

Whistleblowing-Hotlines – ein modernes Tool zur präventiven Korruptionsbekämpfung

22.05.2012 | 09:31 | Horst Lukanec (DiePresse.com)

Während der aus den USA kommende Trend zur Einführung von Whistleblowing-Systemen vor einigen Jahren in Österreich noch auf taube Ohren stieß, scheinen die aktuellen Korruptionsskandale nach und nach einen Bewusstseinswandel mit sich zu bringen. Die sogenannten "Verpeif-Hotlines" eröffnen den Unternehmen die Möglichkeit durch das betriebsinterne Melden von Missständen und Rechtsbrüchen durch die Mitarbeiter, frühzeitig Maßnahmen zu setzen.

Der derzeitige Mangel einer den USA vergleichbaren Verpflichtung zur Einrichtung solcher Beschwerde- und Meldeverfahren - ausgenommen für Töchter von börsennotierten US- Unternehmen- ändert nichts an der offenkundigen Sinnhaftigkeit derselben. Spezielle gesetzliche Vorgaben für Whistleblowing-Systeme gibt es derzeit nicht. Die Datenschutzkommission war aber bereits mehrfach mit der Einführung solcher Systeme befasst und hat dabei insbesondere folgende Guidelines entwickelt:

- Da es sich regelmäßig um strafrechtlich relevante Daten handelt, unterliegen die Hotlines der Vorabkontrolle durch die Datenschutzkommission, deren Dauer von mehreren Monaten bis hin zu noch längeren Zeiträumen reichen kann.
- Die Mitarbeiter sind von Existenz, Zweck und Funktionsweise des Systems zu unterrichten.
- Die Mitarbeiter sollten zur Einhaltung der entsprechenden Unternehmensrichtlinie und zur Meldung an den Arbeitgeber über wahrgenommene Verstöße gegen diese Richtlinie verpflichtet werden.
- Anonyme Meldungen sind zwar zulässig, sollen vom Unternehmen aber nicht gefördert werden.
- Den Meldungslegern ist die volle Vertraulichkeit ihrer Person zuzusichern.
- Die mit der Meldungsbearbeitung betrauten Stellen im Unternehmen sind organisatorisch strikt von den sonstigen Stellen zu trennen und haben nur besonders geschulte Personen als Mitarbeiter.
- Die Daten sind spätestens 2 Monate nach Beendigung der Untersuchung zu löschen.

Es ist dringend anzuraten, die Guidelines bei der Implementierung von Meldesystemen zu beachten, da anderenfalls mit Nachfragen und Verbesserungsaufträgen seitens der Datenschutzkommission zu rechnen ist wodurch sich die Inbetriebnahme des Systems massiv verzögern könnte. Überdies ist es generell ratsam den Betriebsrat in die Einführung der Meldesysteme einzubeziehen um deren Akzeptanz in der Belegschaft zu erhöhen. Abhängig von der Ausgestaltung der Hotline wird aus arbeitsrechtlicher Sicht in den meisten Fällen ohnehin zwingend eine Betriebsvereinbarung abzuschließen sein.

*Horst Lukanec ist seit 2004 Partner und Teamleiter Arbeitsrecht bei **Binder Grösswang**. Er ist Mitglied der International Bar Association (IBA) und der European Employment Lawyers Association (EELA) und Autor zahlreicher Publikationen zum Arbeitsrecht.*

Quelle: 22.05.2012:

[http://karrierenews.diepresse.com/home/ratgeber/arbeitsrecht/1268271/Whistleblowing-Hotlines - ?_vl_backlink=/home/ratgeber/arbeitsrecht/index.do](http://karrierenews.diepresse.com/home/ratgeber/arbeitsrecht/1268271/Whistleblowing-Hotlines-?_vl_backlink=/home/ratgeber/arbeitsrecht/index.do)