



Strafen ohne schuldhaftes Verhalten im Datenschutzrecht?

Hans Georg Laimer & Melina Peer

SEITE 2

Längere Kündigungsfristen für Arbeiter

(OGH 24.03.2022, 9 ObA 116/21f)

Andreas Tinhofer

SEITE 3

Elternteilzeit – All-In Gehalt

(OLG Wien 17.12.2021, 9 Ra 92/21x)

Lukas Wieser

SEITE 5

Ministerialentwurf „HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)“

(210/ME XXVII. GP)

Hans Georg Laimer & Isabella Göschl

SEITE 6

EVENTS

SEITE 8

UNSERE NEUEN BÜCHER

SEITE 8

INHALT

01 Strafen ohne schuldhaftes Verhalten im Datenschutzrecht?

SEITE 2

02 Längere Kündigungsfristen für Arbeiter

SEITE 3

03 Elternteilzeit – All-In Gehalt

SEITE 5

04 Ministerialentwurf „HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)“

SEITE 6

05 Events

SEITE 8

06 Unsere Neuen Bücher

SEITE 8

STRAFEN OHNE SCHULDHAFTES VERHALTEN IM DATENSCHUTZRECHT?

Hans Georg Laimer & Melina Peer

1. EINFÜHRUNG

Mit der DSGVO (Datenschutz-Grundverordnung) wurde auf EU-Ebene ein einheitliches Datenschutzrecht geschaffen, das nunmehr bereits seit Mai 2018 anwendbar ist. Seit Inkrafttreten der DSGVO hat das Datenschutzrecht erheblich an Bedeutung gewonnen. Dies liegt vor allem auch an den von der DSGVO bei Verstößen vorgesehenen drakonischen Geldbußen. Die von den zuständigen Aufsichtsbehörden quer durch die EU verhängten Strafen in Millionenhöhe erregen regelmäßig hohes Aufsehen. Vor kurzem verhängte etwa die österreichische Datenschutzbehörde eine (nicht rechtskräftige) Strafe in Höhe von EUR 9,5 Millionen gegen die Österreichische Post AG.

Trotz der Rekordstrafen, die bereits gegen unterschiedlichste Unternehmen verhängt wurden, sind einige der grundlegendsten Fragen im Zusammenhang mit der Verhängung von Geldbußen auf Basis der DSGVO immer noch höchst umstritten.

Eine dieser Fragen könnte bald geklärt werden. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) befasst sich zurzeit damit, ob die Verhängung einer Geldbuße tatsächlich voraussetzt, dass ein Geschäftsführer schuldhaft gegen die DSGVO verstößt

(Beschluss des Kammergericht Berlins vom 06.12.2021, 3 Ws 250/21).

2. AUSGANGSLAGE

Das vor dem EuGH anhängige Verfahren basiert auf einem Bußgeldbescheid der Datenschutzbeauftragten für Berlin, mit welchem über die Deutsche Wohnen SE eine Geldbuße in Höhe von EUR 14,5 Millionen verhängt wurde. Im Bußgeldbescheid wurde ein schuldhaftes Verhalten einer natürlichen Person, insbesondere einer Leitungsperson, **nicht festgestellt**.

Im österreichischen DSG (Datenschutzgesetz) ist in § 30 ausdrücklich das sogenannte Rechtsträgerprinzip normiert. Das Rechtsträgerprinzip besagt, dass die Verhängung einer Geldbuße gegen ein Unternehmen voraussetzt, dass insbesondere die Geschäftsführer entweder selbst rechtswidrig und schuldhaft einen Datenschutzverstoß begangen haben oder ein solcher Verstoß durch ihre mangelnde Überwachung oder Kontrolle ermöglicht wurde.

Das schuldhafte Verhalten der Geschäftsführer muss von der österreichischen Datenschutzbehörde auch entsprechend nachgewiesen und im Spruch des Strafbescheids festgehalten werden. Dies kann wiederum für Geschäftsführer zur Konsequenz haben, dass sie persönlich schadenersatzpflichtig werden. Geschäftsführer sind dazu verpflichtet, das Unternehmen fachlich korrekt zu leiten (§ 25 GmbHG). Datenschutzverstöße des Geschäftsführers, welche zur Verhängung einer Geldbuße über das Unternehmen führen, können daher eine Haftung des Geschäftsführers auslösen. Durch den Abschluss von D&O Versicherungen kann das Haftungsrisiko für Geschäftsführer reduziert werden.

Ein objektiver Verstoß gegen das Datenschutzrecht von

einem beliebigen Arbeitnehmer reicht daher nach österreichischem Recht für die Verhängung einer Geldbuße derzeit grundsätzlich nicht aus.

Die DSGVO selbst legt nicht eindeutig fest, ob Geldbußen direkt gegen ein Unternehmen verhängt werden können oder ob ein schuldhaftes Handeln von bestimmten Personen, wie insbesondere den Geschäftsführern, erforderlich ist.

In Deutschland, wo das „Rechtsträgerprinzip“ ebenfalls im nationalen Recht verankert ist, hat dies bereits zu einer uneinheitlichen Rechtsprechung geführt. Das Landesgericht Bonn argumentierte etwa zuletzt, dass anstelle des „Rechtsträgerprinzips“ das sogenannte „Funktionsträgerprinzip“ anwendbar sei, wenn Geldbußen auf Basis der DSGVO gegen Unternehmen verhängt werden. Dies würde dazu führen, dass ein objektiver Datenschutzverstoß ausreicht, um ein Unternehmen zu sanktionieren. Es wäre daher für die Verhängung einer Geldbuße unerheblich, ob der Verstoß von einem Arbeitnehmer oder von einem Geschäftsführer begangen worden sei.

Nach Ansicht des Landesgericht Bonn würde der im europäischen Recht geltende Grundsatz der Effektivität unterlaufen, wenn nationale Haftungsgrundsätze wie das „Rechtsträgerprinzip“ die Sanktionsmöglichkeiten nach europäischem Recht einschränken würden. Es wäre dann nicht mehr gewährleistet, dass die DSGVO in sämtlichen Mitgliedstaaten einheitlich angewendet wird. Dies würde dem Regelungscharakter der DSGVO widersprechen.

Das Kammergericht Berlin ist zurzeit dazu berufen, die von der Berliner Datenschutzbeauftragten gegen die Deutsche Wohnen SE verhängte Geldbuße von EUR 14,5 Millionen zu überprüfen (Beschluss des Kammergericht Berlins vom 06.12.2021, 3 Ws 250/21). Im Hinblick auf die uneinheitliche Rechtsprechung wurde nunmehr beschlossen die Frage,

INHALT

01 Strafen ohne schuldhaftes Verhalten im Datenschutzrecht?

SEITE 2

02 Längere Kündigungsfristen für Arbeiter

SEITE 3

03 Elternteilzeit – All-In Gehalt

SEITE 5

04 Ministerialentwurf „HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)“

SEITE 6

05 Events

SEITE 8

06 Unsere Neuen Bücher

SEITE 8

ob für eine wirksame Verhängung von Geldbußen nach der DSGVO der Nachweis eines schuldhaften Verhaltens eines Geschäftsführers erforderlich ist, dem EuGH vorzulegen.

3. AUSBLICK

Mit einer Entscheidung des EuGH ist wohl nicht vor 2023 zu rechnen. In Österreich wurden bereits zahlreiche anhängige Strafverfahren vor der Datenschutzbehörde bzw dem Bundesverwaltungsgericht unterbrochen, bis der EuGH die Voraussetzung einer wirksamen Verhängung von Geldbußen gegen Unternehmen geklärt hat.

Sollte der EuGH das „Funktionsträgerprinzip“ im Zusammenhang mit Geldbußenverfahren nach der DSGVO für anwendbar halten, wäre es zukünftig ausreichend, wenn die österreichische Datenschutzbehörde in einem Strafbescheid einen Verstoß gegen das Datenschutzrecht feststellt, um eine Sanktion gegen ein Unternehmen verhängen zu können. Die österreichische Datenschutzbehörde müsste dann nicht mehr ein schuldhaftes Verhalten eines Geschäftsführers nachweisen und im Strafbescheid explizit feststellen. Dies stellt erfahrungsgemäß für die Behörde einen entsprechenden Aufwand dar. Die Anwendung des „Funktionsträgerprinzips“ könnte daher zu einer verstärkten Verhängung von Geldbußen durch die Datenschutzbehörde führen.

In diesem Fall würde sich auch für Unternehmen die Frage stellen, was seitens der Geschäftsführung überhaupt noch unternommen werden kann, um Geldbußen nach der DSGVO zu vermeiden.

Es ist daher bereits jetzt absehbar, dass die Entscheidung des EuGH erhebliche Auswirkungen auf die interne Compliance und das Datenschutz-Management haben wird.

Bereits zum jetzigen Zeitpunkt ist es entscheidend sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer möglichst umfassend im Datenschutzrecht geschult und darauf sensibilisiert werden, um Verstöße möglichst zu vermeiden. Unabhängig davon, ob zukünftig bei der Verhängung von Geldbußen nach der DSGVO das „Rechtsträgerprinzip“ oder das „Funktionsträgerprinzip“ anzuwenden ist, kann mittels eines nachweislich gut organisierten Datenschutz-Compliance-Systems regelmäßig eine Strafmilderung erreicht werden.

Haben Sie noch Fragen? Dann kontaktieren Sie bitte hans.laimer@zeilerfloydzad.com oder melina.peer@zeilerfloydzad.com

Für weitere Informationen zu diesem Thema:



LÄNGERE KÜNDIGUNGSFRISTEN FÜR ARBEITER

(OGH 24.03.2022, 9 ObA 116/21f)

Andreas Tinhofer

Bereits im Jahr 2017 wurde im Nationalrat ein Gesetzespaket beschlossen, mit dem unter anderem die für Arbeiter geltenden Kündigungsregelungen an jene für Angestellten angeglichen werden sollten. Angestellte können nur unter Einhaltung einer Frist von sechs Wochen bis zu fünf Monaten gekündigt werden, wobei die Länge der Frist von der Anzahl der vollendeten Dienstjahre abhängt. Als Kündigungstermin (Endtermin) kommt grundsätzlich nur das Kalendervierteljahr in Betracht, eine vertragliche Vereinbarung des Monatsletzten und/oder 15. des Kalendermonats ist jedoch in der Regel zulässig. Bis zu dieser Gesetzesnovelle waren die Kündigungsfristen für Arbeiter in der Regel deutlich kürzer, die möglichen Kündigungstermine wurde gesetzlich nicht eingeschränkt. Aufgrund der Corona-Pandemie traten allerdings die neuen Kündigungsregeln für Arbeiter erst mit 1.10.2021 in Kraft.

Nach dem neuen Gesetz kann allerdings von den Kündigungsregelungen für Arbeiter durch Kollektivvertrag in bestimmten Branchen abgewichen werden. Voraussetzung ist hierfür, dass in der Branche die „Saisonbetriebe“ überwiegen. Wann dies der Fall ist, hat der Oberste Gerichtshof (OGH) in einer aktuellen Entscheidung näher dargelegt (9 ObA 116/21f).

Im Verfahren beantragten die Fachverbände für Gastro-

INHALT

01 Strafen ohne schuldhaftes Verhalten im Datenschutzrecht?

SEITE 2

02 Längere Kündigungsfristen für Arbeiter

SEITE 3

03 Elternteilzeit – All-In Gehalt

SEITE 5

04 Ministerialentwurf „HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)“

SEITE 6

05 Events

SEITE 8

06 Unsere Neuen Bücher

SEITE 8

nomie und Hotellerie beim OGH die Feststellung, dass die im Kollektivvertrag vom 26.4.2019 vereinbarte (beidseitige) 14-tägige Kündigungsfrist auch nach dem Inkrafttreten der Novelle wirksam bleibt. Die Fachverbände brachten hierzu vor, dass im Zeitraum von 2014 bis 2018 die Schwankung des Beschäftigungsstandes in der Hotellerie und Gastronomie bei der Mehrzahl der Betriebe während des Jahres mehr als 33,33% betragen habe (zwischen höchstem und niedrigstem Beschäftigungsstand). Damit seien die Voraussetzungen für die kollektivvertragliche Abweichung von der gesetzlichen Neuregelung erfüllt.

Der OGH folgte dieser Argumentation jedoch nicht. Nach der einschlägigen gesetzlichen Bestimmung (§ 53 Abs 6 ArbVG) würden Saisonbetriebe entweder „*nur zu bestimmten Jahreszeiten*“ oder „*regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt*“ arbeiten. Zur ersten Gruppe gehörten etwa Moorbadebetriebe, bei denen die ganzjährige Beschäftigung von Arbeitnehmern witterungsbedingt nicht möglich sei. Bei der zweiten Gruppe dürfe das erhöhte Arbeitsaufkommen nur zu bestimmten Zeiten (zB im Sommer und Winter) vorliegen und nicht den Normalzustand im Jahresbetrieb darstellen. Ein Anstieg des Beschäftigtenstandes um mindestens ein Drittel sei jedenfalls ausreichend.

Vor diesem rechtlichen Hintergrund reichte für den OGH das Vorbringen der Antragsteller nicht aus, um in der Hotel- und Gastrobranche von einem „*Überwiegen der Saisonbetriebe*“ auszugehen. Die dargelegte Schwankungsbreite des Beschäftigtenstandes sage nur aus, dass es bei der Mehrzahl der Betriebe innerhalb eines Jahres zu erheblichen Änderungen des Personalstandes komme. Daraus gehe jedoch nicht hervor, dass der verstärkte Personalbedarf nicht den Normalzustand im Jahresbetrieb darstelle.

Diese Entscheidung des OGH ist zwar für die Arbeitsgerichte nicht bindend, wird aber von diesen wohl berücksichtigt

werden. Es ist zu erwarten, dass Arbeitnehmer von Hotel- oder Gastronomiebetrieben auf Kündigungsentschädigung klagen werden, wenn ihr Arbeitgeber die Kündigungsfristen und -termine des Angestelltengesetzes nicht berücksichtigt. Dies gilt auch für bereits ausgesprochene Kündigungen, sofern der Anspruch noch nicht verfallen ist.

Allerdings besteht für Hotel- oder Gastronomiebetriebe noch Hoffnung. Kann nämlich der Arbeitgeber nachweisen, dass die vom OGH geforderten Voraussetzungen für Saisonbetriebe in der Branche tatsächlich erfüllt sind, wäre die Klage abzuweisen.

Auf dem Prüfstand stehen jedenfalls auch die zahlreichen anderen Kollektivverträge, die von der Ausnahmeregel für Saisonbetriebe Gebrauch machten. Es betrifft dies neben dem Bau- und Baunebengewerbe etwa auch das Bewachungsgewerbe, die Denkmal-, Fassaden- und Gebäuderei- niger und die Tischler.

In all diesen Fällen haben zwar die Sozialpartner bei Abschluss des Kollektivvertrags übereinstimmend festgehalten, dass es sich um eine Saisonbranche handelt. Der OGH entschied jedoch, dass diese Beurteilung vom Gericht anhand des festgestellten Sachverhalts vorzunehmen ist und daher nicht zur Disposition der Kollektivvertragsparteien steht.

Es besteht somit in all diesen Branchen große Rechtsunsicherheit über die Wirksamkeit der im Kollektivvertrag für Arbeiter vereinbarten Kündigungsregelungen. Mit weiteren Gerichtsverfahren ist jedenfalls zu rechnen.

Haben Sie noch Fragen? Dann kontaktieren Sie bitte andreas.tinhofer@zeilerfloydzad.com

Für weitere Informationen zu diesem Thema:



INHALT

01 Strafen ohne schuldhaftes Verhalten im Datenschutzrecht?

SEITE 2

02 Längere Kündigungsfristen für Arbeiter

SEITE 3

03 Elternteilzeit – All-In Gehalt

SEITE 5

04 Ministerialentwurf „HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)“

SEITE 6

05 Events

SEITE 8

06 Unsere Neuen Bücher

SEITE 8

ELTERNTEILZEIT – ALL-IN GEHALT

(OLG Wien 17.12.2021, 9 Ra 92/21x)

Lukas Wieser

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Elternteilzeit können nicht zur Mehr- und Überstundenarbeit verpflichtet werden. Überstundenpauschalen ruhen daher nach der höchstgerichtlichen Rechtsprechung für die Dauer der Elternteilzeit. Ob dies auch für ein „All-In Gehalt“ gilt, hat das OLG Wien kürzlich beurteilt.

SACHVERHALT

Der Arbeitnehmer war seit 2016 als Bankangestellter in Vollzeit mit 38,5 Wochenstunden beschäftigt. Ab 20.05.2020 machte der Arbeitnehmer seinen gesetzlichen Anspruch auf Elternteilzeit geltend und reduzierte seine Wochenarbeitszeit auf 30,75 Stunden.

Das dem Arbeitnehmer zuletzt vor dem Antritt der Elternteilzeit zustehende All-In Gehalt betrug EUR 8.028,32 brutto pro Monat. Der Arbeitnehmer war arbeitsvertraglich auch verpflichtet im monatlichen Durchschnitt 25 Mehr- und Überstunden zu leisten. Das kollektivvertragliche Mindestgehalt für den Arbeitnehmer lag bei EUR 3.739,40 brutto pro Monat.

Mit Beginn der Elternteilzeit kürzte die Arbeitgeberin das Gehalt des Arbeitnehmers auf EUR 5.280,66 brutto pro Mo-

nat. Da der Arbeitnehmer während der Elternteilzeit nicht zur Mehr- und Überstundenarbeit verpflichtet werden kann, berücksichtigte die Arbeitgeberin auch einen Mehr- und Überstundenanteil bei der Kürzung des All-In Gehalts.

Der Arbeitnehmer argumentierte, dass der Mehr- und Überstundenanteil des All-In Gehalts nicht bestimmbar sei. Eine Kürzung des All-In Gehalts habe daher nur verhältnismäßig im Ausmaß der Stundenreduktion, ohne Berücksichtigung eines Mehr- und Überstundenanteils, zu erfolgen. Das All-In Gehalt während der Elternteilzeit beträgt laut dem Arbeitnehmer daher EUR 6.412,23 und nicht EUR 5.280,66 brutto pro Monat. Mangels einer Einigung mit der Arbeitgeberin machte der Arbeitnehmer den sich daraus ergebenden monatlichen Differenzbetrag für die Monate Juni bis Oktober 2020 gerichtlich geltend.

RECHTSFRAGE

Ruht der Mehr- und Überstundenanteil des All-In Gehalts während der Elternteilzeit?

ENTSCHEIDUNG

Der Arbeitnehmer kann während der Elternteilzeit von der Arbeitgeberin gesetzlich nicht zur Erbringung von Mehr- und Überstundenleistungen verpflichtet werden (§ 19d Abs 8 iVm § 19g AZG). Die Arbeitgeberin kann daher während der Elternteilzeit auch keine Erbringung von Mehr- und Überstundenarbeit fordern. Ob der Arbeitnehmer zur Mehr- und Überstundenarbeit bereit ist, ändert daran nichts.

Die Anführung der Leistung von durchschnittlich 25 Mehr- und Überstunden im Monat im Dienstvertrag stellt nicht nur eine unverbindliche Erwartungshaltung der Arbeitgeberin

dar. Dies stelle vielmehr eine Erklärung dar, welche Mehr- und Überstundenarbeit mit der Position des Arbeitnehmers monatlich verbunden sei. Aus der Vereinbarung von durchschnittlich zumindest 25 Mehr- und Überstunden ergebe sich welche Mehrleistungen durch das All-In Gehalt pauschaliert zumindest abgegolten sein sollen. Die Deckung von weiteren Entgeltbestandteilen durch das All-In Gehalt ändere daran ebenfalls nichts.

Falls der auf den Mehr- und Überstundenanteil des All-In Gehalts entfallende Anteil des All-In Gehalts bestimmbar ist, ruht dieser für die Dauer der Elternteilzeit. Dem Arbeitnehmer steht dann nur eine Abgeltung für tatsächlich erbrachte Mehr- und Überstundenarbeit zu (OGH 9 ObA 30/15z zur Überstundenpauschale).

Der auf Mehr- und Überstunden entfallende Anteil des All-In Gehalts des Arbeitnehmers ist gegenständlich auf Basis des gesetzlich anwendbaren Kollektivvertrag für Banken und Bankiers bestimmbar. Dieser sieht für den Arbeitnehmer ein Mindestgehalt von EUR 3.739,40, einen Überstundenanteil von 150 und einen Zuschlag für Mehr- und Überstunden von 50% vor. Der Mehr- und Überstundenanteil des All-In Gehalts berechnet sich daher wie folgt:

$$3.739,40 / 150 \times 25 \times 1,5 = \text{EUR } 934,85 \text{ brutto pro Monat}$$

Der auf Basis des Kollektivvertrags berechnete Mehr- und Überstundenanteil ruht für die Dauer der Elternteilzeit des Arbeitnehmers. Das für die Dauer der Elternteilzeit zustehende monatliche All-In Gehalt beträgt daher EUR 5.665,56 brutto pro Monat. Für etwaige vom Arbeitgeber erbrachte Mehr- und Überstundenleistungen während der Elternteilzeit steht eine gesonderte Entlohnung zu.

INHALT

01 Strafen ohne schuldhaftes Verhalten im Datenschutzrecht?

SEITE 2

02 Längere Kündigungsfristen für Arbeiter

SEITE 3

03 Elternteilzeit – All-In Gehalt

SEITE 5

04 Ministerialentwurf „HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)“

SEITE 6

05 Events

SEITE 8

06 Unsere Neuen Bücher

SEITE 8

AUSWIRKUNG

Ist in einer Entgeltvereinbarung der Mehr- und Überstundenanteil bestimmbar, so ruht dieser gemäß dem OLG Wien für die Dauer der Elternteilzeit. Eine Bestimmbarkeit wird hier bereits dann angenommen, wenn der Mehr- und Überstundenanteil auf Basis des kollektivvertraglichen Mindestgehalts berechnet werden kann.

Zu beachten ist aber, dass die Festlegung einer bestimmten Anzahl von Mehr- und Überstunden (hier: 25 pro Monat) eher für ein Überstundenpauschale als eine echte All-In Vereinbarung spricht. Vom All-In Gehalt könnten daher dann – trotz weitaus höherer Überzahlung – auch nur 25 Mehr- und Überstunden gedeckt sein.

Die Entscheidung des OLG Wien ist noch nicht rechtskräftig und derzeit nicht online frei verfügbar.

Haben Sie noch Fragen? Dann kontaktieren Sie bitte lukas.wieser@zeilerfloydzad.com

Für weitere Informationen zu diesem Thema:



MINISTERIALENTWURF „HINWEISGEBERINNEN- SCHUTZGESETZ (HSchG)“

(210/ME XXVII. GP)

Hans Georg Laimer & Isabella Göschl

Kurz vor dem Sommer wurde der erste Entwurf des HinweisgeberInnenschutzgesetzes (HSchG) veröffentlicht. Damit soll die Whistleblowing-Richtlinie ((EU) 2019/1937) umgesetzt werden. Ziel des Gesetzes ist es daher Hinweisgeber („Whistleblower“) zu schützen, die Rechtsverstöße von Unternehmen aufdecken. Unternehmen werden daher zukünftig verpflichtet sein, interne Meldestellen einzurichten.

Welche Unternehmen von den Bestimmungen des HSchG voraussichtlich betroffen sein werden und was diese künftig beachten sollten, erfahren Sie nachstehend:

1. WAS DER ENTWURF KONKRET VORSIEHT

Betroffene Unternehmen: Nach dem vorliegenden Entwurf sind Unternehmen (juristische Personen des Privatrechts oder rechtsfähige Personengesellschaften) ab 50 Arbeitnehmern sowie Unternehmen in bestimmten Branchen, wie zB Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte, öffentliches Auftragswesen, etc, verpflichtet, ein internes Hinweisgebersystem einzurichten.

Geschützter Personenkreis: In den von der Hinweisge-

bung geschützten Personenkreis fallen insbesondere Arbeitnehmer, überlassene Arbeitskräfte, Bewerber, Praktikanten, Volontäre und Auszubildende der betroffenen Unternehmen sowie selbständig erwerbstätige Personen und Mitglieder eines Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans.

Sachlicher Geltungsbereich: Sachlich schützt das HSchG nur jene Hinweise, die die im Gesetz abschließend genannten Rechtsbereiche betreffen. Der Entwurf geht in diesem Punkt über die Vorgaben der EU-Richtlinie hinaus, da der Entwurf die Beschränkung auf Unionsrechtsakte – wie in der Richtlinie vorgesehen – nicht enthält. Zu den geschützten Rechtsbereichen zählen beispielsweise das öffentliche Auftragswesen, Umweltschutz, Lebensmittelsicherheit, öffentliche Gesundheit, Verbraucherschutz und Korruptionsstrafrecht.

Internes Hinweisgebersystem: Das interne Hinweisgebersystem soll die Hinweisgeber anregen, Meldungen von Rechtsverstößen bevorzugt intern und nicht extern abzugeben. Es steht dem Hinweisgeber aber frei, ob er sich an eine interne oder externe Meldestelle (wie zB Finanzmarktaufsichtsbehörde, Geldwäschemeldestelle, etc.) wendet. Das Risiko, dass sich der Hinweisgeber direkt an externe Meldestellen wendet, erhöht sich, wenn es keine oder nur eine unzureichend ausgestaltete, interne Meldestelle gibt.

Datenschutz: Der Schutz der Identität der Hinweisgeber stellt oberste Priorität der Whistleblowing-Richtlinie und des Entwurfs des Hinweisgeberschutzgesetzes dar. Daher setzt das HSchG auch hohe Anforderungen an die Wahrung der Privatsphäre.

Der Entwurf des HSchG sieht aber auch ausdrücklich vor, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten insbesondere der Hinweisgeber im Rahmen von Art 9 Abs 1 DSGVO zulässig ist. Zur Verarbeitung der personenbezogenen Da-

INHALT

01 Strafen ohne schuldhaftes Verhalten im Datenschutzrecht?

SEITE 2

02 Längere Kündigungsfristen für Arbeiter

SEITE 3

03 Elternteilzeit – All-In Gehalt

SEITE 5

04 Ministerialentwurf „HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)“

SEITE 6

05 Events

SEITE 8

06 Unsere Neuen Bücher

SEITE 8

ten sind sowohl Hinweisgeber als auch interne und externe Stellen sowie die Leitung des Unternehmens berechtigt. Die Verarbeitung muss dabei auf Daten eingeschränkt werden, die zur Feststellung und Ahndung einer Rechtsverletzung benötigt werden. Jene personenbezogenen Daten, die für die Hinweisbearbeitung nicht erforderlich sind, dürfen nicht erhoben werden und sind unverzüglich zu löschen, sofern sie unbeabsichtigt erhoben wurden.

Ausgestaltung: Die Ausgestaltung interner Meldestellen soll es ermöglichen, dass Hinweise sowohl schriftlich als auch mündlich gegeben werden können. Die einlangenden Hinweise sind folglich von der mit der Hinweisgebung im Unternehmen betrauten Person auf Stichhaltigkeit zu prüfen. Die Hinweisgeber müssen binnen 7 Kalendertagen über den Erhalt der Meldung und binnen 3 Monaten zu den ergriffenen Folgemaßnahmen informiert werden.

Externe Meldestelle: Für Unternehmen kann die Konsultation von externen Meldestellen durch die Hinweisgeber neben der Einleitung von entsprechenden Verfahren insbesondere einen erheblichen Reputationsschaden bewirken, wenn Rechtsverstöße öffentlich bekannt werden. Wenn hingegen eine interne Meldestelle eingerichtet ist, bietet dies den Vorteil, dass das Unternehmen direkt reagieren und den Rechtsverstoß beheben kann.

Strafen: Die Behinderung von Hinweisgebern, die Verletzung der Vertraulichkeit, die Abgabe eines wesentlich falschen oder irreführenden Hinweises sowie das Ergreifen von Vergeltungsmaßnahmen soll mit verwaltungsstrafrechtlichen Geldstrafen von bis zu EUR 20.000,- und im Wiederholungsfall von bis zu EUR 40.000,- bedroht werden. Keine Strafe soll hingegen für den Fall, dass gar kein internes Hinweisgebersystem eingerichtet wird, drohen.

Das HSchG sieht auch einen speziellen arbeitsrechtlichen

Schutz vor. Demnach sind sämtliche Vergeltungsmaßnahmen aufgrund eines Hinweises gegen Arbeitnehmer, wie zB Kündigungen, Versetzungen, Entlassungen, Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, unwirksam. Ein Verstoß des Arbeitgebers löst Schadenersatzansprüche der Arbeitnehmer sowie Verwaltungsstrafen von bis zu EUR 20.000,- aus.

Inkrafttreten: Der österreichische Gesetzgeber hätte die Whistleblower-Richtlinie schon bis 17.12.2021 in nationales Recht umsetzen müssen. Diese Frist konnte in Österreich nicht eingehalten werden. In einigen anderen EU-Mitgliedstaaten, wie zB in Dänemark und Frankreich, wurde die Whistleblower-Richtlinie bereits entsprechend umgesetzt. Es ist daher davon auszugehen, dass auch Österreich bald ein finales HinweisgeberInnenschutzgesetz auf Basis des vorliegenden Entwurfs erlassen wird.

2. WAS UNTERNEHMEN JETZT TUN SOLLTEN

Obwohl es sich bei dem HSchG erst um einen Entwurf handelt, sollten insbesondere potenziell betroffene Unternehmen bereits frühzeitig Maßnahmen zur Implementierung eines internen Hinweisgebersystems setzen.

Die bis zur Geltung des HSchG verbleibende Zeit kann insbesondere dafür genutzt werden, zunächst Führungskräfte sowie jene Arbeitnehmer, die mit der Verarbeitung der Hinweise betraut werden sollen, sorgfältig vorzubereiten und frühzeitig zu schulen. Dabei sollte insbesondere ein Hauptaugenmerk auf die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen gelegt werden.

Unternehmen, die bereits über ein internes Hinweisgebersystem verfügen, können anhand der Whistleblower-Richtlinie und dem vorliegenden Gesetzesentwurf prüfen, ob die Anforderungen aktuell erfüllt werden. Falls nicht, kann über-

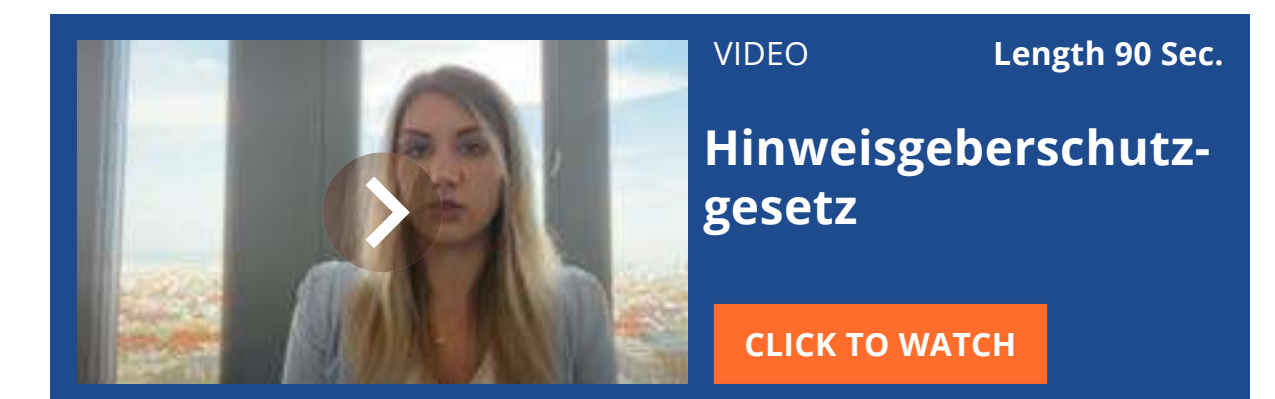
legt werden, wie das interne Hinweisgebersystem adaptiert werden kann, um den Anforderungen zu entsprechen.

Darüber hinaus ist es auch empfehlenswert die Arbeitnehmer, die schlussendlich das interne Hinweisgebersystem nutzen sollen, regelmäßig über die laufenden Schritte im Zuge der Implementierung eines internen Hinweisgebersystems zu informieren.

Den Entwurf des HinweisgeberInnenschutzgesetzes zum Nachlesen finden Sie [hier](#).

Haben Sie noch Fragen? Dann kontaktieren Sie bitte hans.laimer@zeilerfloydzad.com oder isabella.goeschl@zeilerfloydzad.com

Für weitere Informationen zu diesem Thema:



INHALT

| | | |
|----|--|---------|
| 01 | Strafen ohne schuldhaftes Verhalten im Datenschutzrecht? | SEITE 2 |
| 02 | Längere Kündigungsfristen für Arbeiter | SEITE 3 |
| 03 | Elternteilzeit – All-In Gehalt | SEITE 5 |
| 04 | Ministerialentwurf „HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)“ | SEITE 6 |
| 05 | Events | SEITE 8 |
| 06 | Unsere Neuen Bücher | SEITE 8 |

EVENTS

| UPDATE ARBEITSRECHT

„Aktuelle Rechtsprechung und gesetzliche Neuerungen“

Hans Georg Laimer, Andreas Tinhofer & Lukas Wieser

Donnerstag, 6 Oktober 2022

09:00 Uhr

**The ICON Vienna (Turm 17, 14. Stock),
Wiedner Gürtel 11, 1100 Wien
Jetzt anmelden**

| MANZ Rechtsakademie Intensivtagung

„Das angestellte Management im Arbeitsrecht“
Hans Georg Laimer & Lukas Wieser

Donnerstag, 24 November 2022

Jetzt anmelden



UNSERE NEUEN BÜCHER



Fehl- und Abwesenheitszeiten in der betrieblichen Praxis

Hans Georg Laimer / Melina Peer / Lukas Wieser

Das Handbuch bietet einen komprimierten Überblick der wesentlichen Fehl- und Abwesenheitszeiten im Laufe eines Arbeitsverhältnisses. Wertvolle Praxistipps sowie Beispiele aus der Rechtsprechung runden die Gesamtbetrachtung ab und machen das Handbuch zu einem unverzichtbaren Begleiter im Bereich Personalwesen und HR.

[Link zum Buch](#)

Employment Law – A Basic Primer (5th edition)

Hans Georg Laimer

Die fünfte Auflage des Basic Primers beinhaltet in englischer Sprache einen Überblick über das österreichische Arbeitsrecht, den vollständigen Text des Angestelltengesetzes in englischer Sprache, aktuelle Informationen zu aktuellen Gesetzesänderungen zu Geschäftsgeheimnissen, Whistleblowing, Entsendung, Datenschutz und Pensionen sowie praktische Lösungen zu häufigen arbeitsrechtlichen Fragen in Österreich.

[Link zum Buch](#)



UNSER ARBEITSRECHTS-TEAM



Hans Georg Laimer
Partner | Rechtsanwalt (Wien)

T +43 1 890 10 87-81
M +43 664 889 287 81
E hans.laimer@zeilerfloydzad.com



Andreas Tinhofer
Partner | Rechtsanwalt (Wien)

T +43 1 890 10 87-95
M +43 664 187 80 05
E andreas.tinhofer@zeilerfloydzad.com



Lukas Wieser
Counsel | Rechtsanwalt (Wien)

T +43 1 890 10 87-72
M +43 664 889 287 72
E lukas.wieser@zeilerfloydzad.com



Melina Peer
Junior Associate | Rechtsanwaltsanwarterin

D +43 1 890 10 87-79
T +43 1 890 10 87
E melina.peer@zeilerfloydzad.com



Isabella G6schl
Junior Associate | Rechtsanwaltsanwarterin

D +43 1 890 10 87-78
T +43 1 890 10 87
E isabella.goeschl@zeilerfloydzad.com

FOLLOW US ON SOCIAL MEDIA:



ONE GLOBAL TEAM.
FOCUSED ON WHAT YOU DO.

zeilerfloydzad.com



For more information visit our **website** zeilerfloydzad.com

Subscribe to our **newsletter** for the latest updates, articles and ZFZ news.

SUBSCRIBE

Follow us on social media:



NEW YORK | VIENNA | LONDON | CHICAGO | HOUSTON | SYDNEY