



„Es ist zu erwarten, dass potenzielle Whistleblower aus Angst vor Repressalien zurückschrecken, ihre Bedenken oder einen Verdacht zu melden.“

Rainer Kraft (Vorlagenportal) kritisiert, dass die EU-Richtlinie in Österreich auf Sparflamme umgesetzt wurde. Foto: Stefan Häusler

Uhr tickt bei Whistleblower-Regeln

Ein neues Gesetz schützt Hinweisgeber in Betrieben vor Strafe und Vergeltung. Doch Experten warnen vor Lücken. Tirols Firmen ab 50 Mitarbeitern müssen die Vorschriften jetzt rasch umsetzen. Viele sind unvorbereitet.

Von Nina Werlberger

Innsbruck, Wien – Ein Kollege lässt sich bestechen? Eine Abteilung trickst bei Vergaben? Wer Missstände wie diese bemerkt, kann seit Kurzem als Whistleblower auf sie aufmerksam machen – ohne Vergeltung fürchten zu müssen.

1 Wie funktioniert das neue Whistleblower-Gesetz? Ziel des so genannten „HinweisgeberInnenschutzgesetzes“ ist es, Beschäftigte zu schützen, wenn sie wirtschaftskriminelle Machenschaften entdecken und an eine firmeninterne Meldestelle weitergeben. Hier geht es vor allem um Korruption, Bestechung, Finanzbetrug und gesundheitsgefährdende Produkte für Kunden.

2 Welche Missstände können Hinweisgeber melden? Wie werden sie geschützt? Beschäftigte von Unternehmen oder Organisationen sind vor Repressionen sicher, wenn sie etwa Rechtsverstöße bei öffentlichen Aufträgen, im Finanzbereich, bei der Produkt- und Verkehrssicherheit oder im Umweltschutz melden. Ebenso Missstände, was die öffentliche Gesundheit angeht, den Lebensmittel-, Tier- und Konsumentenschutz. Wer als Whistleblower Hinweise einbringt, ist konkret vor Kündigung, Versetzung, negativer



Bestechung, Finanzbetrug, Korruption: Wer im Betrieb Missstände wie diese erkennt, kann sie intern melden – und ist geschützt. Foto: iStock/Katrin Sauerwein

und in den Geltungsbereich des Gesetzes fallen. Und hier wird es knifflig. Denn für viele naheliegende Regelverstöße gilt das Gesetz gar nicht.

3 Wo müssen Enthüller inspe aufpassen? Es gibt einiges an Kritik an dem Gesetz. Denn es wurde nur ein Minimum der EU-Vorgaben umgesetzt, was Konsequenzen für Betriebe und Hinweisgeber hat. Experte für das Thema ist Rainer Kraft, Chef des Datenbank-Dienstleisters „Vorlagenportal“. Er kritisiert, dass die neuen Regeln keinen Schutz bei Mobbing, Diskriminierung sowie beim Aufdecken von Straftaten wie Veruntreuung, Betrug, Diebstahl, Freiheitsentzug oder sexuelle Belästigung beinhalten. „Whistleblower sind nur bei

ausgewählten Regelverstößen geschützt“, so Kraft. Er erwartet, dass daher potenzielle Hinweisgeber aus Angst vor Konsequenzen davor zurückschrecken, einen Verdacht zu melden. Sein Tipp: „Vorher recherchieren – es ist sinnvoll, nicht leichtfertig etwas zu sagen.“ Allerdings gibt es bei vielen ausgeklammerten Themen bisher schon Schutz über das Arbeits- und das Gleichbehandlungsrecht und das Arbeitnehmerschutzgesetz.

4 Was müssen Unternehmen jetzt machen? In den heimischen Betrieben gibt es bei der Umsetzung der neuen Regeln noch viel zu tun, weiß Martina Leitgeb. Sie ist Geschäftsführerin von „Compliance 2b“ in Wien. Die Firma berät Unternehmen beim

Thema Whistleblower und vertreibt eine Hinweisgeber-Plattform. Außerdem bildet Leitgeb Menschen weiter, an die sich die Enthüller in Zukunft wenden können. In einem eigenen Kurs zum „Zertifizierten Whistleblower Officer“ (BMD Akademie) schult sie etwa Juristen, Personal- oder Compliance-Fachleute. Neben dem Rechtlichen lehrt sie die Motive der Whistleblower zu erkennen, Interview-Techniken und den Aufbau eines Meldesystems. Es geht zudem um Fristen, Datenschutz und Vertraulichkeit. Leitgeb: „Wichtig ist, jemanden im Unternehmen als Ansprechpartner zu definieren, die Prozesse zu definieren und den Meldekanal transparent zu machen.“

Vorbereitet seien die Betriebe vielfach noch überhaupt nicht auf die Neuerungen. „Die kleinen Betriebe wissen häufig noch gar nichts darüber“, so die Expertin. Viele denken, sie hätten noch Zeit. „Tatsächlich gelten die Regeln jetzt schon. Wenn ein Hinweisgeber kommt, muss ich diese befolgen“, so Leitgeb. **5 Die Übergangsfrist endet im August beziehungsweise im Dezember 2023. Was bedeutet das?** Das österreichische Gesetz ist seit 25. Februar in Kraft – mit Verspätung. Denn es basiert auf der EU-Whistleblower-Richtlinie, die bereits Ende 2021 hätte umgesetzt werden sollen. Aktuell gelten noch Übergangsfristen, allerdings betreffen diese nur den Aufbau eines

internen Melde-Systems. Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten haben dafür noch bis spätestens 25. August Zeit. Für Betriebe mit über 50 Beschäftigten ist die Frist der 17. Dezember. Bis dahin müssen die Firmen einen internen Meldekanal einrichten – also eine Hotline, ein E-Mail-Postfach, ein Chatsystem oder ein Hinweisgeber-Werkzeug.

Mitarbeiter können Missstände dann entweder persönlich, schriftlich oder mündlich mitteilen. Anonyme Meldemöglichkeit ist übrigens keine vorgesehen.

6 Wem nützen die Regeln? Müssen Mitarbeiter Überwachung fürchten? Leitgeb rät, die Mitarbeiter in Sachen Whistleblowing zu schulen und klarzumachen, dass es sich nicht um eine „Überwachungsfunktion“ handelt. Die Beschäftigten sollten sich durch die neuen Regeln nicht kontrolliert fühlen. Sie seien vielmehr wertvoll, meint Leitgeb: „Meldungen sind für alle Organisationen wichtige Hinweisquellen. 50 % aller Betrugsfälle werden durch Hinweisgeber aufgedeckt.“ Ohne internen Kanal würden die unliebsamen Infos gleich nach außen dringen – an die Behörden oder an die Medien. Leitgeb: „Dann habe ich als Unternehmen keinen Informationsvorsprung mehr.“ Laut Statistik komme übrigens auf 100 Mitarbeiter eine Whistleblower-Meldung.

7 Welche Strafen gibt es? Sollte ein Betrieb trotz Vorschrift kein Hinweisgeber-System einrichten, so ist das nicht strafbar. Strafen gibt es, wenn sie „Vergeltungsmaßnahmen“ setzen – also Whistleblower etwa zu Unrecht kündigen, erklärt Rainer Kraft. Das kann 20.000 Euro kosten, im Wiederholungsfall 40.000 Euro. Für Mitarbeiter gilt: Wer wesentlich Falschmeldungen macht oder jemandem Schaden zufügen will, dem drohen bis zu 20.000 Euro Strafe.



„Die kleinen Betriebe wissen häufig noch gar nichts darüber.“

Martina Leitgeb (Whistleblower-Expertin, Firma Compliance 2b)

Leistungsbeurteilung, Nötigung und anderen Benachteiligungen geschützt. Wichtig: Die Infos müssen wahr sein

160 Millionen Strafe durch Kronzeugen-Mithilfe

Kartelle: 121 Kronzeugen-Anträge wurden bei der BWB gestellt. Durch diese Hinweise wurden einige der größten Kartelle zerschlagen.

Von Nina Werlberger

Wien – Wirtschaftskriminelle Machenschaften aufdecken, dazu dient nicht nur das neue Whistleblower-Gesetz (siehe oben), sondern auch die Kronzeugen-Regelung bei Kartellen. Und wie eine Anfrage der TT bei der Bundeswettbewerbsbehörde (BWB) zeigt: Die Möglichkeit, nach Preisabsprachen zum Kronzeugen zu werden, wird gern genutzt. Seit dem Start der Regelung 2005 wurden 121 Anträge bei der BWB gestellt, im Jahr 2022 waren es vier Stück.

Eine genaue Zuordnung, wie viele Unternehmen damit tatsächlich zur Aufdeckung von Kartellen beigetragen haben, sei aber schwierig, erklärte ein BWB-Sprecher. Denn zum Teil wird die Behörde erst durch einen Hinweis eines Kronzeugen auf ein Kartell aufmerksam. In anderen Fällen werden die Anträge später während laufender Ermittlungen gestellt.

„Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, straffrei gestellt zu werden“, so die BWB. Das geht, wenn ein Kronzeuge als Erstes an die Behörde heran-

tritt und umfassende Infos und Beweise liefert, durch die ein Antrag für eine Hausdurchsuchung ermöglicht wird. Später noch straffrei gehen kann, wer als Erstes zusätzliche Infos und Beweismittel vorlegt, mit denen die BWB unmittelbar einen Geldbußenantrag beim Kartellgericht stellen kann. Sind diese Voraussetzungen nicht mehr erfüllt, kann ein Kronzeuge inspe noch versuchen, Infos mit „erheblichem Mehrwert“ zu liefern, um die Höhe der Strafe zu reduzieren. Die Bandbreite liegt dann zwischen 20

und 50 Prozent Ermäßigung. Durch Mithilfe von Kronzeugen wurden seit Beginn der Regelung Strafen in Höhe von rund 160 Millionen Euro über die verurteilten Kartell-Beteiligten verhängt. Auch hier ist eine exakte zahlenmäßige Zuordnung schwierig. Die höchsten Geldbußen im Zusammenhang mit Kronzeugenanträgen wurden über das Aufzugskartell (75,4 Mio. Euro) und über das Speditorkartell (17 Mio. Euro) verhängt. Auch beim großen Baukartell war ein Kronzeuge involviert.

„Grundsätzlich denkbar“ ist für die BWB, dass Unternehmen einen Kronzeugenantrag auch als Wettbewerbsvorteil gegenüber Mitbewerbern nutzen, die sich an einem Kartell beteiligt haben. Allerdings bleibe dem Kronzeugen ein Gerichtsverfahren wegen des Kartellverstoßes nicht erspart – ein Feststellungsantrag (ohne Geldbuße) wird jedenfalls beim Kartellgericht gestellt. Das kann als Grundlage für ein zivilgerichtliches Schadenersatzverfahren dienen – und die Sache wird öffentlich bekannt.



Beim Aufdecken des Aufzugskartells (75,4 Millionen Strafe) half ein Kronzeuge. Foto: iStock/kadmy