



**Baker  
McKenzie.**

# **Sicherstellung ethischer und rechtlicher Standards am Arbeitsplatz**

22. Mai 2025 | Dr. Philipp Maier, LL.M. | Mag.<sup>a</sup> Andrea Haiden, LL.M.

# Baker McKenzie



**Philipp Maier**  
Partner

[philipp.maier@bakermckenzie.com](mailto:philipp.maier@bakermckenzie.com)  
+ 43 1 24 250 526



**Andrea Haiden**  
Rechtsanwältin

[andrea.haiden@bakermckenzie.com](mailto:andrea.haiden@bakermckenzie.com)  
+43 1 24 250 231



# Agenda

**01** Einführung

---

**02** HR als Wegbereiter für Lösungen

---

**03** Policies, Whistleblowing und mehr

---

**04** Interne Untersuchungen am Arbeitsplatz

---



# 1. Einführung

The background features a complex digital aesthetic. It consists of a dark blue gradient overlaid with intricate, glowing patterns. These patterns include a network of thin, light blue lines that resemble circuit traces or data paths. Interspersed among these lines are numerous small, diamond-shaped nodes, some of which are highlighted in a vibrant purple or magenta. The overall composition is dynamic, with the lines and nodes appearing to flow and curve across the frame, creating a sense of depth and movement. The lighting is soft, giving the digital elements a three-dimensional, ethereal quality.

# Überblick

- Verhinderung von Fehlverhalten am Arbeitsplatz
- Die „Macht“ von unethischem / rechtswidrigem Verhalten:
  - Teams zerstören, Karrieren in Luft auflösen,
  - Gesundheit schädigen (Burnout, Angst), Familien auseinanderbringen
  - Betriebe stilllegen, zB Überschreiten der regulatorischen Grenzen (zB Pharma): Entzug der Gewerbeberechtigung
  - hohe Geldstrafen, zB 20 Mio (Uber), Microsoft (10 Mio)
  - Reputation des Unternehmens nachhaltig beschädigen
  - massive Prozesskosten



# Überblick

- Ca. 15-20 % aller Beschäftigten in Österreich haben schon sexuelle Belästigung und andere Formen der Belästigung erfahren (Dunkelziffer höher)
- Am meisten betroffene Branchen: Gastgewerbe, Bauindustrie, Gesundheitswesen, Pharma, IT
- Je männlicher, je hierarchischer, je lokaler das Unternehmen strukturiert, desto Höher ist die Wahrscheinlichkeit
  - Alter oder Ethnie der Belegschaft spielt keine Rolle
- Je globaler das Unternehmen, je flacher die Hierarchien, je diverser die Belegschaft (va m/w), desto niedriger die Anzahl der Vorfälle
- Herausforderung: Konsequenzen zwar drastisch, aber keine konkreten rechtlichen Vorgaben zur Verhinderung (HSchG zB meist nicht anwendbar)



## 2. HR als Wegbereiter für Lösungen

The background features a complex, abstract digital pattern. It consists of numerous thin, glowing lines that form a dense, interconnected network, resembling a circuit board or a data flow diagram. The lines are primarily in shades of blue and purple, with some nodes or junctions highlighted in a brighter, more vibrant blue. The overall effect is one of dynamic energy and technological sophistication, set against a dark, deep blue gradient background.

# Background-Checks

- Unterschiedliche Arten der Datenermittlung von BewerberInnen und MitarbeiterInnen
- Typisch: Infos werden nicht unmittelbar von BewerberIn/ArbeitnehmerIn erhoben, sondern stammen aus anderen Quellen
  - Anfragen an ehemalige ArbeitgeberIn, Strafregisterauskunft, Internetrecherche, Abfragen von Sanktions-Listen, Bonitätsauskünfte, Verwendung von KI-Tools (Achtung: KI Verordnung!)
  - Komplettes „Outsourcing“ immer häufiger, Anbieter wie zB Hire Right
- Alternativ: Fragen an BewerberIn / ArbeitnehmerIn
  - Enge Vorgaben bei Art der Fragen
- Rechtliche Bewertung gleich bei jeder Art des Background-Checks



# Zulässigkeit von Background-Checks

- Suchen in Social-Media (mit unbeschränktem Adressatenkreis)  
Artikel 9 Abs. 2 lit. e DSGVO | selbst öffentlich gemacht = zulässig
- Überprüfung anderer Angaben des Bewerbers/der Bewerberin im Internet durch überwiegendes berechtigtes Interesse (Artikel 6 Abs 1 lit f DSGVO) gerechtfertigt, weil
  - Arbeitgeber haftet, wenn ArbeitnehmerIn zB mangels Vertrauenswürdigkeit, während der Ausbildung Schaden verursacht
  - Geschäftsführung gesellschaftsrechtlich verpflichtet ist, ein internes Kontrollsystem einzurichten (zB zur Vermeidung von Wirtschaftskriminalität, Schädigung Kunden)
  - Fürsorgepflicht gegenüber anderen ArbeitnehmerInnen (zB körperliche/mentale Unversehrtheit, wirtschaftliches Fortkommen des Unternehmens und damit Erhalt der Arbeitsplätze)



# Zulässigkeit von Background-Checks

- Auskünfte des ehemaligen Arbeitgebers/ der ehemaligen Arbeitgeberin dürfen sich nur auf sachliche Auskünfte beschränken (Qualifikation) und dürfen Fortkommen nicht einschränken
  - zB Info, dass ehemalige ArbeitnehmerIn „klagsfreudig“ ist, oder „faul“ ist – kann zu Schadenersatzpflichten führen!
- Zustimmung ist erforderlich bei
  - Erhebung von Bonitätsauskunft, Strafregisterauskunft, familiäre Verhältnisse, Gesundheitszustand
- Ausnahmen, ohne Zustimmung
  - Wenn durch betriebliche Interessen bzw. konkrete Position (zB Finanzabteilung, FahrzeuglenkerIn) gerechtfertigt



# Bedingtes Angebot zulässig?

- Kann Wirksamkeit des Arbeitsvertrags von „erfolgreichem“ Background-Check abhängig gemacht werden?
  - Grundsätzlich nicht zulässig,
  - Arbeitsvertrag kommt zustande auch ohne (erfolgreichen) Background-Check
- Ausnahmsweise zulässig, wenn Ergebnis von BewerberIn beeinflussbar, zB
  - Bedingung = bloß Zustimmung zum Background-Check, ArbeitnehmerIn muss nur Formular ausfüllen, dass zum Abgleichen mit öffentlich zugänglichen Listen (zB Sanktions-Listen) verwendet wird
  - Bedingung = Vorlage von Zeugnissen, Arbeitserlaubnis, Dienstzeugnis, etc



# Betriebsvereinbarung erforderlich?

- Ja, falls „Personalfragebogen“
  - zB durch Onlineformular, Online-Fragebogen, wenn Eigenschaften systematisch nach bestimmtem Format abgefragt werden
- Ja, falls personenbezogene Daten automationsunterstützt verarbeitet werden und kein Ausnahmetatbestand erfüllt ist (zB Daten nötig zur Abrechnung des Dienstverhältnisses – zB bei Abfrage Behinderung/Kinder/Gesundheitszustand, wenn Sozialplan Benefits dafür vorsieht)
- Kontrollmaßnahme?
  - Grundsätzlich nein, da Verhalten/Arbeit nicht kontrolliert wird (das heißt, die Menschenwürde wird nicht berührt)



# 3. Policies, Whistleblowing und mehr

The background features a complex, abstract digital pattern. It consists of numerous thin, glowing lines in shades of blue and purple that form a dense, interconnected network. Interspersed among these lines are small, diamond-shaped markers, some of which are highlighted in a brighter cyan or magenta. The overall effect is that of a dynamic, data-driven environment, possibly representing a network or a digital landscape. The lines and markers appear to flow and curve across the frame, creating a sense of movement and depth.

# Policies / Code of Conduct

- **4 wesentliche Säulen:**
  - (i) Verhaltenspflichten
  - (ii) Kontrolle der Einhaltung der Verhaltenspflichten,
  - (iii) „Reporting Procedures“
  - (iv) Sanktionen bei Verstoß gegen Verhaltenspflichten
- Verpflichtend nur, wenn Einzelvertrag oder Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird
- **Generelle Pflichten („Framework“):**
  - Förderung eines respektvollen und inklusiven Arbeitsumfelds
  - Vermeidung von potenziellen Interessenkonflikten
  - Schutz von Unternehmens- und Kundendaten / Vertraulichkeit
  - Förderung eines sicheren Arbeitsumfelds
  - Verhaltensregeln für die Nutzung von sozialen Medien und öffentliche Äußerungen über das Unternehmen
  - Sorgsamer Umgang mit Unternehmensressourcen



# Policies/Code of Conduct

- Überregionale Policies unbedingt lokalisieren, andernfalls ev. unwirksam
- Nicht nur Abdecken von generellen Aspekten, sondern lokale rechtliche Anforderungen, wie zB in Österreich
  - Gleichbehandlungsgesetz: Verbot der (sexuellen) Belästigung, Verbote der Diskriminierung aufgrund kritischer Merkmale
  - § 105 ArbVG: Verbot der Motivkündigung
  - Behinderteneinstellungsgesetz: Verbot der direkten/indirekten Diskriminierung wegen einer (begünstigten) Behinderung
- Achtung auf kulturelle, legistische „Red Flags“ in anderen Ländern / Regionen
  - zB Klauseln betreffend Geschlecht, sexuelle Orientierung / religiöse Bekenntnisse im arabischen Raum
  - zB DE&I Vorgaben in USA



# Disziplinarmaßnahmen

- Nur zulässig, falls
  - eine „Disziplinarordnung“ auf Basis einer Betriebsvereinbarung besteht und
  - Betriebsrat im Einzelfall zustimmt
- „Klassische Disziplinarmaßnahmen“:
  - Streichung eines Bonus, Übergehen bei Beförderungen, Geldbußen, Ausschluss von Sozialleistungen (zB Betriebskindergarten), Verwarnung mit Sanktionscharakter
- Keine Disziplinarmaßnahmen: Kündigung, Entlassung, Versetzung, Abmahnung ohne Sanktionscharakter
- Folgen unzulässiger Abmahnung:
  - Kündigung/Entlassung kann nicht darauf gestützt werden,
  - Anspruch auf Feststellung der Unwirksamkeit der Abmahnung
  - Entfernung aus dem Personalakt



# Trainings zu ethisch korrektem Verhalten

- Pflicht zur Teilnahme an diesen Schulungen?
  - Ja, falls zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Vertragspflichten notwendig (im Regelfall gegeben)
  - Verweigerung der Teilnahme an Schulungen bzw. schlechtes Abschneiden kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen
- Kosten sind von dem/der ArbeitgeberIn zu tragen, Ausbildungszeit ist Arbeitszeit
- Kosten nicht rückerstattungsfähig, weil keine Fachkenntnisse vermittelt werden, die bei anderen ArbeitgeberInnen verwertet werden bzw. den Wert des Arbeitnehmers am Arbeitsmarkt steigern
- Einmal jährlich zu empfehlen, angesichts der ständigen rechtlichen Weiterentwicklungen



# Umgang mit Whistleblowern

- Schutz vor Repressalien bei Meldung von Missständen
  - zB Übergehen bei Beförderung, Mobbing
- Anonyme Meldemöglichkeiten
  - zB über Hotline
- Einbeziehung des “Whistleblowers” in den Untersuchungsprozess
  - falls nicht anonym
- Sanktionen bei offenbar unbegründeten Meldungen (“Vernadern”)
  - bis hin zur Entlassung
- Bericht an den Whistleblower über Untersuchung
  - zumindest: über Ende der Untersuchung



# 4. Interne Untersuchungen am Arbeitsplatz

The background features a complex digital aesthetic. It consists of a dark blue gradient overlaid with intricate, glowing patterns of light blue and purple. These patterns include circuit-like traces, interconnected nodes, and flowing, wavy lines that suggest data movement and network connectivity. The overall effect is a sense of high-tech, digital complexity.

# Interne Untersuchung – ein Überblick

- Prüfung von Fehlverhalten und Regelverstößen am Arbeitsplatz
- Keine gesetzlichen Verpflichtung, bei jedem arbeitsbezogenem Vorfall eine interne Untersuchung durchzuführen. (Frage nach dem „ob“)
- Fallbezogen besteht eine Pflicht zur Durchführung einer internen Untersuchung, z.B.
  - bei sexueller Belästigung, Mobbing, Gesundheitsgefährdung,
  - Hinweise durch Whistleblower?
- Keine gesetzlichen Vorgaben, wie eine interne Untersuchung abzulaufen hat (Frage nach dem „wie“) → dennoch gibt es anerkannte Methoden
- Die Durchführung einer internen Untersuchungen hat folgende Vorteile:
  - rechtliche Absicherung und Vermeidung von Fehlentscheidungen
  - Schutz von Betroffenen und Signalwirkung für die Belegschaft
  - Vermeidung/Abfederung eines Reputationsschadens



# Fallstudie



# Fallstudie (i) - erste Behauptung

- Innovate Austria ist ein großes, multinationales Unternehmen mit Sitz in Wien.
- Innovate ist auf den Business-to-Business-Vertrieb von technischer Software spezialisiert und beschäftigt 200 VertriebsarbeitnehmerInnen im Außendienst.
- Am letzten Donnerstag eines jeden Quartals treffen sich die VertriebsarbeitnehmerInnen in einem Hotel zu einem regionalen monatlichen Meeting mit anschließendem Essen und Trinken. Alle ArbeitnehmerInnen bleiben über Nacht im Hotel.
- Am Morgen nach diesem Meeting erhält das HR-Team eine E-Mail von einer Vertriebsarbeitnehmerin namens Julia.
- In der E-Mail behauptet Julia, dass sie von ihrem Manager Paul sexuell belästigt wurde. Sie beschreibt, dass Paul ihr gegenüber während des Abends unangemessene Bemerkungen gemacht hat und ihr dann später in ihr Hotelzimmer gefolgt ist, wo er sie dann sexuell belästigt hat.
- Julia macht keine näheren Angaben dazu, worum es bei dem Übergriff ging.



Sollte Innovate Anzeige bei der Polizei erstatten?

Point of Contact?

Wer sollte Untersuchungen durchführen?  
Intern oder extern?

Einbeziehung des Betriebsrates?



Wie klar sind die Anschuldigungen?  
Sind weitere Informationen erforderlich?  
Wie wurde es gemeldet?

Wer sind die beteiligten Personen?

Quellen für Beweise und Beweissicherung?

Gibt es Sofortmaßnahmen?  
(z.B. Suspendierung, Schutzmaßnahmen)

# Was meinen Sie dazu?

## Frage:

Sollte Innovate Paul suspendieren?

## Auswahlmöglichkeiten:

Ja

Vielleicht

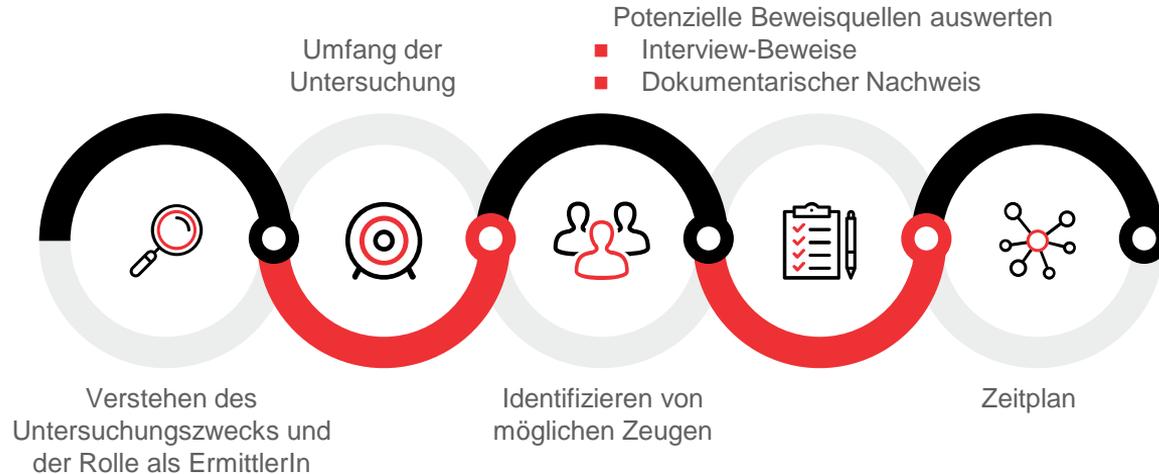
Nein



# Fallstudie (ii) - Scoping und Untersuchungsplan

Innovate beschließt, Sam, eine leitende Arbeitnehmerin der Personalabteilung, mit der Durchführung der Untersuchung zu beauftragen.

**Was sind die ersten Schritte von Sam?**



# Fallstudie (iii) - Zeugenbefragung



Sam wendet sich an Julia, um ein Interview zu vereinbaren.

Julia zögert, sich mit Sam in den Büros von Innovate zu treffen, da sie befürchtet, Paul über den Weg zu laufen.

Sam wendet sich auch an andere Mitglieder von Pauls Team, die bei dem vierteljährlichen Meeting anwesend waren. Sie sagen, dass sie nur bereit sind, an einer Zeugenbefragung teilzunehmen, wenn Sam ihre Anonymität garantieren kann.

# Was meinen Sie dazu?

## Frage:

Kann/Soll Innovate die Anonymität von ZeugInnen garantieren?

## Auswahlmöglichkeiten:

Ja

Nein



# Erwägungen und Strategie bei der Befragung von ZeugInnen

- Welche Vorkehrungen sollte Innovate treffen, damit Julia sich bei der Teilnahme am Interview wohl fühlt?
  - Standort / Medium
  - Identität und Geschlecht der Interviewer
- Vertrauensperson?
- Garantie zur Anonymität abgeben?
- Pflicht zur Teilnahme an Interviews?



# Fallstudie (iv) - dokumentarische Nachweise und Datenschutzerwägungen

Im Rahmen der Befragung teilte eine der Zeuginnen Sam mit, dass sie weiß, dass Paul eine Reihe anzüglicher Nachrichten über E-Mail und Microsoft Teams an jüngere Vertriebsarbeitnehmerinnen geschickt hat.

Julia teilt Sam auch mit, dass sie sich daran erinnert, dass am Gang vor Ihrem Hotelzimmer eine Videokamera des Hotels angebracht war und Paul in ihrem Hotelzimmer ein Foto mit seinem Handy gemacht hat.

In der Zwischenzeit beauftragt Paul Anwälte, die in seinem Namen einen Antrag auf Zugang zu den Daten der betroffenen Personen bei Innovate stellen und alle seine persönlichen Daten anfordern, die im Zusammenhang mit der laufenden Untersuchung gesammelt wurden.



# Sammlung von Beweismitteln



Erwägungen  
zum  
Datenschutz



Durchsuchen von  
E-Mails und  
Chats



In sozialen  
Medien  
gefundene  
Beweise



Zugriff auf  
Firmen-  
und/oder private  
Geräte



Videomaterial

# Was meinen Sie dazu?

## Frage:

Kann Innovate das Videomaterial sichten, wenn das Hotel dieses an Innovate herausgibt?

## Auswahlmöglichkeiten:

Ja

Nein



# Fallstudie (vi) - Klärung widersprüchlicher Beweise

Paul streitet alle Vorwürfe gegen ihn ab. Er sagt, dass er und Julia schon seit einigen Monaten miteinander geflirtet haben und dass er zwar zugibt, in ihr Zimmer gegangen zu sein, dies aber in vollem Einvernehmen geschah.

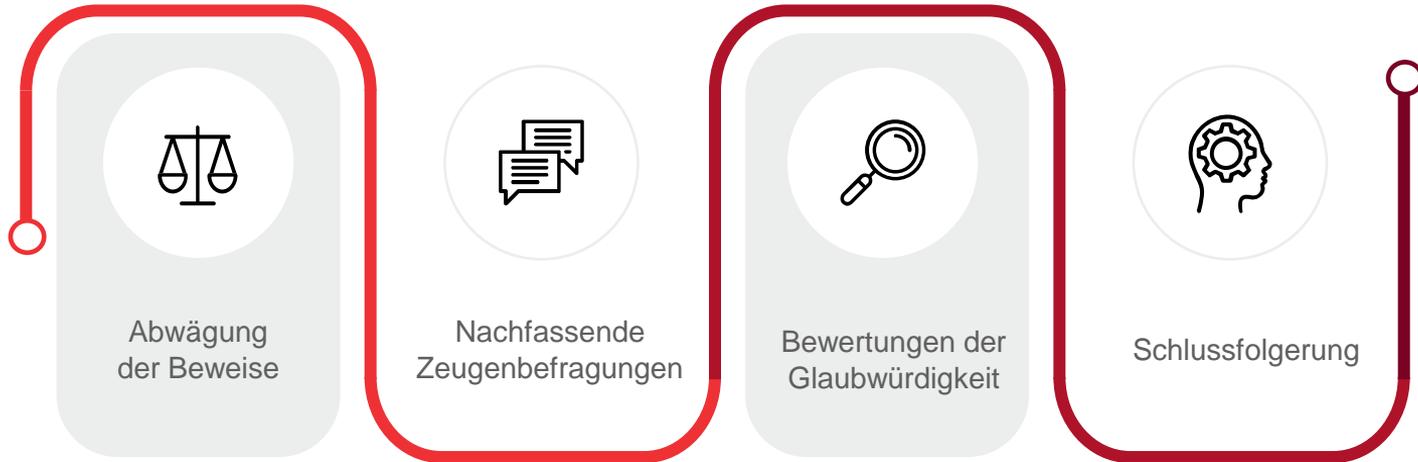
Es gibt Nachrichten in MS-Teams, die zeigen, dass es zwischen Julia und Paul flirtende Nachrichten gab.

Julia hat auch ihre Textnachrichten mit Paul vorgelegt, aus denen hervorgeht, dass er ihr am Tag nach dem angeblichen Vorfall wiederholt Nachrichten schickte und sie ihn ignorierte.

Mehrere Zeugen wollen gesehen haben, wie Julia und Paul gemeinsam den Veranstaltungsraum verließen.



# Klärung widersprüchlicher Beweise



# Ergebnis und Bericht



---

Erläutern Sie die durchgeführte Untersuchung, die berücksichtigten Beweise und begründen Sie Ihre Schlussfolgerungen.



---

Berücksichtigen Sie alle Gesprächsnotizen, Fragelisten und gesichteten Belege.



---

Identifizieren der arbeitsrechtlichen Maßnahmen auf Basis des Untersuchungsergebnisses, z.B. Kündigung, Entlassung, Verwarnung, Training

# Baker McKenzie



**Danke für Ihre  
Aufmerksamkeit!**





## **Baker McKenzie delivers integrated solutions to complex challenges.**

Complex business challenges require an integrated response across different markets, sectors and areas of law. Baker McKenzie's client solutions provide seamless advice, underpinned by deep practice and sector expertise, as well as first-rate local market knowledge. Across more than 70 offices globally, Baker McKenzie works alongside our clients to deliver solutions for a connected world.

**[bakermckenzie.com](https://www.bakermckenzie.com)**

Baker & McKenzie LLP is a member firm of Baker & McKenzie International, a global law firm with member law firms around the world. In accordance with the common terminology used in professional service organisations, reference to a "partner" means a person who is a partner, or equivalent, in such a law firm. Similarly, reference to an "office" means an office of any such law firm. This may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. Prior results do not guarantee a similar outcome.

© 2025 Baker & McKenzie LLP