

## Transparency International Austria Stellungnahme zum

### Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem ein Bundesgesetz über das Verfahren und den Schutz bei Hinweisen auf Rechtsverletzungen in bestimmten Rechtsbereichen (**HinweisgeberInnenschutzgesetz – HSchG**) erlassen wird

Transparency International Austria (kurz TI-Austria), insbesondere die Arbeitsgruppe Whistleblowing, dankt für die Möglichkeit der Stellungnahme im Rahmen des Begutachtungsverfahrens und erlaubt sich, zum Entwurf eines *Bundesgesetzes über das Verfahren und den Schutz bei Hinweisen auf Rechtsverletzungen in bestimmten Rechtsbereichen (HinweisgeberInnenschutzgesetz - HSchG)*<sup>1</sup> wie folgt, Stellung zu nehmen:

#### 1. Wesentliche Kritikpunkte zum Gesetzesentwurf

Vorrangiges Ziel der EU-Richtlinie ist der uneingeschränkte Schutz von HinweisgeberInnen. Der vorliegende Gesetzesentwurf verfehlt dieses Ziel insofern, als die Chance, Vertrauen bei HinweisgeberInnen aufzubauen und somit Rechtssicherheit herzustellen, vertan wird. Nach eingehender Analyse des Gesetzesentwurfs und der Erläuterungen, werden Schwachstellen und Verbesserungspotenziale evident. In vielen Belangen hat der Gesetzestext wenig mit der Realität, in der sich HinweisgeberInnen wiederfinden, zu tun. Exemplarisch dienen folgende Beispiele:

- HinweisgeberInnen, die Korruption melden, sind geschützt, während jene, die weit verbreitete Straftatbestände wie Betrug, Untreue etc. melden, ungeschützt bleiben. Gemäß der gerichtlichen Kriminalstatistik 2020 gab es **135** Verurteilungen iZm den derzeit schutzwürdigen Korruptionstatbeständen (§§ 302 - 309 Strafgesetzbuch - StGB). Demgegenüber gab es in Bezug auf die Delikte **Betrug, schwerer Betrug und gewerbsmäßiger Betrug** insgesamt **2.388** Verurteilungen.<sup>2</sup>
- Nach eingehender Analyse fällt auf, dass das Thema Anonymität zwar angekündigt wurde, jedoch keine prominente Erwähnung im Gesetzestext findet. **Anonymität und Vertraulichkeit** müssen als essenzielle Begriffsbestimmungen exakt definiert werden.
- Gänzlich verfehlt ist die mangelnde Sanktion gegen Unternehmen, die trotz gesetzlicher Verpflichtung kein HinweisgeberInnensystem einführen. Insgesamt ist das Sanktionensystem nicht ausreichend ausgewogen. Es wird ein Drohszenario für HinweisgeberInnen aufgebaut: Jene, die wissentlich falsch oder irreführend melden, sind mit einer **Geldstrafe** bis zu EUR 20.000, im Wiederholungsfall sogar bis zu EUR 40.000 strafbar. Derselbe Strafrahmen gilt für Personen, die

---

<sup>1</sup> Hinweise in Bezug auf Paragraphen beziehen sich auf den Entwurf zum **HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)**, wenn kein anderes Gesetz explizit angeführt ist.

<sup>2</sup> Gerichtliche Kriminalstatistik Österreich 2019-2020, herausgegeben von „STATISTIK AUSTRIA“, Seiten 105, 108 abrufbar unter: [Publikationen - STATISTIK AUSTRIA - Die Informationsmanager](#)

HinweisgeberInnen an der Ausübung, der durch das HSchG gewährten Rechte, hindern oder entsprechende Vergeltungsmaßnahmen setzen. Im Ergebnis werden Hürden für HinweisgeberInnen aufgebaut, die bei Falschmeldung im selben Topf landen wie jene, vor denen sie eigentlich geschützt werden sollen.

- HinweisgeberInnen müssen bereits bei Abgabe der Meldung einschätzen, ob diese einen Rechtsbereich betrifft, welche vom nationalen Gesetz abgedeckt wird. Vor diesem Hintergrund muss das HSchG möglichst **klar und eindeutig formuliert** sein.

Darüber hinaus werden mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf international anerkannte und bei einer Vielzahl von österreichischen Unternehmen erfolgreich implementierte Compliance Standards ignoriert. Dazu zählen internationale Gesetze und Standards, wie zB UK Bribery Act, Sapin II, FCPA, US Sentencing Guidelines, ISO 37001, ISO 37301 sowie zahlreiche Empfehlungen von Transparency International.

**TI-Austria verschreibt sich seit Jahren dem umfassenden Schutz von HinweisgeberInnen und plädiert dafür, das HSchG um folgende Kernelemente zu erweitern bzw. abzuändern, um AnwenderInnen die höchstmögliche Rechtssicherheit zu gewähren:**

1. Der **Schutz von HinweisgeberInnen liegt im öffentlichen Interesse**, und zwar unabhängig von den organisatorischen Vorgaben für Meldestellen.
2. Hinweise von redlichen HinweisgeberInnen sind ein wertvolles Instrument, um Gesetzesverstöße und Verstöße gegen interne Vorgaben (zB Verhaltenskodizes) von Organisationen aufzuzeigen. Damit wird ein **wesentlicher Beitrag** geleistet, um die **Intention des Gesetzes zur Förderung des rechtmäßigen Verhaltens** sicherzustellen.
3. TI-Austria betrachtet sämtliche redliche HinweisgeberInnen als schützenswert und schlägt demgemäß vor, den **gesetzlichen Schutz auf alle redlichen HinweisgeberInnen auszuweiten**. Demnach sind weder Einschränkungen nach Unternehmensgröße, noch nach Inhalt der Meldung gerechtfertigt.
4. **Anonyme HinweisgeberInnen** sind, unabhängig davon, ob sie die Anonymität von sich aus aufgeben oder diese aus anderen Gründen verletzt wird, **schutzwürdig**.
5. **Anonyme HinweisgeberInnensysteme** bieten den HinweisgeberInnen den besten Schutz und sollten demnach umfassend im Gesetz geregelt werden.

## **2. Ausdehnung des sachlichen Geltungsbereichs**

Hinweise von redlichen HinweisgeberInnen sind ein wertvolles Instrument, um generell Gesetzesverstöße und Verstöße gegen interne Vorgaben (zB Verhaltenskodizes) von Organisationen aufzuzeigen. Demnach widerspricht es der Logik, den sachlichen Geltungsbereich auf gewisse Gesetzesmaterien einzuschränken. Berücksichtigt man, dass der HinweisgeberInnenschutz generell im öffentlichen Interesse liegt, betrachtet TI-Austria **zumindest sämtliche gerichtlich und verwaltungsbehördlich strafbare Handlungen oder**

**Unterlassungen** als relevant. Dies entspricht auch dem deutschen Referentenentwurf.<sup>3</sup> Der sachliche Geltungsbereich des HSchG sollte auf so viele Rechtsgebiete wie möglich erstreckt werden. Je restriktiver der sachliche Geltungsbereich gehandhabt wird, desto schwieriger ist es für HinweisgeberInnen abschätzen zu können, ob ein Schutz vorliegt oder nicht.

Eine Vielzahl nicht geregelter Rechtsbereiche, wie zB **Cyberkriminalität, sexuelle Belästigung, Mobbing, Verstöße gegen das Arbeitsrecht, Untreue, Betrug und Diebstahl** veranschaulichen die Problematik deutlich. Auch die praktische Relevanz unterstreicht dies: Gemäß der gerichtlichen Kriminalstatistik 2020 gab es **135** Verurteilungen iZm den schutzwürdigen und vom Gesetzesentwurf erfassten Korruptionstatbeständen (§§ 302 - 309 StGB). Demgegenüber gab es in Bezug auf die Delikte **Betrug, schwerer Betrug und gewerbsmäßiger Betrug** insgesamt **2.388** Verurteilungen.<sup>4</sup> Hinzu kommt, dass nicht einmal der gesamte Bereich der strafbaren Korruption vom Entwurf erfasst ist - so werden beispielsweise praxisrelevante "Kick-Back-Zahlungen" im privaten Bereich in der höchstgerichtlichen Judikatur als Untreue qualifiziert (vgl zB OGH 17. 5. 1983, 12 Os 121/81) und sind uU nicht in jedem Fall unter § 309 StGB zu subsumieren. Es darf nicht den HinweisgeberInnen überlassen werden, derart komplexe rechtliche Abgrenzungsfragen vor ihrer Meldung lösen zu müssen. Dies hebt den Schutz von redlichen HinweisgeberInnen schlichtweg aus.

**Abgesehen vom EU-Kartellrecht in § 3 Abs. 5 sollte außerdem auch das nationale Kartellrecht vom Anwendungsbereich umfasst werden.** Dies vor allem im Hinblick darauf, dass potenzielle HinweisgeberInnen kaum den Unterschied erfassen können, ob ein Sachverhalt unter das EU- oder nationale Kartellrecht fällt. Wie sollen (potenzielle) HinweisgeberInnen diesen Unterschied erfassen können, wenn es (wie die Spruchpraxis der europäischen Gerichte zeigt) zahlreiche Verfahren gibt, in denen die Frage der Zwischenstaatlichkeit (dh des maßgeblichen Kriteriums, ob europäisches oder nationales Kartellrecht Anwendung findet) über Jahre behandelt wird?

Der Gesetzesentwurf verkennt zudem die Grundlogik der Richtlinie bzw setzt diese nicht richtig um. In § 3 Abs. 1 wird festgehalten: *“Dieses Bundesgesetz gilt für die in den Abs. 3 bis 5 genannten Bereiche[n] für Hinweise auf Rechtsverletzungen in Unternehmen und in juristischen Personen des öffentlichen Rechts mit jeweils 50 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder Bediensteten.”* Dabei wird ignoriert, dass der Grundgedanke der Richtlinie der Schutz der HinweisgeberInnen ist. Dieser Schutz gilt allgemein, nur die Pflicht zur Implementierung eines Hinweisgebersystems gemäß der Richtlinie knüpft an einer bestimmten ArbeitnehmerInnen-Anzahl an. Als Beispiel sei hier erwähnt: Ein Unternehmen, das sein Hinweisgebersystem online auch für Dritte zugänglich macht, kann auch Meldungen von ArbeitnehmerInnen anderer Unternehmen erhalten. Solche HinweisgeberInnen sind bei Einhaltung der weiteren Voraussetzungen ebenso vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt, auch wenn ihre ArbeitgeberInnen weniger als 50 ArbeitnehmerInnen haben und / oder über kein HinweisgeberInnensystem verfügen. Diesen fundamentalen Grundsatz, nämlich dass die ArbeitnehmerInnen-Anzahl lediglich für die

---

<sup>3</sup> Entwurf eines Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, abrufbar unter: [Microsoft Word - 220324\\_Hinweisgeberschutz\\_GE\\_BMJ \(bereinigt\).docx](#)

<sup>4</sup> Gerichtliche Kriminalstatistik Österreich 2019-2020, herausgegeben von „STATISTIK AUSTRIA“, Seiten 105, 108 abrufbar unter: [Publikationen - STATISTIK AUSTRIA - Die Informationsmanager](#)

Frage, ob ein HinweisgeberInnensystem implementiert werden muss, relevant ist, gilt es zu berücksichtigen.

### 3. Umfassende Regelung der Anonymität

Studien und Erfahrungen der Praxis zeigen, dass es in Bezug auf den Missbrauch von Meldekanälen zu keinen signifikanten Änderungen bei vertraulichen im Vergleich zu anonymen Meldesystemen kommt.

Anonyme HinweisgeberInnensysteme bieten HinweisgeberInnen den besten Schutz und sollten demnach umfassend im Gesetz geregelt werden. Insbesondere sind **anonyme HinweisgeberInnen**, unabhängig davon, ob sie die Anonymität von sich aus aufgeben oder diese aus anderen Gründen verletzt wird, **schutzwürdig**. Anonyme Hinweise sollten generell in Organisationen behandelt werden müssen. Dies ergibt sich bereits aktuell aus diversen gesetzlichen Sorgfaltspflichten, vor allem für Unternehmen, zB aus gesellschaftsrechtlichen Sorgfaltspflichten zur Schadensabwehr.

In den Erläuterungen zum Gesetzesentwurf wird auf den Aspekt der Anonymität folgendermaßen eingegangen: “§ 6 Abs. 3 normiert entsprechend Art. 6 Abs. 3 der Richtlinie, dass der einer internen oder externen Stelle gegebene anonyme Hinweis, der aufgrund seiner Weiterleitung die Identität der Hinweisgeberin oder des Hinweisgebers bekannt machte, die Ansprüche einer Hinweisgeberin oder eines Hinweisgebers nach dem HSchG begründet. **Dies gilt selbst dann, wenn eine anonyme Hinweisgebung bei der internen Stelle nicht vorgesehen ist.**” Dies weist darauf hin, dass der Schutz in Bezug auf anonyme Hinweise begrenzt ist. Die verpflichtende Implementierung von Systemen, in welche auch anonyme Hinweise einfließen können, ist gemäß der Formulierung in den Erläuterungen nicht vorgesehen.

Gemäß internationalen Studien von Transparency International ist die derzeit gewählte Variante im österreichischen Gesetzesentwurf als Minimalvariante der Richtlinienumsetzung zu qualifizieren: *“The legislation complies with EU Directive requirements if it (...) specifies that persons who reported or publicly disclosed information on breaches anonymously, and are subsequently identified and suffer retaliation, qualify for protection. - This is regardless of whether or not the law requires anonymous reports to be accepted and followed up on.”*<sup>5</sup>

TI-Austria plädiert dafür, dass interne und externe Stellen dazu **verpflichtet** werden, auch anonymen Meldungen nachzugehen. Erkennen HinweisgeberInnen, dass deren Meldung keine Folgemaßnahmen nach sich gezogen haben, werden sie in Zukunft davon absehen, Meldungen zu erstatten.

### 4. Gleichrangigkeit von internen und externen Stellen

Die Gleichrangigkeit der internen und externen Stellen wurde von der EU-Kommission explizit vorgegeben und sollte auch im HSchG im Fokus stehen. Jedoch sollten für Hinweise an interne Stellen Anreize geschaffen werden.

---

<sup>5</sup> TI-Report: Assessing Whistleblowing legislation 2020; abrufbar unter: [Report cover 2020.indd \(transparencycdn.org\)](https://transparencycdn.org)

Im Gesetzesentwurf ist unter §14 Abs. 1 festgehalten, dass *“Hinweise in erster Linie internen Stellen”* gegeben werden sollen. *“Einer externen Stelle sollen Hinweise in Fällen gegeben werden, in denen die Behandlung des Hinweises im internen Hinweisgebersystem entsprechend den Bestimmungen des 2. Hauptstücks nicht möglich, nicht zweckentsprechend oder nicht zumutbar ist oder sich als erfolglos oder aussichtslos erwiesen hat.”* In den Erläuterungen wird dazu festgehalten, dass diese Bestimmung als (sanktionsloses) *“soft law”* zu verstehen ist. Der Gesetzesentwurf vermittelt dennoch, dass jedenfalls zuerst eine interne Meldung erfolgen muss. **Dies würde der EU-Richtlinie widersprechen und potenziell ein (weiteres) Vertragsverletzungsverfahren bedeuten.**

Darüber hinaus ist unter §17 Abs. 4 Folgendes festgehalten: *“Im Zuge der Überprüfung des Hinweises auf seine Stichhaltigkeit hat das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung nach Möglichkeit zu ermitteln, inwieweit die Hinweisgeberin oder der Hinweisgeber den Hinweis im Sinne des § 14 Abs. 1 einem internen Hinweisgebersystem gegeben hat oder geben hätte können. Je nach Ergebnis dieser Ermittlungen ist mit der Hinweisgeberin oder dem Hinweisgeber die Zweckmäßigkeit einer vorhergehenden Inanspruchnahme eines internen Hinweisgebersystems zu erörtern.”* Dies stellt jedenfalls einen Widerspruch zur EU-Richtlinie den in den Erläuterungen erwähnten *“soft law”* Charakter des §14 Abs.1 dar.

Dieser Passus ist geeignet, eine abschreckende Wirkung gegenüber HinweisgeberInnen zu entfalten und diese von einer Meldung abzuhalten. **Eine Maßregelung der HinweisgeberInnen hinsichtlich des Meldeverhaltens ist nicht opportun und Ressourcen der externen Stellen werden hier falsch eingesetzt.** Es entspricht nicht dem Gedanken der Richtlinie, dass die externe Stelle HinweisgeberInnen dahingehend belehrt, sich doch besser an eine interne Stelle zu wenden. Zudem ist diese Konstruktion rechtlich nicht durchdacht: Soll die externe Stelle, die von HinweisgeberInnen bereits über einen Rechtsverstoß in Kenntnis gesetzt wurden, diese Information ignorieren bis sich die HinweisgeberInnen entschieden haben, doch noch eine interne Meldung abzugeben?

Im Hinblick auf die (oftmals besseren) internen Ermittlungsmöglichkeiten und die Kapazität, schnelle und angemessene Folgemaßnahmen zu setzen, ist es sinnvoll, dass interne Meldesysteme bevorzugt werden. Dennoch ist wichtig, dass Meldungen an externe Stellen an keine Bedingungen, wie derzeit in § 14 Abs. 1 Satz 2 und § 17 Abs. 4 vorgesehen, geknüpft sind.

Unter §17 Abs. 3 ist festgehalten, dass die externe Stelle dem Hinweis nicht weiter nachgehen muss, sofern diese nicht in den Geltungsbereich des Gesetzes fällt. *“Hinweise, für die eine andere externe Stelle zuständig ist, insbesondere Hinweise auf Rechtsverletzungen landesrechtlicher Vorschriften, Hinweise auf andere als die in § 5 Z 9 genannten Rechtsträger des öffentlichen Rechts oder Hinweise, für die eine externe Stelle gemäß § 15 Abs. 1 zuständig ist, sind an die zuständige externe Stelle weiterzuleiten.”*

Im HSChG sollte insbesondere in den §§ 16 und 17 klargestellt werden, dass die Bezugnahme auf das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung sinngemäß auch andere externe Stellen umfasst.

## 5. Praktikabilität für Unternehmen

Hinweise tragen dazu bei, präventiv potenzielles Fehlverhalten zu verhindern, sowie die investigative Funktion bei Verstößen zu erfüllen. Aus diesem Grund sind interne HinweisgeberInnensysteme auch Teil von *“state of the art”* **Compliance Systemen**.

In der Richtlinie ist nicht eindeutig definiert, ob eine konzernweite Meldestelle angemessen ist, um als (einzige) interne Meldestelle zu fungieren. Dies führte dazu, dass Deutschland, im Entwurf zum HinweisgeberInnenschutzgesetz, die Möglichkeit einer konzernweiten Meldestelle vorsieht (§ 12 RefE Hinweisgeberschutz). Im österreichischen Gesetzesentwurf bleibt diese Möglichkeit jedoch aus. Um Unklarheiten zu vermeiden, wäre eine Regelung für Konzerne im österreichischen Gesetz begrüßenswert. Whistleblowingprozesse tragen bereits jetzt dazu bei, Compliance-Verstöße frühzeitig aufzudecken und wirken daher auch präventiv. Das HSchG sollte bereits etablierte Standards für Whistleblowingprozesse in Unternehmen und damit deren Praktikabilität, zB in Form eines zentralen Meldekanals für Konzerne aufgreifen. Die Dokumentationspflichten für die Organisationen müssen unabhängig von der gewählten Ausgestaltung handhabbar sein und den Organisationen die notwendige Flexibilität erlauben.

§ 12 Abs. 2 und die dort implementierte **Weisungsfreiheit** der für die Entgegennahme und Bearbeitung von Hinweisen befassten Personen entspricht der in der EU-Richtlinie geforderten Unabhängigkeit. Unklar bleibt der genaue Schutzzumfang, der mit dem Hinweis befassten bzw. den Hinweis bearbeiteten Person. Diese Frage stellt sich insbesondere in Bezug auf die Ressourcenhöhe der AbteilungsleiterInnen sowie einer möglichen Mehrfachverwendung der MitarbeiterInnen.

§ 12 Abs. 3 und die Betrauung von weiteren Organen mit Folgemaßnahmen bedarf einer Klarstellung. Die derzeit gewählte Formulierung steht uU im Widerspruch mit dem Prinzip der Weisungsfreiheit bzw. Unabhängigkeit gem. §5 Z. 5.

Die Leitung eines Unternehmens gemäß § 13 Abs. 2 ist ex-lege im Gesellschaftsrecht bereits definiert. Wenn es zu viele Verantwortliche im Sinne des HSchG gibt, kann dies zu Unklarheiten und Unsicherheiten führen.

## 6. Weitere Anmerkungen zum Gesetzesentwurf

### 6.1. Strafbestimmungen und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

§ 20 Abs. 2 regelt, dass die Maßnahmen, die in Vergeltung eines berechtigten Hinweises erfolgt sind, von der *“Person”* entschädigt werden müssen. Klarstellend sollte diese Regelung aufnehmen, dass damit auch **Unternehmen** gemeint sind.

Der Gesetzesentwurf sieht keine Sanktionen für Unternehmen vor, die trotz der entsprechenden ArbeitnehmerInnenanzahl kein HinweisgeberInnensystem implementieren. Ein Großteil des Gesetzes wird somit zahnlos, die Erläuterungen dazu überzeugen nicht.

Insgesamt sind die Strafbestimmungen nicht ausgewogen. So sind jene, die wissentlich falsch oder irreführend melden, mit einer **Geldstrafe** von bis zu EUR 20.000, im Wiederholungsfall sogar bis zu EUR 40.000 strafbar. Derselbe Strafrahmen gilt für Personen, die HinweisgeberInnen an der Ausübung der Rechte, welche durch das HSchG gewährt werden, hindern oder entsprechende Vergeltungsmaßnahmen setzen. Im Ergebnis werden Hürden für HinweisgeberInnen aufgebaut, die bei Falschmeldung “im selben Topf landen” wie jene, vor denen sie eigentlich geschützt werden sollen.

## 6.2. Datenschutz

HinweisgeberInnen werden als Verantwortliche iSd DSGVO normiert (§ 8 Abs. 2). Dies ist im Sinne einer Zuordnung zwar verständlich, führt aber zu unverhältnismäßigen Ergebnissen. Zum Beispiel werden (prinzipielle) Verpflichtungen zur Information und Ausführung von Rechten der Betroffenen, aber auch der 30-jährigen Aufbewahrungspflicht des § 8 Abs. 9 auf die HinweisgeberInnen übertragen. Dazu müssten HinweisgeberInnen auch ein Verarbeitungsverzeichnis führen, für diese Daten entsprechend Datensicherheitsmaßnahmen vorsehen sowie “Data Breaches” melden. Dies gilt auch unabhängig vom etwaigen Ende einer Anstellung.

Aus Sicht des HinweisgeberInnenschutzes plädiert TI-Austria dafür, dass **HinweisgeberInnen nicht als “Verantwortliche” im Sinne der DSGVO qualifiziert werden**, da sie nicht über die notwendigen Ressourcen und Mittel zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten verfügen.

Die 30-jährige Aufbewahrungspflicht scheint dem Zweckbindungs- und Speicherbegrenzungsgrundsatz der DSGVO sowie dem bisherigen Ansatz der (österreichischen) Datenschutzbehörde zu widersprechen. Die Aufbewahrung von Whistleblower-Daten war bislang für maximal zwei Monate nach Beendigung der Untersuchung bzw. des Verfahrens zulässig.

## 6.3. Verfahrenshilfe und Beweislastumkehr

Gemäß § 21 Abs. 3 ist die Vertretung durch gesetzliche berufliche Interessenvertretungen an Bedingungen geknüpft. Eine derartige Regelung ist nicht gerechtfertigt und nicht im Sinne des HinweisgeberInnenschutzes.

Im Falle einer Kündigung, Sanktionen oder anderer Nachteile sollten ArbeitgeberInnen den Beweis erbringen, dass Maßnahmen in keinerlei Verbindung mit der Offenlegung durch die HinweisgeberInnen stehen. Dadurch kann das Prinzip der Beweislastumkehr die volle Wirkung entfalten und dem Unterschied in Bezug auf die “Machtposition” zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen genüge geleistet werden.

## 7. Fazit

Whistleblowing ist eine der effektivsten Methoden, um Korruption sowie Fehlverhalten, und damit auch Schäden für Unternehmen frühzeitig zu erkennen und zu verhindern. Die EU-Richtlinie dient den Mitgliedstaaten als Fundament. Der vorliegende Gesetzesentwurf beinhaltet gute Ansätze, jedoch muss in vielen Bereichen nachgebessert werden, um den uneingeschränkten Schutz von HinweisgeberInnen



erfüllen zu können, sowie auch für Unternehmen und Organisationen die notwendige Klarheit in Bezug auf die Anforderungen an Systeme bieten zu können.

Transparency International hat auf internationaler Ebene, und speziell auch in Österreich in den letzten beiden Jahren mehrmals Empfehlungen für ein effektives HinweisgeberInnenschutzgesetz veröffentlicht. Diese Empfehlungen sind in die Stellungnahme eingeflossen. TI-Austria dankt für die Möglichkeit, zur Abgabe einer Stellungnahme.

Prof. Eva Geiblinger  
Vorstandsvorsitzende

Mag. Kristof Wabl  
Leiter AG Whistleblowing

Luca Mak LL.M.  
Geschäftsführer

**Transparency International Austria**

Tel.: +43 (0)1 960 760

E-Mail: [office@ti-austria.at](mailto:office@ti-austria.at)