art 8 Abs 1

---

<sup>218</sup> Lass-Könczöl, HinweisgeberInnenschutzgesetz (Stand 05.01.2023, Lexis Briefings in lexis360.at) 4.

<sup>219</sup> Schrank/Stücklberger/Paul, Das Whistleblower-Gesetz aus dem Blickwinkel des Finanzstrafrechts, ZSS 2022, 164 (166).

<sup>220</sup> Mühlböck, Datenschutzrechtliche Aspekte zur Umsetzung des HinweisgeberInnenschutzgesetzes, Dako 2022, 80 (80).

WBRL zu gewährleisten haben, dass entsprechende Meldekanäle und -verfahren von den betroffenen Organisationen eingerichtet werden.<sup>221</sup>

Der österreichische Entwurf sieht jedoch für den Fall, dass Hinweisgeber im Rahmen der Hinweisgebung behindert werden, Geldbußen vor.<sup>222</sup> Die Strafbestimmung kann dahingehend ausgelegt werden, dass die Unterlassung der Einrichtung eines Hinweisgebersystems trotz vorliegender Verpflichtung durch die sich aus § 25 Abs 1 GmbHG<sup>223</sup> bzw § 84 Abs 1 AktG<sup>224</sup> ergebende Sorgfaltspflicht, als Behinderung iSd § 24 Abs 1 HSchGE angesehen werden kann.<sup>225</sup>

### 3.3.4 Meldekanäle und Meldeverfahren

Wie von der WBRL vorgegeben, sieht der Entwurf zum HSchGE neben der Einrichtung interner auch die Einrichtung externer Meldestellen vor. Das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung wird im Entwurf als Anlaufstelle für externe Meldungen vorgeschlagen.<sup>226</sup> Die ‚Offenlegung‘ iSd WBRL, worunter das *„öffentliche Zugänglichmachen von Informationen über Verstöße“* (Art 5 Nr 6 WBRL) zu verstehen ist, erfährt im österreichischen Umsetzungsgesetz eine Umbenennung. Im HSchGE wird dafür die Bezeichnung ‚Veröffentlichung‘ verwendet. Definiert wird die ‚Veröffentlichung‘ im HSchGE als *„Hinweisgebung an ein Medium iSd § 1 Abs 1 Z 1 MedienG“* (§ 5 Nr 14 HSchGE).

Es ist darauf hinzuweisen, dass die potenziellen Hinweisgeber in der Wahl des Meldeverfahrens nicht vollkommen frei sind. Vielmehr sieht auch der HSchGE die Einhaltung einer Hierarchie bei den Meldearten vor. Klar ist, dass die Offenlegung eine Ultima-Ratio-Funktion einnimmt und daher nachrangig zur internen und externen Meldung ist. Das geht aus Art 14 Abs 2 HSchGE eindeutig hervor. Die Auslegung der Rangfolge zwischen interner und externer Meldung im Rahmen der WBRL gestaltet sich schwieriger, nachdem in der WBRL einerseits Aspekte für die Gleichrangigkeit beider Meldeverfahren, andererseits auch für den Vorrang der internen Meldung

---

<sup>221</sup> Kovács, Whistleblowing – Institutioneller Schutz und individualarbeitsrechtliche Fragen, JAS 2022, 225 (226).

<sup>222</sup> Mühlböck, Datenschutzrechtliche Aspekte zur Umsetzung des HinweisgeberInnenschutzgesetzes, Dako 2022, 80 (80).

<sup>223</sup> Gesetz vom 6. März 1906, über Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH-Gesetz – GmbHG) RGBI 1906/58.

<sup>224</sup> Bundesgesetz über Aktiengesellschaften (Aktiengesetz – AktG) BGBl 1965/98 idF BGBl 1985/24 (DFB).

<sup>225</sup> Mühlböck, Datenschutzrechtliche Aspekte zur Umsetzung des HinweisgeberInnenschutzgesetzes, Dako 2022, 80 (80).

<sup>226</sup> Lass-Könczöl, HinweisgeberInnenschutzgesetz (Stand 05.01.2023, Lexis Briefings in lexis360.at) 4 f.

sprechen. Die herrschende Lehre (hL) folgt aufgrund der Formulierung und des Zwecks der Richtlinie jener Auffassung, dass beide Verfahren gleichrangig sind.

Dahingehend bestehen Zweifel, ob Österreich diese Auffassung im nationalen Recht korrekt umgesetzt hat. § 14 Abs 1 HSchGE führt aus, dass vorrangig interne Stellen mit der Meldung betraut werden sollen. An externe Stellen hingegen, sollen Hinweise nur dann herangetragen werden, wenn die Behandlung dieses Hinweises im Rahmen eines internen Meldeverfahrens *„nicht möglich, nicht zweckentsprechend oder nicht zumutbar ist oder sich als erfolglos oder aussichtslos erwiesen hat“* (§ 14 Abs 1 HSchGE). Aus diesen Bestimmungen ergibt sich daher ein Vorrang der internen Meldung, wobei den Materialien zu § 14 HSchGE zu entnehmen ist, dass es sich dabei um sogenanntes ‚soft law‘ handelt. Dieses Rechtsinstrument ist dadurch gekennzeichnet, dass die Nichtbeachtung der ‚soft law‘-Vorschrift, sanktionslos bleibt. Es ist anzunehmen, dass der österreichische Gesetzgeber mit dieser Regelung darauf abzielt, der Anforderung nach Art 7 Abs 2 WBRL zu entsprechen. Diese legt fest, dass die Mitgliedstaaten Bemühungen dafür anzustellen haben, dass interne Meldungen in jenen Fällen vorrangig sein sollen, in denen ein internes Vorgehen gegen den Verstoß effektiv möglich ist und dem Hinweisgeber auch keine Repressalien drohen.<sup>227</sup>

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Hinweisgebern ein de facto Wahlrecht zwischen interner und externer Meldung zukommt. Nur für die Veröffentlichung gilt, dass auf diese Art der Enthüllung von Rechtsverletzungen gem § 14 Abs 2 HSchGE grundsätzlich nur nach vorheriger Meldung an eine interne oder externe Stelle zurückgegriffen werden darf. Anderes gilt nur, wenn hinreichende Gründe dafür bestehen, dass keine vorherige interne oder externe Meldung iSd § 14 Abs 3 Z 2, 3 HSchGE in Frage kommt.<sup>228</sup>

Aufgrund dieser Unklarheit im österreichischen Recht ist es wünschenswert, wie es auch einige Stellungnahmen fordern, die Bestimmung des § 14 Abs 1 HSchGE zu adaptieren oder gänzlich zu streichen.<sup>229</sup>

### **3.3.5 Schutzvoraussetzungen**

Die Schutzwürdigkeit von Hinweisgebern wurde in Österreich in § 6 HSchGE verankert. Aus dem Wortlaut der Bestimmung wird deutlich, dass nur Hinweisgeber,

---

<sup>227</sup> *Strasser*, Die Haftung der Whistleblower, RdW 2022, 631 (632 f).

<sup>228</sup> *Schrank/Stücklberger/Paul*, Das Whistleblower-Gesetz aus dem Blickwinkel des Finanzstrafrechts, ZSS 2022, 164 (166).

<sup>229</sup> *Strasser*, Die Haftung der Whistleblower, RdW 2022, 631 (633).

welche ihren Hinweis im Rahmen einer der beiden primären Meldekanäle – interne oder externe Meldung, bekannt geben, schutzwürdig sind. Hingegen trifft das Gesetz keine Aussage über die Veröffentlichung iSd HSchGE bzw Offenlegung iSd WBRL. Daraus ergibt sich ein Widerspruch zu § 14 Abs 2 HSchGE, wonach die Schutzmaßnahmen umfassend auch für jene Hinweisgeber gelten sollen, die einen Hinweis iSd § 5 Nr 14 HSchGE veröffentlichen. Zum Zwecke der Rechtssicherheit für die Rechtsunterworfenen ist es erstrebenswert, die endgültige Fassung des HSchG dahingehend anzupassen und in § 6 Abs 1 HSchGE um die Veröffentlichung zu ergänzen.

Wesentliches Beurteilungskriterium für die Schutzwürdigkeit des Hinweisgebers ist dessen Gutgläubigkeit. Daran werden zwei Faktoren geknüpft, welche zum Zeitpunkt der Hinweisgebung kumulativ vorliegen müssen. Für den Hinweisgeber muss aufgrund der „*tatsächlichen Umstände*“ und der ihm „*verfügbaren Informationen*“ hinreichender Grund zu der Annahme bestehen, dass der Hinweis einerseits wahr ist und andererseits in den Anwendungsbereich des HSchGE fällt (§ 6 Abs 1 HSchGE). Daraus folgt, dass es nicht ausreicht, wenn sich der gute Glaube nur auf die Wahrheit des Hinweises erstreckt. Vielmehr muss sich dieser auch auf die Eröffnung des Geltungsbereichs beziehen. Damit trägt der österreichische Gesetzgeber Art 6 Abs 1 lit a WBRL sowie ErwG 32 WBRL Rechnung.<sup>230</sup>

Der Gedanke hinter dieser Regelung liegt darin, Rufschäden seitens der von der Meldung betroffenen juristischen Person vorzubeugen bzw diese zu verhindern, indem arglistige und augenscheinlich ungerechtfertigte Meldungen von Personen keinen Schutz iRd WBRL genießen sollen. Dies wird von § 24 Z 4 HSchG bekräftigt, indem die Verbreitung von wissentlich falschen irreführenden Hinweisen zu einer Verwaltungsübertretung, welche in weiterer Folge mit einer Geldstrafe bis zu 20 000 € zu ahnden ist, erklärt wird. Im Wiederholungsfall droht eine Strafe von bis zu 40 000 €.

Weder die WBRL noch der HSchGE trifft eine Klarstellung darüber, wie im Falle von Fahrlässigkeit des Hinweisgebers zu verfahren ist. Ein Rückgriff auf die Erwägungsgründe zur WBRL schafft darüber insofern ein wenig Klarheit, als dem Wortlaut aus ErwG 32 WBRL bzw ebenso aus § 6 Abs 1 letzter Satz HSchGE zu entnehmen ist, dass potenzielle Hinweisgeber eine – wenn auch nur eingeschränkte – Pflicht zur Nachforschung trifft. Die Nachforschungspflicht geht dabei nur so weit, als

---

<sup>230</sup> Strasser, Die Haftung der Whistleblower, RdW 2022, 631 (633).



dies für den Hinweisgeber zumutbar ist und ist daher keineswegs als vollumfassend anzusehen. Die hL folgt daher jenem Ansatz, nach dem leichte Fahrlässigkeit zu keinem Ausschluss der Schutzwürdigkeit führt, grobe Fahrlässigkeit jedoch sehr wohl den Entfall des Schutzes iRd WBRL bzw des HSchGE zur Folge hat.<sup>231</sup> Dafür spricht auch ErwG 43 WBRL, welcher explizit auf die fehlende Schutzwürdigkeit von Whistleblowern verweist, die ihrer Meldung „*unbegründete Spekulationen oder Gerüchte*“ zugrunde legen.<sup>232</sup>

### 3.3.6 Vertraulichkeitsverpflichtungen

Der Entwurf zum HSchGE sieht strenge Vertraulichkeitsverpflichtungen vor. § 7 Abs 1 HSchGE legt fest, dass interne Stellen dafür Sorge zu tragen haben, dass die Identität geheim gehalten wird. Selbes gilt auch für sonstige Informationen, welche Rückschlüsse auf die Identität des Hinweisgebers zulassen. Die Pflicht zur Verschwiegenheit muss insbesondere gegenüber der Unternehmensleitung gewahrt sein. Dazu zählen die vertretungsbefugten Organe, aber auch ‚verantwortliche Beauftragte‘ iSd § 9 Abs 1 VStG.

Um den im HSchGE genannten Vertraulichkeitsverpflichtungen nachzukommen, sind verschiedene Maßnahmen zu ergreifen.<sup>233</sup> Dazu zählen die ohnehin bereits von der DSGVO bzw vom Datenschutzgesetz (DSG)<sup>234</sup> verpflichtend vorgesehenen geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen sowie Maßnahmen iSv Datenschutz durch Technikgestaltung und Datenschutz durch datenschutzfreundliche Voreinstellungen, auch bezeichnet als ‚Privacy by Design‘ und ‚Privacy by Default‘. Diese Maßnahmen können beispielsweise in der Implementierung eines Berechtigungskonzepts beim eingesetzten Hinweisgebersystem, in der Verschlüsselung der Informationen oder in der Protokollierung der Zugriffe und Änderungen im Hinweisgebersystem bestehen.

Für den Fall, dass Informationen fälschlicherweise an Beschäftigte – außerhalb der internen oder externen für die Entgegennahme der Meldung zuständigen Stelle – bekannt gegeben werden, gilt für diese Personen unmittelbar die

---

<sup>231</sup> Strasser, Die Haftung der Whistleblower, RdW 2022, 631 (633 f).

<sup>232</sup> RL (EU) 2019/1937 ABI L 2019/305, 17, ErwG 43.

<sup>233</sup> Niederstrasser/Kneidinger, Datenschutzkonforme Umsetzung von Hinweisgebersystemen, Doko 4/2022, 77.

<sup>234</sup> Bundesgesetz zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten (Datenschutzgesetz – DSG) BGBl I 1999/165.

Verschwiegenheitsverpflichtung nach § 7 Abs 2 HSchGE.<sup>235</sup> Daraus ergibt sich, dass eine Weiterleitung der Hinweise ausschließlich an die zuständige Stelle gestattet ist sowie Informationen über Inhalt der Meldung oder Identität des Hinweisgebers nicht publik gemacht werden dürfen.<sup>236</sup>

In der Praxis empfiehlt sich daher, sicherzugehen, dass Mitarbeiter mit den Vertraulichkeitsbestimmungen der §§ 7, 13 HSchGE und den Konsequenzen der bei Nichteinhaltung dieser Bestimmungen –Verwaltungsstrafen bis zu 20 000 € – vertraut sind.<sup>237</sup>

Abs 2 der Bestimmung des § 7 HSchGE stößt bei *Brückner* und *Hohenauer* auf Kritik. Diese Kritik stützt sich darauf, dass der Inhalt der Regelung nicht von der WBRL gedeckt wird, da sich das Gebot der Vertraulichkeit, welches in Art 16 WBRL verankert wurde, nicht auf sämtliche Personen, welche innerhalb der Organisation tätig sind und denen ein Hinweis bekannt wird, bezieht. Vielmehr kann sich das Vertraulichkeitsgebot nur auf die zu implementierenden Meldekanäle beziehen. Nicht in den Meldeprozess integrierte Mitarbeiter sind schließlich nur selten mit den Inhalten des HSchGE vertraut und ordnen den Hinweis folglich auch nur in wenigen Fällen als Meldung iSd HSchGE ein. Die Sanktionsbestimmung des § 24 Z 3 HSchGE erscheint daher unverständlich, zumal nicht einmal die Unterlassung der Einrichtung interner Meldekanäle, trotz bestehender Verpflichtung nach dem HSchGE, unter Strafe steht.

Die Autoren *Brückner* und *Hohenauer* äußern ein Anliegen dahingehend, diese Bestimmung aus der finalen Fassung des Gesetzes zu streichen. Ist die betreffende Organisation ihrer Verpflichtung zur Information über die Möglichkeit der Behandlung von Hinweisen im Rahmen des internen und externen Meldeverfahrens nach § 10 Abs 1 HSchGE nachgekommen, obliegt es den Hinweisgebern, ob sie von dieser Möglichkeit Gebrauch machen oder nicht. Gelangt der Hinweis über einen anderen Kanal in die Organisation, kann weder von der Organisation noch von den im jeweiligen Fall ‚unbefugten‘ Mitarbeitern verlangt werden, dass diese die Vertraulichkeit wahren.

---

<sup>235</sup> *Niederstrasser/Kneidinger*, Datenschutzkonforme Umsetzung von Hinweisgebersystemen, *Dako* 4/2022, 77.

<sup>236</sup> *Brückner/Hohenauer*, Der Entwurf des HinweisgeberInnenschutzgesetzes aus Konzernsicht. Eine Betrachtung ausgewählter Aspekte, *ecolox* 2022, 773 (776).

<sup>237</sup> *Niederstrasser/Kneidinger*, Datenschutzkonforme Umsetzung von Hinweisgebersystemen, *Dako* 2022, 76 (77).

Eine Strafbestimmung kann demnach nur für die Organisation selbst im Falle der Verletzung der Verpflichtung nach § 10 Abs 1 HSchGE gerechtfertigt werden.

In Bezug auf die vom HSchGE vorgesehene Rechtslage ist Organisationen anzuraten, den Mitarbeitern ausführliche Informationen über die Regelungen des HSchGE zur Kenntnis zu bringen, um die Sensibilität dieser Personen im Umgang mit Hinweisen zu stärken und etwaigen Sanktionen zu entgehen.<sup>238</sup>

Eine Verletzung der Vertraulichkeitsverpflichtungen des HSchGE kann zugleich zum Vorliegen einer Datenpanne iSd Art 4 Z 12 DSGVO führen. Ist das der Fall sind weitere Schritte zu ergreifen. Einerseits hat eine Prüfung dahingehend zu erfolgen, ob die Datenschutzverletzung an die Datenschutzbehörde gemeldet werden muss und andererseits ist abzuwägen, ob die betroffene Person davon in Kenntnis zu setzen ist. Die genauen Regelungen zum Vorgehen bei Datenpannen finden sich in Art 33 f DSGVO.<sup>239</sup>

### **3.3.7 Voraussetzungen der Haftungsbefreiung**

Wie bereits aus den Ausführungen zu Art 21 WBRL hervorgeht, verlangt der Unionsgesetzgeber für die Haftungsbefreiung des Hinweisgebers, dass die von ihm enthüllten Informationen notwendig waren, um einen Verstoß iSd WBRL aufzudecken. Der österreichische Gesetzgeber hat dahingehend in seinem Entwurf zum HSchG eine Erleichterung geschaffen, indem in § 22 HSchGE der Notwendigkeitsvorbehalt nicht aufgegriffen wird und die Haftungsbefreiung einzig an die allgemeinen Schutzvoraussetzungen des § 6 HSchGE geknüpft wird. Die rechtliche Zulässigkeit dieser Erleichterung stützt sich dabei auf Art 114 AEUV und ErwG 104 WBRL. Somit kommt der österreichische Gesetzgeber der Ungewissheit über die Auslegung des Notwendigkeitskriteriums in der WBRL, insbesondere ob dieses subjektiv oder objektiv zu beurteilen ist, zuvor.<sup>240</sup>

### **3.3.8 Geldbußen**

§ 24 HSchGE beinhaltet in Z 1 bis Z 4 den Strafbestimmungskatalog und legt jene Verhaltensweisen fest, welche im Zusammenhang mit der Meldung eines Verstoßes stehen und mit einer Geldbuße bedroht sind. Die Höhe des Bußgeldes ist auf 20 000 €

---

<sup>238</sup> *Brückner/Hohenauer*, Der Entwurf des HinweisgeberInnenschutzgesetzes aus Konzernsicht. Eine Betrachtung ausgewählter Aspekte, *ecolx* 2022, 773 (776).

<sup>239</sup> *Niederstrasser/Kneidinger*, Datenschutzkonforme Umsetzung von Hinweisgebersystemen, *Dako* 2022, 76 (77).

<sup>240</sup> *Strasser*, Die Haftung der Whistleblower, *RdW* 2022, 631 (634).

begrenzt, wobei im Wiederholungsfall ein Bußgeld von bis zu 40 000 € verhängt werden kann. Zu den geahndeten Handlungen gehören neben der Behinderung von Hinweisgebern auch das Setzen von Vergeltungsmaßnahmen oder Vertraulichkeitsverletzungen. Es ist darauf hinzuweisen, dass der HSchGE keine Strafe dafür vorsieht, wenn ein nach § 11 Abs 1 HSchGE verpflichtetes Unternehmen es unterlässt, ein internes Hinweisgebersystem einzurichten.<sup>241</sup>

---

<sup>241</sup> *Lass-Könczöl*, HinweisgeberInnenschutzgesetz (Stand 05.01.2023, Lexis Briefings in lexis360.at) 5.

## 4 Bedeutung und Umsetzung in der Praxis

Im nachfolgenden Kapitel wird auf die Herausforderungen für Unternehmen bzw sonstige nach der WBRL bzw dem HSchGE verpflichtete juristische Personen bei der Umsetzung der Anforderungen des Hinweisgeberschutzes eingegangen.

### 4.1 Implementierung eines Meldesystems mit wenig Vorbereitungszeit

Nach Inkrafttreten des HSchG haben große Organisationen ab 250 Mitarbeitern sechs Monate, kleine Organisationen von 50 bis 249 Mitarbeitern bis 18. Dezember 2023 Zeit, interne Hinweisgebersysteme zu implementieren.

Insbesondere für jene Organisationen, die bis dato keine ausgeprägte Compliance-Struktur haben, kann das Inkrafttreten des HSchG und die damit einhergehenden Verpflichtungen eine Herausforderung darstellen. Die Implementierung eines Hinweisgebersystems ist in der Regel nicht nur zeit- und kostenintensiv, sondern erfordert auch organisatorischen Aufwand. Dieser umfasst insbesondere die Auswahl des Meldesystems, die Benennung von Personen, welche mit der Entgegennahme und der Durchführung des Meldeverfahrens betraut werden, sowie die Entwicklung von Arbeitsabläufen im Rahmen des Meldeverfahrens. Neben organisatorischen, sind zudem betriebliche und arbeitsvertragliche Maßnahmen zu treffen, sodass sich der Einsatz eines Meldekanals auch mit den datenschutzrechtlichen Vorschriften vereinbaren lässt.

Im Mittelpunkt der Überlegungen in der jeweiligen Organisation sollten daher die Sicherstellung der Vertraulichkeit sowie der Schutz vor Repressalien stehen.

Können die Vorgaben des HSchG von der Organisation nicht rechtzeitig umgesetzt werden, besteht die Gefahr, dass Missstände nicht auf internem Weg gemeldet, sondern direkt an eine externe Stelle herangetragen werden. Dies führt in weiterer Folge zum Verlust der Möglichkeit, den Verstoß intern aufzuklären und die betroffene Organisation läuft Gefahr, sich einer externen Prüfung stellen zu müssen. Der positive Aspekt der Implementierung interner Meldekanäle soll für Arbeitgeber daher im Vordergrund stehen.<sup>242</sup>

---

<sup>242</sup> Haid, Whistleblower: Warum Unternehmen nicht auf das Gesetz warten sollten, Die Presse - Recht 2021, 14; Meisinger/Blumberger, Interne Hinweisgebersysteme als Chance für Arbeitgeber? GRAU 2022, 61 (62).

## 4.2 Meldekanäle und deren Vor- und Nachteile

Die WBRL trifft klare Vorgaben darüber, welche Organisationen zur Implementierung von Meldesystemen verpflichtet werden. Den Normadressaten steht es grundsätzlich frei, zwischen mehreren möglichen Meldekanälen zu wählen.<sup>243</sup> Einzige Voraussetzung ist, dass das eingesetzte Meldesystem die Anforderungen nach der WBRL und des HSchGE erfüllt. Zu den in der Praxis bedeutsamsten Ausgestaltungen eines Hinweisgebersystems zählen neben dem Betrieb einer Telefonhotline auch externe Ombudspersonen, schriftliche Kommunikationskanäle beispielsweise über Briefkästen oder E-Mail sowie webbasierte Whistleblowing-Systeme.<sup>244</sup> Die Wahl des Hinweisgebersystems hängt dabei neben der Größe, dem Aufbau und der Branche der verpflichteten Organisation auch vom zur Verfügung stehenden Budget ab.<sup>245</sup> Unter dem Aspekt der größtmöglichen Wahrung der Identität des Hinweisgebers, stellen sich insbesondere digitale Systeme als vorteilhaft heraus.<sup>246</sup>

### 4.2.1 Externe Ombudsperson

Externe Ombudspersonen werden, wie die Bezeichnung schon vermuten lässt, als Personen bezeichnet, welche nicht in die Organisation eingegliedert sind und die Rolle einer neutralen Anlaufstelle für sämtliche Whistleblowing-Meldungen einnehmen. Diese Funktion wird im Regelfall von Rechtsanwälten ausgeübt,<sup>247</sup> welche beruflich zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Da die Ombudsperson über die notwendige Expertise verfügt, ist es möglich, gezielt fehlende Auskünfte zu stellen und zu einer raschen und effektiven Bearbeitung der Meldung beizutragen.<sup>248</sup> Weitere Vorteile einer externen Ombudsperson liegen in der geringen Missbrauchsgefahr sowie der Wahrung der Vertraulichkeit. Als Nachteil bei diesem Meldekanal erweist sich hingegen, dass Hinweisgeber Einschränkungen im Zusammenhang mit der Erreichbarkeit der Ombudsperson im Rahmen der Hinweisgebung unterliegen. Hinzu kommt, dass der

---

<sup>243</sup> Gretzer, Meldungserstattung in *Eckel/Kapek* (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 28 (33).

<sup>244</sup> Altenbach, Meldekanäle für Whistleblowing-Systeme, <https://legaltegrity.com/meldekanale-fur-whistleblowing-systeme/> (Stand 21.07.2022).

<sup>245</sup> Jung, Whistleblower Schutz, <https://www.sagedpw.at/blog/whistleblower-schutz/> (abgefragt 30.11.2022).

<sup>246</sup> Sage GmbH, Die wichtigsten Fakten zur EU-Whistleblower-Richtlinie, <https://www.sagedpw.at/news/die-wichtigsten-fakten-zur-eu-whistleblower-richtlinie/> (abgefragt 30.11.2022).

<sup>247</sup> Altenbach, Meldekanäle für Whistleblowing-Systeme, <https://legaltegrity.com/meldekanale-fur-whistleblowing-systeme/> (Stand 21.07.2022).

<sup>248</sup> Jung, Whistleblower Schutz, <https://www.sagedpw.at/blog/whistleblower-schutz/> (abgefragt 30.11.2022).

unmittelbare Informationsaustausch mit der Ombudsperson eine abschreckende Wirkung auf potenzielle Hinweisgeber haben und sich somit negativ auf die Meldebereitschaft auswirken kann. Die Betrauung einer externen Ombudsperson ist aufgrund des Aufwands, der mit der Bearbeitung von Meldungen verbunden ist – wozu beispielsweise die Einhaltung der Fristen und die Pflicht zur Dokumentation der Meldung zählen – kostenintensiv.

#### **4.2.2 E-Mail-Postfach**

Ein zentrales E-Mail-Postfach zur Entgegennahme von Whistleblowing-Meldungen ist mit einem geringen Implementierungsaufwand verbunden. Die einfache Einrichtung stellt daher einen wesentlichen Vorteil für diese Art von Meldekanal dar. Außerdem sind Hinweisgeber an keine bestimmten Zeiten bei der Erstattung der Meldung gebunden, sondern können dies jederzeit tun. Zudem besteht die Möglichkeit, etwaige Rückfragen per E-Mail einfach abzuklären. Abschreckend für Hinweisgeber und daher als Nachteil anzusehen ist, dass bei Verwendung des allgemeinen E-Mail-Accounts die Gefahr besteht, dass die häufig erwünschte Anonymität verloren geht. Daher ist es für einen Hinweisgeber, dessen Identität unbekannt bleiben soll, ratsam, für die Meldung einen separaten E-Mail-Account, welcher keine Rückschlüsse auf dessen Identität zulässt, einzurichten. Aus datenschutzrechtlicher Sicht als problematisch erweist sich zudem, dass sich Risiken beim E-Mail-Verkehr, beispielsweise durch Versendung unverschlüsselter E-Mails, ergeben können. Um diesem Risiko entgegenzuwirken, ist es wichtig, Mitarbeiter dahingehend zu schulen, was für einen DSGVO-konformen E-Mail-Verkehr zu beachten ist.<sup>249</sup>

#### **4.2.3 Briefkasten**

Ein weiteres mögliches Meldesystem stellt der Briefkasten dar, welcher ohne großen Aufwand und kostengünstig als Hinweisgebersystem implementiert werden kann. Für Hinweisgeber, die beim Einwurf der Meldung unerkannt bleiben möchten, gilt, dass diese den richtigen Zeitpunkt abwarten müssen, um von niemandem gesehen zu werden. Zudem als problematisch erweist sich das weitere Meldeverfahren, da im Fall von Meldungen, die von namentlich nicht bekannten Personen abgegeben werden, keine Kontaktaufnahme für etwaige Rückfragen möglich ist. Aufgrund dessen, dass der Briefkasten nicht ständig entleert wird, gestaltet sich außerdem die Einhaltung der

---

<sup>249</sup> Jung, Whistleblower Schutz, <https://www.sagedpw.at/blog/whistleblower-schutz/> (abgefragt 30.11.2022).

Fristen als problematisch.<sup>250</sup> Bezugnehmend darauf, dass die Ausstellung einer Empfangsbestätigung als auch die Information über die Ergebnisse des Meldeverfahrens von der WBRL verpflichtend vorgesehen ist, ist die Richtlinienkonformität des Einsatzes eines Briefkastens als Meldekanal zu verneinen.

#### 4.2.4 Telefon Hotline

Bei Inanspruchnahme einer Telefon-Hotline bzw eines Call-Centers zur Implementierung eines Hinweisgebersystems wird dieses an externe Dienstleister ausgelagert. Vorteile liegen insbesondere in der umfassenden Erreichbarkeit der Hotline sowie darin, dass potenzielle Hinweisgeber die Meldung an eine neutrale Person im Rahmen eines persönlichen Gesprächs erstatten können. Dabei ist es möglich, dass die mit der Entgegennahme der Meldung betraute Person bereits im Rahmen des Erstgesprächs fehlende oder unklare Informationen einholen kann.<sup>251</sup> Zudem besteht bei einigen Whistleblowing-Hotlines die Möglichkeit, die Meldung auch in einer anderen als der Landessprache zu erstatten.

Der Nachteil dieser Art des Hinweisgebersystems liegt neben den hohen Implementierungskosten bzw dem Aufwand bei der Einrichtung derartiger Meldesysteme<sup>252</sup> insbesondere darin, dass aufgrund des Erfordernisses der persönlichen Kommunikation bei Meldungserstattung – im Gegensatz beispielsweise zur Abgabe einer Meldung in Briefform – Whistleblower in dieser Form der Hinweisgebung zögerlicher agieren. Aus statistischen Aufzeichnungen in der Praxis ist zu entnehmen, dass die Zahl telefonischer Meldungen abnimmt. Die fehlende Möglichkeit den Eingang der Meldung zu überprüfen, stellt sich zudem als problematisch dar. Letztendlich ist darauf hinzuweisen, dass eine telefonische Meldung die Gefahr mit sich bringt, dass die gemeldeten Informationen aufgrund von Missverständnissen falsch erfasst und weiterverarbeitet werden. Ist die Telefonhotline so ausgestaltet, dass auch anonyme Meldungen entgegengenommen und bearbeitet werden, gestaltet sich die weitere Vorgehensweise als schwierig, zumal der behauptete Verstoß nicht bzw nur eingeschränkt durch bekräftigende Dokumente oder Fotos belegt werden kann. Aus

---

<sup>250</sup> Gretzer, Meldungserstattung in *Eckel/Kapek* (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 28 (33).

<sup>251</sup> *Altenbach*, Meldekanäle für Whistleblowing-Systeme, <https://legaltegrity.com/meldekanale-fur-whistleblowing-systeme/> (Stand 21.07.2022).

<sup>252</sup> Gretzer, Meldungserstattung in *Eckel/Kapek* (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 28 (33).



diesem Grund stellt sich die Wahrung der Identität bei dieser Form von Meldesystem als problematisch dar.

#### 4.2.5 Webbasierte Plattformen

Digitale Whistleblowing-Plattformen wurden speziell für Hinweisgeber entwickelt und bringen daher einige Vorteile mit sich. Mithilfe dieser Plattformen haben Hinweisgeber die Möglichkeit, jederzeit auf die Plattform zuzugreifen und mit sämtlichen Geräten, welche einen Internetzugang haben, eine vertrauliche und – soweit vorgesehen bzw erwünscht – anonyme Meldung zu erstatten.<sup>253</sup> Plattformlösungen werden idR für anonyme Meldeverfahren konzipiert. Der Whistleblower bleibt anonym, da die Speicherung der Meldungen erfolgt und für eine Meldungserstattung keine personenbezogenen Daten anzugeben sind. Jeder Meldung wird eine Nummer und ein Passwort zugeteilt, welche die Kommunikation zwischen Hinweisgeber und Meldekanal ermöglicht. Der Zugang zum System wird durch die Möglichkeit der Sprachauswahl erleichtert.<sup>254</sup> Dem Hinweisgeber steht es frei, seine Meldung mit zusätzlichen Dokumenten zu bekräftigen, indem er diese auf die Plattform hochlädt. Darüber hinaus sind webbasierte Plattformen häufig mit einem Live-Chat ausgestattet, welcher den Kontakt mit dem Hinweisgeber – dessen Anonymität während des gesamten Meldeverfahrens gewahrt bleibt – erleichtert.<sup>255</sup> Einen wesentlichen Vorteil stellt außerdem die Effizienz des Meldeverfahrens durch die Einbeziehung der Fristen und Dokumentationspflichten bei Entwicklung der Plattform dar. Der einzige Nachteil, welchen diese Form des Meldesystems mit sich bringt, basiert darauf, dass eine erfolgreiche Kommunikation mit dem Hinweisgeber nur dann möglich ist, wenn dieser nach Meldungserstattung die Plattform regelmäßig aufruft.<sup>256</sup>

### 4.3 Interne Vertraulichkeit mit dem Hinweisgebersystem

Ungeachtet davon, welche Art von Meldekanal vom jeweiligen Rechtsträger implementiert wird, ist es erforderlich, organisationsintern über die Verwendung und das Verfahren des gewählten Meldekanals zu informieren. Dazu gehört die Aufklärung darüber, welche Themenbereiche eine Meldung zum Inhalt haben kann. Die

---

<sup>253</sup> *Altenbach*, Meldekanäle für Whistleblowing-Systeme, <https://legaltegrity.com/meldekanale-fur-whistleblowing-systeme/> (Stand 21.07.2022).

<sup>254</sup> *Jung*, Whistleblower Schutz, <https://www.sagedpw.at/blog/whistleblower-schutz/> (abgefragt 30.11.2022).

<sup>255</sup> *Altenbach*, Meldekanäle für Whistleblowing-Systeme, <https://legaltegrity.com/meldekanale-fur-whistleblowing-systeme/> (Stand 21.07.2022).

<sup>256</sup> *Jung*, Whistleblower Schutz, <https://www.sagedpw.at/blog/whistleblower-schutz/> (abgefragt 30.11.2022).

Bekanntmachung dieser Informationen kann beispielsweise im Rahmen von Schulungen oder Veröffentlichungen von Informationen im Intranet geschehen.

Das Meldeverfahren besteht nicht nur aus der Entgegennahme der Meldung, vielmehr ist es erforderlich, neben der Benennung einer Anlaufstelle für die Meldung, klar zu regeln, wem die Zuständigkeit für das Ergreifen der Folgemaßnahmen zukommt. Dabei ist es möglich, dass beide Aufgaben von ein und derselben Stelle bzw Person wahrgenommen werden. Diesbezüglich kommen sowohl ganze Abteilungen als auch einzelne Personen innerhalb der Organisation oder externe Stellen in Betracht. Entscheidend ist nur, dass die in der Meldung genannten Informationen vertraulich behandelt werden und die Identität des Hinweisgebers sowie sonstiger in der Meldung bezeichneter Stellen oder Personen gewahrt wird. Besondere Eignung für die Ausübung der Funktion der Betreuung des Hinweisgebersystems kommen daher mit einem gewissen Maß an Unabhängigkeit ausgestattete Stellen innerhalb der Organisation zu. Dieses Kriterium erfüllen beispielsweise der Datenschutzbeauftragte, die Compliance-Abteilung, die Interne Revision, die Rechtsabteilung oder die Geschäftsleitung. An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass es von Vorteil sein kann, diese Funktion organisationsintern zu vergeben, nachdem das notwendige Know-How – im Zusammenhang mit der Organisation an sich und internen Prozessen – vorhanden ist. Wird die Funktion anderweitig und demnach extern besetzt, so ist darauf zu achten, dass organisationsintern Klarheit darüber besteht, wer als Ansprechpersonen zum Meldekanal gilt und wie diese Person kontaktiert werden kann.<sup>257</sup>

---

<sup>257</sup> *Gretzer*, Meldungserstattung in *Eckel/Kapek* (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 28 (34 f).

## 5 Hinweisgeberschutz im Lichte der DSGVO

Whistleblowing steht in engem Zusammenhang mit der Verarbeitung personenbezogener Daten. Aus diesem Grund nimmt der Datenschutz bei der Einführung von Meldesystemen einen hohen Stellenwert ein und darf nicht außer Acht gelassen werden.<sup>258</sup> Neben den Verpflichtungen, welche sich aus der WBRL ergeben, sind daher auch einige datenschutzrechtliche Anforderungen zu erfüllen.<sup>259</sup>

Im Rahmen des Einsatzes von Whistleblower-Hotlines werden personenbezogene Daten wie Vor- und Nachname, Berufsbezeichnung, Kontaktdaten wie Telefonnummer und E-Mail-Adresse – des in der Meldung belasteten – Mitarbeiters sowie die Art des Verstoßes erfasst. Personenbezogene Daten werden außerdem idR – sofern das Hinweisgebersystem keine anonyme Hinweisgebung vorsieht – auch vom Hinweisgeber selbst im System aufgezeichnet. Diese Daten können unter die Definition personenbezogener Daten in Art 4 Z 1 DSGVO subsumiert werden. Nach der Legaldefinition der DSGVO zählen dazu sämtliche Informationen, „die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (..) „betroffene Person“ beziehen“ (Art 4 Z 1 DSGVO). An dieser Stelle soll wiederholt auf die unterschiedliche Bedeutung von ‚betroffener Person‘ im Hinweisgeberschutz und im Datenschutz hingewiesen werden. Die Anwendbarkeit der DSGVO auf die Datenverarbeitung im Rahmen von Meldesystemen ist jedenfalls dann zu bejahen, wenn die Daten elektronisch erfasst werden. Selbst wenn kein digitales Meldesystem im Einsatz ist, ist der Anwendungsbereich der DSGVO eröffnet, da zumindest ein analoges Dateisystem verwendet werden muss, um eingegangene Hinweise erfolgreich zu überprüfen.<sup>260</sup>

### 5.1 Datenschutzrechtliche Rollenverteilung im HSchGE

Um dem Spannungsfeld zwischen dem Schutz personenbezogener Daten und dem Schutz von Hinweisgebern entgegenzuwirken, ist es erforderlich, mit den Rollen und den damit einhergehenden rechtlichen Verpflichtungen bzw zustehenden Rechten vertraut zu sein. Nicht nur die Meldung, sondern auch die weitere Beurteilung der gemeldeten Verstöße und die daraufhin ergriffenen Folgemaßnahmen gehen mit der

---

<sup>258</sup> Gotthardt/Gretzer, Whistleblowing und Datenschutz in *Eckel/Kapek* (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 86 (87).

<sup>259</sup> Fritsch, Whistleblowing und Datenschutz in *Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier* (Hrsg), Whistleblowing. Wenn ArbeitnehmerInnen Missstände aufdecken (2020) 21.

<sup>260</sup> Gotthardt/Gretzer, Whistleblowing und Datenschutz in *Eckel/Kapek* (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 86 (88 f).

Verarbeitung personenbezogener Daten einher. Ein wesentlicher datenschutzrechtlicher Grundsatz, von dem auch das Whistleblowing geprägt wird, ist die Vertraulichkeit.

§ 8 Abs 2 HSchGE gibt Aufschlüsse über die verschiedenen Rollen im Datenschutz. Demnach nehmen sowohl Hinweisgeber, interne und externe Meldestellen, die Leitung von Unternehmen in jenen Fällen des § 13 Abs 2 HSchGE und einbezogene Behörden die Stellung des Verantwortlichen gem Art 4 Z 7 DSGVO ein.<sup>261</sup>

## **5.2 *Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung***

Ein Grundsatz der DSGVO besagt, dass jede Verarbeitung personenbezogener Daten rechtmäßig sein muss. Dieser Grundsatz gilt demnach auch für das Sammeln, Analysieren und Weiterleiten der Meldungen, welche von Hinweisgebern erstattet werden. Eine Verarbeitung ist dann rechtmäßig iSd DSGVO, wenn eine Legitimationsgrundlage nach Art 6 DSGVO gegeben ist. Art 6 DSGVO trifft eine abschließende Aufzählung der in Frage kommenden Rechtsgrundlagen.<sup>262</sup> Die Verarbeitung personenbezogener Daten kann demnach zulässig sein, wenn

- eine Einwilligung iSd Art 6 Abs 1 S 1 lit a DSGVO vorliegt,
- die Verarbeitung zur Erfüllung einer vertraglichen oder vorvertraglichen Verpflichtung iSd Art 6 Abs 1 lit b DSGVO erforderlich ist,
- eine rechtliche Verpflichtung iSd Art 6 Abs 1 lit c DSGVO zur Datenverarbeitung durch den Verantwortlichen besteht,
- lebenswichtige Interessen des Betroffenen oder anderer Personen iSd Art 6 Abs 1 lit d DSGVO die Verarbeitung personenbezogener Daten erfordern,
- die Datenverarbeitung zur Erfüllung einer Aufgabe, welche im öffentlichen Interesse liegt bzw im Rahmen der Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt, oder
- die Verarbeitung aufgrund berechtigter Interessen des Verantwortlichen durchgeführt wird und die Interessen des Betroffenen dabei nicht überwiegen.

Die Datenschutzkonferenz hat in einer Orientierungshilfe die Anwendbarkeit der einzelnen Rechtsgrundlagen auf Hinweisgebersysteme erläutert.

Eine Berufung auf Art 6 Abs 1 lit a DSGVO scheitert am Fehlen einer Einwilligung der in der Meldung bezeichneten Person.

---

<sup>261</sup> *Nuster/Scheichenbauer*, Die fragwürdige datenschutzrechtliche Rolle von Hinweisgebern im Entwurf zum HSchG, Compliance Praxis 2022, 17 (17).

<sup>262</sup> *Richter*, Praxisguide "Whistleblowing": Rechtslage nach Ablauf der Umsetzungsfrist, DSB 2022, 44 (45 f)

Die Rechtsgrundlage gem Art 6 Abs 1 lit b DSGVO scheidet aus, da das Arbeitsverhältnis durch die Verarbeitung personenbezogener Daten durch das Unternehmen nicht unmittelbar betroffen ist.

In Frage kommt das Vorliegen einer rechtlichen Verpflichtung gem Art 6 Abs 1 lit c DSGVO. Mögliche rechtliche Verpflichtungen sind darauf beschränkt, dass sie sich aus dem EU-Recht oder dem nationalen Recht eines Mitgliedstaats ergeben.<sup>263</sup> Eine solche ergibt sich aus dem HSchGE. In § 8 Abs 1 und 2 HSchGE wird ausdrücklich die Zulässigkeit der Datenverarbeitung durch Hinweisgebersysteme normiert. Demnach ist nach § 8 Abs 1 und 2 HSchGE iVm Art 6 Abs 1 lit c und e DSGVO die Datenverarbeitung zulässig, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen.

Die Datenverarbeitung im Rahmen der Umsetzung von Hinweisgebersystemen muss für die in §§ 1, 8 Abs 2 HSchGE angeführten Zwecke erforderlich sein. Damit wird der datenschutzrechtliche Grundsatz der Zweckbindung sichergestellt. Zudem ist eine Datenverarbeitung im Rahmen von Meldesystemen nur möglich, wenn ausschließlich Daten verarbeitet werden, die der Aufklärung und Ahndung einer Rechtsverletzung dienen. Dies entspricht dem datenschutzrechtlichen Grundsatz der Datenminimierung.

Die gesetzliche Ermächtigung zur Datenverarbeitung gilt dabei für die in § 8 Abs 2 HSchGE genannten Personengruppen, welche im Rahmen der Datenverarbeitung die Stellung eines Verantwortlichen iSd Art 4 Z 7 DSGVO einnehmen. Neben Hinweisgebern sind dies interne und externe Stellen, Leitungsorgane eines Unternehmens im Rahmen von § 13 Abs 2 HSchGE sowie jene Behörden, die im Rahmen des Meldeverfahrens um Austausch oder Bekanntgabe personenbezogener Daten gebeten werden. Für die Dauer der Implementierung von Hinweisgebersystemen gelten gem § 8 Abs 6 iVm § 11 Abs 1 HSchGE außerdem Unternehmen und juristische Personen des öffentlichen Rechts als Verantwortliche iSd Art 4 Z 7 DSGVO.

§ 8 Abs 4 HSchGE sieht außerdem vor, dass auch die Verarbeitung personenbezogener Daten iSd Art 10 DSGVO zulässig ist, sofern die Verarbeitung unbedingt erforderlich ist. Zudem normiert der HSchGE, dass die Verarbeitung der Daten nach Art 10 DSGVO eine schriftliche Dokumentationspflicht auslöst. Betroffen davon sind Meldungen, die Informationen enthalten, welche einen „*plausiblen und begründeten Verdacht eines*

---

<sup>263</sup> Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder, Orientierungshilfe der Datenschutzaufsichtsbehörden zu Whistleblowing-Hotlines. Firmeninterne Warnsysteme und Beschäftigtendatenschutz (2018) 4.

*strafrechtlich oder verwaltungsstrafrechtlich relevanten Verhaltens*“ auslösen.<sup>264</sup> Die Verarbeitung dieser Daten kann für die Dauer der Erstprüfung auf Stichhaltigkeit der Informationen als unbedingt erforderlich angesehen werden. Das Kriterium der unbedingten Erforderlichkeit ist überdies bis zu dem Zeitpunkt erfüllt, an welchem eine rechtskräftige Entscheidung darüber – sei es in einem gerichtlichen oder verwaltungsstrafrechtlichen Verfahren – erlassen wird. Die Ermächtigung zur Verarbeitung personenbezogener Daten gilt auch für besondere Kategorien personenbezogener Daten gem Art 9 DSGVO, welche auch als sensible Daten bezeichnet werden. Dies ergibt sich aus § 8 Abs 3 HSchGE, wobei die Zulässigkeit der Verarbeitung sensibler Daten an das Vorliegen folgender kumulativer Voraussetzungen geknüpft ist.

- Die Datenverarbeitung muss für die in § 1 Abs 2 Z 1 HSchGE genannten Zwecke unbedingt erforderlich sein.
- An die Datenverarbeitung zur Erreichung der in § 1 Abs 2 Z 1 HSchGE genannten Zwecke muss ein erhebliches öffentliches Interesse geknüpft sein.
- Die Rechte und Freiheiten der Betroffenen werden durch den Einsatz wirksamer Maßnahmen gewahrt.<sup>265</sup>

Im Rahmen einer möglichen Berufung auf das berechtigte Interesse einer Organisation gem Art 6 Abs 1 lit f DSGVO hat eine Interessensabwägung zu erfolgen. Die Datenschutzkonferenz führt dazu aus, dass das *„Ziel der Gewährleistung der finanziellen Sicherheit auf den internationalen Finanzmärkten und insbesondere die Verhütung von Betrug und Fehlverhalten in Bezug auf die Rechnungslegung, interne Rechnungslegungskontrollen, Fragen der Wirtschaftsprüfung sowie die Bekämpfung von Korruption, Banken- und Finanzkriminalität oder Insider-Geschäften [...]“* geeignet ist, ein berechtigtes Interesse des Dienstgebers am Einsatz von Meldekanälen zur Enthüllung von derartigen Missständen zu begründen.<sup>266</sup> Das alleinige Vorliegen eines berechtigten Interesses auf Dienstgeberseite reicht noch nicht für die Rechtmäßigkeit

---

<sup>264</sup> *Niederstrasser/Kneidinger*, Datenschutzkonforme Umsetzung von Hinweisgebersystemen, Dako 2022, 76 (76).

<sup>265</sup> *Niederstrasser/Kneidinger*, Datenschutzkonforme Umsetzung von Hinweisgebersystemen, Dako 2022, 76 (76 f).

<sup>266</sup> *Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder*, Orientierungshilfe der Datenschutzaufsichtsbehörden zu Whistleblowing-Hotlines. Firmeninterne Warnsysteme und Beschäftigtendatenschutz (2018) 5.

der Datenverarbeitung aus. Vielmehr sind die Interessen des Dienstgebers den Interessen, Grundrechten und Grundfreiheiten des Betroffenen gegenüberzustellen.

Die Meldung eines Verstoßes hat häufig die Viktimisierung sowie Stigmatisierung der in der Meldung bezeichneten Person zur Folge. Aus diesem Grund hat die Prüfung der in der Meldung gemachten Verdachtsmomente, welche auf ein Fehlverhalten hinweisen, unter dem Gesichtspunkt besonderer Sorgfalt zu erfolgen.

Bei der Interessensabwägung ist zwischen unterschiedlichen Kategorien von Informationen über Verstöße zu unterscheiden. Die Interessensabwägung von Verhaltensweisen, die einen Straftatbestand verwirklichen oder gegen Menschenrechte verstoßen, ergibt, dass die Interessen der Organisation, die ein Meldesystem betreibt, den Betroffeneninteressen überwiegen. Dadurch können rechtliche Folgen wie Strafverfolgung, Forderungen nach Schadenersatz oder Ansehensverlust umgangen werden. Im Gegensatz dazu hat bei der Meldung von Verhaltensweisen, die gegen die unternehmensinternen Compliance-Regeln verstoßen, eine Abwägung im Einzelfall zu erfolgen. Im Regelfall wird diese ergeben, dass die Betroffeneninteressen überwiegen, weshalb die Zulässigkeit der Datenverarbeitung in diesem Fall zu verneinen ist. Dieses Ergebnis zulasten der Organisation wird insbesondere damit begründet, dass ein solcher Verstoß nicht dazu geeignet ist, einen beträchtlichen Schaden für diese hervorzurufen, weshalb bereits das Vorliegen eines berechtigten Interesses zu hinterfragen ist.<sup>267</sup>

### **5.3 *Datenschutz-Folgenabschätzung***

Bereits vor Inkrafttreten der DSGVO erfuhr das Whistleblowing – bzw die zur Aufdeckung von Missständen eingesetzten Hinweisgebersysteme – Einschränkungen durch die Regelungen der Datenschutz-Richtlinie.<sup>268</sup>

Die nunmehr geltende DSGVO sieht vor, dass vom Verantwortlichen ein Verarbeitungsverzeichnis zu führen ist. Für Verarbeitungen, welche „*voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen zur Folge*“ haben, ist eine sogenannte ‚Datenschutz-Folgenabschätzung‘ durchzuführen (Art 35 Abs 1

---

<sup>267</sup> Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder, Orientierungshilfe der Datenschutzaufsichtsbehörden zu Whistleblowing-Hotlines. Firmeninterne Warnsysteme und Beschäftigtendatenschutz (2018) 5.

<sup>268</sup> Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr ABl L 1995/281, 31; Gotthardt/Gretzer, Whistleblowing und Datenschutz in Eckel/Kapek (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 86 (87).

DSGVO). Ergibt die Abschätzung, dass ein hohes Risiko gegeben ist, so muss die Verarbeitung an die Datenschutzbehörde gemeldet werden.

Die *Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder* in Deutschland hat 2018 eine Orientierungshilfe zu Whistleblowing-Hotlines veröffentlicht. Darin äußert sich die Konferenz unter anderem zur Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung beim Einsatz von Whistleblowing-Hotlines. Sie kommt zum Entschluss, dass eine solche aufgrund des erheblichen Risikos für betroffene Personen, welches mit der Verarbeitung einhergeht, jedenfalls notwendig ist.

Die DSGVO sieht vor, dass Mitgliedstaaten im Anwendungsbereich der DSGVO grundsätzlich einheitliche Entscheidungen zu treffen haben. Aus diesem Grund ist die Auffassung der Datenschutzkonferenz auch für Österreich von Bedeutung. Folglich ist davon auszugehen, dass die Implementierung von Hinweisgebersystemen die Verpflichtung zur Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung nach sich zieht. Ob diese tatsächlich zu einer Meldepflicht gegenüber der Datenschutzbehörde führt, hängt vom Ausgang ihres Ergebnisses ab.<sup>269</sup>

Der österreichische Gesetzgeber kam der Verpflichtung zur Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung insofern nach, als er im HSchGE eine abstrakte Datenschutz-Folgenabschätzung durchgeführt hat. Als Ergebnis hält er in den Materialien zum Entwurf des HSchG, fest, dass für einzelne Verarbeitungen, welche auf Grundlage des HSchGE durchgeführt werden, keine Datenschutz-Folgenabschätzung notwendig ist.<sup>270</sup> Die Legislative hat hierbei von der in Art 35 Abs 10 DSGVO vorgesehenen Öffnungsklausel Gebrauch gemacht. Die, vom österreichischen Gesetzgeber bei der Einführung von Hinweisgebersystemen, vorgesehene Ausnahme von der zwingenden Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung ist insofern überraschend, da die Praxis zeigt, dass die europäischen Datenschutzbehörden diesbezüglich einen strengeren Weg gehen. Von der italienischen Datenschutzbehörde wurden beispielsweise – aufgrund mangelnder Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung bei Implementierung eines Hinweisgeberkanals – Bußgelder in Höhe von mehreren zehntausend Euro verhängt. Herr *Mühlböck*, externer

---

<sup>269</sup> *Gotthardt/Gretzer*, Whistleblowing und Datenschutz in *Eckel/Kapek* (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 86 (87 f).

<sup>270</sup> *Niederstrasser/Kneidinger*, Datenschutzkonforme Umsetzung von Hinweisgebersystemen, *Dako* 2022, 76 (78).



Datenschutzbeauftragter und Anbieter eines externen Hinweisgebersystems, empfiehlt daher in der Praxis, über das Gesetz hinauszugehen und selbst ohne gesetzliche Verpflichtung eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen.<sup>271</sup>

#### **5.4 Erfüllung der Informationspflicht**

Wird die Einrichtung von Meldesystemen vorgenommen, so besteht eine datenschutzrechtliche Verpflichtung, die Arbeitnehmer davon in Kenntnis zu setzen. Ausgangslage dafür ist, dass im Rahmen eines Whistleblowing-Systems personenbezogene Daten verarbeitet werden und daher den betroffenen Personen iSd DSGVO – das sind jene Personen, deren personenbezogene Daten verarbeitet werden – Informationen über die Datenverarbeitung zur Verfügung gestellt werden müssen. Zu diesen Informationen zählt die Angabe des Verantwortlichen, die Angabe darüber, ob und an wen die personenbezogenen Daten weitergegeben werden, die Angabe des Zweckes der Datenverarbeitung und die Speicherdauer.

Grundsätzlich gilt, dass der in der Meldung Beschuldigte ein Recht darauf hat, über eingegangene Hinweise zu seiner Person informiert zu werden.<sup>272</sup> Diese Informationspflicht ergibt sich aus Art 14 DSGVO. Darin wird auch festgelegt, dass die Zurverfügungstellung der Informationen innerhalb eines Monats ab Eingang der Meldung und der darin bekannt gegebenen Informationen zu erfolgen hat.<sup>273</sup>

Ist ein besonders schnelles Handeln aufgrund von ‚Verdunkelungsgefahr‘ erforderlich, kann diese Information im Einzelfall unterbleiben.<sup>274</sup> Diese Möglichkeit ergibt sich aus der Ausnahmebestimmung des Art 14 Abs 5 lit b DSGVO. Demnach kann von der Informationserteilung so lange abgesehen werden, solange die Prüfung der Meldung dadurch vereitelt oder ernsthaft beeinträchtigt wird. Ist eine solche Gefahr nicht mehr gegeben, ist die in der Meldung belastete Person unverzüglich über die in Art 14 DSGVO genannten Informationen in Kenntnis zu setzen. Art 14 Abs 2 lit f DSGVO sieht vor, dass die Datenquelle bekannt zu geben ist. Im Falle einer Meldung im Rahmen

---

<sup>271</sup> Mühlböck, Datenschutzrechtliche Aspekte zur Umsetzung des HinweisgeberInnenschutzgesetzes, *Dako* 2022, 80 (81).

<sup>272</sup> Fritsch, Whistleblowing und Datenschutz in *Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier* (Hrsg), Whistleblowing. Wenn ArbeitnehmerInnen Missstände aufdecken (2020) 21.

<sup>273</sup> Brunner/Nagel, Whistleblowing – Sicherstellung des Hinweisgeberschutzes im Lichte der DSGVO, *Dako* 2020, 32.

<sup>274</sup> Fritsch, Whistleblowing und Datenschutz in *Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier* (Hrsg), Whistleblowing. Wenn ArbeitnehmerInnen Missstände aufdecken (2020) 21.

eines Hinweisgebersystems ist dies der Hinweisgeber. Die DSGVO verlangt demnach, dass die Identität des Hinweisgebers offenzulegen ist. Diese Offenlegung steht allerdings im klaren Widerspruch zur Wahrung der Vertraulichkeit des Hinweisgebers nach der WBRL. Nachdem dem österreichischen DSG, im Gegensatz zum deutschen Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) eine Regelung fremd ist, die im Einzelfall die Geheimhaltung der Identität des Hinweisgebers rechtfertigen lässt, ist davon auszugehen, dass die belastete Person auch über die Identität des Hinweisgebers aufzuklären ist.<sup>275</sup>

### **5.5 Abschluss eines Auftragsverarbeitungsvertrages**

Juristische Personen – insbesondere Unternehmen – können von der Möglichkeit Gebrauch machen, externe Stellen mit der Betreuung bzw Verwaltung des Hinweisgebersystems zu beauftragen und diese Aufgabe aus dem Unternehmen auszulagern. Die externen Dienstleister werden in diesem Fall im datenschutzrechtlichen Kontext zu Auftragsverarbeitern iSd Art 28 DSGVO.<sup>276</sup> Das beauftragende Unternehmen bleibt dabei für die Verarbeitung verantwortlich. Folge davon ist, dass der Verantwortliche dazu verpflichtet ist, sicherzustellen, dass der Auftragsverarbeiter die Anforderungen der DSGVO bei der Verarbeitung personenbezogener Daten im Auftrag erfüllt. Dazu ist es erforderlich, dass der Auftragsverarbeiter technische und organisatorische Maßnahmen ergreift. Die nähere Ausgestaltung des Auftrages hat in einem Auftragsverarbeitungsvertrag zu erfolgen, welcher gem Art 28 Abs 3 S 1 DSGVO folgende Mindestinhalte regeln muss. Neben dem Gegenstand der Verarbeitung ist der Zeitraum festzulegen, über den die Verarbeitung stattfindet. Ferner sind Art und Zweck der Verarbeitung sowie die verarbeiteten Datenkategorien und die Kategorien der betroffenen Personen im Vertrag vorzusehen. Rechte und Pflichten des Verantwortlichen stellen einen wesentlichen Inhalt dieser der Auftragsverarbeitungsvereinbarung dar.

---

<sup>275</sup> Brunner/Nagel, Whistleblowing – Sicherstellung des Hinweisgeberschutzes im Lichte der DSGVO, Dako 2020, 32.

<sup>276</sup> Gotthardt/Gretzer, Whistleblowing und Datenschutz in Eckel/Kapek (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 86 (89).

Art 28 Abs 3 S 2 lit a DSGVO sieht unter anderem vor, dass im Vertrag festzulegen ist, dass der Auftragsverarbeiter ausschließlich unter Weisung des Verantwortlichen tätig wird. Diese ist auch beim Drittlands-Transfer von Daten zu beachten.<sup>277</sup>

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass die Auslagerung der Betreuung des Hinweisgebersystems aus datenschutzrechtlicher Sicht durchaus vorteilhaft ist, da die Missbrauchsgefahr geringer ist.<sup>278</sup>

### **5.6 *Meldungen außerhalb des Anwendungsbereichs des HSchGE***

Den Rechtsträgern steht es frei, die auf Grundlage der WBRL bzw des HSchGE implementierten Meldekanäle auch für sonstige Verstöße, welche über den Anwendungsbereich des HSchGE hinausgehen, zugänglich zu machen. Aus datenschutzrechtlicher Perspektive ist daher zu beachten, dass die datenschutzrechtlichen Sonderregelungen des HSchGE bzw der WBRL nicht greifen und die Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung demnach nach allgemeinen Regeln zu erfolgen hat.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass eine Berufung auf die gesetzliche Ermächtigung im HSchGE gem Art 6 Abs 1 lit c DSGVO zur Begründung der Zulässigkeit der Datenverarbeitung ausscheidet. Die deutschen Aufsichtsbehörden stützen die Zulässigkeit dieser Datenverarbeitung auf Art 6 Abs 1 lit f DSGVO und erkennen ein berechtigtes Interesse der Organisation darin, Fehlverhalten und Betrug abzuwehren bzw aufzudecken. Für die Zulässigkeit der Datenverarbeitung nach Art 6 Abs 1 lit f DSGVO reicht es nicht bereits aus, dass ein berechtigtes Interesse vorliegt. Vielmehr ist eine einzelfallbezogene Interessensabwägung zu machen. Das Erfordernis der Durchführung dieser Abwägung und die Unsicherheit über deren Ergebnis kann zu Rechtsunsicherheit führen, insbesondere dann, wenn Verstöße gemeldet werden, die nicht per se rechtswidrig, aber laut internem Verhaltenskodex unzulässig sind. Für die Verarbeitung von strafrechtlich relevanten Daten gem Art 10 DSGVO im Rahmen einer Meldung von sonstigen Verstößen dient § 4 Abs 3 Z 2 DSG iVm Art 6 Abs 1 lit f DSGVO als Rechtsgrundlage. In Bezug auf besondere Kategorien personenbezogener Daten bzw sensible Daten iSd Art 9 DSGVO gilt, dass diese hinsichtlich des

---

<sup>277</sup> *Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder, Orientierungshilfe der Datenschutzaufsichtsbehörden zu Whistleblowing-Hotlines. Firmeninterne Warnsysteme und Beschäftigtendatenschutz (2018) 12.*

<sup>278</sup> *Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder, Orientierungshilfe der Datenschutzaufsichtsbehörden zu Whistleblowing-Hotlines. Firmeninterne Warnsysteme und Beschäftigtendatenschutz (2018) 12 f.*

grundsätzlichen Verarbeitungsverbots nicht zulässigerweise aufgrund von berechtigten Interessen verarbeitet werden dürfen. Nachdem für die Meldung sonstiger Verstöße der HSchGE keine Anwendung findet, kann die Verarbeitung sensibler Daten nur in Ausnahmefällen zulässig sein. Zu denken wäre beispielsweise an den Ausnahmetatbestand des Art 9 Abs 2 lit b DSGVO im Falle von Meldungen über vermeintliche sexuelle Übergriffe in der Arbeit oder zum Zwecke der „Geltendmachung, Ausübung und Verteidigung von Rechtsansprüchen“ (Art 9 Abs 2 lit f DSGVO).

Die Verantwortlichkeit der Organisation für die Datenverarbeitung im Rahmen des Meldeverfahrens ergibt sich ex lege aus § 8 Abs 2 HSchGE. Die mangelnde Anwendbarkeit des HSchGE auf sonstige Verstöße führt dazu, dass die datenschutzrechtliche Rollenverteilung anhand der allgemeinen datenschutzrechtlichen Grundsätze zu beurteilen ist, was in der Regel aber zum selben Ergebnis führt.<sup>279</sup>

Nach Art 13 f DSGVO sind sowohl gegenüber den Hinweisgebern als auch gegenüber den in der Meldung bezeichneten Personen Informationspflichten vom Verantwortlichen zu erfüllen. Der Informationsverpflichtung gegenüber dem Hinweisgeber selbst kann dadurch nachgekommen werden, dass dieser vor endgültiger Meldungserstattung die Möglichkeit hat, von diesen Informationen Kenntnis zu nehmen und die Kenntnisnahme zu bestätigen. Nachdem eine Information der von der Meldung betroffenen Person die Gefahr der ernsthaften Behinderung des Meldeverfahrens nach sich zieht, ist anzunehmen, dass in diesem Fall die Sonderregelung des Art 14 Abs 5 DSGVO greift. Demnach kann die Verpflichtung zur Information des Betroffenen im Einzelfall entfallen, wenn davon auszugehen ist, dass die Prüfung des Verstoßes durch Bekanntgabe der Informationen beeinträchtigt wird.

Der Verantwortliche hat für die verarbeiteten personenbezogenen Daten im Rahmen der Meldung sonstiger Verstöße Aufbewahrungsfristen festzulegen. Unter Wahrung der Grundsätze nach Art 5 DSGVO ist sicherzustellen, dass nur jene Daten verarbeitet werden, die für die Prüfung des Verstoßes im Rahmen des Meldeverfahrens notwendig sind. Selbe Einschränkung der Datenverarbeitung gilt für die, aufgrund der Meldung zu ergreifenden, Folgemaßnahmen. Nach Ansicht des *Europäischen*

---

<sup>279</sup> *Niederstrasser/Kneidinger*, Datenschutzkonforme Umsetzung von Hinweisgebersystemen, *Dako* 2022, 76 (80).

*Datenschutzbeauftragten* sind die im Rahmen der Meldung sonstiger Verstöße erhobenen Daten zwei Monate nach Verfahrensabschluss endgültig zu löschen.

Zur Beantwortung der Frage, ob für die Datenverarbeitung im Rahmen von Meldungen sonstiger Verstöße eine Datenschutz-Folgenabschätzung iSd Art 35 DSGVO durchzuführen ist, ist darauf hinzuweisen, dass die Ausnahmeregelung nach Art 35 Abs 10 DSGVO im Fall freiwillig eingerichteter Meldekanäle mangels Bestehens einer rechtlichen Verpflichtung nicht greift. Unter Bezugnahme auf die, sich für die von der Verarbeitung betroffenen Personen entstehenden, Risiken ist anzunehmen, dass das Ergebnis der durchgeführten Risikoanalyse zugunsten der Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung ausfallen wird.<sup>280</sup>

---

<sup>280</sup> *Niederstrasser/Kneidinger*, Datenschutzkonforme Umsetzung von Hinweisgebersystemen, *Dako* 2022, 76 (80).

## 6 Zusammenfassung und Ausblick

Im Rahmen der Beantwortung der Fragestellung wurden die Regelungen der WBRL sowie des HSchGE, welche die Sicherstellung des Schutzes von Hinweisgebern auf europäischer und österreichischer Ebene als Ziel haben, ausführlich dargestellt und erläutert.

Selbst, wenn der Hinweisgeberschutz erst im Jahr 2019 durch Inkrafttreten der WBRL auf EU-Ebene rechtlich verankert wurde, ist Whistleblowing kein Phänomen des 21. Jahrhunderts. Vielmehr erfuhr der Schutz von Hinweisgebern in den USA bereits im 18. Jahrhundert rechtliche Verankerung.<sup>281</sup>

In der WBRL ist geregelt, dass dem Hinweisgeber nur dann Schutz gewährt wird, wenn der Hinweis wahr ist bzw ihm „gutgläubige Tatsachenbehauptungen“ zugrunde liegen. Dabei spielt es keine Rolle, aus welchen Motiven heraus die Hinweisgebung erfolgte. Ein Whistleblower, der beispielsweise mit Schädigungsabsicht oder aus Missgunst einen Verstoß meldet, genießt daher Schutz im Rahmen der WBRL, sofern die Meldung auf einem tatsächlichen – von der WBRL erfassten – Verstoß basiert oder der Hinweisgeber dies zumindest gutgläubig annimmt.<sup>282</sup>

Der österreichische HSchGE sieht für Unternehmen einschließlich für Vereine und juristische Personen des öffentlichen Rechts, die mindestens 50 Mitarbeiter beschäftigen, eine verpflichtende Einrichtung von internen Kanälen zur Meldung von Verstößen vor. Dafür ist laut dem Entwurf eine gestaffelte Umsetzungsfrist vorgesehen. Kleinere Organisationen mit 50 bis 249 Mitarbeitern haben bis 18. Dezember 2023 Zeit, dieser Verpflichtung nachzukommen. Für größere Organisationen ab 250 Mitarbeitern ist eine Implementierung derartiger Meldekanäle bereits sechs Monate nach Inkrafttreten des HSchG verpflichtend.<sup>283</sup> Gegenstand einer Meldung im Rahmen des HSchGE können nur Rechtsverstöße sein, die sich in bestimmte – vom Entwurf in § 3 HSchGE vorgesehene – Rechtsbereiche einordnen lassen. Der Katalog, der darin genannten Rechtsbereiche, deckt sich inhaltlich zu einem großen Teil mit dem Katalog

---

<sup>281</sup> Fritz, 10 Trends ändern die Aufsichtsratswelt (Teil VII). Trend Nr 10: Whistleblowing, Aufsichtsratsaktuell 2016, 27.

<sup>282</sup> Reichetseder in Petsche (Hrsg), Whistleblowing & Internal Investigations. Praxiskommentar zur Whistleblowing-Richtlinie (2021) Art 6, 95 f.

<sup>283</sup> Mühlböck, Datenschutzrechtliche Aspekte zur Umsetzung des HinweisgeberInnenschutzgesetzes, Doko 2022, 80 (80).

in der WBRL, wenngleich der Anwendungsbereich des HSchGE weitaus umfassender ist, da dieser neben unionsrechtlichen Verstößen auch nationale Verstöße erfasst.<sup>284</sup>

Obwohl sich aus dem HSchGE keine unmittelbaren Sanktionen für die Nichteinhaltung der Verpflichtung zur Einrichtung von Meldekanälen ableiten lassen, ist im Entwurf eine Geldstrafe für die Behinderung der Hinweisgebung normiert. Dieser Tatbestand kann dahingehend ausgelegt werden, dass die Unterlassung der Einrichtung eines Hinweisgebersystems – trotz vorliegender Verpflichtung durch die sich aus § 25 Abs 1 GmbHG bzw § 84 Abs 1 AktG ergebende Sorgfaltspflicht – als Behinderung iSd § 24 Abs 1 HSchGE angesehen werden kann.<sup>285</sup>

Eine wesentliche Herausforderung, die sich durch Inkrafttreten des HSchG für Unternehmen und juristische Personen des öffentlichen Rechts mit zumindest 50 Mitarbeitern ergibt, stellt die Implementierung von – den Anforderungen an den Hinweisgeberschutz entsprechenden – internen Meldekanälen dar. Das Meldesystem der WBRL ist dreigeteilt. Neben der Erstattung einer internen Meldung sollen Hinweisgeber die Möglichkeit haben, ihre Meldung bei einer externen Stelle zu erstatten und/oder Informationen über Verstöße im Wege der Offenlegung publik zu machen. Auf den ersten Blick ist es nicht klar, in welchem Verhältnis diese Meldeverfahren – insbesondere internes und externes – stehen, da sich aus dem HSchGE eine Bevorzugung der internen gegenüber der externen Meldung ableiten lässt.<sup>286</sup> Zusammenfassend ist klarzustellen, dass interne und externe Meldekanäle grundsätzlich als gleichrangig zu sehen sind und es den Hinweisgebern freisteht, für welche dieser beiden Meldearten sie sich entscheiden. Demnach genießen Whistleblower, welche einen Hinweis direkt im externen Meldeverfahren bekannt geben, ebenso Schutz nach dem HschGE wie Hinweisgeber, die ihre Meldung zunächst an die interne Stelle herantragen. Diese – dem Grunde nach bestehende – Gleichrangigkeit berührt nicht die Möglichkeit von Organisationen, Anreize beispielsweise durch Bonuszahlungen zu schaffen, welche die Meldebereitschaft in Bezug auf interne Meldungen fördert.<sup>287</sup>

---

<sup>284</sup> *Schrank/Stücklberger/Paul*, Das Whistleblower-Gesetz aus dem Blickwinkel des Finanzstrafrechts, ZSS 2022, 164 (165).

<sup>285</sup> *Mühlböck*, Datenschutzrechtliche Aspekte zur Umsetzung des HinweisgeberInnenschutzgesetzes, Dako 2022, 80 (80).

<sup>286</sup> *Kovács*, Strittige Fragen zu den internen Meldekanälen für Whistleblowing, RdW 2022, 700 (700 f).

<sup>287</sup> *Kovács*, Strittige Fragen zu den internen Meldekanälen für Whistleblowing, RdW 2022, 700 (704).

In Bezug auf anonyme Meldungen stellt es die WBRL den Mitgliedstaaten frei, interne oder externe Meldungen ohne Namensnennung zuzulassen und zu bearbeiten. Österreich hat diesbezüglich im HSchGE keine allgemeine Verpflichtung zur Entgegennahme und Bearbeitung anonymer Meldungen vorgesehen. Die – durch den HSchGE – verpflichteten Organisationen können daher eigenständig festlegen, ob sie Hinweise ohne Bekanntgabe der Identität des Hinweisgebers entgegennehmen oder nicht. Sollte der eingesetzte Meldekanal aufgrund der technischen Gegebenheiten anonyme Meldungen – wenn auch bloß implizit – zulassen, so gilt, dass der Hinweisgeber vom Schutzbereich des HSchGE erfasst ist. Voraussetzung dafür ist, dass dessen Identität nachträglich bekannt wird.<sup>288</sup> In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass die WBRL nicht die Anonymität des Hinweisgebers schützt. Vielmehr ist ein effektiver Hinweisgeberschutz dadurch charakterisiert, dass die Informationen vertraulich behandelt werden und daher nur speziell befugten Personen zugänglich sind. Dafür sieht die WBRL in Art 16 WBRL strenge Vertraulichkeitsverpflichtungen vor.<sup>289</sup>

Neben den Verpflichtungen, welche die neuen rechtlichen Rahmenbedingungen des Hinweisgeberschutzes mit sich bringen, kommt für Organisationen, welche ein Hinweisgebersystem betreiben, auch die Erfüllung datenschutzrechtlicher Anforderungen hinzu.<sup>290</sup> Jede Verarbeitung personenbezogener Daten erfordert das Vorliegen einer Rechtsgrundlage iSd Art 6 Abs 1 DSGVO. Die rechtliche Grundlage für die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung im Rahmen von Hinweisgebersystemen in Österreich stellt § 8 Abs 1 und 2 HSchGE iVm Art 6 Abs 1 lit c DSGVO dar.<sup>291</sup> Die Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung wird vom HSchGE nicht verpflichtend vorgeschrieben. Dennoch ist aufgrund der strengen Handhabung in der europäischen Datenschutzpraxis in Bezug auf Datenschutz-Folgenabschätzungen zu empfehlen, über die Verpflichtungen des HSchGE hinauszugehen und selbst ohne gesetzliche Verpflichtung eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen.<sup>292</sup>

---

<sup>288</sup> Kovács, Strittige Fragen zu den internen Meldekanälen für Whistleblowing, RdW 2022, 700 (703 f).

<sup>289</sup> Maume/Haffke, Whistleblowing als Teil der Unternehmenscompliance – Rechtlicher Rahmen und Best Practice, ZIP 2016, 199.

<sup>290</sup> Fritsch, Whistleblowing und Datenschutz in *Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier* (Hrsg), Whistleblowing. Wenn ArbeitnehmerInnen Missstände aufdecken (2020) 21.

<sup>291</sup> Richter, Praxisguide "Whistleblowing": Rechtslage nach Ablauf der Umsetzungsfrist, DSB 2022, 44 (45).

<sup>292</sup> Mühlböck, Datenschutzrechtliche Aspekte zur Umsetzung des HinweisgeberInnenschutzgesetzes, Dako 2022, 80 (81).



Daneben haben verpflichtete Organisationen bei Einrichtung eines Hinweisgebersystems zu beachten, dass Informationspflichten gegenüber sämtlichen Personen, deren personenbezogene Daten im Rahmen des Hinweisgebersystems verarbeitet werden, zu erfüllen sind. Dazu gehört, dass die in der Meldung bezüglich des Verstoßes bezichtigte Person gem Art 14 DSGVO über die eingegangenen Hinweise zu ihrer Person und sonstige in Art 14 Abs 1 DSGVO vorgesehene Informationen in Kenntnis zu setzen ist. Eine Ausnahme dieser Informationspflicht stellt Art 14 Abs 5 lit b DSGVO dar. Darin wird geregelt, dass von der Informationserteilung abgesehen werden kann, solange die Prüfung der Meldung dadurch vereitelt oder ernsthaft beeinträchtigt wird. Ist eine solche Gefahr nicht mehr gegeben, ist die in der Meldung belastete Person unverzüglich über die in Art 14 DSGVO genannten Informationen in Kenntnis zu setzen.<sup>293</sup> Zudem müssen Rechtsträger, welche externe Stellen mit der Betreuung bzw Verwaltung des Hinweisgebersystems beauftragen, Auftragsverarbeitungsverträge mit den entsprechenden Dienstleistern abschließen.<sup>294</sup> Im Falle, dass das Hinweisgebersystem zulässigerweise auch auf sonstige Verstöße außerhalb des Anwendungsbereichs des HSchGE ausgeweitet wird, ist zu beachten, dass die datenschutzrechtlichen Sonderregelungen des HSchGE bzw der WBRL nicht greifen. Demnach hat die Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung nach allgemeinen Regeln zu erfolgen.<sup>295</sup>

Die WBRL hat mit Ihrem Inkrafttreten umfassende Regelungen zum Schutz von Hinweisgebern geschaffen und liefert damit einen wichtigen Beitrag zur Aufdeckung von Missständen. Österreich hat am 3. Juni 2022 den HSchGE zur Umsetzung der WBRL in Begutachtung geschickt. Im Rahmen des Begutachtungsverfahrens wurden 62 Stellungnahmen eingebracht. Die Stellungnahmen stammen dabei unter anderem von Interessensvertretungen wie der Arbeiterkammer (AK), der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und dem österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB). Aufgrund der hohen Anzahl an Stellungnahmen zu unterschiedlichsten Bestimmungen ist davon

---

<sup>293</sup> *Fritsch*, Whistleblowing und Datenschutz in *Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier* (Hrsg), Whistleblowing. Wenn ArbeitnehmerInnen Missstände aufdecken (2020) 21; *Brunner/Nagel*, Whistleblowing – Sicherstellung des Hinweisgeberschutzes im Lichte der DSGVO, *Dako* 2020, 32.

<sup>294</sup> *Gotthardt/Gretzer*, Whistleblowing und Datenschutz in *Eckel/Kapek* (Hrsg), EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup> (2020) 86 (89).

<sup>295</sup> *Niederstrasser/Kneidinger*, Datenschutzkonforme Umsetzung von Hinweisgebersystemen, *Dako* 2022, 76 (79).

auszugehen, dass Teile des Entwurfs abgeändert bzw adaptiert werden müssen.<sup>296</sup> Nachdem Österreich mit der Umsetzung bereits in Verzug ist, ist zu erwarten, dass das finale Gesetz demnächst verabschiedet wird. Der HSchGE ist als – ein im Wesentlichen gelungener – Gesetzesentwurf anzusehen, welcher einerseits hohe Schutzstandards für Hinweisgeber sicherstellt und andererseits den verpflichteten Organisationen Handlungsfreiheit in notwendigem Ausmaß gewährt. Dennoch bedürfen einige Bestimmungen weiterer Aufarbeitung, um den verpflichteten Organisationen die Implementierung des Hinweisgeberschutzes zu erleichtern.<sup>297</sup> Aus diesem Grund ist eine weitere gesetzliche Konkretisierung der Bestimmungen des HSchGE im finalen Gesetz wünschenswert.<sup>298</sup>

Die Zeit bis zur Verabschiedung des finalen HSchG sollte von den dadurch verpflichteten juristischen Personen nicht als Schonfrist angesehen werden. Vielmehr ist diese Zeit dafür zu nutzen, Vorkehrungen für die bevorstehenden Verpflichtungen zu treffen, um den Herausforderungen des HSchG – welche sowohl in technischer, organisatorischer und rechtlicher Hinsicht bestehen – gerecht zu werden.<sup>299</sup>

---

<sup>296</sup> *Gandjova/Herndl/Müller*, Der nationale Umsetzungsentwurf des HSchG aus Sicht der Wirtschaft, *Compliance Praxis* 2022, 10 (10 ff).

<sup>297</sup> *Brückner/Hohenauer*, Der Entwurf des HinweisgeberInnenschutzgesetzes aus Konzernsicht. Eine Betrachtung ausgewählter Aspekte, *ecolex* 2022, 773 (777).

<sup>298</sup> *Schiesbühl/Wess*, Der Ministerialentwurf zum HinweisgeberInnenschutzgesetz, *ZWF* 2022, 114 (120).

<sup>299</sup> *Haid*, Whistleblower: Warum Unternehmen nicht auf das Gesetz warten sollten, *Die Presse - Recht* 2021, 14.

## 7 Literaturverzeichnis

### Selbstständige Werke und (Beiträge zu) Sammelbände(n)

- *Eckel, Martin / Kapek, Wolfgang* (2020): EU-WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE KOMPAKT. Basics für Ihre Umsetzung<sup>1</sup>. Austrian Standards Verlag: Wien.
- *Riesenhuber, Karl* (2022): Europäisches Arbeitsrecht. Die Whistleblower-Richtlinie<sup>2</sup>. In: *Grundmann, Stefan* (Hrsg): Jus Communitatis. Der Gruyter Wissenschaftsverlag: Berlin, 445-466.
- *Schick, Kim* (2022): Über die Strafbarkeit von Whistleblowing. Unter besonderer Berücksichtigung des Geschäftsgeheimnisgesetzes und der Whistleblowing-Richtlinie. In: *Salinger, Frank / Tsambikakis, Michael* (Hrsg): Juridicum – Schriften zum Wirtschaftsstrafrecht VII. Springer Verlag: Wiesbaden.
- *Schusterschitz, Gregor* (2019): Sekundärrecht. In: *Hafner, Gerhard / Kumin, Andreas / Weiss, Friedl* (Hrsg): Recht der Europäischen Union. Entwicklung, Institutionen, Politiken, Verfahren<sup>2</sup>. MANZ Verlag: Wien 118-135.
- *Siemes, Christiane* (2021): Die Whistleblowing-Richtlinie der EU. Perspektiven für die Rechtsdurchsetzung. Richard Boorberg Verlag: Stuttgart/München.

### Kommentare

- *Petsche, Alexander* (2021): Whistleblowing & Internal Investigations. Praxiskommentar zur Whistleblowing-Richtlinie. Rechtliche Rahmenbedingungen. Kriterien für die Auswahl des Hinweisgebersystems. Praktische Tipps für die Umsetzung. Dos and Dont's bei internen Untersuchungen<sup>1</sup>. LexisNexis Verlag: Wien.

### Aufsätze aus Zeitschriften

- *Arnold, Nikolaus* (2020): Whistleblower-Richtlinie und Gold Plating. In: GesRZ 2020, H 3, 153.
- *Brückner, Katharina / Hohenauer, Eric* (2022): Der Entwurf des HinweisgeberInnenschutzgesetzes aus Konzernsicht. Eine Betrachtung ausgewählter Aspekte. In: ecolex 2022, H 10, 773-777.
- *Brunner, Sabine / Nagel, Rafael* (2020): Whistleblowing – Sicherstellung des Hinweisgeberschutzes im Lichte der DSGVO. In: Dako 2020, H 2, 32-33.

- *Erlebach, Kimberly* (2020): Die Regelungen der EU-Hinweisgeberrichtlinie und ihre Auswirkungen auf deutsche Unternehmen. In: CB 2020, H 8, 284-288.
- *Fritz, Josef* (2016): 10 Trends ändern die Aufsichtsratswelt (Teil VII). Trend Nr 10: Whistleblowing. In: Aufsichtsrataktuell 2016, H 1, 27-29.
- *Gandjova, Svetlana / Herndl, Ilse / Müller, Shahanaz* (2022): Der nationale Umsetzungsentwurf des HSchG aus Sicht der Wirtschaft. In: Compliance Praxis 2022, H 3, 10-12.
- *Giera, Ulrike / Hautzenberg, Maximilian / Rummel, Markus-Florian* (2020): Arbeitsrecht. In: ecolex 2020, H 1, 73.
- *Glaser, Severin / Kert, Robert* (2022): Folgen der Nichtumsetzung der Whistleblower-Richtlinie in Österreich. In: ZWF 2022, H 2, 63-64.
- *Glaser, Severin / Kert, Robert* (2020): Verstärkter Schutz für Whistleblower im Unionsrecht. In: ZWF 2020, H 1, 38-39.
- *Haid, Christoph* (2021): Whistleblower: Warum Unternehmen nicht auf das Gesetz warten sollten. In: Die Presse – Recht 2021, H 47, 14.
- *Kary, Christine* (2022): Hinweisgeberschutz: Mehr als die EU-Vorgabe. In: Die Presse – Recht 2022, H 23, 19.
- *Knyrim, Rainer* (2022): HinweisgeberInnenschutz im Anmarsch. In: Dako 2022, H 4, 73.
- *Köpf, Julia* (2022): Ministerialentwurf zum HinweisgeberInnenschutzgesetz: Effizienter oder zahnloser Schutz für den Hinweisgeber? In: JSt 2022, H 5, 421-429.
- *Kovács, Erika* (2022): Strittige Fragen zu den internen Meldekanälen für Whistleblowing. In: RdW 2022, H 10, 700-704.
- *Kovács, Erika* (2022): Whistleblowing – Anwendungsbereich und die betriebsverfassungsrechtliche Grundlage für den internen Meldekanal. In: DRdA 2022, H 5, 463-471.
- *Kovács, Erika* (2022): Whistleblowing – Institutioneller Schutz und individualarbeitsrechtliche Fragen. In: JAS 2022, H 3, 225-240.
- *Maume, Philipp / Haffke, Lars* (2022): Whistleblowing als Teil der Unternehmenscompliance – Rechtlicher Rahmen und Best Practice. In: ZIP 2016, 199.

- *Meisinger, Birgit / Blumberger, Fabian* (2022): Interne Hinweisgebersysteme als Chance für Arbeitgeber? In: GRAU 2022, H 2, 61-66.
- *Mühlböck, Dietmar* (2022): Datenschutzrechtliche Aspekte zur Umsetzung des HinweisgeberInnenschutzgesetzes. In: Dako 2022, H 4, 80-82.
- *Nickel, Christian* (2022): Datenschutzrechtliche Informationspflichten im Compliance-Hinweismanagement. In: CB 2022, H 1-2, 20-23.
- *Niederstrasser, Stefan / Kneidinger, Sebastian* (2022): Datenschutzkonforme Umsetzung von Hinweisgebersystemen. In: Dako 2022, H 4, 76-80.
- *Nuster, Michael / Scheichenbauer, Heidi* (2022): Die fragwürdige datenschutzrechtliche Rolle von Hinweisgebern im Entwurf zum HSchG. In: Compliance Praxis 2022, H 3, 17-19.
- *Peitsch, Christopher* (2020): Whistleblowing-Hotlines spätestens 2021 verpflichtend. In: NetV 2020, H 2, 60-61.
- *Pollirer, Hans-Jürgen* (2020): Checkliste Whistleblowing. In: Dako 2020, H 2, 38-41.
- *Richter, Stephanie* (2022): Praxisguide "Whistleblowing": Rechtslage nach Ablauf der Umsetzungsfrist. In: DSB 2022, H 2, 44-47.
- *Schandor, Günter* (2013): Externes Whistleblowing. In: pm 2013, H 3, 171-175.
- *Schiesbühl, Julia / Wess, Norbert* (2022): Der Ministerialentwurf zum HinweisgeberInnenschutzgesetz. In: ZWF 2022, H 4, 114-120.
- *Schrank, Christopher / Stücklberger, Alexander / Paul, Irina* (2022): Das Whistleblower-Gesetz aus dem Blickwinkel des Finanzstrafrechts. In: ZSS 2022, H 3, 164-168.
- *Schwab, Rudolf* (2022): Eine Frage der Perspektive. Plädoyer für einen umfassenden Hinweisgeberschutz. In: Compliance Praxis 2022, H 3, 13.
- *Storr, Stefan* (2021): Zur Pflicht des Gesetzgebers, die Whistleblower-Richtlinie über ihren Anwendungsbereich hinaus umzusetzen. In: ÖZW 2021, H 1, 2-12.
- *Strasser, Viktoria* (2022): Die Haftung der Whistleblower. In: RdW 2022, H 9, 631-636.
- *Teichmann, Fabian / Falker, Marie-Christin* (2019): Die Förderung von Whistleblowing aus der Perspektive des Aufsichtsrats. In: Aufsichtsrataktuell 2019, H 6, 16-20.

## Petru, Whistleblower-Richtlinie

- *Teichmann, Fabian / Weber, Laura* (2022): Die Whistleblowing-Richtlinie, ihr Missbrauchspotential und Implikationen für Compliance-Beauftragte. In: CB 2022, H 5, 157.

### Sonstige Literatur

- *fobi solutions GmbH* (2019): DIE WHISTLEBLOWING-RICHTLINIE. Schutz vor Mut und Integrität.
- *Fritsch, Clara* (2020): Whistleblowing und Datenschutz. In: *Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier* (Hrsg): Whistleblowing. Wenn ArbeitnehmerInnen Missstände aufdecken. 21-22.
- *Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder* (2018): Orientierungshilfe der Datenschutzaufsichtsbehörden zu Whistleblowing-Hotlines. Firmeninterne Warnsysteme und Beschäftigtendatenschutz.
- *Lass-Könczöl, Barbara* (2023): HinweisgeberInnenschutzgesetz (Stand 05.01.2023, Lexis Briefings in lexis360.at).
- *Tercero, Mirjam* (2022): Whistleblowing (Stand 07.06.2022, Lexis Briefings in lexis360.at).

### Onlinequellen

- *Altenbach, Ann-Kathrin*: Meldekanäle für Whistleblowing-Systeme, <https://legaltegrity.com/meldekanale-fur-whistleblowing-systeme/> (Stand 21.07.2022).
- *Buter GmbH*: Die Hinweisgeberrichtlinie der Europäischen Union (EU) 2019/1937, <https://www.mywhistler.at/kopie-von-impressum-1> (abgefragt 09.12.2022).
- *Buter GmbH*: Geschichte Whistleblowing, <https://www.mywhistler.at/post/geschichte-whistleblowing> (Stand 10.08.2021).
- *Deloitte Österreich*: EU-Whistleblower Richtlinie, <https://www2.deloitte.com/at/de/seiten/forensic/artikel/eu-whistleblower-richtlinie.html> (abgefragt 23.06.2022).
- *Dewerne, Yvonne*: Wenn Whistleblower auspacken, dann wird es für Regierungen und Unternehmen unangenehm. Die bekanntesten Whistleblower haben einiges in Gang gebracht und sich selbst in Gefahr

<https://www.esquire.de/news/gesellschaft/edward-snowden-bekanntesten-whistleblower-enthuellungen> (Stand 17.04.2022).

- *Gogola, Michael*: Whistleblowing: Neue europarechtliche Verpflichtungen, <https://arbeitundtechnik.gpa.at/2022/11/29/whistleblowing-neue-europarechtliche-verpflichtungen/> (Stand 29.11.2022).
- *Homann, Moritz*: Was ist ein Whistleblower? <https://www.integrityline.com/de/knowhow/blog/was-ist-ein-whistleblower/> (Stand 02.12.2022).
- *Jung, Sascha*: Whistleblower Schutz, <https://www.sagedpw.at/blog/whistleblower-schutz/> (abgefragt 30.11.2022).
- *Kurz, Christian*: EU-Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern, <https://www.pwc.at/de/aktuelle-themen/eu-richtlinie-schutz-whistleblowern.html> (abgefragt 01.01.2023).
- *Pflügl, Jakob*: Whistleblower-Gesetz: Regierung will auch Korruptionsaufdecker schützen, <https://www.derstandard.at/story/2000136271847/schutz-von-whistleblowern-regierung-einigte-sich-auf-kompromiss> (Stand: 04.06.2022).
- *Rochow, Moritz*: Wer Whistleblower nicht schützt, muss haften: Die Whistleblower-Richtlinie wirkt nun unmittelbar und begründet Haftungsansprüche gegen die Bundesrepublik, <https://verfassungsblog.de/wer-whistleblower-nicht-schutzt-muss-haften/> (Stand 11.01.2022).
- *Sage GmbH*: Die wichtigsten Fakten zur EU-Whistleblower-Richtlinie, <https://www.sagedpw.at/news/die-wichtigsten-fakten-zur-eu-whistleblower-richtlinie/> (abgefragt 30.11.2022).
- *Whistleblowing Solutions AB*: Was ist Whistleblowing und was nicht? <https://www.whistlelink.com/de/blog/was-ist-whistleblowing-und-was-nicht/> (Stand 12.03.2021).
- *ZEIT ONLINE GmbH*: EU-Kommission will Whistleblower besser schützen, <https://www.zeit.de/politik/ausland/2018-04/eu-whistleblower-schutz-gesetz?page=8> (Stand 23.04.2018).

#### Judikatur des EuGH

- EuGH C-6/90, *Francovich und Bonifaci/Italien*, ECLI:EU:C:1991:428.

## Petru, Whistleblower-Richtlinie

- EuGH C-106/89, *Marleasing/Comercial Internacional de Alimentación*, ECLI:EU:C:1990:395.
- EuGH 789/79 und 790/79, *Calpak/Kommission*, ECLI:EU:C:1980:159.
- EuGH C-41/74, *Van Duyn/Home Office*, ECLI:EU:C:1974:133.

## Rechtsvorschriften und Materialien

### Europarecht

- Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABI L 2019/305, 17.
  - RL (EU) 2019/1937, ABI L 2019/305, 17, ErwG 37.
  - RL (EU) 2019/1937, ABI L 2019/305, 17, ErwG 38.
  - RL (EU) 2019/1937, ABI L 2019/305, 17, ErwG 39.
  - RL (EU) 2019/1937, ABI L 2019/305, 17, ErwG 40.
  - RL (EU) 2019/1937, ABI L 2019/305, 17, ErwG 41.
  - RL (EU) 2019/1937, ABI L 2019/305, 17, ErwG 43.
  - RL (EU) 2019/1937, ABI L 2019/305, 17, ErwG 54.
  - RL (EU) 2019/1937, ABI L 2019/305, 17, ErwG 56.
  - RL (EU) 2019/1937, ABI L 2019/305, 17, ErwG 76.
  - RL (EU) 2019/1937, ABI L 2019/305, 17, ErwG 84.
  - RL (EU) 2019/1937, ABI L 2019/305, 17, ErwG 87.
  - RL (EU) 2019/1937, ABI L 2019/305, 17, ErwG 89.
  - RL (EU) 2019/1937, ABI L 2019/305, 17, ErwG 104.
- Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung), ABI L 2016/119, 1.
- Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, ABI C 2016/202, 47.
- Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABI C 2016/202, 389.
- Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr, ABI L 1995/281, 31.

### Österreichische Rechtsvorschriften



- ME betreffend Bundesgesetz, mit dem ein Bundesgesetz über das Verfahren und den Schutz bei Hinweisen auf Rechtsverletzungen in bestimmten Rechtsbereichen (HinweisgeberInnenschutzgesetz – HSchG) erlassen wird und das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Richter- und Staatsanwaltsdienstgesetz, das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrpersonen-Dienstrechtsgesetz, das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966, das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz und das Rechtspraktikantengesetz geändert werden, 210/ME 27. GP.
  - ME HSchG, 210/ME 27. GP Kurzinformation.
  - ME HSchG, 210/ME 27. GP Erläut.
- Wertpapieraufsichtsgesetz 2018 – WAG 2018 BGBl I 2017/107.
- Bundesgesetz über die Wertpapier- und allgemeinen Warenbörsen 2018 (Börsegesetz 2018 – BörseG 2018) BGBl I 2017/107.
- Bundesgesetz zur Verhinderung der Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung im Finanzmarkt (Finanzmarkt-Geldwäschegesetz – FM-GwG) BGBl I 2016/118.
- Bundesgesetz zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten (Datenschutzgesetz – DSGVO) BGBl I 1999/165.
- Bundesgesetz über das Bankwesen (Bankwesengesetz – BWG) BGBl 1993/532 idF BGBl 1993/639 (DFB).
- Bundesgesetz über Aktiengesellschaften (Aktiengesetz – AktG) BGBl 1965/98 idF BGBl 1985/24 (DFB).
- Bundesgesetz vom 26. Juni 1958, betreffend das Finanzstrafrecht und das Finanzstrafverfahrensrecht (Finanzstrafgesetz – FinStrG.) BGBl 1958/129 idF BGBl 1959/21 (DFB).
- Gesetz vom 6. März 1906, über Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH-Gesetz – GmbHG) RGBl 1906/58.
- Notariatsordnung (NO) RGBl 1871/75.
- Rechtsanwaltsordnung (RAO) RGBl 1868/96.