Exposé der Dissertation

vorläufiger Titel der Dissertation

„Das HinweisgeberInnenschutzgesetz unter besonderer Betrachtung arbeitsrechtlicher Aspekte“

verfasst von

Mag. iur. Daniel Komarek, LL.M.

angestrebter akademischer Grad

Doktor der Rechtswissenschaften (Dr. iur.)

Wien, 2024

Studienkennzahl lt. Studienblatt:	UA 783 101
Dissertationsgebiet lt. Studienblatt:	Rechtswissenschaften
Dissertationsgebiet lt. Studienblatt:	Arbeits- und Sozialrecht
Betreut von:	ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Wolfgang Brodil

1 Problemaufriss

Whistleblowing ist aufgrund der in jüngerer Zeit steigenden medialen Aufmerksamkeit in aller Munde und hat in den letzten Jahrzehnten weltweit an enormer Bedeutung gewonnen. Obwohl der Begriff des Whistleblowers vor allem durch US-amerikanische Hinweisgeber wie etwa Edward Snowden oder Chelsea Manning "salonfähig" geworden ist, lässt sich der Ursprung des Whistleblowings historisch weit zurückverfolgen. So hat schon der alte juristische Rechtssatz "*Qui tam pro domino rege quan pro se ipse hac parte sequitur*" ("*Wer in dieser Angelegenheit für den König klagt, klagt für sich selbst*") durch das sogenannte *qui-tam* Prinzip seinen Weg bereits in den im Jahr 1863 in den USA erlassenen *False Claims Act* gefunden. Durch diese Rechtsgrundlage werden monetäre Anreize für Whistleblower gesetzt, in dem ein prozentualer Anteil von der Schadenersatzsumme zugesprochen wird, wenn Personen etwa Betrug von Auftragnehmern oder Unternehmen gegenüber dem Staat in einer Klage geltend machen.[1] Durch diesen Anreiz sollen betrügerische Handlungen aufgedeckt werden, insbesondere um den Missbrauch von Steuergeldern verstärkt vorzubeugen. Zudem sind Whistleblower gegen allfällig vorgenommene Vergeltungsmaßnahmen geschützt.[2]

Whistleblowing ist daher nicht nur in der Mitte unserer Gesellschaft angekommen, sondern auch bereits in der Gesetzgebung verwurzelt. Whistleblower spielen eine essenzielle Rolle für die Aufrechterhaltung von Integrität und rechtmäßigem Verhalten sowie der Wahrung von Transparenz. Whistleblower haben demnach in der Gegenwart an enormer Relevanz gewonnen, obwohl ein Großteil von rechtswidrigen oder unethischen Praktiken oft deshalb nicht gemeldet werden, da die Angst vor allfälligen Vergeltungsmaßnahmen bei Whistleblowern nach wie vor omnipräsent ist.

---

[1] Vgl *Mair/Müller*, Whistleblowing – "Denunziantentum" oder probates Mittel zur Korruptionsbekämpfung? Heft 1, Compliance Praxis 2014, 10 mwN.

[2] Vgl *Buxbaum*/*Cailteux*, Federal False Claims Act, ecolex 2010, 28 (29) mwN.

Diese Tatsache ist nicht zuletzt auch im Eurobarometer Korruption der Europäischen Kommission[3] zu erkennen. Demnach haben 81% der befragten Europäer insbesondere aus Angst vor rechtlichen oder finanziellen Konsequenzen Korruptionsfälle, die sie beobachtet oder miterlebt haben, nicht gemeldet.[4] Somit wird deutlich, dass nicht nur Whistleblowing an sich an Bedeutung gewinnt, sondern auch die zwangsweise damit einhergehenden Konsequenzen hohe Relevanz erlangen. Folglich bedarf die aus dieser Notwendigkeit an gesetzlichen Schutzbestimmungen für Whistleblower erfolgte (europäische und innerstaatliche) Rechtssetzung einer besonderen wissenschaftlichen Untersuchung.

2 Relevanz und aktueller Stand der Forschung

Der in der Einleitung bereits erwähnten Entwicklung hat der europäische Gesetzgeber durch die im Jahr 2019 erlassene Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (sog "Whistleblowing-RL")[5] Rechnung getragen. Die Whistleblowing-RL soll insbesondere einen einheitlichen Mindeststandard für den Schutz von Hinweisgebern in der europäischen Union schaffen, in dem Hinweisgeber vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt und folglich die Rechtssicherheit von Hinweisgebern im Falle der Aufdeckung von rechtswidrigen Handlungen gestärkt werden soll.

Die Whistleblowing-RL war (mit Ausnahme von kleineren Unternehmen bis 249 Arbeitnehmer)[6] bis spätestens 17.12.2021 in innerstaatliches Recht umzusetzen. Österreich war mit der innerstaatlichen Umsetzung – wie auch andere Mitgliedstaaten – längere Zeit säumig. Spät aber doch hat der Gesetzgeber aber das Bundesgesetz über das Verfahren und den Schutz bei Hinweisen auf

---

3 European Commission, Whistleblower protection, Fact Sheet, April 2018.

4 European Commission, Whistleblower protection, Fact Sheet, April 2018, 2.

5 RL (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.10.2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABl L 2019/305, 17.

6 Siehe Art 26 Abs 2 Whistleblowing-RL.

Rechtsverletzungen in bestimmten Rechtsbereichen (HinweisgeberInnenschutzgesetz - HSchG)[7] erlassen, welches am 25.02.2023 in Kraft getreten ist.

In Österreich konnten sich Whistleblower bisher zwar auf die Schutzbestimmungen und Rechtfertigungsgründe des allgemeinen Zivil-, Straf- und Arbeitsrechts berufen, jedoch ist der faktische Druck der Anfeindungen und der Verfolgung aufgrund der Meldung von Rechtsverletzungen enorm, die noch nicht dem gesamtgesellschaftlichen Interesse an Whistleblowing mittels spezifischer Schutzbestimmungen Rechnung tragen.[8] Durch die innerstaatliche Umsetzung der Whistleblowing-RL durch das HSchG soll nun ein spezifischer Hinweisgeberschutz in der österreichischen Rechtsordnung verankert und die Aufdeckung von rechtswidrigen Praktiken insbesondere durch den Schutz vor allfälligen Repressalien für Hinweisgeber unterstützt werden.

Da das HSchG erst kürzlich als eigens neu konzipiertes Gesetz seinen Weg in die österreichische Rechtsordnung gefunden hat, ist der aktuelle Stand der Forschung zum HSchG durchaus überschaubar. Im Schrifttum wurde sich bisher überwiegend mit den Grundzügen des HSchG und lediglich fallweise mit Einzelfragen beschäftigt. Bestehende Werke, die sich eingehender mit der Thematik des Whistleblowings und damit zusammenhängenden arbeitsrechtlichen Aspekten beschäftigten[9], wurden bereits einige Jahre vor Inkrafttreten des HSchG publiziert und decken demnach ausschließlich die damals geltende Rechtslage ab. Kurz nach dem Inkrafttreten des HSchG erschienene Kommentare[10]

---

7 Bundesgesetz über das Verfahren und den Schutz bei Hinweisen auf Rechtsverletzungen in bestimmten Rechtsbereichen (HinweisgeberInnenschutzgesetz) BGBl 2023/6.

8 AB 1921 BlgNR 27. GP 1.

9 Etwa *Aschauer*, Whistleblowing im Arbeitsrecht, Linde Verlag (2012); *Gruber/N. Raschauer* (Hrsg), Whistleblowing: Arbeitsrecht - Öffentliches Recht - Wettbewerbsrecht - Kapitalmarktrecht - Strafrecht, Manz (2015); *Mulle*, Whistleblowing & Arbeitsrecht: ein Leitfaden für Arbeitnehmer und Belegschaftsorgane, ÖGB Verlag (2013).

10 Etwa *Bleckmann/Knaipp/Korenjak*, HSchG – HinweisgeberInnenschutzgesetz, Verlag Österreich (2023); *Jung/Kern/Zischka*, HSchG HinweisgeberInnenschutzgesetz, facultas (2023); *Kudrna/Karpf/Kitzberger/Schönborn*, HSchG HinweisgeberInnenschutzgesetz Kurzkommentar, Linde Verlag (2023).

beschäftigen sich vor allem mit Problemstellungen, die sich aus dem Gesetz als Gesamtes ergeben, wobei eine Auseinandersetzung mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen schon aufgrund des Umfangs nicht im Detail erfolgen konnte. Eine Monographie, die sich mit den arbeitsrechtlichen Fragestellungen des neuen HSchG im Detail beschäftigt, ist soweit ersichtlich nicht bekannt.

Aufgrund der erst kurzen Zeitspanne nach Inkrafttreten des HSchG fehlt es ferner an Judikatur oder Erfahrungswerten in der Praxis, um allfällig bestehende Auslegungsschwierigkeiten des HSchG besser bewerten zu können. Da vor allem der Schutz von Hinweisgebern vor allfälligen Repressalien den "Kern" des HSchG ausmacht, ist insbesondere eine detaillierte Auseinandersetzung mit arbeitsrechtlichen Aspekten des HSchG unumgänglich. Die Relevanz einer Dissertation über ausgewählte (arbeitsrechtliche) Aspekte des HSchG liegt somit auf der Hand und würde jedenfalls neue Erkenntnisse liefern. Schon aufgrund der Aktualität des HSchG und der damit zwingend einhergehenden – bisher im Schrifttum im Detail noch nicht erfolgten – Auseinandersetzung mit bestehender Literatur und allenfalls noch ergehender Judikatur ist die Untersuchung des HSchG im Rahmen einer Dissertation unzweifelhaft notwendig. Vor allem die für Hinweisgeber zentralen arbeitsrechtlichen Fragestellungen sind bei weitem noch nicht abschließend geklärt. Im Rahmen der geplanten Dissertation besteht daher die Möglichkeit, die einzelnen Bestimmungen des HSchG aus einer arbeitsrechtlichen Perspektive in seiner Gesamtheit zu untersuchen sowie allfällige für die Praxis essenzielle Auslegungsschwierigkeiten umfangreich zu betrachten und entsprechende Lösungsansätze zu erarbeiten.

3 Forschungsfragen und Methodik

Im Hinblick auf die vorangegangenen Ausführungen sollen durch die Dissertation unter anderem folgende Forschungsfragen beantwortet werden:

- Welche arbeitsrechtlichen Fragestellungen sowie allfällig bestehende Auslegungsschwierigkeiten sind aus dem Gesetzestext des HSchG ableitbar?

- Wie sind bis dato noch nicht näher untersuchte sowie strittige individual- und kollektivarbeitsrechtliche Aspekte, wie etwa die Schutzwürdigkeit von Hinweisgebern und deren Gutgläubigkeit, der bedeutsame Komplex der Vergeltungsmaßnahmen oder die Auswirkungen in der Betriebsverfassung, zu bewerten und welche Lösungsansätze können daraus abgeleitet werden?

- Ist aus dem HSchG eine Pflicht zur Hinweisgebung ableitbar und inwiefern kann sich eine solche bereits aus der Treue- bzw Fürsorgepflicht ergeben? Kann die Hinweisgebung durch Weisungen oder entsprechenden Verpflichtungen in einer Betriebsvereinbarung angeordnet werden?

- Welche Auswirkungen hat das HSchG auf das Verhältnis zu bereits (freiwillig) implementierten Hinweisgebersystemen und welche Fallstricke gehen damit in der Praxis einher?

Der Schwerpunkt der Untersuchung wird dabei anhand einer rechtsdogmatischen Auseinandersetzung mit den zentralen Forschungsfragen vorgenommen. Hierbei wird sich anhand der allgemein anerkannten Grundsätze der juristischen Methodenlehre mit den einschlägigen Rechtsvorschriften auseinandergesetzt und die dazugehörige Fachliteratur und allenfalls bereits ergangene Judikatur analysiert und dargestellt. Dabei sollen jeweils die einzelnen arbeitsrechtlichen Aspekte und Fragestellungen den Schwerpunkt der Untersuchung bilden.

4 Aufbau und Gang der Untersuchung

Die geplante Dissertation hat einerseits zum Ziel einen verständlichen Überblick über das HSchG in seiner Gesamtheit zu geben und andererseits sich mit aus dem HSchG ergebenden arbeitsrechtlichen Fragestellungen vertiefend auseinanderzusetzen. Die geplante Dissertation gliedert sich daher grundsätzlich in folgende Abschnitte:

Nach einer thematischen Einleitung und der Darstellung der gegenwärtigen Relevanz des Whistleblowings wird folgend als Einführung in den Themenkomplex ein allgemeiner Überblick über die Entstehungsgeschichte und den Zweck der durch das HSchG umgesetzten Whistleblowing-RL erfolgen. Hierbei werden der innerstaatliche Umsetzungsprozess in Österreich und die Auswirkungen des HSchG auf bisherige Schutzbestimmungen für Hinweisgeber in der österreichischen Rechtsordnung näher thematisiert. Bei Letzterem wird ein Auszug der vor dem Inkrafttreten des HSchG bereits bestandenen Schutzbestimmungen für Hinweisgeber erläutert und deren Verhältnis zu den nunmehr bestehenden Regelungen des HSchG eingehend beleuchtet.

Darauf aufbauend werden die Bestimmungen des HSchG aus arbeitsrechtlicher Sicht in aller Ausführlichkeit untersucht. Hierbei wird zunächst geklärt, welche Personen und Sachverhalte überhaupt in den – für Nichtjuristen – durchaus schwer verständlichen Geltungsbereich fallen. Diese Beurteilung darf nicht unterschätzt werden, da die Frage, ob ein Sachverhalt in den Geltungsbereich fällt oder nicht, schlussendlich über die Anwendbarkeit allfälliger Schutzmechanismen des HSchG entscheidet. Anschließend wird auf die Fragestellungen im Zusammenhang mit der Implementierung eines Hinweisgebersystems näher eingegangen. Im Zuge dessen wird vorab untersucht, welche Unternehmen überhaupt zur Implementierung eines Hinweisgebersystems verpflichtet sind. Ein Exkurs soll hierbei auch einen Überblick über eine allfällig bestehende Organhaftung mangels Implementierung eines Hinweisgebersystems iSd HSchG geben. Darauffolgend werden – im bisherigen Schrifttum – durchaus kontrovers beurteilte konzernrechtliche Fragestellungen, wie etwa die Ausgliederung oder die Implementierung eines gemeinsamen Meldekanals in (grenzüberschreitenden) Konzernen, untersucht. Vor allem konzernrechtliche Aspekte spielen in der Praxis eine bedeutende Rolle, weshalb schon allein deshalb eine eingehende Analyse dieses Themenkomplexes erforderlich ist. Ebenso soll ein Augenmerk auf die Gleichrangigkeit und die Auslegung der Bestimmungen zu internen und externen Meldekanälen gelegt werden.

Mit Hilfe der vorangegangenen thematischen Einbettung werden die jeweilig mit dem HSchG einhergehenden individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Fragestellungen umfassend untersucht. Hierbei liegt der Schwerpunkt vor allem auf den für die Praxis relevanten Fragen, wann ein Hinweisgeber überhaupt als schutzwürdig iSd HSchG angesehen werden kann, inwiefern eine "Gutgläubigkeit" von Hinweisgebern notwendig ist und wie eine solche überhaupt auszulegen ist. Ferner soll der durch das HSchG nicht abschließend geregelte Aspekt der allfälligen Verpflichtung der Hinweisgebung näher betrachtet werden. Ist eine Verpflichtung zur Hinweisgebung im HSchG geregelt und kann eine allfällig bestehende Pflicht aus anderen Rechtsgrundlagen, wie etwa aus dem Arbeitsvertrag oder einer Betriebsvereinbarung, abgeleitet werden? Zudem soll untersucht werden, in welchem Ausmaß die allfällige Ergreifung von Vergeltungsmaßnahmen untersagt ist sowie inwiefern der Rechtsschutz von Hinweisgebern ausgestaltet ist und welche Probleme damit einhergehen. Im Hinblick auf betriebsverfassungsrechtliche Fragestellungen liegt ein Hauptaugenmerk auf der Frage, ob – entsprechend den derzeit überwiegenden Literaturmeinungen[11] – für die Implementierung eines Hinweisgebersystems der Abschluss einer Betriebsvereinbarung bzw die Einholung der Zustimmung sämtlicher Mitarbeiter gemäß § 10 AVRAG nicht notwendig ist. Ebenso wird der Frage nachgegangen, welche mit dem HSchG einhergehenden Angelegenheiten in Form einer Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden können. Dabei erfolgt auch eine differenzierte Thematisierung der jeweiligen Lehrmeinungen. Außerdem werden allfällige Informationsrechte des Betriebsrats bei der Einrichtung eines Hinweisgebersystems genauer betrachtet.

Den abschließenden Schwerpunkt der Dissertation stellen die, mit der Implementierung eines über die Mindestanforderungen des HSchG hinausgehenden

[11] Vgl *Peschek*/*Schwamberger,* HinweisgeberInnenschutzgesetz und Mitbestimmung, ecolex 2022, 770; *Wolf,* Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte des HinweisgeberInnenschutzgesetzes, ecolex 2022, 734; *Ziembicka,* HinweisgeberInnenschutz ohne notwendige Betriebsvereinbarung? RdW 2022/459

Hinweisgebersystems einhergehenden und vor allem für die Praxis relevanten, Fragestellungen dar. Aufgrund der Aktualität und des erst vor kurzem in Kraft getretenen HSchG stellen sich zahlreiche Unternehmen nunmehr die Frage, wie mit einem bereits in der Vergangenheit freiwillig eingerichteten Hinweisgebersystem umzugehen ist. Hierbei liegt durchaus eine gewisse Doppelgleisigkeit, nämlich von Hinweisgebersystemen innerhalb und außerhalb der gesetzlichen Mindestanforderungen vor, die einige Fallstricke in der Praxis nach sich ziehen können. Diese werden umfassend untersucht, einer genaueren Analyse unterzogen und darauf aufbauend Lösungsansätze erarbeitet.

Im Anschluss werden die *a priori* gestellten Forschungsfragen beantwortet sowie die Ergebnisse der Arbeit zusammengefasst und analysiert. Hier wird aufgrund der umfangreichen Untersuchung dieses Themenkomplexes auf mögliche zukünftige Entwicklungen eingegangen und auch mit weiteren Untersuchungsergebnissen verknüpft.

5 Vorläufige Gliederung

1 Einleitung

1.1 Problemaufriss

1.2 Relevanz und Vorgehensweise der Untersuchung

2 Die Whistleblowing-RL (EU 2019/1937) als unionsrechtliche Grundlage des Hinweisgeberschutzes

2.1 Entstehungsgeschichte

2.2 Zweck der Whistleblowing-RL

2.3 Innerstaatliche Umsetzung in Österreich

2.4 Auswirkungen auf bisherige Schutzbestimmungen für Hinweisgeber

3 Das HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)

3.1 Geltungsbereich

3.1.1 Persönlicher Geltungsbereich

3.1.2 Sachlicher Geltungsbereich

3.2 Implementierung von Hinweisgebersystemen

3.2.1 Verpflichtung zur Implementierung eines Hinweisgebersystems

3.2.1.1 Exkurs: Organhaftung bei mangelnder Implementierung?

3.2.2 Interne und externe Meldestellen sowie die Veröffentlichung von Hinweisen

3.2.3 Gleichrangigkeit des internen und externen Meldekanals?

3.2.4 Konzernrechtliche Aspekte

3.2.4.1 Hinweisgebersysteme im Konzern

3.2.4.2 Ausgliederung

3.2.4.3 Gemeinsamer Meldekanal im (grenzüberschreitenden) Konzern?

3.3 Individualarbeitsrechtliche Aspekte

3.3.1 Pflicht zur Hinweisgebung?

3.3.1.1 Vorgaben des HSchG

3.3.1.2 Treue- bzw Fürsorgepflichten

3.3.1.3 Weisungen und Instruktionspflichten

3.3.1.4 Betriebsvereinbarung als Grundlage von Meldepflichten?

3.3.2 Schutzwürdigkeit von Hinweisgebern

3.3.2.1 Gutgläubigkeit von Hinweisgebern

3.3.3 Anonyme Hinweise

3.3.4 Identitätsschutz

3.3.5 Vergeltungsmaßnahmen

3.3.5.1 Rechtsschutz

3.3.5.2 Sonderregeln der Beweislast

3.3.5.3 Befreiung von Haftung und Geheimhaltungsverpflichtungen

3.3.6 Verwaltungsstrafen

3.4 Kollektivarbeitsrechtliche Aspekte

3.4.1 Menschenwürde berührende Kontrollmaßnahme (§ 96 Abs 1 Z 3 ArbVG)

3.4.2 Automationsunterstütztes Datenverarbeitungssystem (§ 96a Abs 1 Z 1 ArbVG)

3.4.3 Abschluss freiwilliger Betriebsvereinbarungen (§ 97 ArbVG)

3.4.4 Information(srechte) des Betriebsrats

4 Über die Mindestanforderungen des HSchG hinausgehende Implementierung

4.1 Vorgaben des HSchG als Mindeststandard

4.2 Doppelgleisigkeit: Hinweisgebersysteme innerhalb und außerhalb der gesetzlichen Vorgaben

4.3 Verhältnis des HSchG zu bestehenden Hinweisgebersystemen

4.4 Fallstricke in der Praxis

5 Zusammenfassung und Schlussbemerkungen

6 Vorläufiger Zeitplan

Wintersemester 2023/24

- Seminar zur Vorstellung und Diskussion des Dissertationsvorhabens laut Curriculum
- Abschluss Dissertationsvereinbarung und Anmeldung des Dissertationsthemas

Sommersemester 2024

- Beurlaubung

Wintersemester 2024/25

- Verfassen der Dissertation unter Rücksprache mit dem Betreuer

Sommersemester 2025

- Verfassen der Dissertation unter Rücksprache mit dem Betreuer

Wintersemester 2025/26

- Fertigstellung und Einreichung der Dissertation

Sommersemester 2026

- Defensio

7 Ausgewählte Literatur

Aschauer, Whistleblowing im Arbeitsrecht, Linde Verlag (2012)

Bleckmann/Knaipp/Korenjak, HSchG – HinweisgeberInnenschutzgesetz, Verlag Österreich (2023)

Brückner/*Hohenauer,* Der Entwurf des HinweisgeberInnenschutzgesetzes aus Konzernsicht, ecolex 2022, 773

Fischer, Compliance im Lichte des neuen HinweisgeberInnenschutzes: Begründet das HSchG die Verpflichtung zur Schaffung einer Compliance-Organisation?, ecolex 2022, 777

Gruber/*N. Raschauer* (Hrsg), Whistleblowing: Arbeitsrecht - Öffentliches Recht - Wettbewerbsrecht - Kapitalmarktrecht - Strafrecht, Manz (2015)

Hitz/*Kaindl*/*Roberts*, Ausgewählte arbeitsrechtliche Praxisfragen zum HinweisgeberInnenschutzgesetz, ARD 6846/6/2023

Jung/Kern/Zischka, HSchG HinweisgeberInnenschutzgesetz, facultas (2023)

Kietaibl/*Turrini* (Hrsg), Alles compliant am Arbeitsplatz, ÖGB Verlag (2023)

Körber-Risak/*Lurf,* Individualarbeitsrechtliche Aspekte unternehmensinterner Untersuchungen, ZAS 2017, 188.

Kovács, Strittige Fragen zu den internen Meldekanälen für Whistleblowing, RdW 2022/575

Kovács, Whistleblowing - Anwendungsbereich und die betriebsverfassungsrechtliche Grundlage für den internen Meldekanal, DRdA 2022, 463

Kudrna/Karpf/Kitzberger/Schönborn, HSchG HinweisgeberInnenschutzgesetz Kurzkommentar, Linde Verlag (2023)

Kühteubl/*Komarek*, Das neue HinweisgeberInnenschutzgesetz, ZAS 2023, 50.

Kühteubl/*Komarek*, DOS & DON'TS bei über die Anforderungen des HSchG hinausgehenden Hinweisgebersystemen, ecolex 2024, 17.

Lindtner, Compliance: Whistleblowing und Geschäftsführerhaftung, ecolex 2023, 150

Mulle, Whistleblowing & Arbeitsrecht: ein Leitfaden für Arbeitnehmer und Belegschaftsorgane, ÖGB Verlag (2013)

Naderhirn, Whistleblowing im Arbeitsrecht – Ausgewählte Aspekte, DRdA 2014, 14

Niksova, Die neue Whistleblowing-RL und ausgewählte individualarbeitsrechtliche Aspekte. Voraussetzungen für den Schutz von Whistleblowern gemäß Art 6 der Whistleblowing-RL, in *Auer Mayer*/*Felten*/*Mosler*/*Schrattbauer* (Hrsg), FS Walter J. Pfeil (2022) 235

Peitsch/*Neumaier*, Arbeitsrechtliche Auswirkung des neuen HinweisgeberInnenschutzgesetzes, NetV 2023, 20

Peschek/*Schwamberger,* HinweisgeberInnenschutzgesetz und Mitbestimmung, ecolex 2022, 770

Schima, Arbeitsrechtliche Grenzen der Compliance, DRdA 2014, 197

Schrank, Arbeitsrechtswichtige Aspekte des neuen HSchG, RdW 2023, 275

Stella/*Winter,* Whistleblowing-RL: Ungelöste Rechtsfragen für die betriebliche Umsetzung, ZAS 2021, 124

Tomandl, Unternehmensinterne Untersuchungen aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht, ZAS 2017, 197

Wolf, Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte des HinweisgeberInnenschutzgesetzes, ecolex 2022, 734

Ziembicka, HinweisgeberInnenschutz ohne notwendige Betriebsvereinbarung? RdW 2022/459