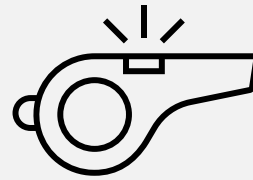


Whistleblowing Checkliste

Welche Fragen sich Unternehmen jetzt stellen sollten:



TaylorWessing

Key Facts

Am 1. Februar 2023 wurde das HSchG vom Nationalrat beschlossen. Nach Genehmigung des Bundesrates wird das **HSchG** – **voraussichtlich noch im Februar 2023** – in Kraft treten.

- Unternehmen und juristische Personen des öffentlichen Rechts mit (durchschnittlich) 50 bis 249 Mitarbeitenden haben bis zum 17.12.2023 interne Meldekanäle einzurichten. Für Unternehmen mit über 250 Mitarbeitenden besteht eine sechsmonatige Übergangsfrist ab Inkrafttreten des HSchG.
- Der persönliche Anwendungsbereich entspricht der EU-Whistleblowing-Richtlinie.
- Der sachliche Anwendungsbereich wurde vom österreichischen Gesetzgeber nur um das Korruptionsstrafrecht (§§ 302 – 309 StGB) erweitert.
- Es besteht keine Verpflichtung zur Entgegennahme und Weiterverfolgung anonymer Meldungen.
- Interne Meldestellen haben bei der Meldungsentgegennahme und -bearbeitung unparteilich und unvoreingenommen vorzugehen.

1

Prüfung, ob das Unternehmen in den Anwendungsbereich des HSchG fällt:

- Unternehmen mit (durchschnittlich) 50 bis 249 Mitarbeitenden haben bis zum 17.12.2023 Meldekanäle einzurichten.
- Bei Unternehmen mit über 250 Mitarbeitenden besteht die Pflicht nach Ablauf einer sechsmonatigen Übergangsfrist, gerechnet ab Inkrafttreten des HSchG.

2

Im Konzern:

- Besteht ggf. schon auf Ebene der Muttergesellschaft ein Meldesystem?
- Prüfung, ob eigene Tochtergesellschaften im EU-Ausland ebenfalls Meldesysteme einrichten müssen.
- Prüfung, wie diese Meldesysteme ausgestaltet sein müssen (Möglichkeit einer Konzernlösung prüfen, technische und sprachliche Anforderungen).

3

Welche Meldesysteme kommen für das Unternehmen in Frage?

4

Lässt das Unternehmen Meldungen, welche über den HSchG-Anwendungsbereich hinausgehen, zu und bietet erweiterten Schutz?

8

Welche internen Vorgaben bzw. Richtlinien muss das Unternehmen erlassen, um Mitarbeitende über das Bestehen des Meldesystems / die zu meldenden Sachverhalte zu informieren?

- Interne Richtlinien
- E-Mail / Newsletter / Flyer / Intranet
- Schulungen

7

Gibt es bereits festgesetzte Vorgehensweisen bei der Durchführung interner Untersuchungen?

- Durchführung durch das Unternehmen selbst anhand von Internal Investigation Policy
- Beauftragung Dritter

6

Welche Organisationseinheiten werden mit der Bearbeitung einer Meldung betraut?

- Prüfung, welche Vorkehrungen für eine unparteiliche und unvoreingenommene Meldungsbearbeitung getroffen werden müssen.

5

Welche Organisationseinheiten müssen beim Aufsetzen eines Meldesystems konsultiert werden?

9

Besteht ein Betriebsrat oder mehrere Betriebsräte?

- Ist für die Einführung des Meldesystems der Abschluss einer Betriebsvereinbarung erforderlich?
- Wie wird / werden der Betriebsrat / die Betriebsräte in den Prozess einbezogen?

10

Welche datenschutzrechtlichen Vorkehrungen müssen getroffen werden, sodass insbesondere elektronische / webbasierte Systeme den gesetzlichen Anforderungen entsprechen?

11

Wurden Prozesse bzw. Eskalationsstufen festgelegt?

- Ab welchem Stadium der Meldungsbearbeitung bzw. internen Untersuchung wird die Unternehmensleitung informiert und eingebunden?

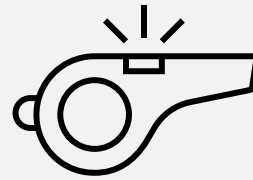


Haben Sie Fragen?
Bitte nehmen Sie Kontakt mit uns auf.



Whistleblowing Checkliste

Unsere Whistleblowing-Leistungen im Detail:



TaylorWessing

Implementierung

- Workshop zur Erhebung der „Needs“ für ein Hinweisgeber-System
- Zeit- & Ablaufplan, Konzept
- Vorstellung von System und technischen Anbietern
- Beratung im Bereich Corporate Governance
- Erstellung einer Whistleblower-Richtlinie, Roll-out
- Arbeitsrechtliche Beratung (insbesondere Mitbestimmung Betriebsrat)
- Datenschutzrechtliche Beratung (z.B. Folgeabschätzung, Lösungskonzepte, DSGVO-Compliance)

Case Handling

- Konzept und Prozessflow für das Vorfallsmanagement
- Workshop: Schulungen zum Umgang mit Whistleblower-Meldungen
- Schutzkonzept für Whistleblower (Vertraulichkeitszusagen & Ringfencing)
- Erstellung einer Investigation Policy
- Workshop: „How to do“ zu Spezialthemen (z.B. Mobbing, „Me too“)
- Abstimmung mit dem Know-how-Schutzkonzept

Compliance Verstoß

- Bereitstellung einer Hotline als Meldestelle
- Entgegennahme und First Assessment & Analyse von Meldungen
- Informationserhebung und Mitarbeiterinterviews zur Klärung
- E-Discovery & Data Review n Beratung bei Fragen zum Arbeitsrecht und Datenschutz
- Aufbereitung der Ergebnisse der Untersuchung und rechtliche Beurteilung
- Begleitung bei behördlichen Ermittlungen
- Vertretung bei Gerichtsverfahren
- Erarbeitung eines Maßnahmenplans zur Prävention künftiger Verstöße



Haben Sie Fragen?
Bitte nehmen Sie Kontakt mit uns auf.



Mag. Martin Eckel, LL.M.
CEE Head of Compliance & Competition

m.eckel@taylorwessing.com
T: +43 1 716 55 0



Mag. Wolfgang Kapek
CEE Head of Employment & Dispute Resolution
CEE Co-Head of Compliance

w.kapek@taylorwessing.com
T: +43 1 716 55 0