



# Arbeitsrechtliche Aspekte zum HSchG

5.6.2023

Dr. Lorenz Huber, MBL

# Zur Frage der Unternehmensgröße

---

- **Unternehmen mit jeweils 50 oder mehr Arbeitnehmern**
- **Alle persönlich unselbständigen Arbeitnehmer zählen**
  - Arbeiter, Angestellte
  - Lehrlinge,
  - Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte
  - Überlassene Arbeitnehmer
- **Nicht erfasst: bloße Einzelunternehmen, auch wenn mehr als 50 Arbeitnehmer**

# Ist Arbeitsrecht vom HSchG erfasst?

- Sachlicher Geltungsbereich: Orientierung an den **Vorgaben der RL**
- **Nicht erfasst: arbeitsrechtliche Themen**
  - Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Kündigungs- und Entlassungsverstöße, Steuerrecht
  - AZG, ARG, ASchG, LSD-BG
  - Freiwillige Erweiterung auf diese Themen denkbar
- **Aber**: § 3 Abs 3 Z 10 HSchG: Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen
  - Hier wohl auch im Arbeitsverhältnis HSchG anwendbar

# Ist der Abschluss einer BV erforderlich?

- HSchG enthält keine Regelung zu dieser Frage
- Wichtig: geht das Hinweisgebersystem über das HSchG hinaus?
- Im Rahmen des HSchG
  - Kontrollsysteme, Personaldatensysteme
  - hM: BV nicht erforderlich, da Umsetzung einer gesetzlichen Verpflichtung
  - Wenn kein BR: Zustimmung gemäß § 10 AVRAG nicht erforderlich
- Über das HSchG hinausgehend
  - Zusätzliche Meldethemen, Verpflichtung zur Verwendung des Systems
  - Gesteigerte Kontrollintensität, Überwachung von Kollegen
  - Kontrollsysteme, die die Menschenwürde berühren: § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG, § 10 AVRAG

# Rechtsschutz bei Vergeltungsmaßnahmen/1

- Besondere Regelungen im Gesetz, die vor Benachteiligungen schützen sollen
- § 20 HSchG: Differenzierung danach, ob die Maßnahme rückgängig gemacht werden kann
- Reversible Maßnahmen
  - Suspendierung, Kündigungen, Versagung einer Beförderung, Entgeltminderung, etc.
  - Unwirksamkeit, Wiederherstellung des rechtmäßigen Zustandes, Schadenersatz denkbar
- Irreversible Maßnahmen
  - Mobbing, Diskriminierung, Rufschädigung, etc.
  - Schadenersatz, Verpflichtung zur Wiederherstellung des rechtmäßigen Zustands
- **Verwaltungsstrafen** neben arbeitsrechtlichen Konsequenzen

# Rechtsschutz bei Vergeltungsmaßnahmen/2

- **Möglich: freiwillige Erweiterung der Meldethemen**
  - Zur BV- bzw. Zustimmungspflicht: siehe oben
- **Rechtsfolgen bei Erweiterung: abhängig von der konkreten Ausgestaltung der BV/Einzelvereinbarung**
  - § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG: *„wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber infrage gestellte Ansprüche“?*
  - Sittenwidrigkeit?
  - Beurteilung des konkreten Einzelfalles

# Rechtsschutz bei Vergeltungsmaßnahmen/3

---

## ■ Glaubhaftmachung

- § 23 HSchG
- Erleichterung beim Beweismaß
- **Unternehmen als Beklagte:** volle Beweispflicht für höhere Wahrscheinlichkeit eines anderen Motivs

# Verpflichtungen gegenüber beschuldigten AN

- **Spannungsverhältnis: Persönlichkeitsrechte des Beschuldigten vs. Pflichten gegenüber Hinweisgebern**
- **Schutz der Vertraulichkeit/Persönlichkeitsrechte gegenüber beiden Seiten zu beachten**
  - Berechtigten Hinweisen ist nachzugehen
  - **Arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht**
    - Schutz vor Diffamierung
    - Schutz der Reputation der von der falschen Meldung betroffenen Person
  - Mögliche Konsequenzen für diffamierende Person: Kündigung, Entlassung, Verwarnung, Versetzung
- **Wissentlich falscher Hinweis: Verwaltungsstrafe**



# Information des BR

---

- **§ 91 Abs 1 ArbVG:** Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer berühren
  - Ist davon auch die Information über ein beabsichtigtes Meldesystem erfasst?
- Keine darüber hinausgehende Mitbestimmung des BR
- Information nur bezüglich der generellen Ausgestaltung des Systems
- Keine Informationen in Bezug auf konkrete Hinweise und die damit zusammenhängenden Untersuchungen
  - Diesbezüglich im ArbVG keine Ermächtigungsnorm
  - Sonstige Gefahr, den Identitätsschutz zu verletzen

# Identitätsschutz und Arbeitsrecht

---

- **Identität des Hinweisgebers und der betroffenen Person zu schützen**
- **Verhältnis zu Informationsrechten der Belegschaftsvertretung**
  - Wohl Einschränkung als Lex-specialis
  - **Kein Informationsrecht betreffend Identität des Hinweisgebers gegenüber Belegschaftsvertretung**
- **Identitätsschutz erstreckt sich auch auf die vom Hinweis betroffene Person**
  - Spannungsverhältnis zum **Unverzögerlichkeitsgrundsatz** vor einer allfälligen Entlassung

---

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.