

NEWS AKTUELL



**BUNDESINNUNGSGRUPPE
BAUNEBOEWERBE**

Für den Inhalt verantwortlich:
Bundesinnungsgruppe Baunebengewerbe
Schaumburgergasse 20/6, 1040 Wien
T 01/505 69 60-0
E baunebengewerbe@bigr4.at

THEMEN März/April 2023

Wirtschafts- und Gewerberecht

- Neues Angebot der AUVA: Notfallpsychologisches Betreuungskonzept für Betriebe
- Leitfaden für Anwender „Diisocyanate am Bau“
- HinweisgeberInnenschutzgesetz - Umsetzung der EU-Whistleblowing-Richtlinie

Veranstaltungen

- AUVA-Fachseminar „Wiederkehrende Prüfung elektrischer Anlagen und Betriebsmittel“
 - AUVA-Fachseminar „Ladungssicherung für Betriebe“
 - ÖGEBAU-Enquete „Sonderregelungen für Bauverträge im ABGB“
-

➤ Neues Angebot der AUVA: Notfallpsychologisches Betreuungskonzept für Betriebe

Im beruflichen Alltag kann jede Person mit plötzlich auftretenden Notfallsituationen konfrontiert sein und dabei feststellen, dass bisherige Bewältigungsstrategien in solchen Ausnahmesituationen nicht mehr ausreichen, um bestimmte Ereignisse und Bilder zu verarbeiten. Rasche psychosoziale Unterstützung ist nach Arbeitsunfällen, Überfällen, aber auch nach medizinischen Notfällen oder Todesfällen von großer Bedeutung, da sonst negative Folgen eintreten oder sich diese durch kontraproduktives Handeln auch noch verstärken können.

Ziel des AUVA-Angebots ist die gemeinsame Erarbeitung eines notfallpsychologischen Betreuungskonzepts mit dem Betrieb. Das Betreuungskonzept dient der Vorbereitung auf mögliche Notfälle, um für den Ernstfall gerüstet zu sein. Je konkreter ein Betrieb und ihre Beschäftigten auf kritische Ereignisse vorbereitet sind, desto schneller und besser können Präventionsmaßnahmen gesetzt werden und wirken.

- [Folder "Notfallpsychologisches Betreuungskonzept" \(799.5 KB\)](#)
- [Informationsblatt "Notfallpsychologie im Betrieb" \(99.7 KB\)](#)
- [Kontaktstellen \(511.9 KB\)](#)

Bei Interesse an der Entwicklung eines notfallpsychologischen Betreuungskonzepts wenden sich interessierte Betriebe bitte an: notfallpsychologie@auva.at

➤ Leitfaden für Anwender „Diisocyanate am Bau“

Im August 2020 wurde die Beschränkung von Diisocyanaten im Amtsblatt der Europäischen Union bekannt gegeben.

Diisocyanate sind chemische Inhaltsstoffe, die z.B. in folgenden Bauprodukten vorkommen können:

- flexible oder starre Schäume,
- Klebstoffe,
- Lacke,
- Beschichtungen,
- Abdichtmassen,
- Injektionsmittel (z.B. Harze).

Grundlage der Beschränkung ist die nachgewiesene allergene Wirkung von Diisocyanaten über Hautkontakt (Dermatitis) und Inhalation (Asthma). Um dieses Risiko zu minimieren, ist auf sachgerechte Anwendung und entsprechende Schutzmaßnahmen zu achten.

Ausgehärtete Diisocyanate sind ungefährlich.

Die Bundesinnungen der Bundesinnungsgruppe Baunebengewerbe haben aus diesem Grund gemeinsam mit der Geschäftsstelle Bau und unter Mitwirkung von Experten (u.a. der AUVA und der Arbeiterkammer) einen [Leitfaden für Anwender „Diisocyanate am Bau“](#) erarbeitet.

Der erstellte Leitfaden gibt Auskunft, wie auf Baustellen weiterhin die Verwendung von Diisocyanaten unter bestimmten Voraussetzungen möglich ist.

➤ HinweisgeberInnenschutzgesetz - Umsetzung der EU-Whistleblowing-Richtlinie

Das Hinweisgeber:innenschutzgesetz (HSchG) verpflichtet auch Unternehmen zur Einrichtung interner Meldekanäle, damit Hinweisgeber vertraulich an diese (Verdachtsmomente über) Verstöße melden können. Diese Hinweisgeber werden durch das HSchG besonders geschützt.

Nachstehende Informationen geben einen ersten groben Überblick über die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

Gesetzliche Grundlage

Das HSchG legt u.a. fest, wer als Hinweisgeber gilt und wie er geschützt ist, welche Unternehmen interne Meldekanäle einzurichten und zu betreiben haben, wie interne und externe Meldekanäle ausgestaltet zu sein haben und wie mit Hinweisen umzugehen ist. In bestimmten Bereichen gelten darüber hinaus Sonderbestimmungen, etwa aufgrund des Bankwesengesetzes.

Hinweisgeber

Wer im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit von einer Rechtsverletzung Kenntnis erlangt und diese durch einen Hinweis aufdeckt, gehört zum Kreis der geschützten Hinweisgeber. Das sind neben Arbeitnehmern auch z.B. Praktikanten, Mitglieder leitender Organe (Geschäftsführung ...), Arbeitnehmer von Auftragnehmern und (Sub-)Lieferanten.

Geltungsbereich

Vieles spricht dafür, das Gesetz ist allerdings diesbezüglich unklar, dass das HSchG für Arbeitgeber mit zumindest 50 Arbeitnehmern gilt, wenn die Möglichkeit besteht, dass sie von Hinweisen in den vom HSchG genannten Bereichen betroffen sein können. Das HSchG kann auch unter dieser Schwelle gelten, wenn Unternehmen in bestimmten sensiblen Bereichen tätig sind (z.B. Finanzdienstleistungen und -produkte). Es gilt nicht für Einzelunternehmer.

Das HSchG gilt für die Hinweisgebung hinsichtlich (des Verdachts) der Verletzung von Vorschriften u.a. in den Bereichen Öffentliches Auftragswesen, Finanzdienstleistungen, Produktsicherheit, Verkehrssicherheit, Umweltschutz, Lebensmittelsicherheit, Tierschutz, öffentliche Gesundheit, Verbraucherschutz, Datenschutz und Korruption.

Schutzwürdigkeit von Hinweisgebern

Hinweisgeber sind zur Inanspruchnahme der Verfahren und des Schutzes für die Hinweisgebung ab der Abgabe des Hinweises berechtigt, wenn sie zum Zeitpunkt des Hinweises auf der Grundlage der tatsächlichen Umstände und der ihnen verfügbaren Informationen hinreichende Gründe dafür annehmen können, dass die von ihnen gegebenen Hinweise wahr sind und in den Geltungsbereich des HSchG fallen.

Vertraulichkeit, Verschwiegenheitspflicht und Schutz der Identität

Die Identität von Hinweisgebern ist durch die internen und externen Stellen zu schützen. Dies gilt auch für alle anderen Informationen, aus denen die Identität von Hinweisgebern direkt oder indirekt abgeleitet werden kann. Eine Offenlegung ist nur in ganz bestimmten, eng begrenzten Fällen zulässig.

Hinweisgeber, interne und externe Stellen sowie Behörden dürfen Geschäftsgeheimnisse, die ihnen aufgrund eines Hinweises bekannt werden, nur für die Zwecke des HSchG und nur im dafür erforderlichen Ausmaß benutzen oder offenlegen.

Das HSchG enthält umfangreiche Datenschutzbestimmungen.

Interne Hinweisgebung

Arbeitgeber (inkl. öffentlicher Stellen), die in den Geltungsbereich des HSchG fallen, sind verpflichtet, ein internes Meldesystem nach den Vorgaben des HSchG einzurichten und zu betreiben. Wer dieses nicht einrichtet, kann nicht bestraft werden. Es ist allerdings davon auszugehen, dass bestehende interne Einrichtungen eher genützt werden als externe Meldesysteme gegenüber Behörden. Aufbau und Verfahren interner Meldesysteme sind

gesetzlich geregelt. Der Arbeitgeber kann selbst entscheiden, ob das interne System nur schriftliche, nur mündliche, oder Hinweise in beiden Formen zulässt. Unternehmen können die Aufgaben einer internen Stelle auf eine gemeinsame Stelle (z.B. Konzernmutter) oder Externe (z.B. Rechtsanwälte) übertragen.

Anonyme Meldungen müssen nicht zugelassen werden, werden sie zugelassen, ist das System so auszugestalten, dass eine anonyme Zweiwegkommunikation möglich ist (z.B., weil der Eingang eines Hinweises dem Hinweisgeber schriftlich zu bestätigen ist).

Externe Hinweisgebung

Neu ist, dass nach dem HSchG externe Meldestellen einzurichten sind, an die sich ein Hinweisgeber auch direkt wenden darf (obwohl die Anregung besteht, dass er zunächst den Hinweis intern abgibt). Das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK) ist allgemeine externe Stelle. Für bestimmte Bereiche gibt es ausschließlich zuständige externe Stellen. Auch der Aufbau und Verfahren dieser Meldesysteme sind gesetzlich geregelt.

Offenlegung

Ein Hinweisgeber ist berechtigt, unter bestimmten Umständen Hinweise durch deren öffentliches Zugänglichmachen (etwa auf „sozialen“ Plattformen) zu veröffentlichen; dies jedoch nur unter strikten Voraussetzungen, so etwa dann, wenn er einen hinreichenden Grund zur Annahme hat, dass die Rechtsverletzung eine unmittelbare oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses darstellen kann, wie etwa in einer Notsituation oder bei Gefahr eines irreversiblen Schadens.

Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Maßnahmen, die in Vergeltung eines berechtigten Hinweises erfolgen, etwa Suspendierung, Kündigung, Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags, Herabstufung oder Versagung einer Beförderung, sind rechtsunwirksam. Der Arbeitgeber ist zur Wiederherstellung des rechtmäßigen Zustands, zum Ersatz des Vermögensschadens sowie zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

Befreiung von Haftung und Geheimhaltungsverpflichtungen

Schutzwürdige Hinweisgeber haften nicht für tatsächliche oder rechtliche Folgen eines berechtigten Hinweises. Geschützt ist jedoch nicht, wer sich diese Informationen durch eine eigenständige Straftat beschafft und in weiterer Folge mit diesen einen Hinweis erstattet.

Strafbestimmungen

Strafbar ist, wer eine Person im Zusammenhang mit einer Hinweisgebung behindert oder zu behindern sucht oder durch mutwillige gerichtliche oder verwaltungsbehördliche Verfahren unter Druck setzt, wer eine Vergeltungsmaßnahme setzt, wer die Bestimmungen zum Schutz der Vertraulichkeit verletzt oder wissentlich einen falschen Hinweis gibt. Dies stellt eine Verwaltungsübertretung dar und ist mit Geldstrafe bis zu € 20.000,00 (im Wiederholungsfall: € 40.000,00) zu bestrafen.

Inkrafttreten

Interne und externe Stellen sind längstens binnen sechs Monaten ab Inkrafttreten des HSchG einzurichten. Für Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten sind interne Stellen längstens bis 17. Dezember 2023 einzurichten.

Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft überlegt, einen Auslegungsbehelf zum HSchG zu erarbeiten. Dieser ist bislang noch nicht veröffentlicht.

Veranstaltungen

➤ AUVA-Fachseminar „Wiederkehrende Prüfung elektrischer Anlagen und Betriebsmittel“

Kurstage:	18.04.2023, 08:30 - 16:30 Uhr
Ort:	Ibis Styles Hotel Graz Waltendorfer Gürtel 8-10, 8020 Graz
Kosten:	€ 150,00 (mehrwertsteuerfrei) pro Person. Kursunterlagen und Verpflegung inbegriffen.
Seminarablauf:	Zum Download

[Anmeldungen](#) bis einen Tag vor Kursbeginn möglich.

➤ AUVA-Fachseminar „Ladungssicherung für Betriebe“

Kurstage:	18.04.2023, 08:30 - 16:30 Uhr
Ort:	Cityhotel Design & Classic Völkplatz 1, 3100 St. Pölten
Kosten:	€ 75,00 (mehrwertsteuerfrei) statt € 150,00 (mehrwertsteuerfrei). Im Rahmen des AUVA-Präventionsschwerpunktes „Komm gut an“ wird dieses Seminar bis Ende 2023 zum halben Preis angeboten. Verpflegung und Kursunterlagen inbegriffen.
Seminarablauf:	Zum Download

[Anmeldungen](#) bis einen Tag vor Kursbeginn möglich.

➤ ÖGEBAU-Enquete „Sonderregelungen für Bauverträge im ABGB“

Die Österreichische Gesellschaft für Baurecht und Bauwirtschaft (ÖGEBAU) veranstaltet am 20.04.2023, 14:00 - 19:00 Uhr, Juridicum Wien (Dachgeschoss), Schottenbastei 10-16, 1010 Wien, die Enquete „Sonderregelungen für Bauverträge im ABGB“.

Programmablauf:

- Einrichtung von „Bausenaten“ & Definition Bauvertrag
- Leistungsänderungen / Weisungsrecht
- Zurückbehaltungsrecht / Versicherung / Deckungs- und Haftrücklass
- Verjährung

Aus organisatorischen Gründen wird um Anmeldung auf www.oegebau.at oder per E-Mail an kontakt@oegebau.at bis spätestens 13.04.2023 ersucht.