



Gesetz zum Schutz von Whistleblowern 2023

Das Gesetz zum **Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowern)**, mit dem die Richtlinie 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Recht der Europäischen Union melden, umgesetzt wird, wurde nun von dem Präsidenten der Republik unterzeichnet, so dass mit seinem **Inkrafttreten** (einschließlich der Entstehung von Pflichten für den Arbeitgeber - siehe unten) **bereits am 1. August 2023 zu rechnen ist**.

Mit dem gegenständlichen Rechtsvorschrift soll **Whistleblowern garantiert werden**, dass sie, wenn sie im Zusammenhang mit ihrer Arbeit oder einer ähnlichen Tätigkeit auf einen Verstoß in bestimmten Bereichen aufmerksam werden, **in keiner Weise für eine solche Meldung bestraft werden**.

Mit dem Gesetz soll sichergestellt werden, dass Beschäftigte (sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor) und andere Personen, die eine Arbeit oder eine ähnliche Tätigkeit ausüben, **Meldungen im Rahmen der internen oder externen Meldesysteme** des Justizministeriums **einreichen können und vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt sind**.

Verpflichtete Stellen

Neben öffentlichen Auftraggebern und ausgewählten öffentlichen Behörden, darunter auch Kommunen mit mehr als 10.000 Einwohnern, sind nach dem Whistleblower-Schutzgesetz in erster Linie **Arbeitgeber betroffen**, die **zum 1. Januar** des jeweiligen Kalenderjahres **mindestens 50 Arbeitnehmer** beschäftigen.

Gesetzschutz

Das Gesetz soll ein breites Spektrum von Mitarbeitern des privaten und öffentlichen Sektors schützen, die sich in verschiedenen Stadien des Beschäftigungsprozesses befinden. Der Schutz erstreckt sich daher ausdrücklich auf (ehemalige und künftige) **Arbeitnehmer**, abgelehnte **Stellenbewerber**, **Freiwillige**, **Selbständige**, **Mitglieder gewählter Gremien**, **Mitglieder gesetzlicher Organe**, Personen, die Rechte im Zusammenhang mit der Beteiligung an einer juristischen Person ausüben, **Auftragnehmer** oder deren Mitarbeiter sowie **Personen, die dem Hinweisgeber nahe stehen**, Kollegen des Hinweisgebers, Personen, die den Hinweisgeber bei der Meldung unterstützen, usw.

Geschützte Benachrichtigungen

Eine geschützte Meldung kann sich auf eine Straftat oder einen Verstoß gegen eine Rechtsvorschrift oder eine Verordnung der Europäischen Union in bestimmten Bereichen (z. B. Verbraucherschutz, Schutz personenbezogener Daten, Finanzinstitute, Körperschaftssteuer, Lebensmittelsicherheit, Wettbewerb, öffentliches Auftragswesen usw.) beziehen, **die als Verwaltungsdelikt geahndet wird.**

Die Meldung kann **mündlich** oder **schriftlich** oder auf Antrag des Hinweisgebers **persönlich erfolgen.**

Die Meldung kann auf drei Arten erfolgen:

- ein vom Verpflichteten (Arbeitgeber) eingerichtetes **internes Meldesystem**, in dem er eine zuständige Person für die Bearbeitung der Meldung benennt,
- **externes Meldesystem** (über das Justizministerium),
- **durch Veröffentlichung** (nur unter bestimmten Bedingungen, in dringenden Fällen, insbesondere wenn das interne Benachrichtigungssystem nicht funktioniert).

Die Meldung **muss Angaben zur Identifizierung des Hinweisgebers enthalten.** Im Falle einer anonymen Meldung muss die **Identität des Hinweisgebers nachträglich offengelegt werden.** Solange die Identität des Hinweisgebers nicht bekannt ist, kann der Hinweisgeber nicht geschützt werden und ist auch nicht der Gefahr von Vergeltungsmaßnahmen nach dem Gesetz ausgesetzt. Selbst in diesen Fällen kann es jedoch ratsam sein, die Meldung aufzubewahren.

Das Hauptziel der Gesetzgebung ist der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen. Der Gesetzentwurf nennt konkrete Beispiele für Vergeltungsmaßnahmen, denen **der Hinweisgeber nicht ausgesetzt werden darf.** Dazu gehören z. B. **Kündigung, Gehaltskürzung, Disziplinarmaßnahmen, Versetzung, Änderung der Arbeitszeit** usw.

Pflichten des Arbeitgebers

Insbesondere muss der Verpflichtete (Arbeitgeber) **ein internes Meldesystem für die Entgegennahme und Verwaltung von Meldungen einrichten, eine so genannte zuständige Person** für die Bearbeitung und Bewertung von Meldungen **bereitstellen**, jeden Hinweisgeber über den Eingang und die Ergebnisse der Untersuchung seiner Meldung **informieren** und **sicherstellen, dass kein Hinweisgeber so genannten Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt wird.**

Dies sollte in einer separaten internen Regelung verankert werden.

Sanktionen

Stellt der Verpflichtete (Arbeitgeber) beispielsweise **nicht sicher, dass die Angemessenheit der Meldung von einer kompetenten Person beurteilt wird**, oder sorgt er nicht dafür, dass nur eine kompetente Person Einsicht in die eingereichten Meldungen nehmen kann, wird er mit einer Geldstrafe von bis zu **400.000 CZK** bedroht.

Wenn der Verpflichtete (Arbeitgeber) keine kompetente Person für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldung benennt oder **zulässt, dass der Hinweisgeber Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt wird**, wird er mit einer Geldstrafe von bis zu **1.000.000 CZK** belegt.

Das Gesetz schützt jedoch auch die Arbeitgeber. Daher **ist ein Whistleblower, der wissentlich eine falsche Meldung macht, nicht geschützt und** muss mit einer **Geldstrafe bis 50.000 CZK** rechnen.

Wirksamkeit des Gesetzes

Aufgrund des raschen Fortschritts des Gesetzgebungsverfahrens, bei dem der Senat des Parlaments der Tschechischen Republik seinen Willen bekundet hat, den Gesetzesentwurf nicht zu behandeln, ohne ihn zu billigen oder abzulehnen, und das Gesetz durch den Präsidenten der Republik am 7.6.2023 unterzeichnet wurde, kann mit einer Veröffentlichung in der Gesetzessammlung im **Juni 2023** gerechnet werden.

In diesem Fall müssen **alle Arbeitgeber mit 250 und mehr Beschäftigten die neuen Verfahren bis zum 1. August 2023 umsetzen**, ebenso wie die von dem Gesetz betroffenen öffentlichen Auftraggeber und Kommunen. **Für Arbeitgeber mit 50 bis 249 Beschäftigten** sieht das Gesetz einen Aufschub **bis zum 15. Dezember 2023 vor**.

Wenn Sie Fragen haben, helfen wir Ihnen gerne weiter.

Team *CZERWENKA & PARTNER v.o.s.*