

HinweisgeberInnenschutzgesetz: Unternehmen in der Verantwortung

Basierend auf dem HinweisgeberInnenschutzgesetz („HSchG“) wird es mit 17. Dezember 2023 für alle Unternehmen, die 50 oder mehr Arbeitnehmer:innen beschäftigen, verpflichtend, ein Hinweisgeber:innenschutzsystem einzurichten und dafür zu sorgen, dass dieses Meldesystem allen gesetzlichen Anforderungen entspricht.

Das System soll Mitarbeiter:innen die Möglichkeit geben, vom HSchG umfasste Missstände, anzeigen zu können. Erfasste Bereiche stellen unter anderem Finanzprodukte und Finanzmärkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Produktsicherheit und -konformität, Umweltschutz, Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten, sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen und Verhinderung und Ahndung von Straftaten nach den §§ 302 bis 309 StGB (Amtsmissbrauch und Korruption) dar.

Während manche Unternehmen diese Meldestellen lediglich einrichten, um dem HSchG zu entsprechen und gesetzeskonform zu agieren, sehen wir ein aktives Zutun zur Förderung der Unternehmenskultur im Vordergrund. Mitarbeiter:innen sollen die Chance haben, anonym und gutgläubig Hinweise zu beobachteten, potenziellen Missständen abzugeben, ohne negative Konsequenzen fürchten zu müssen. Diese können für das Management bedeutende Indizien für (noch) unbekannte interne Probleme darstellen, welche gelöst werden können, bevor die Reputation des Unternehmens einen beachtlichen Schaden nimmt. Vorausgesetzt, das Management erfährt davon, bevor es an die Öffentlichkeit gerät.

Besonders in der digitalisierten (Arbeits-)Welt, werden Erfahrungsberichte gerne mit anderen aus der Branche geteilt und finden auch online ihre Eintragungen. Das „WiWi-TReFF-Forum“ als eines von zahlreichen Beispielen dient als Aus-

tauschplattform unter Student:innen und Arbeitseinsteiger:innen, um einen Einblick in die Unternehmenskultur von namhaften Banken, Private Equity Fonds, Unternehmensberatern und anderen Branchen zu erhalten und ermöglicht das Teilen von persönlichen Erfahrungen. Für Unternehmen, welche durch mehrere solcher online für jeden zugänglichen negativen Erfahrungsberichte – zu dessen Arbeitsklima zum Beispiel – belastet werden, ist es schwierig, sich einen Ruf als fairen und nachhaltigen Arbeitsort wiederaufzubauen. Durch die gezielte Bearbeitung von eingegangenen Hinweisen zu Missständen können interne Probleme untersucht, analysiert und gelöst werden, bevor sich Mitarbeiter:innen dazu gezwungen fühlen, ihre Unzufriedenheit nach außen zu tragen. Dazu gehört auch der Gang zur Behörde. Die österreichische Finanzmarktaufsicht hat zum Beispiel bereits 2014 eine telefonische „Whistleblower-Hotline“ frei geschaltet. Personen können anonym und nicht rückverfolgbar Hinweise zu gegen ein der FMA zur Aufsicht übertragenes Gesetz abgeben.

Besonders in den letzten Jahren haben Begriffe wie „Work-Life-Balance“ und „Arbeitsklima“ immer mehr an Bedeutung gewonnen und werden von den Generationen Y und Z weitaus mehr geschätzt als von den Generationen vor ihnen. Dazu gehört auch das Wissen, ernst genommen zu werden und eine Stimme bei der Fort- und Weiterentwicklung des Unternehmens zu haben. Gerade auch in einer Zeit, in der Arbeitnehmer:innen wesentlich kürzer bei einem Unternehmen angestellt sind und häufiger wechseln, ist es wichtig als Unternehmen für seine Werte einzustehen und Mitarbeiter:innen zu verdeutlichen, dass eine intakte Unternehmenskultur

DIE AUTOREN



Dr. Peter Wagesreiter, LL.M.

Gesellschaftsrecht und M&A, Finance & Corporate Governance & Compliance

E: peter.wagesreiter@hsp.law
W: <http://www.hsp.law>



Marie-Christin Tripolt, BA

Gesellschaftsrecht und M&A, Finance & Corporate Governance & Compliance

E: marie-christin.tripolt@hsp.law
W: <http://www.hsp.law>

mindestens genauso bedeutend ist wie andere Corporate Benefits.

In Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeiter:innen, für welche das HSchG bald zwingende Bestimmungen vorsieht, muss einerseits ein Meldesystem integriert werden, welches zuverlässig und datenschutzkonform ist und welches andererseits User freundlich sein soll.

WHISPER wurde von Compliance Expert:innen

entwickelt, welche nicht nur auf die gesetzlichen Vorschriften geachtet haben, sondern es auch auf die praktischen Bedürfnisse von Unternehmen zugeschnitten haben. HSP.law bietet mit *WHISPER* ein **anonymes, vertrauliches und sicheres** Meldesystem an, das HSchG konform agiert, die Speak-Up Kultur in Unternehmen fördert und der Managementebene ermöglicht, das Meldesystem zuverlässig und vertraulich an eine Rechtsanwaltskanzlei auszulagern.