



## Tourismus und Freizeitwirtschaft - Tirol

# HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG) im Tourismus

### FAQ zur Whistleblowing-Richtlinie

Mit dem HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG) wurde am 24.2.2023 die Whistleblowing-Richtlinie umgesetzt. Unternehmen sind nunmehr verpflichtet, interne oder externe Meldekanäle einzurichten, damit Hinweisgeber vertraulich (Verdachtsmomente über) Verstöße u.a. in bestimmten Bereichen melden können. Diese Hinweisgeber werden durch das HSchG besonders geschützt.

## Die wichtigsten Fragen und Antworten

### - Ein Hotelbetrieb hat weniger als 50 Mitarbeiter, gilt das HSchG auch für diesen Betrieb (sachlicher Geltungsbereich)?

Das HSchG gilt im Wesentlichen für Unternehmen,

- die **50 oder mehr Arbeitnehmer** beschäftigen und
- einen in **§ 3 Abs 3 bis 5 HSchG** genannten Bereich betrifft. Das sind u.a. Öffentliches Auftragswesen, Finanzdienstleistungen, Produktsicherheit, Verkehrssicherheit, Umweltschutz, Lebensmittelsicherheit, Tierschutz, öffentliche Gesundheit, Verbraucherschutz, Datenschutz und Korruption.

Das HSchG kann aber auch für Betriebe mit **weniger als 50 Arbeitnehmer** gelten, wenn Unternehmen in bestimmten sensiblen Bereichen tätig sind (z.B. Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und Finanzmärkte, Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Sicherheit in der Zivilluftfahrt, Schifffahrt und Sicherheit von Offshore-Erdöl und -Erdgasaktivitäten).

Es gilt **nicht für Einzelunternehmer**.

### - Muss eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden?

Beschränkt sich der Betrieb auf die bloße Umsetzung der gesetzlich vorgeschriebenen Inhalte, muss für die Einrichtung des Hinweisgebersystems keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Eine freiwillige Betriebsvereinbarung über ein betriebliches Beschwerdewesen ist jedoch möglich.

### - Bei einem Thermenbetrieb schwankt die Mitarbeiterzahl, wie ist hier vorzugehen?

Bei wechselnder Anzahl von Arbeitnehmern ist der Durchschnitt der Beschäftigtenanzahl des vorangegangenen Kalenderjahres heranzuziehen.

## - Wer gilt als Hinweisgeber?

Um als Hinweisgeber zu gelten, ist Voraussetzung, dass eine Information über eine Rechtsverletzung im **beruflichen Zusammenhang** erlangt wurde, d.h. 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:innen von Auftragnehmern:innen und (Sub-)Lieferanten. Aber auch Bewerber:innen und ehemalige Arbeitnehmer:innen fallen darunter.

## - Wie sind Hinweisgeber zu schützen?

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.

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. Auch enthält das HSchG umfassende Datenschutzbestimmungen.

## - Bis wann ist ein Meldesystem in den Betrieben einzurichten?

Betriebe mit **50 bis 249 Arbeitnehmern** haben dafür bis **17.12.2023** Zeit, ein internes Meldesystem einzurichten.

Betriebe mit **mehr als 250 Arbeitnehmern** haben bis **25.8.2023** Zeit, dies einzurichten.

## - Wie ist dieses Meldesystem konkret einzurichten?

Das HSchG enthält nur sehr wenige Vorgaben, wie ein Hinweisgebersystem einzurichten ist. Insbesondere enthält es keine technischen Vorgaben, verweist aber auf Art. 25 DSGVO, somit auf die dortigen "technischen und organisatorischen Maßnahmen" nach dem Stand der Technik. Möglich ist ein Briefkasten im Betrieb oder eine E-Mail an die sich Hinweisgeber richten können.

## - Wer muss das Meldesystem einrichten?

Arbeitgeber, sind verpflichtet, ein internes Meldesystem nach den Vorgaben des HSchG einzurichten und zu betreiben, sofern sie unter den Anwendungsbereich des HSchG fallen. Wer dieses nicht einrichtet, kann nicht bestraft werden.

## - Wie ist die Meldestelle zu betreiben?

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass eingehende Hinweise dokumentiert werden und das innerhalb von sieben Kalendertagen der Eingang schriftlich bestätigt wird.

Auf Wunsch der Hinweisgeberin muss spätestens innerhalb von 14 Kalendertagen eine mündliche Besprechung über den Hinweis ermöglicht werden. Jeder Hinweis ist von den Mitarbeitern der Meldestelle auf seine Stichhaltigkeit zu prüfen und danach weitere Schritte bzw. Maßnahmen zu veranlassen.

Keine weiteren Schritte durch die Meldestelle sind zu setzen, wenn

- der Hinweis nicht in den Geltungsbereich des Gesetzes fällt,
- keine Anhaltspunkte für die Stichhaltigkeit vorliegen oder
- der Hinweis offenkundig falsch ist.

Nach Prüfung des Hinweises sind entsprechende Folgemaßnahmen, wie etwa Nachforschungen oder weitere Ermittlungen durch die interne Meldestelle zu ergreifen, wenn sich der Hinweis als zutreffend erweist. Die interne Meldestelle ist berechtigt, den Arbeitgeber über den Inhalt eines Hinweises zu verständigen, wenn

- ein begründeter Verdacht einer Rechtsverletzung besteht und
- die Verständigung geeignet erscheint, von vergleichbaren künftigen Rechtsverletzungen abzuhalten und
- mit einer Gefährdung der Folgemaßnahmen nicht zu rechnen ist.

Die Identität des Hinweisgebers ist gegenüber dem Arbeitgeber jederzeit geheim zu halten.

Spätestens drei Monate nach Entgegennahme des Hinweises ist dem Hinweisgeber bekanntzugeben, welche Folgemaßnahmen ergriffen wurden, beabsichtigt sind zu ergreifen oder weshalb der Hinweis nicht weiterverfolgt wird.

## - Wie ist die Rechtsstellung der Mitarbeiter der internen Meldestelle?

Alle Mitarbeiter der internen Meldestelle sind hinsichtlich der Entgegennahme und Weiterverfolgung von Hinweisen weisungsfrei.

Der Arbeitgeber muss durch organisatorische Maßnahmen sicherstellen, dass die Unabhängigkeit dieser Mitarbeiter gewährleistet wird.

Es muss ihnen somit die Möglichkeit eingeräumt werden, bei der Bearbeitung der Hinweise unparteilich, unvoreingenommen und unbefangenen vorzugehen zu können.

## - Wie sollen Hinweise in meinem Betrieb erfolgen können (mündlich oder schriftlich)?

Das HSchG verlangt einen mündlichen (z.B. Telefon) oder schriftlichen (z.B. E-Mail) Meldekanal. Auch beides ist möglich. Der Arbeitgeber kann allerdings selbst entscheiden, ob das interne System nur schriftliche, nur mündliche, oder Hinweise in beiden Formen zulässt.

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).

Unternehmen können die Aufgaben einer internen Stelle auf eine gemeinsame Stelle (z.B. Konzernmutter) oder Externe (z.B. Rechtsanwälte, Steuerberater, etc) übertragen.

## - Welche Kommunikationswege sollen ermöglicht werden?

Das HSchG enthält keine Vorgaben über die Art des Kommunikationskanals. Theoretisch wäre auch ein Briefkasten zulässig, allerdings werden die Kriterien der Vertraulichkeit und der Möglichkeit einer Antwort nur schwer zu verwirklichen sein.

## - Ist der Hinweisgeber vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt?

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.

Bei wissentlich falschen oder irreführenden Hinweisen gibt es keinen Schutz. Die Abgabe von wissentlich falschen Hinweisen kann Schadenersatzansprüche begründen und stellt eine Verwaltungsübertretung dar.

## - 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 EUR (im Wiederholungsfall: 40.000 EUR) zu bestrafen.

## Weitere Informationen zum HSchG

Weitere Informationen zum HSchG, Checklisten und Informationen zu speziellen arbeitsrechtlichen und datenschutzrechtlichen Aspekten finden Sie auch unter folgenden Links:

- [Überblick über die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen](#)
- [Arbeitsrechtliche Aspekte](#)
- [Datenschutz](#)
- [Einrichtung einer internen Hinweisgebung im Betrieb](#)
- [Interne und externe Meldekanäle](#)
- [Checkliste zur Errichtung eines internen Hinweisgebersystems](#)

Stand: 24.04.2023