

Rückendeckung für Whistleblower

Eine neue EU-Richtlinie soll Personen, die rechtswidriges Verhalten im Arbeitsumfeld melden, vor Repressalien schützen.

Bei der Umsetzung hat Österreich Spielräume, etwa im Hinblick auf anonyme Meldungen.

Johannes Barbist, Regina Kröll

In wenigen Tagen wird im Europäischen Parlament die EU-Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, beschlossen. Damit endet vorläufig die europapolitische Debatte, ob und in welchen Grenzen Personen, die rechtswidriges Verhalten in ihrem Arbeitsumfeld melden – sogenannte Hinweisgeber – künftig vor Repressalien zu schützen sind.

Auslöser für die Initiative war die Erkenntnis, dass Whistleblower einen wichtigen Beitrag dazu leisten, Verstöße gegen das Unionsrecht aufzudecken und (drohende) Schäden des öffentlichen Interesses abzuwenden. Aus Angst vor beruflichen und persönlichen Nachteilen schrecken sie aber häufig davor zurück, Meldung zu erstatten. Die EU-Richtlinie baut den Hinweisgeberschutz innerhalb der EU-28 zwar aus, beschränkt sich aber auf Mindeststandards, die nur bei Meldungen zu Verstößen gegen gewisse europäische Rechtsakte greifen.

Dissens über Rangordnung

Die Trilog-Verhandlungen zwischen EU-Kommission, EU-Parlament und Rat kreisten vor allem um die brennende Frage, unter welchen Bedingungen Hinweisgeber Schutz genießen sollen. Unstrittig war, dass Hinweisgeber nur dann geschützt werden sollen, wenn sie zum Meldezeitpunkt hinreichenden Grund zur Annahme haben, dass die von ihnen gemeldeten Informationen der Wahrheit entsprechen. Einen offenen Dissens gab es aber zur Rangordnung der verfügbaren Meldekanäle (intern, extern, Öffentlichkeit/Medien): Strittig war, ob Hinweisgeber zur Aufrechterhaltung ihres Schutzes zunächst interne Meldekanäle ausschöpfen müssen, wie von der EU-Kommission als Regel fall vorgeschlagen, oder sich auch



Dem portugiesischen Hacker Rui Pinto, der den als Football Leaks bekannten Betrugs skandal aufgedeckt hat, hätten auch die neuen Regeln nichts gebracht. Er wurde im März von Ungarn an sein Heimatland ausgeliefert, wo er wegen Cyberkriminalität und Erpressung angeklagt wird.

gleich an die zuständigen Behörden wenden dürfen, wie vom Europäischen Parlament gefordert. Letztendlich setzte sich das Parlament durch: Ein Hinweisgeber hat

also die Wahl, ob er zunächst intern meldet oder sich gleich an die zuständige Behörde wendet.

Unternehmen stehen daher EU-weit unter spürbarem Druck. Sie müssen sich überlegen, ob sie das Thema proaktiv angehen oder abwarten, da es ohnedies eine zweijährige Umsetzungsfrist gibt. Letztere Frage ist auch im Zusammenhang mit den Spielräumen des österreichischen Gesetzgebers und seiner proklamierten Selbstbeschränkung – Aus für Gold Plating – zu sehen:

■ Unternehmer mit mindestens 50 Mitarbeitern werden künftig einen internen Meldekanal einrichten und betreiben müssen, der die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers wahrt. Die EU-Richtlinie stellt den Mitgliedstaaten allerdings frei, Unternehmen auch zur Bearbeitung anonymen Meldungen zu verpflichten.

Dazu muss man wissen, dass Hinweisgeber Rechtsverstöße in ihrem Unternehmen zwar wahrnehmen, aber in seltenen Fällen tatsächlich an Vorgesetzte oder eine zuständige interne Abteilung melden. Den nunmehr rechtlich verankerten Schutz werden Insider zwar begrüßen; ob damit aber ihre Bedenken hinsichtlich beruflicher und persönlicher Nachteile endgültig ausgeräumt werden können, wird man sehen. Anony-

etc. bewerten. Nachteile anonymer Meldesysteme könnten durch interne Maßnahmen, wie zum Beispiel durch eine interne Whistleblower-Richtlinie, welche als Dienstanweisung konzipiert ist und relativ enge Vorgaben für schutzwürdige Meldungen definiert, zumindest abgedeckt werden. Zahlreiche, in der Regel große, Unternehmen haben bereits anonyme Hinweisgebersysteme als Teil ihrer Compliance-Organisation etabliert.

Weitergehender Schutz?

■ Hinweisgeber werden nur dann geschützt, wenn sie Verstöße zu Materien gemäß Anhang 1 der EU-Richtlinie (Vergaberecht, Produktsicherheit, Umweltschutz, Finanzdienstleistungen etc.) melden. Auch hier stellt sich die Frage, ob Hinweisgeber auf nationaler oder Unternehmensebene einen weitergehenden Schutz genießen sollen.

■ Wünschenswert wäre es, dass der Gesetzgeber kleine Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitern von der verpflichtenden Einrichtung interner Meldekanäle ausnimmt. Diese Möglichkeit ist in der EU-Richtlinie vorgesehen und würde den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verwirklichen.

Die Debatte auf nationaler Ebene ist hiermit eröffnet.

Arbeitgeber kann Karfreitagsurlaub nicht verhindern

Aber Gesetz gibt Mitarbeitern keinen erhöhten Schutz

Philipp Maier

Für Kurzentschlossene, die jetzt noch von der gesetzlichen Neuregelung Gebrauch machen wollen, am Karfreitag 2019 ihren „persönlichen Urlaubstag“ einseitig zu konsumieren, ist es zu spät. Dies hätte auch bei der nur heuer geltenden zweiwöchigen Vorankündigungsfrist bis zum 5. April geschehen müssen.

Viele Arbeitnehmer wird das nicht berühren: Rückmeldungen von Unternehmen zeigen, dass Mitarbeiter von der neuen Urlaubstagsoption bisher nur wenig Gebrauch gemacht haben. Dies liegt wohl daran, dass in manchen Unternehmen der Karfreitag aufgrund interner Regeln ohnehin – entweder ganz oder halb – frei ist oder sich Mitarbeiter an diesem Tag Zeitausgleich nehmen und sich dadurch den Verbrauch eines Urlaubstages ersparen.

Sobald sich aber herumgesprochen hat, dass Arbeitnehmer den persönlichen Urlaubstag unabhängig von einem religiösen Kontext nehmen können (das war vielen bisher nicht ganz klar), könnten Ansuchen auf persönliche Urlaubstage erheblich ansteigen – auch wenn die Vorankündigungsfrist dafür künftig drei Monate beträgt. Dann sind zwei besonders praxisrelevante Aspekte zu beachten, die in der Diskussion bisher eine Nebenrolle gespielt haben.

Arbeiten nur mit „Ersuchen“

Möchte der Arbeitnehmer den persönlichen Urlaubstag doch nicht konsumieren bzw. verschieben, kann er dies nicht einseitig tun, sondern ist auf die Zustimmung des Arbeitgebers angewiesen. Der neu eingefügte § 7a des Arbeitsruhegesetzes spricht sogar davon, dass ein „Ersuchen“ um den Entfall des Urlaubstages vom Arbeitgeber auszugehen hat. Eine einfache – schriftliche oder mündliche – Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber wird aber zulässig sein, unabhängig davon, von wem die Initiative ausgeht. Umgekehrt kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht – auch bei noch so dringenden betrieblichen Bedürfnissen – dazu zwingen, den ausgewählten Urlaubstag entfallen zu lassen.

Der Arbeitgeber kann einen vom Mitarbeiter gewählten persönlichen Urlaubstag nicht verhindern. Wenn ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter angesichts des Bestehens auf den Urlaubswunsch anderweitig benachteiligt, kommt dem Mitarbeiter aber auch kein erhöhter gesetzlicher Schutz zu. Wir erinnern uns, dass etwa bei der Einführung der elften und zwölften Arbeitsstunde letztes Jahr sehr wohl ein gewisser gesetzlicher Schutzmechanismus für Arbeitnehmer geschaffen wurde: Diese dürfen bei der Ablehnung der erhöhten Stunden hinsichtlich Entgelt, Aufstiegsmöglichkeiten und Versetzung nicht benachteiligt werden und genießen auch im Falle der Kündigung einen ausdrücklichen gesetzlichen Schutz. Eine vergleichbare Regelung fehlt beim persönlichen Feiertag.

Ganz schutzlos sind Mitarbeiter freilich nicht: Lehnt ein Arbeitnehmer das Ersuchen des Arbeitgebers ab, am bereits ausgewählten persönlichen Feiertag doch zu arbeiten, und wird deshalb ge-

TAX TECH KONFERENZ

15. MAI 2019
PARK HYATT WIEN

> DIE EXPERTEN

