

# Rödl & Partner

EILMELDUNG SLOWAKEI

GRUNDLAGEN BILDEN

Ausgabe:  
28. September  
2023

Aktuelles aus den Bereichen Recht, Steuern und  
Wirtschaft in der Slowakei

[www.roedl.de/slowakei](http://www.roedl.de/slowakei)



Lesen Sie in dieser Ausgabe:

---

→ Recht

Änderungen in der Regelung von „Whistleblowing“ in der Slowakei – Novelle des Gesetzes über die Hinweisgeber auf antisoziale Aktivitäten

1. Ausweitung des Kreises der geschützten Personen
2. Änderungen im Zusammenhang mit der internen Überprüfung von Meldungen
3. Änderungen betreffend das Verbot von Repressalien gegen Hinweisgeber
4. Breiteres Spektrum von Straftaten, die schwere antisoziale Aktivität darstellen, so dass Hinweisgebern Schutz bei deren Meldung gewährt werden kann
5. Verschärfung der Sanktionen und Einführung neuer Arten von Sanktionen
6. Weitere Änderungen

## → Recht

### Änderungen in der Regelung von „Whistleblowing“ in der Slowakei – Novelle des Gesetzes über die Hinweisgeber auf antisoziale Aktivitäten

Das Parlament der Slowakischen Republik hat eine Novelle des Gesetzes Nr. 54/2019 Ges. Slg. über den Schutz von Hinweisgebern auf antisoziale Aktivitäten in der Fassung späterer Vorschriften verabschiedet. Dieses Gesetz stellt unter den Bedingungen der Slowakischen Republik eine Regelung dar, die international als Schutz von „Whistleblowern“ bekannt ist. Die Novelle ist in erster Linie eine Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 über den Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden.

Die neue Whistleblowing-Regelung bringt die folgenden Änderungen mit sich:

#### 1. Ausweitung des Kreises der geschützten Personen

Die Ausweitung des Schutzes besteht vor allem in der Änderung der Definition des „Hinweisgebers“ und in der Einführung eines neuen Begriffs „sonstiges ähnliches Verhältnis“, wodurch der Kreis der Hinweisgeber im Sinne des Gesetzes, d.h. der Personen, denen nach einer Meldung von antisozialen Aktivitäten kraft Gesetzes Schutz gewährt wird, erweitert wird. Nach den bisherigen Rechtsvorschriften bezog sich der Begriff „Hinweisgeber“ auf Personen, die die Meldung in gutem Glauben gemacht haben, und auf ihnen nahestehende Personen bei demselben Arbeitgeber oder innerhalb derselben Organisation. Durch die Ausweitung der Definition des „Hinweisgebers“ umfasst dieser Begriff im Rahmen der geänderten Rechtsregelung mit Wirkung vom 1. Juli dieses Jahres natürliche Personen, die in gutem Glauben an die für die Entgegennahme von Meldungen zuständige Stelle oder an ihren Arbeitgeber eine Meldung gemacht haben, wobei als Hinweisgeber beispielsweise natürliche Personen gelten, die:

- eine Meldung zu einem Zeitpunkt gemacht haben, zu dem ihr Arbeitsverhältnis oder ein anderes ähnliches Verhältnis bereits beendet war; oder
- eine Meldung zu einem Zeitpunkt gemacht haben, zu dem ihr Arbeitsverhältnis oder ein anderes ähnliches Verhältnis noch nicht begonnen hat

Durch die Einführung eines völlig neuen Begriffs „anderes ähnliches Verhältnis“ bezieht sich der Rechtsschutz nicht nur auf Personen im Arbeitsverhältnis, sondern auch auf Personen, die sich in einem „ähnlichen Arbeitsverhältnis“ befinden, wobei dieser Begriff nach der Novelle auch Mitglieder der Organe einer juristischen Person oder Personen, die Rechte im Zusammenhang mit ihrer Beteiligung an oder Geschäftsführung in einer juristischen Person ausüben, Selbständige, Praktikanten während ihrer Berufspraxis oder ihres Studiums, Freiwillige, Aktivisten, Vertragspartner aus Verträgen über die Lieferung von Waren, über die Ausführung von Bauarbeiten oder über die Erbringung von Dienstleistungen umfasst.

#### 2. Änderungen im Zusammenhang mit der internen Überprüfung von Meldungen

Bereits in der vorherigen Regelung wurde für Arbeitgeber die Pflicht eingeführt, ein internes Verfahren zur Überprüfung von Meldungen, sog. internes System zur Überprüfung von Meldungen auszuarbeiten und anzunehmen, sowie die Pflicht, eine verantwortliche Person im Rahmen dieses Systems zu benennen.

Bisher galt diese Pflicht nur für Arbeitgeber des privaten Sektors mit mindestens 50 Beschäftigten. Nach der neuen Rechtsregelung sind Arbeitgeber in bestimmten Sektoren ab dem 1. September verpflichtet, ein internes Verfahren zur Überprüfung der Meldungen auszuarbeiten, auch wenn sie weniger als 50 Beschäftigte haben. Dabei handelt es sich um Arbeitgeber, die Finanz-, Verkehrssicherheits- oder Umweltdienstleistungen erbringen.

Darüber hinaus konnte der Arbeitgeber nach der bisherigen Regelung als Verantwortlichen für die Überprüfung der Meldungen auch eine Person benennen, die nicht sein Arbeitnehmer war. Ab dem 1. September muss diese Person aus den Reihen der Arbeitnehmer benannt werden bzw. es muss sich um eine Person innerhalb der Organisation des Arbeitgebers handeln. Neben dieser Person kann auch eine externe Person, die kein Arbeitnehmer ist, auf Grundlage eines Vertrags mit dem Arbeitgeber die Meldungen im

Namen des Arbeitgebers entgegennehmen und bestätigen. Bei Arbeitgebern, die bis zu 250 Arbeitnehmer beschäftigen, kann diese externe Person auch die Überprüfung der Meldungen vornehmen.

Mit der Novelle wurden auch Fristen für interne Meldungen angepasst. Bisher waren die Arbeitgeber verpflichtet, die Hinweisgeber über das Ergebnis der Überprüfung der Meldung innerhalb von zehn Tagen nach der Überprüfung zu informieren. Nach den novellierten Rechtsvorschriften sind sie verpflichtet, dies innerhalb von 90 Tagen nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung zu tun, und, falls der Eingang nicht bestätigt wurde, innerhalb von 90 Tagen nach dem Eingang. Darüber hinaus müssen sie die neue Frist für die Bestätigung des Eingangs der Meldung einhalten, die auf sieben Tage nach Eingang festgelegt ist. Die neuen Fristen sind seit dem 1. Juli dieses Jahres wirksam.

Die Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, Aufzeichnungen über Meldungen für einen Zeitraum von drei Jahren ab dem Datum ihres Eingangs aufzubewahren, wobei zu den aufzubewahrenden Daten der Vor- und Nachname sowie der Wohnort des Hinweisgebers gehören. Die neue Regelung führt den Begriff „anonymer Hinweisgeber“ ein, wobei bei anonymen Hinweisgebern diese Pflicht logischerweise ausgeschlossen wird.

### 3. Änderungen betreffend das Verbot von Repressalien gegen Hinweisgeber

Mit der Novelle wurde auch neue Definition des Begriffs „Repressalien“ eingeführt, wonach es sich um eine benachteiligende Handlung oder Unterlassung einer Handlung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder einem anderen ähnlichen Verhältnis handelt, die durch die Meldung oder Offenlegung von Informationen über antisoziale Aktivitäten ausgelöst wird. Die Novelle verbietet ausdrücklich ein solches Verhalten unter Androhung von Sanktionen, wodurch den betroffenen Personen automatisch ein gewisser Schutz gewährt wird, d.h. nicht nur, wenn eine solche Person den Schutz beantragt. Der neue Wortlaut des Gesetzes enthält auch eine beispielhafte Auflistung solcher Handlungen, wie z.B. Kündigung, fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Herabstufung, Versagung der Beförderung, Änderung der Arbeitsaufgaben, Nichtgewährung einer Vergütung oder einer persönlichen Zulage, Nichtgewährung einer Fortbildung, Rücktritt vom Vertrag über die Lieferung von Waren und Dienstleistungen. Diese Auflistung ist nur beispielhaft, was bedeutet, dass auch verschiedene andere Handlungen verbotene Repressalien

sein können, wenn die oben genannten Definitionsmerkmale erfüllt sind.

Nach den neuen Rechtsvorschriften ist es verboten, nicht nur den Hinweisgebern, sondern auch ihren nahestehenden Personen oder Personen, die sie im Zusammenhang mit der Meldung von Straftaten unterstützt haben, sowie Personen, die für die Überprüfung interner Meldungen zuständig sind, mit Repressalien zu drohen oder diese zu verhängen. Repressalien gegen Personen, die von dem Hinweisgeber beherrscht werden, an denen er beteiligt ist, in denen er als Mitglied eines Organs tätig ist oder für die er eine Beschäftigung ausübt, sowie gegen Personen, die diese Personen beherrschen, sind ebenfalls verboten. Alle Änderungen betreffend Repressalien gelten ab dem 1. Juli.

### 4. Breiteres Spektrum von Straftaten, die schwere antisoziale Aktivität darstellen, so dass Hinweisgebern Schutz bei deren Meldung gewährt werden kann

In diesem Zusammenhang möchten wir zunächst auf den Unterschied zwischen einer Meldung und einer sog. qualifizierten Meldung und den damit verbundenen Unterschied zwischen der Meldung von Informationen über „antisoziale Aktivitäten“ und „schwere antisoziale Aktivitäten“ hinweisen. Während es sich bei einer Meldung um eine Angabe von Tatsachen über eine antisoziale Aktivität handelt, ist eine qualifizierte Meldung eine Meldung, die zur Aufklärung einer schweren antisozialen Aktivität oder zur Aufdeckung oder Verurteilung ihres Urhebers beitragen kann oder bereits beigetragen hat. Qualifizierte Meldung begründet ebenfalls den Anspruch auf eine Vergütung und einen besonderen Schutz, den der Hinweisgeber beanspruchen kann. Der Schutz besteht in diesem Fall darin, dass der Arbeitgeber gegen die geschützte Person nur mit Zustimmung des Amtes zum Schutz von Hinweisgebern eine arbeitsrechtliche Maßnahme ergreifen, d.h. eine rechtliche Maßnahme ergreifen oder eine Entscheidung im Arbeitsverhältnis treffen kann.

Nach der früheren Regelung lag die Obergrenze für Sanktionen bei Straftaten, die als schwere antisoziale Aktivitäten angesehen wurden, bei einer Freiheitsstrafe von drei Jahren. Nach der novellierten Gesetzgebung wurde diese Obergrenze auf zwei Jahre herabgesetzt.

Darüber hinaus werden im Hinweisgeberschutzgesetz auch Straftaten aufgelistet, für die das Amt unabhängig von der Obergrenze der Freiheitsstrafe Schutz gewähren kann. Vor dem Inkrafttreten der Novelle zählten zu diesen Straftaten beispielsweise der Straftatbestand der Korruption. Mit dem neuen Gesetz wurde diese Liste

um eine Reihe weiterer Straftatbestände erweitert, wie z.B. Gesundheitsgefährdung durch mangelhafte Lebensmittel, nicht zugelassene Arzneimittel, Medikamente und Medizinprodukte, Verletzung der Urheberrechte, unberechtigte Abfallentsorgung, Verletzung des Pflanzen- und Tierschutzes, unbefugte Verwendung, Weitergabe, Zugang zu oder Veröffentlichung von personenbezogenen Daten.

## 5. Verschärfung der Sanktionen und Einführung neuer Arten von Sanktionen

---

Mit der Novelle wurde die Geldbuße von bisherigen 2.000 Euro auf 6.000 Euro im Falle eines Übertretungsdelikts erhöht, wobei auch die Definition des Übertretungsdelikts selbst geändert wurde. Bei wiederholtem Verhalten kann die Geldbuße verdoppelt werden.

Durch die Novelle wird das Sanktionssystem um eine Geldbuße von bis zu 100.000 Euro für einen Arbeitgeber erweitert, der ohne die Zustimmung des Amtes eine arbeitsrechtliche Maßnahme gegen den Hinweisgeber oder geschützte Person ergreift, wenn die Zustimmung des Amtes für eine solche Maßnahme erforderlich ist, wenn er dem Hinweisgeber oder der geschützten Person mit Repressalien droht oder wenn der Arbeitgeber versucht, Repressalien zu ergreifen. Eine Geldbuße in gleicher Höhe droht auch einem Arbeitgeber, der mindestens 250 Arbeitnehmer beschäftigt und gegen eine der Verpflichtungen betreffend das interne System zur Überprüfung von Meldungen verstößt.

Die Novelle sieht außerdem eine neue Geldbuße von bis zu 50.000 Euro vor, wenn ein Arbeitgeber, der keine öffentliche Körperschaft ist und mindestens 50 und weniger als 250 Arbeitnehmer beschäftigt, oder ein Arbeitgeber, der eine öffentliche Körperschaft ist und mindestens 5 und weniger als 250 Arbeitnehmer beschäftigt, gegen eine der gesetzlichen Verpflichtungen betreffend das interne System zur Überprüfung von Meldungen verstößt.

Nach der neuen Rechtsregelung droht eine Geldbuße von bis zu 30.000 Euro einem Arbeitgeber, der keine Maßnahmen zur Beseitigung der im Rahmen des internen Systems zur Überprüfung von Meldungen festgestellten Mängeln ergriffen hat oder dem Amt keinen schriftlichen Bericht über die zur Mängelbeseitigung ergriffenen Maßnahmen vorgelegt hat.

Bei einem wiederholten Verstoß gegen eine der gesetzlichen Pflichten im Zusammenhang mit dem internen System zur Überprüfung von Meldungen kann die Geldbuße nach den neuen Rechtsvorschriften verdoppelt werden.

Alle neuen Arten von Geldbußen wurden ins Sanktionssystem mit Wirkung vom 1. September aufgenommen.

## 6. Weitere Änderungen

---

Nach der bisherigen Regelung waren Meldungen betreffend das Geschäftsgeheimnis vom Schutz ausgenommen. Seit dem 1. Juli werden durch das Gesetz auch Hinweisgeber geschützt, die Tatsachen im Zusammenhang mit dem Geschäftsgeheimnis melden.

Mit der neuen Gesetzgebung wird ab dem 1. Juli auch ein neuer Begriff „Empfangsberechtigtes Organ“ eingeführt und definiert. Solche Organe sind das Amt zum Schutz von Hinweisgebern auf antisoziale Aktivitäten, die Staatsanwaltschaft sowie jede Verwaltungsbehörde, die für die Verfolgung einer im Hinweisgeberschutzgesetz als schwere antisoziale Aktivität definierten Ordnungswidrigkeit zuständig ist. Hierzu gehören auch die zuständigen Einrichtungen, Organe, Ämter und Agenturen der Europäischen Union.

Es ist zu vermuten, dass in der Praxis im Laufe der Zeit verschiedene Situationen auftreten werden, die weitere Maßnahmen zur Verbesserung des Schutzes von Hinweisgebern erforderlich machen werden. Wir werden die weiteren Entwicklungen bei der Regelung von Whistleblowing beobachten und etwaige Änderungen in unseren Newsletter aufnehmen.

## Kontakt für weitere Informationen

---



Zuzana Bzdúšková  
Attorney at Law (Slowakei)  
T +421 2 5720 0400  
[zuzana.bzduskova@roedl.com](mailto:zuzana.bzduskova@roedl.com)

## Impressum

Herausgeber:  
Rödl & Partner  
Landererova 12  
81109 Bratislava  
Slowakei  
T +421 2 5720 0400  
[www.roedl.com](http://www.roedl.com)

Verantwortlich für den Inhalt:  
Angelika Gál  
[angelika.gal@roedl.com](mailto:angelika.gal@roedl.com)

Layout/Satz:  
Angelika Gál  
[angelika.gal@roedl.com](mailto:angelika.gal@roedl.com)

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt des Newsletters und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt des Newsletters nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.