

## AB JETZT STEHEN DIE HINWEISGEBER (WHISTLEBLOWER) UNTER DEM GESETZSCHUTZ

Hiermit möchten wir Sie benachrichtigen, dass die Volksversammlung der Republik Serbien das Hinweisgeberschutzgesetz (s.g. Whistleblower-Schutzgesetz) verabschiedet hat ("Amtsblatt der Republik Serbien", No. 128/2014), welches am 04. Dezember 2014 in Kraft getreten ist und seit dem 05. Juni 2015 Anwendung findet.

Das gegenständliche Gesetz bietet Schutz für Personen, die den Verdacht auf Korruption, die Verletzung von Menschenrechten, den Verdacht auf den Missbrauch anvertrauter behördlicher Tätigkeit, die Gefahr für das Leben, die Gefährdung der gemeinschaftlichen Gesundheit, der Sicherheit oder der Umwelt sowie die Verursachung von Massenschäden anzeigen.

Der/Die Hinweisgeber/-in genießt den Schutz unter den durch das Gesetz vorgeschriebenen Bedingungen, falls er das Hinweisen in Übereinstimmung mit dem Gesetz vornimmt, eine Information innerhalb von einem Jahr ab Kenntnisnahme der vorgenommenen Handlung entdeckt, jedoch spätestens innerhalb von zehn Jahren ab Vornahme dieser Handlung, und wenn im Moment der Anzeige eine Person mit durchschnittlichem Wissen und Erfahrung wie der/die Hinweisgeber/ -in aufgrund der vorhandenen Hinweise an die Wahrhaftigkeit dieser Informationen glaubt.

Das Gesetz unterscheidet drei Arten der Abgabe von Hinweisen: Innerbetriebliche Anzeige, bei der die Informationen beim Arbeitgeber abgegeben werden; außerbetriebliche Anzeige, bei der die Informationen bei einer zuständigen Behörde abgegeben werden; Öffentliche Anzeige über die Medien, das Internet, bei öffentlichen Versammlungen oder auf andere der Öffentlichkeit zugänglichen Art und Weise.

In Bezug auf die "innerbetriebliche Anzeige" ist der Arbeitgeber verpflichtet, allen Arbeitnehmern eine schriftliche Benachrichtigung über die Bestimmungen des Gesetzes zukommen zu lassen und eine Person zu bestellen, die für die Empfangnahme von Hinweisen zuständig sein wird (spätestens bis zum 05. Juni 2015). Eine Missachtung dieser Pflicht zieht die Ordnungswidrigkeitsverantwortung des Arbeitgebers mit sich, wofür eine Geldstrafe zwischen 50.000 und 500.000 RSD für den Arbeitgeber und zwischen 10.000 und 100.000 RSD für die verantwortliche Person vorgesehen ist.

Das Gesetz verpflichtet zudem Arbeitgeber, die 10 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen, das Verfahren für die innerbetriebliche Hinweisgabe durch eine allgemeine Regelung festzulegen, die innerhalb von einem Jahr ab Inkrafttreten des Gesetzes (04.12.2015) gefasst werden



Advokatska kancelarija TSG TOMIĆ SINDJELIĆ GROZA informiše o aktuelnostima u radu kancelarije i zakonodavnom reljefu RS / Die Rechtsanwälte TSG TOMIĆ SINDJELIĆ GROZA informieren über aktuelle Themen der Kanzlei und den Rechtsrahmen der RS / The aim of the TSG Newsletter is to help our clients and friends understand trends and legal developments in various areas of the law in RS/ Юридическая контора ТСГ ТОМИЧ СИНДЖЕЛИЧ ГРОЗА информирует о самых актуальных событиях, о работе конторы и законодательном рельефе РС / Glavni urednik/Chefredakteur /Editor-in-Chief / Главный редактор: Ljubica Tomić /Lektor/Lektor/Proofreader/Лектор: Ivana Radović, Vesna Gašić, Vojislava Katić, Viktorija Topalović, Magda Braun / Br. 76/15

Carice Milice 3, Beograd, Srbija, TEL/FAX +381 (0)11 3285.227, +381 (0)11 3285.208, +381 (0)11 3285.153, office@tsg.rs, www.tsg.rs

muss. Diese Regelung muss an einer sichtbaren Stelle angebracht sowie auf der Internetseite veröffentlicht werden, falls technisch möglich. Zudem muss sie im Einklang mit dem Gesetz und der seitens des Justizministeriums zu verabschiedenden untergesetzlichen Regelung stehen. Die Missachtung dieser Pflicht unterliegt der Ordnungswidrigkeitsverantwortung, für welche die oben genannte Geldstrafe für juristische Personen und für die dort verantwortliche Person vorgeschrieben ist.

Der Arbeitgeber und das zuständige Organ sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Befugnisse auch aufgrund anonymen Hinweise zu handeln.

Das Hinweisgeberschutzgesetz besteht darin, dass es dem Arbeitgeber verboten ist, durch die Unternehmung oder Unterlassung einer Handlung den/die Hinweisgeber/in in eine weniger günstige Lage zu bringen - vor allem in Bezug auf die Beschäftigung oder das Arbeitsengagement, die berufliche Förderung und Beurteilung, den Erwerb oder Verlust des akademischen Titels, disziplinarische Maßnahmen und Strafen, die Arbeitsbedingungen, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, das Gehalt und andere Leistungen, die Gewinnbeteiligung, Auszahlung der Belohnungen und Abfindung, die Arbeitsaufteilung oder Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz, die Unterlassung von Schutzmaßnahmen aufgrund der Belästigung durch andere Personen, die Verweisung auf die Pflichtuntersuchung der Gesundheit und Beurteilung der Arbeitsfähigkeit u.Ä. Die angegebene Liste ist nicht abschließend.

Das Gesetz schreibt auch den gerichtlichen Schutz für den Hinweisgeber vor. Demzufolge hat ein Hinweisgeber, gegenüber welchem eine schädliche Handlung vorgenommen wurde, das Recht auf Klageerhebung innerhalb von 6 Monaten ab Kenntnisnahme der Handlung bzw. 3 (drei) Jahre ab Vornahme dieser schädlichen Handlung. Mit der Klage kann Folgendes erreicht werden: 1) Die Feststellung, dass gegenüber dem Hinweisgeber eine schädliche Handlung vorgenommen wurde; 2) Das Verbot der Ausübung und Wiederholung der schädlichen Handlung; 3) Die Beseitigung der Folgen der schädlichen Handlung; 4) Schadensersatz für Sach- und immaterielle Schäden; 5) Die Veröffentlichung des Urteils in den Medien auf Kosten des Beklagten. Das aufgrund der Klage eingeleitete Verfahren ist ein Eilverfahren, für das das Höhere Gericht zuständig ist, entweder als ortszuständiges Gericht an dem Ort, wo die schädliche Handlung begangen wurde oder am Wohnsitz des Klägers. Eine Revision ist im Verfahren des gerichtlichen Schutzes immer zulässig.

Im Fall eines Gerichtsstreites liegt die Beweislast beim Arbeitgeber. Sollte der Kläger wahrscheinlich machen, dass ihm gegenüber wegen der Abgabe von Hinweisen eine schädliche Handlung vorgenommen wurde, liegt die Beweislast beim Arbeitgeber, dass die schädliche Handlung nicht im Zusammenhang mit der Anzeige steht.

# TSG

TOMIĆ SINDJELIĆ GROZA

# TSG NEWSLETTER

Advokatska kancelarija TSG TOMIĆ SINDJELIĆ GROZA informiše o aktuelnostima u radu kancelarije i zakonodavnom reljefu RS / Die Rechtsanwälte TSG TOMIĆ SINDJELIĆ GROZA informieren über aktuelle Themen der Kanzlei und den Rechtsrahmen der RS / The aim of the TSG Newsletter is to help our clients and friends understand trends and legal developments in various areas of the law in RS/ Юридическая контора ТСГ ТОМИЧ СИНДЖЕЛИЧ ГРОЗА информирует о самых актуальных событиях, о работе конторы и законодательном релiefe PC / Glavni urednik/Chefredakteur /Editor-in-Chief / Главный редактор: Ljubica Tomić /Lektor/Lektor/Proofreader/Лектор: Ivana Radović, Vesna Gašić, Vojislava Katić, Viktorija Topalović, Magda Braun / **Br. 76/15**

Carice Milice 3, Beograd, Srbija, TEL/FAX +381 (0)11 3285.227, +381 (0)11 3285.208, +381 (0)11 3285.153, office@tsg.rs, www.tsg.rs

Für Fragen in Bezug auf das oben Genannte und für alle weiteren Fragen, die für die Anwendung dieses Gesetzes von Bedeutung sind, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Saša Sindjelić, Rechtsanwalt  
sasa.sindjelic@tsg.rs

*DISCLAIMER:*

*Sämtliche Inhalte unserer Newsletter dienen ausschließlich dem Zwecke der Information. Sie enthalten keine verbindliche Rechtsauskunft zu bestimmten Themenbereichen und können die Rechtsmeinung im konkreten Rechtsfall nicht ersetzen.*

TSG NEWSLETTER