

**TRUST YOUR INSTINCTS.  
WE TAKE CARE OF THE  
REST.**

**HinweisgeberInnenschutzgesetz  
(HSchG)**

## HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)

- Dieses Webinar wird aufgezeichnet und wird über die Webseite von KWR abrufbar sein.
- Die Präsentation wird Ihnen nach dem Webinar zur Verfügung gestellt.
- Die Teilnehmer:innen werden stumm geschaltet.
- Dieses Webinar wird 1 Stunde dauern.

# AGENDA

1

HinweisgeberInnenschutzgesetz  
(HSchG)

2

Datenschutzrechtliche  
Besonderheiten

3

Arbeitsrechtliche  
Besonderheiten

4

Auslagerung und  
Konzernlösung

# 1 HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)

## Whistleblowing-Richtlinie - Umsetzung

- EU-RL 2019/1937 vom 23. 10. 2019 („Whistleblowing-RL“ oder „WB-RL“)
- Ziel der Richtlinie:
  1. Aufklärung von Compliance-Verstößen
  2. Prävention von Vermögens- und Reputationsschäden
  3. Mindestschutz für Hinweisgeber
- HSchG in Kraft seit 25.2.2023
-  in Kraft seit 2.7.2023
- Fristen für die Umsetzung des internen Meldesystems:
  1. Unternehmen mit 250 oder mehr ArbeitnehmerInnen: seit 25.8.2023
  2. Unternehmen mit weniger als 250 ArbeitnehmerInnen: bis 17.12.2023  (auch in )

# 1 HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)

## HSchG - Wer ist geschützt?

- Personen (HinweisgeberIn), die aufgrund laufender oder früherer beruflicher Verbindung zu einem privaten oder öffentlichen Rechtsträger über Rechtsverletzungen Informationen erlangt haben (§ 2 Abs 1)
- Dies können insbesondere sein:
  1. ArbeitnehmerInnen
  2. BewerberInnen
  3. Selbständige Erwerbstätige
  4. Mitglieder eines Aufsichtsorgans
  5. Subunternehmer
- Ebenso umfasst sind Personen, die HinweisgeberInnen unterstützen oder sich in ihrem Umfeld befinden sowie Anteilseigner

# 1 HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)

## HSchG - Welche Unternehmen sind erfasst?

- Alle Unternehmen / jur. Personen des öffentlichen Sektors mit 50 oder mehr ArbeitnehmerInnen (AN) bzw. Beschäftigten
- Unternehmen sind auch Vereine oder gemeinnützige Organisationen
- Unternehmen unabhängig von ihrer AN-Anzahl für bestimmte unionsrechtliche Rechtsbereiche (Teil I.B und II des Anhangs der WB-RL):
  - z.B. Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und Finanzmärkte

# 1 HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)

## HSchG - Welche Rechtsbereiche sind erfasst?

- Öffentliches Auftragswesen
- Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und Finanzmärkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung,
- Produktsicherheit und -konformität,
- Verkehrssicherheit,
- Umweltschutz,
- Strahlenschutz und nukleare Sicherheit,
- Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz,
- öffentliche Gesundheit,
- Verbraucherschutz,
- Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen,
- Korruption und Amtsmissbrauchsdelikte nach StGB
- Rechtsverletzungen zum Nachteil der finanziellen Interessen der Union im Sinne von Art. 325 AEUV
- Rechtsverletzungen über Binnenmarktvorschriften od. z.B. unionsrechtl. Vorschriften über Wettbewerb u. staatl. Beihilfen
-  weiter Schutzbereich – alle Verstöße, die straf- oder bußgeldbewehrt (bez. Leben, Leib, Gesundheit o. Schutz von AN o. ihrer Vertretungsorgane) sind und die o.g. Bereiche

# 1 HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)

## Schutzwürdigkeit I

- Geschützt werden interne und externe Meldungen
- Voraussetzungen
  - i. hinreichende Gründe für die Annahme, dass Hinweise wahr sind,
  - ii. Meldegegenstand vom Rechtsbereich des HSchG erfasst ist und
  - iii. „Hinweisgeber“ nach HSchG
- Ab Abgabe des Hinweises
  - Anonyme Hinweisgebung: Schutz wenn alle Voraussetzungen vorliegen + Identität nachträglich bekannt wird
- Offenkundig falsche Hinweise

# 1 HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)

## Schutzwürdigkeit II - Gesetzliche Garantien

- Identitätsschutz
- Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen
- Keine Haftung für tatsächliche oder rechtliche Folgen des Hinweises
  -  Schadenersatz bei Vorsatz o. grober Fahrlässigkeit des Hinweisgebers
- Befreiung v. Haftung und Geheimhaltungsverpflichtungen
  - Ausnahmen
- Glaubhaftmachung

# 1 HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)

## Anforderungen Internes Hinweisgebersystem I

- Pflicht zur Einrichtung eines internen Hinweisgebersystems (nur) für AN
- Gestaltung derart, dass interne Meldung gegenüber externen bevorzugt erfolgt
- (Technische) Ausgestaltung
- „Gemeinsame Stelle“ oder Beauftragung „Dritter“ möglich
  - Kontroverse Ansichten in Literatur betreffend die „gemeinsame Stelle“ im Konzern (dazu noch später)

# 1 HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)

## Anforderungen Internes Hinweisgebersystem II

- Ausstattung mit personellen und finanziellen Ressourcen
- Vertraulichkeit
- Schriftliche oder mündliche (oder beides) Hinweisgebung
- Stichhaltigkeitsprüfung
- Unparteilich u. unvoreingenommen
- Weisungsungebunden
- Eingang schriftlicher Hinweise unverzüglich oder spätestens nach 7 Tagen schriftlich bestätigen
- Auf Verlangen des Hinweisgebers binnen 14 Tagen mündl. Besprechung
- Spätestens nach 3 Monaten Rückmeldung auf eingegangene Hinweise

# 1 HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)

## Externe Hinweisgebung

- Zuständig: Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung
  - Ausnahmen, wenn Gesetze explizit andere Behörden für zuständig erklären
- § 14 : externe Meldung nur, wenn interne Meldung
  1. nicht möglich
  2. nicht zweckentsprechend,
  3. nicht zumutbar oder
  4. sich als erfolglos/aussichtslos erwiesen hat

→ Aber: „Soft law“
-  Wahlrecht zwischen Meldungen an interne oder externe Meldestellen – kein Vorrang eines innerbetrieblichen Klärungsversuchs. Aber: Offenlegung (Veröffentlichung) ist nachrangig!

# 1 HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)

## Veröffentlichung von Hinweisen

- Veröffentlichung = Hinweisgebung durch öffentliches Zugänglichmachen eines Hinweises (z.B. mittels Postings in sozialen Medien)
- Schutz des Hinweisgebers nur, wenn schutzwürdig (§ 6) und:
  1. zuvor intern oder extern gegeben und ohne geeigneten Folgemaßnahmen,
  2. geringe Aussicht auf Erfolg besteht oder
  3. Gefährdung des öffentlichen Interesses vorliegt

# 1 HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)

## Verwaltungsstrafen

- Bestraft wird, wer
  - einen Hinweisgeber (od. Personen in ihrem Umkreis) behindert oder zu behindern sucht od. durch behördliche Verfahren unter Druck setzt
  - eine Vergeltungsmaßnahme setzt
  - gegen die Vertraulichkeit verstößt
  - wissentlich einen falschen Hinweis gibt
- Für Verstöße geg. HSchG Verwaltungsstrafen iHv.:
  - Bis zu 20.000 €
  - Im Wiederholungsfall bis zu 40.000 €
  -  bis zu 50.000 €, aber keine besondere Strafbarkeit
- Nichteinrichten eines Meldekanals straffrei?

## 2 Datenschutzrechtliche Besonderheiten

### Zentrale Norm - § 8 HSchG

- Meldung von Hinweisen = Verarbeitung iSd DSGVO (und DSG)
  - Können mehrere Betroffene sein
  - § 8 Abs 1 HschG iVm. Art 6 Abs 1 lit c DSGVO
- Strafbezogene Daten nach Art 10 DSGVO
  - Nur "*im Fall unbedingter Erforderlichkeit...*" + schriftliche Dokumentation
- Daten bes. Kategorien nach Art 9 DSGVO
  - nur wenn:
    1. zur Erreichung der Zwecke unbedingt erforderlich und
    2. erhebliches öffentliches Interesse vorliegt und
    3. wirksame Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen vorgesehen sind

## 2 Datenschutzrechtliche Besonderheiten

### Pflichten

- Rechtsgrundlage prüfen
  - Insbes. außerhalb d. HSchG
- Verarbeitungsverzeichnis
  - Keine Ausnahme für KMU (AN < 250) im Bereich d. HSchG
- Auftragsverarbeitervertrag und oder Joint – Controllershipvereinbarung (z.B. Konzernsysteme)
- Drittstaatentransfer – unter Einhaltung d. DSGVO
- Datenschutzkonforme Gestaltung des Meldesystems
  - TOMs, Protokollierung etc.
- DSFA

## 2 Datenschutzrechtliche Besonderheiten

### Betroffenenrechte

- zB Recht auf Information, Auskunft, Löschung, Berichtigung etc.
- Keine Anwendung dieser Rechte nach § 8 Abs 9 HSchG, „solange und soweit“:
  - Schutz der Identität des Hinweisgebers oder
  - Zweckerreichung gefährdet wäre
- Verweigerung: Schweigen?
- Achtung: Ausschluss der Betroffenenrechte nur für Hinweise im Rahmen des HSchG

## 3 Arbeitsrechtliche Besonderheiten

- Vergeltungsmaßnahmen
  - Unwirksamkeit von arbeitsrechtlichen Maßnahmen des AG
  -  die Androhung von Vergeltungsmaßnahmen oder der Versuch genügt
- Anspruch auf
  - Wiederherstellung d. rechtmäßigen Zustandes
  - Zum Ersatz des Vermögensschadens
  - Entschädigung für persönl. erlittene Beeinträchtigung
- Mitbestimmung d. Betriebsrats od. AN bei Einführung eines Hinweisgebersystems
  - Vorschriften im ArbVG und AVRAG
  - § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG:  
*„Die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren“ -*

## 3 Arbeitsrechtliche Besonderheiten

- Begriff: „Kontrollmaßnahme“
  - Kollektive Überwachung der Berufsausübung (Vergleich mit Soll-Zustand)
  - keine Kontrollabsicht notwendig (objektive Geeignetheit  – ebenso, soweit zur Kontrolle „geeignet“)
- Hinweisgebersystem = Kontrollmaßnahme?
  - Verschiedene Ansichten in d. Literatur
    - Nein: Nur Umsetzung gesetzlicher Vorschriften und keine Überwachung d. Berufsausübung
    - Ja: Gefühl von ständiger Überwachung, AG hat objektive Kontrolle
- Begriff: „Menschenwürde“
- Abwägung Interesse d. AG mit Interesse d. AN
  - hA: Interessen des AG überwiegen
    - Geht nur um Umsetzung gesetzl. Vorschriften und HSchG sieht ausreichend Schutz für AN vor
- Personaldatenverarbeitungssysteme gem. § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG
- Nach hA Zustimmung wenn über Anwendungsbereich d. HSchG hinaus

## 4 Auslagerung und Konzernlösung

- Keine Verpflichtung innerhalb eigener Organisation einzurichten
- Aufgaben der internen Stelle an *Dritte* oder *gemeinsame Stelle* übertragbar (§ 13 Abs 4 HSchG)
- Keine Legaldefinition des „Dritten“
- „Dritter“ kann im In- oder Ausland sein
  - Problem: andere nationale Vorschriften (Datenschutzrecht? HSchG? Vertrautheit mit Vorschriften)
- Verantwortung nach HSchG bleibt beim Adressaten
- „Gemeinsame Stelle“ – im Konzern?
  - lt. Gesetzesbegründung: Meldestellen im Konzern möglich – ausdr. für mehrere kleinere Unternehmen (>50 – 249 AN)
  - Kontroverse Ansichten zur RL-Konformität
  - Laut EU-Kommission sieht WB-RL keine Konzernausgliederung vor.
  - Wird in der Literatur kritisiert

## Dr. Anna Mertinz

Rechtsanwalt, Partner

### RECHTSGEBIETE

Arbeitsrecht, Datenschutz

### SPEZIALISIERUNG

Arbeitsrecht, Datenschutzrecht, Vertragsrecht,  
Unternehmens- und Gesellschaftsrecht, Compliance,  
Europarecht

### AUSBILDUNG

Universität Wien (Mag. iur. 2005, Dr. iur. 2008), Université de  
Franche-Comté Besancon (Erasmusstipendium 2005),  
Rechtsanwaltsprüfung (2009), Postgraduate Diploma EU  
Competition Law (King's College London)

### SPRACHEN

Deutsch, Englisch, Spanisch, Französisch



+43 1 24500-3131



Anna.mertinz@kwr.at

## Ing. Mag. Nathan Zeren

Rechtsanwaltsanwärter

### RECHTSGEBIETE

Arbeitsrecht, Datenschutz

### SPEZIALISIERUNG

Datenschutzrecht, Arbeitsrecht, Vertragsrecht

### AUSBILDUNG

Universität Wien (Mag. iur. 2018), Ingenieur (IT)

### SPRACHEN

Deutsch, Englisch



+43 1 24500-3131



Nathan.zeren@kwr.at

## Hans-Christian Ackermann

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

### RECHTSGEBIETE

Arbeitsrecht

### SPEZIALISIERUNG

Arbeitsrecht (individual und kollektiv),  
Unternehmensmitbestimmung

### AUSBILDUNG

Universitäten in Berlin und Köln, Referendariat in Düsseldorf  
und USA

### SPRACHEN

Deutsch, Englisch



+49 211 5660-18772



[hans-christian.ackermann@luther-lawfirm.com](mailto:hans-christian.ackermann@luther-lawfirm.com)

# Vielen Dank

Besuchen Sie regelmäßig unseren [KWR-Blog](#) und bleiben auf dem neuesten Stand!