

Arbeitsrechtliche Auswirkung des neuen HinweisgeberInnenschutzgesetzes

1. Einleitung

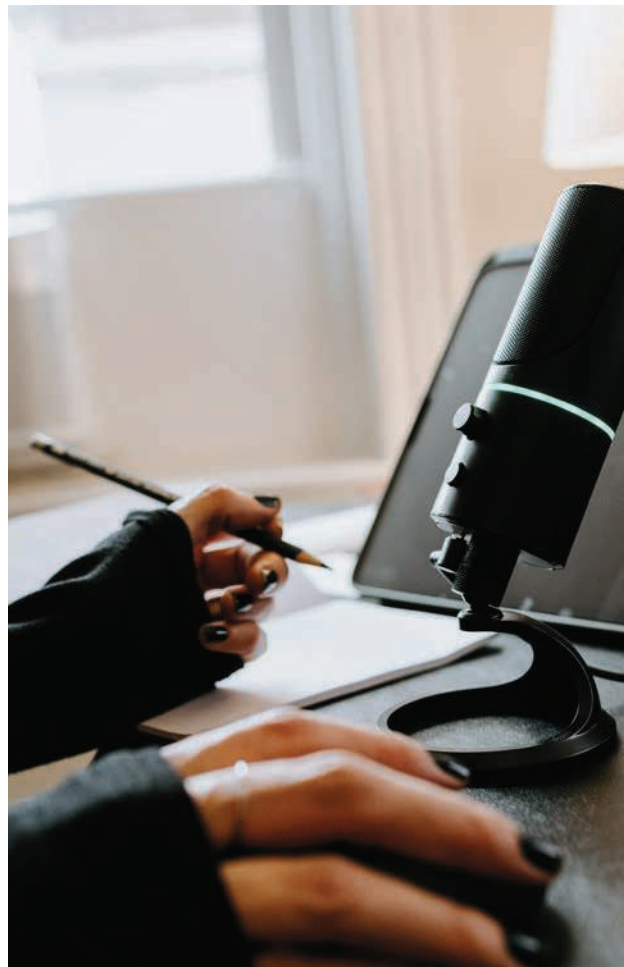
Bereits im Jahr 2019 wurde die EU-Richtlinie 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, verabschiedet (sog. „Whistleblower-Richtlinie“). Ziel der Whistleblower-Richtlinie ist es, einheitliche unionsweite Mindeststandards für den Schutz von Hinweisgebern zu gewährleisten. Die Whistleblower-Richtlinie war von den EU-Mitgliedsstaaten bis spätestens 17.12.2021 in nationales Recht umzusetzen. Österreich war wie auch zahlreiche andere EU-Mitgliedstaaten mit der Umsetzung säumig. Nach über einem Jahr Verspätung ist das HinweisgeberInnenschutzgesetz („HSchG“) am 25.02.2023 in Kraft getreten.

Das HSchG verpflichtet Unternehmen zur Einrichtung funktionsfähiger interner Hinweisgebersysteme. Diese sind von Unternehmen und juristischen Personen des öffentlichen Sektors mit mindestens 50 Arbeitnehmern einzurichten, wobei die Umsetzungsfristen variieren.¹ Unternehmen und juristische Personen des öffentlichen Sektors mit mehr als 250 Arbeitnehmern müssen der Verpflichtung binnen sechs Monaten ab dem Inkrafttreten des HSchG, daher bis 25.08.2023, und jene mit weniger als 250 Arbeitnehmern bis spätestens 17.12.2023 nachkommen (§ 28 HSchG).

Zweck des HSchG ist der Schutz des Hinweisgebers sowie von Personen, die die Hinweisgebung unterstützen oder von dieser mittelbar betroffen sind, wenn in bestimmten Rechtsbereichen von erhöhtem öffentlichem Interesse Hinweise auf Rechtsverletzungen in Unternehmen und juristischen Personen des öffentlichen Sektors gegeben werden (vgl. §§ 3 und 4 HSchG). Zum Schutz der genannten Personen sieht das HSchG Haftungsbefreiungen (§ 22 HSchG)² sowie ein Verbot von rechtlichen und faktischen Vergeltungsmanahmen wie Diskriminierung, Mobbing, Suspendierung, Versagung einer Beförderung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor (§ 20 HSchG).

Während das Gesetz die Voraussetzungen für die Einrichtung der Kanäle sowie die Bearbeitung von

Meldungen vergleichsweise genau regelt, wurde das Verhältnis zum Arbeitsrecht – insbesondere zu den Betriebsvereinbarungstatbestanden – im HSchG nicht adressiert. Aus arbeitsrechtlicher Sicht stellt sich daher insbesondere die Frage, ob für die Einführung eines Hinweisgebersystems die Zustimmung des Betriebsrats bzw. der einzelnen Arbeitnehmer erforderlich ist. Darüber hinaus ist auch die konkrete Reichweite des arbeitsrechtlichen Vergeltungsschutzes unklar.



2. Mitwirkungsrechte des Betriebsrats und Zustimmung der Arbeitnehmer

Das HSchG sieht keine besondere Regelung hinsichtlich der Mitwirkung des Betriebsrats bei der Einführung von internen Hinweisgebersystemen vor. Es ist daher anhand der allgemeinen betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen zu prüfen, ob für die Implementierung eines solchen Systems der Abschluss einer Betriebsvereinbarung erforderlich ist. Diesbezüglich kommen die Betriebsvereinbarungstatbestände des § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG und § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG in Betracht. Ohne Betriebsrat stellt sich die Frage, ob und inwiefern die betroffenen Arbeitnehmer selbst zustimmen müssen.

Zu beachten ist in dem Kontext auch § 91 Abs 2 ArbVG, wonach der Betriebsinhaber dem Betriebsrat Mitteilung machen muss, welche Arten von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten er automationsunterstützt aufzeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen er vorsieht. Dem Betriebsrat ist auf Verlangen die Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung zu ermöglichen. Auch unabhängig von der Frage einer Betriebsvereinbarungspflicht, wird es im Rahmen der meisten Hinweisgebersysteme wohl zur automationsunterstützten Arbeitnehmerdatenverwendung kommen. Der Betriebsrat wird somit zumindest zu informieren sein.

2.1. Kontrollmaßnahmen nach § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG bzw. § 10 AVRAG

Der einschlägigste Betriebsvereinbarungstatbestand ist § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG. Danach bedarf die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese die Menschenwürde berühren, der nicht ersetzbaren Zustimmung des Betriebsrats. Besteht kein Betriebsrat, ist nach § 10 AVRAG die Zustimmung jedes einzelnen betroffenen Arbeitnehmers erforderlich.

Im Allgemeinen wird unter Kontrolle die Erhebung gewisser Fakten und deren Vergleich mit einem Sollzustand verstanden; dabei ist ein enger Zusammenhang mit der Arbeit erforderlich.³ Kontrollmaßnahmen sind vom Arbeitgeber auf Dauer eingerichtete Vorkehrungen zur systematischen und kollektiven Überwachung von Handlungen, Eigenschaften oder des Verhaltens der Arbeitnehmer.⁴ Der Begriff der Kontrollmaßnahme wird weit ausgelegt⁵ und umfasst nach der Rechtsprechung bspw. die Einführung von Torkontrollen, Fernsehüberwachung und Abhörgeräten.⁶ Es ist dabei ausreichend, wenn die Einrichtung objektiv geeignet ist, die Arbeitnehmer zu kontrollieren, auch wenn dem Arbeitgeber jede Kontrollabsicht fehlt. Unerheblich

ist damit auch, ob die Kontrolle als solche bezweckt ist oder gewissermaßen ein Nebeneffekt einer Maßnahme ist, die aus anderen Gründen vorgenommen wird.⁷ Nach dem OGH ist es darüber hinaus irrelevant, zu welcher Zeit, unter welchen Umständen und auf welche Weise die Maßnahme bzw. das System Verwendung findet. Es kommt vielmehr darauf an, was konkret kontrolliert werden kann.⁸

Ob ein internes Hinweisgebersystem im Sinne des HSchG als Kontrollmaßnahme nach § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG anzusehen ist, wird in der Literatur differenziert beurteilt. Ein Teil der Lehre verneint dies im Wesentlichen mit dem Argument, dass das interne Hinweisgebersystem aufgrund der gesetzlichen Vorgaben des HSchG verpflichtend einzurichten sei. Zudem diene ein solches System nicht der Kontrolle der Berufsausübung der Arbeitnehmer, sondern lediglich der Einhaltung von Rechtsvorschriften im öffentlichen Interesse. Ein solches System könne daher nicht vom Begriff der Kontrollmaßnahme umfasst sein.⁹

Andere Autoren verstehen ein internes Hinweisgebersystem hingegen sehr wohl als Kontrollmaßnahme im Sinne des ArbVG bzw. AVRAG.¹⁰ Dieser Auffassung ist unseres Erachtens schon auf Basis der zuvor dargestellten Rechtsprechung des OGH beizutreten. Mit einem internen Hinweisgebersystem wird nämlich potentiell Kontrolle über die Arbeitnehmer ausgeübt. Durch die Einrichtung eines Hinweisgebersystems wird die Möglichkeit geschaffen, jederzeit Rechtsverstöße zu melden. Arbeitnehmer werden im Regelfall sogar dazu motiviert, interne Meldekanäle zu nutzen, um externe Meldungen bei Behörden zu verhindern. Daher ist ein solches System durchaus dazu geeignet, bei Arbeitnehmern das Gefühl ständiger Überwachung hervorzurufen. Ob Kontrolle durch das interne Hinweisgebersystem tatsächlich erfolgt, vom Arbeitgeber beabsichtigt oder ein bloßer Nebeneffekt ist, ist unerheblich. Es spielt daher keine Rolle, dass der Arbeitgeber zur Einführung per Gesetz verpflichtet wird oder das interne Hinweisgebersystem darauf abzielt, rechtmäßiges Verhalten in Lebensbereichen von besonderem öffentlichem Interesse zu stärken. Entscheidend ist nur, dass der Arbeitgeber nach Einführung eines internen Hinweisgebersystems über die objektive Möglichkeit verfügt, Kontrolle auszuüben. Dabei ist es sogar unerheblich, dass die Kontrolle durch die Arbeitnehmer selbst erfolgt, was aber ohnehin nur prima facie der Fall ist – schließlich werden die Meldungen nämlich durch den Arbeitgeber bearbeitet.¹¹

Letztlich handelt es sich aber um eine rein dogmatische Diskussion, da das Ergebnis der Prüfung in beiden Auslegungsvarianten dasselbe ist. Eine Kontrollmaßnahme alleine ist nämlich noch nicht betriebsvereinbarungspflichtig. Vielmehr muss sie auch

die Menschenwürde berühren. Hierzu bedarf es nach der Rechtsprechung einer umfassenden Abwägung der wechselseitigen Interessen. Das legitime Kontrollinteresse des Arbeitgebers ist mit den Persönlichkeitsrechten der Arbeitnehmer abzuwägen.¹² Diese Abwägung ergibt unseres Erachtens, dass ein internes Hinweisgebersystem, welches nur die Mindestvorgaben des HSchG umsetzt, die Menschenwürde nicht berührt. Das Interesse des Arbeitgebers, gesetzlichen Verpflichtungen aus dem HSchG nachzukommen und an rechtmäßigem Verhalten in seinem Unternehmen überwiegt das Interesse der Arbeitnehmer am Schutz ihrer Persönlichkeitsrechte. Letzteres gilt umso mehr, da das HSchG auf die berechtigten Interessen der von einem Hinweis betroffenen Arbeitnehmer (insbesondere Schutz vor Verleumdungen) ausreichend Rücksicht nimmt, indem es vorsieht, dass die interne Stelle unparteilich und unvoreingenommen vorzugehen und substanzlosen Hinweisen nicht nachzugehen hat (vgl. § 13 Abs 2 und Abs 6 HSchG). Zudem sind nach § 6 Abs 4 HSchG offenkundig falsche Hinweise zurückzuweisen und zivil- sowie verwaltungsstrafrechtlich zu sanktionieren.¹³ Somit kann argumentiert werden, dass der Gesetzgeber selbst bereits eine entsprechende Interessensabwägung vorgenommen hat und ein System dieser Ausgestaltung für offenbar geboten und zulässig erachtet. Es wäre nur schwer zu erklären, warum der Gesetzgeber mit dem HSchG ein allen Arbeitnehmern unzumutbares Kontrollsystem eingeführt haben sollte. Unseres Erachtens liegt daher keine die Menschenwürde berührende Kontrollmaßnahme vor, wenn durch das interne Hinweisgebersystem ausschließlich die gesetzlichen Mindestvorgaben des HSchG umgesetzt werden. Somit ist auch keine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kontrollmaßnahmen nach § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG bzw. keine Einzelzustimmung der Arbeitnehmer nach § 10 AVRAG notwendig. Jede andere Auslegung hätte auch das letztlich absurde Ergebnis, dass einzelne Arbeitnehmer bzw. der Betriebsrat die Einhaltung von Unionsrecht verhindern könnten, indem sie ihre Zustimmung verweigern.

Erst wenn die internen Hinweisgebersysteme über diese gesetzlichen Mindestvorgaben hinausgehen, ist mit hoher Wahrscheinlichkeit die Zustimmung des Betriebsrats nach § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG bzw. die schriftliche Zustimmung jedes betroffenen Arbeitnehmers nach § 10 AVRAG erforderlich.¹⁴ Ein Überschreiten der Mindestvorgaben würde bzw. dann bestehen, wenn neben den gesetzlich vorgesehenen Meldetatbeständen zusätzlich auch andere Verstöße (gegen rein arbeitsrechtliche Vorschriften, allfällig bestehende unternehmensinterne Verhaltenskodizes, etc.) über das Hinweisgebersystem zu melden wären.

2.2. Personaldatenverarbeitungssysteme nach § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG

Selbst auf Basis des Ergebnisses, dass keine Kontrollmaßnahme vorliegt oder diese zumindest nicht die Menschenwürde berührt, ist eine Betriebsvereinbarungspflicht nicht ausgeschlossen. Gemäß § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG bedarf die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen, der Zustimmung des Betriebsrats. Anders als in Fällen des § 96 ArbVG handelt es sich hierbei um „erzwingbare“ Betriebsvereinbarungen, sodass man bei Weigerung des Betriebsrats zumindest die Schlichtungsstelle anrufen und die Betriebsvereinbarung auf diesem Weg durchsetzen könnte.

Allerdings ist auch der Betriebsvereinbarungstatbestand des § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG gegenständlich nicht erfüllt, wenn nur das HSchG umgesetzt wird. Eine Betriebsvereinbarung ist ex lege nämlich nicht erforderlich, soweit die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung der Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen nicht hinausgeht, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag ergeben. Ein internes Hinweisgebersystem, welches ausschließlich den Mindestvorgaben des HSchG entspricht, bedarf somit keiner Zustimmung des Betriebsrats, da die personenbezogenen Daten allein zur Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung verwendet werden.¹⁵ Können in einem internen Hinweisgebersystem aber auch Verstöße gemeldet werden, die über den sachlichen Anwendungsbereich des HSchG hinausgehen, ist eine Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG erforderlich.

Dies hätte anders als bei der Einführung von Kontrollmaßnahmen keine Konsequenzen für Unternehmen ohne Betriebsrat, da ein entsprechendes Äquivalent zu § 10 AVRAG in diesem Bereich fehlt. Ein über das HSchG hinausgehendes internes Hinweisgebersystem wäre in diesem Fall auch ohne Zustimmung der Arbeitnehmer möglich.

3. Reichweite des Hinweisgeberschutzes

Hinweisgeber sind nach § 6 Abs 1 HSchG schutzwürdig, wenn sie aufgrund der tatsächlichen Umstände und der ihnen verfügbaren Informationen hinreichenden Gründe zur Annahme haben, dass die von ihnen gegebenen Hinweise wahr sind und in den Geltungsbereich des HSchG fallen. Um den Schutz zu genießen, muss

- (i) die dem Hinweisgeber vorliegende Information nach allgemeiner Erfahrung richtig sein,
- (ii) nach allgemeiner Erfahrung und mit durchschnittlichem Allgemeinwissen, das juristische Kenntnisse nicht notwendig einschließt, der Verdacht einer Rechtsverletzung naheliegen,
- (iii) der Hinweisgeber subjektiv von der Richtigkeit der Information und der Verwirklichung des Sachverhalts überzeugt sein und
- (iv) der Hinweisgeber bei ungefährtem Kenntnis der Vorschriften annehmen können, dass er in den persönlichen und die vermutete Rechtsverletzung in den sachlichen Geltungsbereich des HSchG fällt.¹⁶

Liegen diese Voraussetzungen kumulativ vor, genießt der Hinweisgeber den Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

nach § 20 HSchG. Demnach darf der Hinweisgeber wegen einer berechtigten Meldung nicht benachteiligt werden. Dies umfasst beispielsweise die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Änderung der Arbeitsbedingungen, die Versagung von Beförderungen, den Ausschluss von Weiterbildungsmaßnahmen oder Diskriminierungen.

Dieser Schutz entspricht dem bereits aus dem Gleichbehandlungsgesetz bekannten Motivschutz (vgl. § 23 HSchG).¹⁷ Die Prüfung einer möglichen Benachteiligung erfolgt daher in einem zweistufigen Verfahren. Zunächst muss der Arbeitnehmer eine entsprechende Vergeltungsmaßnahme glaubhaft machen. Dabei wird vermutet, dass die Maßnahme als Vergeltung für die Hinweisgebung gesetzt wurde (Beweislastumkehr). Gelingt dem Arbeitgeber aber der Nachweis, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes Motiv



Vienna LLP Fast Track

For legal practitioners who want to take the fast track to Legal English proficiency and understanding the Anglo-American legal system

Sign up now: www.vienna-llp.com

APPLIED COMPARATIVE APPROACH TO LAW & LANGUAGE		US/UK/GERMAN/AUSTRIAN LAW	
Starting 7 September 2023	Thursdays, 6 to 8 pm, Vienna (1st district)	Legal System	English and US Legal Language
Hybrid	Held online and face to face	Constitutional Law	ADR (Focus on Arbitration)
Learn from the best	Academic Director RA Prof. MMag. Franz J. Heidinger, LL.M. (Virginia)	Contract Law	Tort Law
Course fee	EUR 2,640 (incl. VAT) incl. all course books, fee for the Vienna LLP exam	Law on Business Organizations	Real Estate / Land Law
		Intellectual Property Law	Labo(u)r Law
		Civil Procedure Law	Family Law

CONDENSED - INTENSIVE - AMAZING RESULTS

Am 7.9.2023 startet der nächste Fast-Track-Intensivkurs zum Erwerb des Vienna LLP Certificate. Berufsbegleitend können JuristInnen und Sprachbegeisterte in 17 Abend-einheiten die Grundsätze des anglo-amerikanischen Rechtssystems und der englischen Rechtssprache erlernen und das Vienna LLP

Certificate erwerben. Die Veranstaltung findet hybrid (in 1010 Wien und online) statt. Mitglieder des Juristenverbands erhalten einen Rabatt von 10%! Nähere Informationen und Anmeldung erhalten Sie ab sofort unter www.vienna-llp.com.

für die Maßnahme ausschlaggebend war, ist die gesetzte Maßnahme nicht rechtswidrig bzw. unwirksam.

In der Praxis gibt es bereits erste Arbeitnehmer, die in Kenntnis einer bevorstehenden Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses – etwa weil man sie über notwendige Rationalisierungen informiert hat – Hinweise melden und sich in der Folge auf ihren Schutz berufen. Ein derartiges Vorgehen kann unseres Erachtens nicht dazu führen, dass eine spätere Kündigung unwirksam ist. Ohnehin kein Schutz besteht in solchen Fällen, in denen der Arbeitnehmer unwahre oder nicht stichhaltige Hinweise meldet. Selbst wenn es sich aber um einen berechtigten Hinweis handeln sollte, ist der Schutz gegen z.B. Beendigungen des Arbeitsverhältnisses kein absoluter. Vielmehr müsste die Kündigung gerade Folge der Meldung sein. Es wäre daher unseres Erachtens zulässig, einen Arbeitnehmer trotz Hinweisgebung zu kündigen, wenn die Beendigungsabsicht schon davor zum Ausdruck gebracht wurde oder z.B. bereits Gespräche über eine einvernehmliche Auflösung stattgefunden haben. In einem solchen Fall wird der Arbeitgeber – ein zeitliches Naheverhältnis vorausgesetzt – wohl den Beweis führen können, dass zwischen der Hinweisgebung und der erfolgten Kündigung kein Kausalzusammenhang besteht, sondern die Beendigung vielmehr aus sachlichen Gründen schon vor dem Eingang der Meldung beabsichtigt war.

Verschlechterungen im zeitlichen Zusammenhang zu einer Meldung über einen Hinweisgeberkanal sind im Ergebnis nicht generell unwirksam oder unzulässig. Vielmehr braucht der Arbeitgeber in diesen Fällen objektive, nicht mit der Meldung zusammenhängende Gründe. Kann er diese beweisen, bleiben Änderungen der Arbeitsbedingungen oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen auch in Bezug auf Hinweisgeber weiter möglich.

4. Conclusio

Der Gesetzgeber hat trotz der im Vorfeld in der Praxis und Literatur geführten Diskussionen zu den Mitwirkungsrechten des Betriebsrats bei der Einführung von internen Hinweisgebersystemen davon abgesehen, klarstellende Regelungen im HSchG aufzunehmen bzw. sich zu dem Verhältnis der Bestimmungen zu äußern. Dennoch gehen wir – im Gleichklang mit dem überwiegenden Teil der Lehre – davon aus, dass für die Einführung interner Hinweisgebersysteme, welche ausschließlich der Implementierung der Mindestvorgaben des HSchG dienen, keine Zustimmung des Betriebsrats nach § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG bzw. die Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer nach § 10 AVRAG erforderlich ist. Gehen interne Hinweisgebersysteme jedoch über die gesetzlichen Anforderungen des HSchG hinaus, kann

dies sehr wohl eine Betriebsvereinbarungspflicht bzw. Zustimmungspflicht der Arbeitnehmer auslösen.

Eine Meldung über den Hinweisgeberkanal bedeutet keinen absoluten Schutz des Arbeitnehmers vor jeglichen Veränderungen seines Arbeitsverhältnisses. Vielmehr besteht ein bloßer Motivschutz; der Arbeitgeber kann Änderungen und auch die Beendigung vornehmen, wenn nachweisbar ist, dass andere sachliche Gründe ausschlaggebend waren. Ein grenzenloser Schutz vor arbeitsrechtlichen Maßnahmen kann daher trotz der bestehenden Beweislastumkehr letztendlich auch nicht „erschlichen“ werden.





Mag. Christopher Peitsch ist Partner im Arbeitsrechtsteam und Leiter der arbeitsrechtlichen CEE-Practice Group bei CERHA HEMPEL Rechtsanwälte GmbH. Er berät Mandanten in allen Aspekten des Arbeitsrechts. Neben der

Vertretung vor Gericht und in Verwaltungsverfahren spezialisiert er sich insbesondere auf Arbeitszeitrecht und grenzüberschreitenden Personaleinsatz. Weiters lehrte er Arbeitsrecht an der FH Wien der WKW und publizierte zahlreiche Fachbeiträge.



Mag. Nina Neumaier, LL.B. (WU) ist Rechtsanwaltsanwärtlerin im Bereich Arbeitsrecht bei CERHA HEMPEL Rechtsanwälte GmbH. Ihre Schwerpunkte liegen in der Beratung zu individualarbeitsrechtlichen als auch betriebsver-

fassungsrechtlichen Angelegenheiten sowie Gleichbehandlungsfragen. Darüber hinaus publiziert sie regelmäßig zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen.

¹ Unternehmen und juristische Personen des öffentlichen Sektors, welche in den Bereichen gemäß § 3 Abs 2 HSchG tätig sind, müssen unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten ein internes Hinweisgebersystem einrichten.

² So haftet der Hinweisgeber beispielsweise nicht für berechtigte Hinweise; solche Hinweise stellen unter bestimmten Umständen auch keine Verletzung von Geheimhaltungsverpflichtungen dar.

³ *Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm*³ (2018) § 96 ArbVG Rz 22.

⁴ Vgl. *Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm*³ § 96 ArbVG Rz 22; *Jabornegg in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG* (2012) § 96 Rz 130 mwN; in diesem Sinne zuletzt auch OGH 14.07.2022, 9 ObA 60/22x.

⁵ Vgl. OGH 20.12.2006, 9 ObA 109/06d mwN.

⁶ EA Wien 16.03.1981, III Re 373/80; *Jabornegg in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG* § 96 Rz 130 f.

⁷ *Jabornegg in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG* § 96 Rz 129 mwN.

⁸ OGH 14.07.2022, 9 ObA 60/22x; vgl. hierzu auch *Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm*³ § 96 ArbVG Rz 22.

⁹ Vgl. *Pesчек/Schwamberger, HinweisgeberInnenschutzgesetz und Mitbestimmung, ecolex* 2022/512, 770 (771); *Kovács, Whistleblowing – Anwendungsbereich und die betriebsverfassungsrechtliche Grundlage für den internen Meldekanal, DRdA* 2022, 463 (469 f).

¹⁰ Vgl. *Ziembicka, HinweisgeberInnenschutz ohne notwendige Betriebsvereinbarung, RDW* 2022/459, 552 (553).

¹¹ *Jabornegg in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG* § 96 Rz 131 mwN.

¹² Vgl. OGH 14.07.2022, 9 ObA 60/22x; *Jabornegg in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG* § 96 Rz 138 ff.

¹³ *Ziembicka, RDW* 2022/459, 552 (556); *Kovács, DRdA* 2022, 463 (470). Im Ergebnis ebenso *Pesчек/Schwamberger, ecolex* 2022/512, 770 (772).

¹⁴ Im Ergebnis ebenso *Wolf, Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte des HinweisgeberInnenschutzgesetzes, ecolex* 2022/499, 734; *Pesчек/Schwamberger, ecolex* 2022/512, 770; *Kovács, DRdA* 2022, 463; *Ziembicka, RDW* 2022/459, 552. Zu Whistleblower-Hotlines vor der Whistleblower-Richtlinie und dem HSchG auch *Reis, Zur Zulässigkeit von Whistleblowing-Hotlines, RdW* 2009/351, 396 (399); *Mazal, Whistleblowing - kollektivarbeitsrechtliche Aspekte, ecolex* 2009, 1033 (1034); *Schima, Arbeitsrechtliche Grenzen der Compliance, DRdA* 2014, 197 (205); *aA Knyrim/Kurz/Haidinger, Whistleblowing-Hotlines: Mitarbeiter „verpfeifen“ zulässig?, ARD* 5681/2006, 3 (7), nach denen Whistleblowing-Hotlines eine die Menschenwürde berührende Kontrollmaßnahme iSd § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG sind, weshalb zwingend eine Betriebsvereinbarung abzuschließen ist.

¹⁵ *Ziembicka, RDW* 2022/459, 552 (557); *Wolf, ecolex* 2022/499, 734 (735); *Pesчек/Schwamberger, ecolex* 2022/512, 770 (772 f); *Kovács, DRdA* 2022, 463 (471); vgl. auch OLG Wien 9 Ra 123/95 ARD 4714/17/96.

¹⁶ ErläutRV 210 BlgNR 27. GP 7 f; vgl. auch *Kovács, Whistleblowing – Institutioneller Schutz und individualarbeitsrechtliche Fragen, JAS* 2022/03, 225 (231).

¹⁷ ErläutRV 210 BlgNR 27. GP 13.