



**Baker  
McKenzie.**

# **Compliance beginnt bei HR: Background-Checks, Whistleblowing, interne Untersuchungen**

18. September 2025 | Dr. Philipp Maier, LL.M.

# Agenda

**01** Einführung

---

**02** HR als Wegbereiter für Lösungen

---

**03** Policies

---

**04** Interne Untersuchung

---



# 1. Einführung

The background features a complex digital aesthetic. It consists of numerous thin, glowing lines that form a dense network of circuit-like paths and wavy, undulating shapes. The color palette is primarily dark blue and purple, with some lighter cyan and magenta highlights. Small, diamond-shaped markers are scattered throughout the network, adding to the technical and futuristic feel of the design.

# Überblick

- Die „Macht“ von unethischem Verhalten:
  - Teams zerstören, Karrieren in Luft auslösen, Gesundheit schädigen, Familien ruinieren
  - CEOs zu Fall bringen, zB Astronomer (Kiss-Cam), Nestle (Affären mit Mitarbeiterin)
  - Betriebe stilllegen, zB Überschreiten der regulatorischen Grenzen (zB Pharma): Entzug der Gewerbeberechtigung
  - hohe Geldstrafen, zB 20 Mio (Uber), Microsoft (10 Mio)
- **Ethisch und rechtlich korrektes Verhalten** von MitarbeiterInnen meint die Einhaltung sowohl genereller moralischer Standards als auch der Unternehmenswerte und gesetzlicher Vorschriften im Arbeitsumfeld



# Überblick

- Ca. 15-20 % aller Beschäftigten in Ö haben schon sexuelle Belästigung und andere Formen der Belästigung erfahren (Dunkelziffer höher)
- Am meisten betroffenen Branchen: Gastgewerbe, Bauindustrie, Gesundheitswesen, Pharma, IT
- Je männlicher, je hierarchischer, je lokaler (!) strukturiert, desto Höher ist die Wahrscheinlichkeit
  - Alter oder Ethnie der Belegschaft spielt keine Rolle
- Je globaler, je mehr Trainings, je diverser die Belegschaft, desto niedriger Vorfälle
- Herausforderung:
  - Konsequenzen zwar drastisch, Verbote klar, aber:
  - Keine konkreten rechtlichen Vorgaben, **wie zu verhindern** (HSchG zB meist nicht anwendbar)



# Überblick

- Warum so wichtig auch für HR? HR Schlüsselrolle bei:
  - Schutz der Reputation und der Glaubwürdigkeit eines Unternehmens nach innen und außen
  - Schutz des Unternehmen vor rechtlichen Problemen (Ressourcenbindung, Gerichtskosten)
  - Schutz der eigenen Belegschaft vor Schäden (psychisch, finanziell)
  - Sicherstellung von erfolgreichem Recruiting und Retention



## 2. HR als Wegbereiter für Lösungen

The background features a complex digital aesthetic. It consists of numerous thin, glowing lines in shades of cyan and magenta that form a dense, interconnected network. These lines are interspersed with small, diamond-shaped nodes, some of which are solid and others are hollow. The overall effect is that of a dynamic, flowing data stream or a futuristic circuit board. The colors transition from a deep blue on the left to a vibrant purple on the right, creating a sense of depth and movement.

# Background-Checks – HR als “Torwächter”

- Unterschiedliche Arten der Ermittlung der Daten von BewerberInnen und MitarbeiterInnen
- Typisch: Infos werden nicht unmittelbar vom BewerberIn/MitarbeiterIn erhoben, sondern aus anderen Quellen
  - Internetrecherche/Social Media, Anfragen an ehemalige AG, Strafregisterauskunft, Bonitätsauskünfte, Verwendung von AI-Tools (Achtung: AI Act!)
  - Komplettes „Outsourcing“ immer häufiger, Anbieter wie zB Hire Right



# Zulässigkeit von Background-Checks

- Suchen im Social-Media (im unbeschränkten Adressatenkreis) durch Artikel 9 Abs. 2 lit. e DSGVO | selbst öffentlich gemacht = zulässig
- Verarbeitung anderer Angaben des Bewerbers im Internet durch überwiegendes berechtigtes Interesse (Artikel 6 DSGVO) gerechtfertigt, weil
  - Fürsorgepflicht gegenüber anderen Arbeitnehmern (zB körperliche/mentale Unversehrtheit, wirtschaftliches Fortkommen des Unternehmens und damit Erhalt der Arbeitsplätze)
  - Geschäftsführung ist verpflichtet ist, ein internes Kontrollsystem einzurichten (zB zur Vermeidung von Wirtschaftskriminalität, Schädigung Kunden)



# Zulässigkeit von Background-Checks

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



# Bedingtes Angebot zulässig?

- Kann Wirksamkeit des Arbeitsvertrags von „erfolgreichem“ Background-Check abhängig gemacht werden?
  - Grundsätzlich nicht zulässig,
  - Arbeitsvertrag kommt zustande auch ohne (erfolgreichen) BGC
    - weil AN „Erfolg“ nicht beeinflussen kann
- Ausnahmsweise zulässig, wenn Ergebnis vom Bewerber/Arbeitnehmer beeinflussbar
  - zB 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 - BV?
  - Grundsätzlich nein, da **Verhalten/Arbeit nicht kontrolliert** wird (das heißt damit Menschenwürde nicht berührt wird)



# 3. Policies, Trainings, 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 solid and others are hollow. The overall effect is that of a data stream or a neural network visualization, set against a dark blue gradient background.

# Policies / Code of Conduct

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



# Policies/Code of Conduct

- Überregionale Policies unbedingt lokalisieren, andernfalls ev. unwirksam
- Nicht nur Abdecken von generellen Aspekten, sondern lokale rechtliche Anforderungen, wie zB in Ö
  - Gleichbehandlungsgesetz: Verbot der (sexuellen) Belästigung, Verbote der Diskriminierung aufgrund kritischer Merkmale (Alter, Religion, etc)
  - § 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
  - heikel zB Klauseln re (Schutz) Geschlecht, sex. Orientierung / relig. Bekenntnisse im arabischen Raum
  - politisch problematisch zB ID&E Vorgaben in USA



# Disziplinarmaßnahmen

- Nur zulässig, falls eine **Betriebsvereinbarung** „Disziplinarordnung“ besteht
- zusätzlich: Zustimmung BR im Einzelfall
- „Klassische **Disziplinarmaßnahmen**“:
  - Streichung eines Bonus, Verweigerung von 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 vom Arbeitgeber zu tragen, Ausbildungszeit ist Arbeitszeit
- Kosten nicht rückerstattungsfähig, weil keine Fachkenntnisse vermittelt werden, die bei anderen Arbeitgebern 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 Abschluss



# 4. Interne Untersuchung

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 thin, interconnected lines that resemble circuit traces or data paths, interspersed with small, diamond-shaped markers. The overall effect is one of dynamic, flowing digital information.

# Interne Untersuchung – ein Überblick

- Keine direkte gesetzlichen Verpflichtung
- **Fallbezogen** besteht aber eine Pflicht zur Durchführung einer internen Untersuchung aufgrund der Fürsorgepflicht, z.B.
  - bei sexueller Belästigung, Mobbing, Gesundheitsgefährdung, Diebstählen
- 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
  - Vermeidung von Fehlentscheidungen
  - Schutz von Betroffenen
  - Signalwirkung für die Belegschaft
  - Abfederung eines Reputationschadens



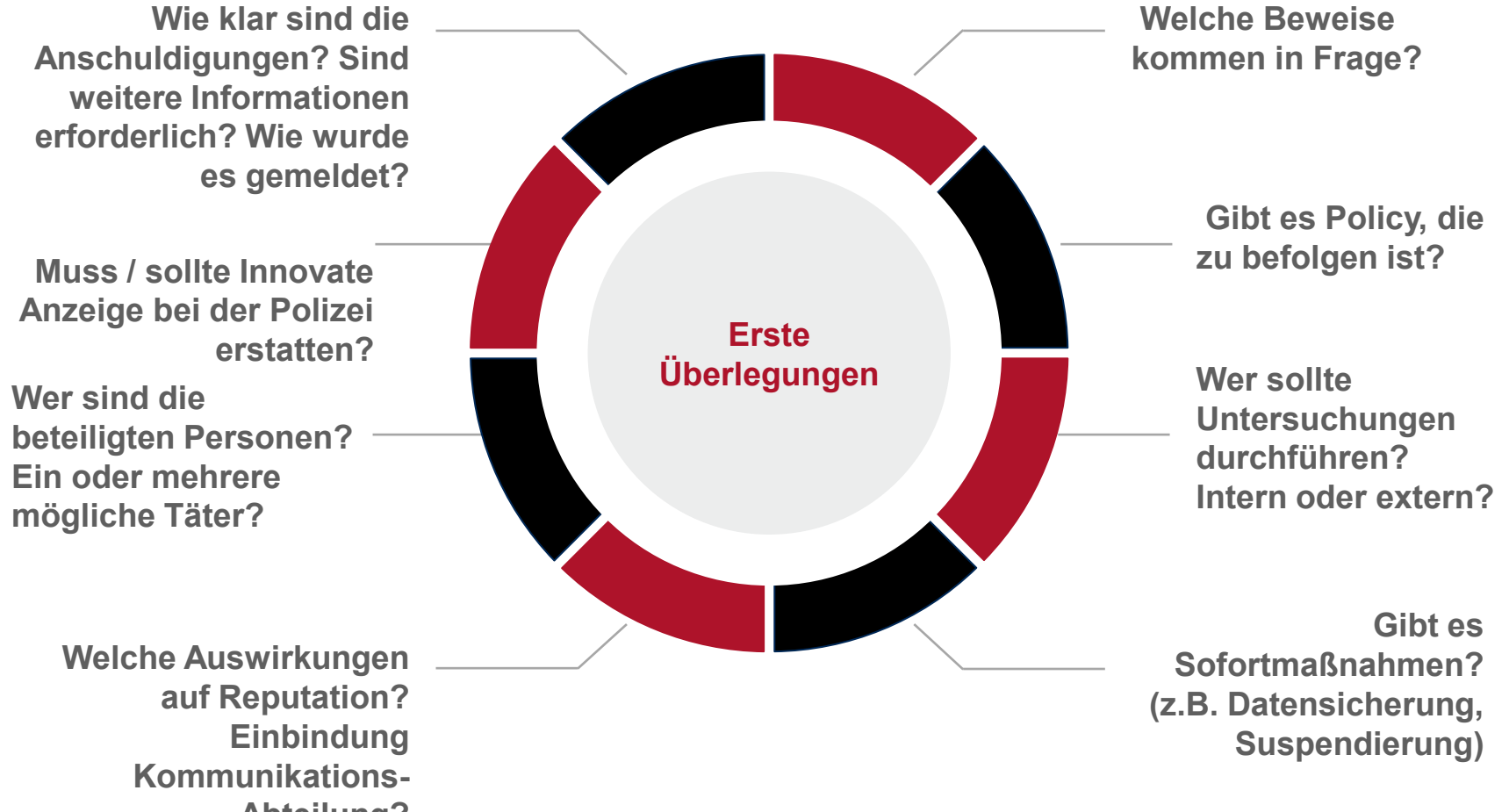
# Fallstudie



# 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 Vertriebsmitarbeiter im Außendienst.
- Einmal im Quartal treffen sich die Vertriebsmitarbeiter in einem Hotel zu einem regionalen Meeting mit anschließendem Essen und Trinken. Alle Vertreter bleiben über Nacht im Hotel.
- Am Morgen nach diesem Meeting erhält das HR-Team eine E-Mail von einer Vertriebsmitarbeiterin 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.





# Was meinen Sie dazu?

## Frage:

Sollte Innovate Paul suspendieren?

## Auswahlmöglichkeiten:

Ja

Vielleicht

Nein



# Fallstudie (ii) - Scoping und Untersuchungsplan

Innovate beschließt, Sam, einen leitenden Arbeitnehmer 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 Innovate die Anonymität von Zeugen garantieren?

## Auswahlmöglichkeiten:

Ja

Nein



# Erwägungen und Strategie bei der Befragung von Zeugen

- Welche Vorkehrungen sollte Innovate treffen, damit Julia sich bei der Teilnahme am Interview wohl fühlt?
  - Standort / Medium (persönlich, virtuell?)
  - Identität und Geschlecht der Interviewer
- Vertrauensperson? Anwalt?
- Pflicht zur Teilnahme an Interviews? Herausgabe von Unterlagen?



# Fallstudie (iv) – Beweise pot. Opfer

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 Vertriebsmitarbeiterinnen geschickt hat.

Julia teilt Sam auch mit, dass sie sich daran erinnert, dass Paul in ihrem Hotelzimmer ein Foto mit seinem Handy gemacht hat.

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.



# Fallstudie (v) – Beweise pot. Täter

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 gebe Nachrichten in MS Teams, die zeigen, dass es Julia und Paul mehrfach geflirtet haben.

Zeugen wollen gesehen haben, wie Julia und Paul um 02:30 Uhr eng umschlungen durch einen Hotelgang gingen. Das hat eine Überwachungskamera festgehalten.

In der Zwischenzeit beauftragt Paul Anwälte, die einen Antrag auf Zugang zu den Daten der betroffenen Personen (Zeugen, etc) bei Innovate stellen und alle seine persönlichen Daten anfordern, die im Zusammenhang mit der laufenden Untersuchung gesammelt wurden (Email, WhatsApp, SMS, etc).



# Sammlung von Beweismitteln



# Was meinen Sie dazu?

## Frage:

Kann Innovate den E-Mail/Teams Account von Paul durchsuchen bzw. sein Mobiltelefon durchsuchen?

## Auswahlmöglichkeiten:

Ja

Nein



# Was meinen Sie dazu?

## Frage:

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

## Auswahlmöglichkeiten:

Ja

Nein



# Was meinen Sie dazu?

## Frage:

Muss Innovate persönliche Daten von Zeugen nennen und persönliche Daten betreffend den Vorfall herausgeben?

## Auswahlmöglichkeiten:

Ja

Nein



# Klärung widersprüchlicher Beweise



# Ergebnis und Bericht



---

Erläutern Sie die durchgeführte Untersuchung, die berücksichtigten Beweise/Indizien 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

# Reaktion auf Fehlverhalten

- Verwarnung
- Versetzung
- Disziplinarmaßnahmen
- Coaching / Training
- Kündigung und Entlassung

**Best Case:** Die Maßnahme wurde auf Grundlage der Ergebnisse einer internen Untersuchung beschlossen.





Dr. Philipp Maier

Partner

[philipp.maier@bakermckenzie.com](mailto:philipp.maier@bakermckenzie.com)

+ 43 1 24 250 526

## 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