

Mag.^a Sandra Konstatzky
Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft

An das Bundesministerium
für Arbeit
z.H. Mag. Walter Neubauer
Taborstraße 1-3
1020 Wien

gaw@bka.gv.at
+43 1 53 20 244, Nulltarif: 0800 206 119
Taubstummengasse 11, 1040 Wien

Geschäftszahl: 2021-0.875.514

HinweisgeberInnenschutzgesetz – HSchG

Wien, 15.07.2022

Guten Tag!

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) nimmt zum **Entwurf, mit dem ein Bundesgesetz über das Verfahren und den Schutz bei Hinweisen auf Rechtsverletzungen in bestimmten Rechtsbereichen (HinweisgeberInnenschutzgesetz – HSchG) erlassen wird und das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Richter- und Staatsanwaltsdienstgesetz, das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrpersonen-Dienstrechtsgesetz, das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966, das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz und das Rechtspraktikantengesetz geändert werden** folgendermaßen Stellung:

Anonyme Meldungen:

Die GAW begrüßt ausdrücklich die vorgesehene Möglichkeit, Meldekanäle einzurichten, die anonymen Meldungen ermöglichen und auch über eine Rückmeldefunktion verfügen.

Ganz wesentlich ist es, in diesem Zusammenhang ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass sich innerbetriebliche anonyme Meldesysteme nicht dafür eignen, (sexuelle) Belästigung vorzubringen. Vor allem international tätige Konzerne verfügen aktuell bereits über interne Meldesysteme, bei denen neben Dingen die unter den Anwendungsbereich des HSchG fallen würden auch (sexuelle) Belästigungen gemeldet werden können. In der Beratungspraxis

der GAW hat sich gezeigt, dass über anonyme Meldungen von Belästigungshandlungen dem Anspruch, Abhilfe gegen Belästigungen zu schaffen, nicht nachgekommen werden kann. Personen, die für anonymen Meldungen von (sexueller) Belästigung innerbetrieblich zuständig sind, fehlt es außerdem häufig am spezialisierten Wissen, wie mit solchen Beschwerden umzugehen ist. Die Wahrung von Persönlichkeitsrechten und Fürsorgepflichten von Arbeitgeber:innenseite, ist in Belästigungsfällen bei anonymen Meldungen kaum wahrnehmbar.

Aus der Sicht der GAW soll daher unbedingt vermieden werden, dass Arbeitgeber:innen zukünftig anonyme Meldesysteme nach dem HSchG mit der Meldemöglichkeit von (sexueller) Belästigung verknüpfen. **Die GAW regt daher an, die Problematik anonymer Meldungen in Fällen von (sexueller) Belästigung in den erläuternden Bemerkungen zu thematisieren.**

Sachlicher Geltungsbereich § 3:

Der sachliche Geltungsbereich dieses Gesetzes steht im Widerspruch zum in § 1 Abs 1 normierten Gesetzeszweck „Bereitschaft zu rechtmäßigem Verhalten zu bestärken, indem Hinweisen auf Rechtsverletzungen einfache Verfahren mit vorhersehbaren Abläufen zur Verfügung stehen.“

Selbst für rechtskundige Leser:innen des Gesetzesentwurfes ist es beinahe unmöglich, herauszufinden, ob eine bestimmte Meldung unter den sachlichen Geltungsbereich des Gesetzes fallen würde und somit der Schutzbereich eröffnet wäre. Um die Rechtssicherheit von Hinweisgeber:innen gewährleisten zu können, ist es aus der Sicht der GAW notwendig, die Formulierung des Anwendungsbereiches zu vereinfachen.

Die GAW regt zudem an, von der Möglichkeit der Richtlinie (EU) 2019/1937, die mit diesem Gesetzesentwurf umgesetzt werden soll, Gebrauch zu machen, den Schutzbereich für Hinweisgeber:innen über den der Richtlinie hinaus auszuweiten. Informationen zu mittelbarer Diskriminierungen (z.B. im Zusammenhang mit Spracherfordernissen bei der Einstellung) oder Verstöße gegen das im Gleichbehandlungsgesetz verankerte Prinzip der Bezahlung von „gleichem Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ liegen fast immer rein auf Arbeitgeber:innen Seite. Individuell betroffene Personen und auch Gleichbehandlungsstellen stehen vor großen Hürden (systematische) Diskriminierungen in diesen Bereichen in Unternehmen beweisen zu können.¹ **Hier könnten Whistleblower:innen einen wertvollen Beitrag leisten und sollten dem Schutzbereich des Gesetzes unterstellt werden.**

¹ J. Jacquain und N. Wuiame, Transparency, whistle-blowers and gender equality: Lost opportunities, second chances? In European Equality Law Review –Issue 1/2021, S.47ff.

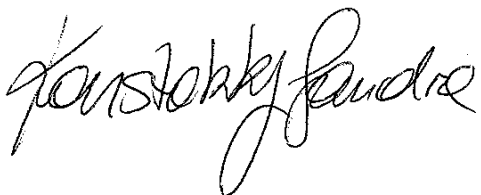
Zu § 23 Glaubhaftmachung:

Artikel 21 der Richtlinie besagt:

(5) In Verfahren vor einem Gericht oder einer anderen Behörde, die sich auf eine vom Hinweisgeber erlittene Benachteiligung beziehen und in denen der Hinweisgeber geltend macht, diese Benachteiligung infolge seiner Meldung oder der Offenlegung erlitten zu haben, wird vermutet, dass die Benachteiligung eine Repressalie für die Meldung oder Offenlegung war. In diesen Fällen obliegt es der Person, die die benachteiligende Maßnahme ergriffen hat, zu beweisen, dass diese Maßnahme auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basierte.

Artikel 21 statuiert eine klare Beweislastumkehr, nicht bloß eine Erleichterung, wie sie im vorliegenden Entwurf vorgesehen ist. Dies stellt eine massive Schwächung des Schutzes von Hinweisgeber:innen dar. Ähnlich wie in Diskriminierungsfällen würde eine Pflicht zur Glaubhaftmachung eine massive Hürde darstellen, weil sich viele Beweise in der Sphäre der Arbeitgeber:innen befinden.² Effektiver Rechtsschutz kann nur mit einer Beweislastumkehr gewährleistet werden. **Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt daher dringend, den Gesetzeswortlaut an den des Artikels 21 anzupassen, um eine richtlinienkonforme Umsetzung gewährleisten zu können.**

Freundliche Grüße



Mag.^a Sandra Konstatzky

Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft

² Näheres zur Thematik der überhöhten Anforderungen an die Glaubhaftmachung und damit verbundenen Einschränkung des Rechtsschutzes von Personen mit Diskriminierungserfahrungen siehe: Anwaltschaft für Gleichbehandlung, Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2016 und 2017, 91f; Europäische Kommission, Generaldirektion Justiz und Verbraucher, Umkehr der Beweislast: Praktische Probleme auf Europäischer und nationaler Ebene (2014).