

**ÖRAK-Stellungnahme anlässlich der
Sondierung der Europäischen Kommission zur
Bewertung der Richtlinie über den Schutz von Hinweisgebern**

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag (ÖRAK) ist die gesetzlich eingerichtete Vertretung der Rechtsanwälte in Österreich und als solche zur Wahrung der Rechte und Angelegenheiten sowie zur Vertretung der österreichischen Rechtsanwälte auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene berufen. Als solcher obliegen ihm besonders die Erstattung von Gesetzesvorschlägen und Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen sowie die Anzeige von Mängeln der Rechtspflege und Verwaltung bei der zuständigen Stelle und die Erstattung von Vorschlägen zur Verbesserung von Rechtspflege und Verwaltung.

Der ÖRAK bedankt sich für die Möglichkeit der Teilnahme an der Sondierung zur Bewertung der Richtlinie über den Schutz von Hinweisgebern.

Aus Sicht des ÖRAK bestehen vor allem **Probleme im Hinblick auf in der Praxis häufige nicht-eindeutige Whistleblower-Verfahren**. Zum besseren Verständnis in der Folge ein Beispiel:

1. Anhörung nach Eingang einer Meldung ohne eindeutiges Ergebnis

Es langt eine Whistleblower Meldung ein, das Unternehmen leite die interne Untersuchung ein, hört den Whistleblower und dessen namhaft gemachte Zeugen ein, ebenso den/die beschuldigte/n Mitarbeiter/in. Es stehen Aussagen gegen Aussagen.

Daraus folgt in der Praxis häufig ein erstes Problem: es stehen dem Unternehmen keine investigativen Möglichkeiten zu wie zB eine Kontrolle von privaten Emails

oder Smartphones, Bankkonten oder gar eine Hausdurchsuchung. Es bleibt also nur die Möglichkeit, die Strafbehörden zu verständigen.

Die **Ermittlungen der Strafverfolgungsbehörden dauern lange an**, sei es aufgrund von Überlastung der Behörden, sei es aber auch schlicht aufgrund der Komplexität des Falles.

Daraus folgt nun ein sehr sensibles Problem: **wie geht man nun mit dem/der beschuldigten Mitarbeiter/in und dem Whistleblower um**, wenn mit diesem auch eine Vertragsbeziehung besteht. Für eine Entlassung des Arbeitnehmers reicht der Sachverhalt nicht – und dieser ist auch zurecht geschützt vor unbewiesenen Anschuldigungen, den Whistleblower darf man nicht kündigen.

2. Widerruf einer belastenden Aussage durch eine dritte Person

Während der Ermittlungen widerruft dann eine dritte Person belastende Aussagen und beschuldigt den Whistleblower, ihn zur falschen Aussage angestiftet zu haben: kann man dann den Whistleblower kündigen?

3. Kündigung des Whistleblowers wegen falscher Anschuldigungen und sodann Änderung des Sachverhalts

Im Rahmen der Prüfung des Sachverhalts kommt der Arbeitgeber zum Schluss, dass der Whistleblower wissentlich und willentlich falsche Anschuldigungen erhoben hat. Daraufhin wird der Whistleblower gekündigt. Kurze Zeit später allerdings meldet sich die dritte Person wieder, die hierzu eine Zeugenaussage gemacht hatte und widerruft diese erneut. Es sei in Wirklichkeit die durch den Whistleblower in der Meldung genannte Person, die angestiftet habe, den Whistleblower fälschlicherweise zu beschuldigen. Wie ist nun mit der zuvor erfolgten Kündigung gegenüber dem Whistleblower umzugehen? Besteht eine Schadensersatzpflicht gegenüber dem Whistleblower? Oder besteht ein Vertrauensschutz des Unternehmens, wenn es mit guten Gründen annehmen konnte, dass die Whistleblower-Meldung falsch war?



Diese **in der Praxis häufigen komplexeren Sachverhalte** sind nicht geregelt und bedeuten **Risiken sowie Missbrauchspotenzial, die mit dem Ziel der Richtlinie in Widerspruch stehen.**

Aus Sicht des ÖRAK wären hier weitere Überlegungen notwendig, wobei gleichzeitig eine Überregulierung zu vermeiden ist.