

EU-Whistleblowerrichtlinie – Was Unternehmen jetzt zu erwarten haben

Die Zeit läuft: Unternehmen ab 50 Mitarbeitern müssen ein Hinweisgebersystem einrichten

Von Dr. André-M. Szesny, LL.M.

Das Europäische Parlament und die Mitgliedstaaten haben sich über Mindeststandards zum Schutz von Whistleblowern geeinigt und damit die letzten Hürden für eine EU-Whistleblowerrichtlinie beseitigt. Die Endfassung der Richtlinie wurde am 16.04.2019 im Europäischen Parlament angenommen. Ab Inkrafttreten haben die Mitgliedstaaten zwei Jahre Zeit zur Umsetzung in nationales Recht. Viele Unternehmen müssen sich darauf einrichten, bald ein Hinweisgebersystem einrichten zu müssen.

Die EU sieht Hinweisgebersysteme als besonders wichtiges Element eines Compliancemanagementsystems an. Hinweisgebersysteme dienen der Aufdeckung von Verstößen gegen das Unionsrecht, die erhebliche Risiken für das Gemeinwohl bergen und damit das öffentliche Interesse ernsthaft schädigen. Hinweisgeber müssten daher in eine „privilegierte“ Position gebracht werden, um Ver-

stöße ans Licht zu bringen und so die Rechtsdurchsetzung zu verbessern. Zu diesem Zweck müssten effektive, vertrauliche und sichere Meldekanäle eingerichtet und Hinweisgeber wirksam vor Repressalien geschützt werden.

Unternehmen mit 50 oder mehr Beschäftigten werden erfasst

In Deutschland sind bislang nur Kreditinstitute und Wertpapierdienstleister angehalten, Hinweisgebersysteme einzuführen. Auch nach dem Geldwäschegesetz Verpflichtete sollen Meldekanäle vorhalten. Das wird bald anders: Jedes Unternehmen mit 50 oder mehr Beschäftigten muss zukünftig eine Whistleblowerhotline haben. Eine zunächst vorgesehene Umsatzschwelle von 10 Millionen Euro wurde kurzfristig wieder gestri- ▶



Die Pflicht zur Einführung von Whistleblowersystemen wird kommen.

chen. Auch juristische Personen des öffentlichen Rechts sind von der Pflicht zur Einrichtung einer Whistleblower-hotline betroffen.

Meldungen von Verstößen gegen das Unionsrecht

Die Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten zur Implementierung von Pflichten zur Einführung von Whistleblower-hotlines in Unternehmen zur Aufdeckung von Verstößen gegen das Unionsrecht. Genannt werden unter anderem Verstöße gegen den Umweltschutz, gegen die finanziellen Interessen der Union, den Wettbewerb, das Steuer- und Geldwäscherecht. Es ist zu erwarten, dass die Mitgliedstaaten es bei der Umsetzung der Richtlinie nicht dabei belassen, Verstöße gegen das Unionsrecht in den Anwendungsbereich der nationalen Whistleblowerregelungen zu fassen. Sie werden von ihrem von der Richtlinie ausdrücklich eingeräumten Recht Gebrauch machen, auch Verstöße gegen nationale Bestimmungen aufzunehmen. Das EU-Recht macht hier keine besonderen Vorgaben, insbesondere soll sich der Anwendungsbereich ausdrücklich nicht auf straf- oder bußgeldbedrohte Verstöße beschränken. Das wiederum könnte aber zu Friktionen mit der Datenschutzgrundverordnung führen.

Schutz vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen

Kern der EU-Richtlinie ist der Schutz von Whistleblowern vor zivil- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Whistleblower sollen negative Folgen nicht fürchten müssen,

wenn sie Missstände offenlegen. Whistleblower sollen unter anderem geschützt werden vor Suspendierung oder Entlassung, Aufgabenverlagerung oder Versetzung, Gehaltsminderung oder Ausstellung eines schlechten Arbeitszeugnisses, Mobbing oder Diskriminierung, Benachteiligung oder Ungleichbehandlung.

Dabei sollen Hinweisgeber die Wahl haben, an wen sie ihre Meldung richten: Eine unter anderem von der Bundesrepublik Deutschland geforderte Regelung, derzufolge ein Whistleblower nur dann Schutz erfahren sollte, wenn er sich zuerst an das Unternehmen und erst bei Erfolglosigkeit dieser Meldung an Behörden und gar die Öffentlichkeit wendet, ist vom Tisch. Der Abkehr von diesem „Drei-Stufen-Modell“ liegt offenbar die Befürchtung zugrunde, dass (manche) Unternehmen missliebige Hinweise lieber unter den Teppich kehren als sie aufzuklären. Diesem Risiko wollte die EU nicht Vorschub leisten.

Strafrechtsschutz durch das neue Geschäftsgeheimnisgesetz

Eine strafrechtliche Privilegierung erfahren Whistleblower durch das vor kurzem in Kraft getretene Geschäftsgeheimnisgesetz. Whistleblower dürfen Geschäftsgeheimnisse aufdecken, wenn sie dies im Interesse der Öffentlichkeit tun, ohne eine strafrechtliche Sanktion befürchten zu müssen. Erfasst sind nicht Meldungen von Rechtsverstößen, sondern auch von bloß „unethischem Verhalten“. Hier entstehen gewisse Spannungen zu den datenschutzrechtlichen Regelungen, die an eine Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen

von Hinweisgebersystemen höhere Anforderungen stellen, je geringfügiger der gemeldete Verstoß ist. Diese Spannungen zwischen Datenschutzgrundverordnung, Geschäftsgeheimnisgesetz und den zukünftigen Whistleblowerregelungen werden viel Stoff für arbeits-, verwaltungs- und strafgerichtliche Urteile bieten.

Die Missbrauchsmöglichkeiten von Whistleblowersystemen thematisiert die EU-Richtlinie nur in engen Grenzen. Sachfremd motivierte Meldungen oder gar falsche Verdächtigungen dürften die Schutzwirkungen vor arbeitsrechtlichen Folgen entfallen lassen und können sogar strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Auch wird sich der Whistleblower in den seltensten Fällen auf eine Art Wahrnehmung berechtigter Interessen berufen dürfen, wenn er übereilt und ungeprüft wahrheitswidrige, ehrverletzende oder sachfremd übertriebene Meldungen abgibt. Grenzfälle, die zu Streitigkeiten führen werden, dürften irrtümlich falsche Meldungen, Meldungen „ins Blaue“, vorsorglich abgegebene oder sonst präventiv motivierte Meldungen darstellen.

Fazit

Die Pflicht zur Einführung von Whistleblowersystemen wird kommen. Die Wirtschaft – jedenfalls Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten – sollte sich zeitig darauf einrichten. Wichtig ist, bei der Einrichtung und Unterhaltung des Hinweisgebersystems nicht nur die Vorgaben der EU-Richtlinien, sondern auch die Regelungen der Datenschutzgrundverordnung und des Geschäftsgeheimnisgesetzes zu beachten. Nicht zu vergessen sind ▶

arbeitsrechtliche Aspekte, etwa mögliche Mitbestimmungsrechte.

Unternehmen sollte der Wegfall des von Deutschland favorisierten, letztlich aber abgelehnten „Drei-Stufen-Modells“ nicht grämen: Sie haben es selbst in der Hand, ihr Hinweisgebersystem so zu gestalten, dass Missbrauch erschwert wird und Whistleblower sich zunächst an interne Stellen und nicht etwa an die Presse wenden. Eine gesunde Compliancekultur und Vertrauen der Belegschaft in die sachgerechte Behandlung von Remonstrationen führen dazu, dass Mitarbeiter Missstände nicht veröffentlichen, sondern sich an die im Unternehmen zuständigen Stellen wenden. ◀



Dr. André-M. Szesny

LL.M., Rechtsanwalt, Partner, Heuking Kühn
Lüer Wojtek, Düsseldorf

a.szesny@heuking.de
www.heuking.de



100% Compliance

COMPLIANCEDigital bietet Ihnen ein exzellentes integriertes Medienpaket zum gesamten Themenspektrum der Compliance und angrenzender Schwerpunkte. Recherchieren Sie in **über 7.000 Dokumenten**.

- ▶ **Mehr als 240 eBooks** zu Compliance und angrenzenden Schwerpunkten
- ▶ **Impulsgebend – 6 eJournals:** ZRFC, PinG, Wij, ZCG, ZIR und ZfC – jeweils inklusive **Online-Archiv**
- ▶ **Arbeitshilfen** wie Checklisten, Leitfäden, Vorlagen
- ▶ **News und Servicefeatures** – Rechtsprechung, **Nachrichten der ESV-Redaktion**, Interviews, Tagungsberichte, Studienergebnisse, **Stellenmarkt**, Literatur- und Veranstaltungstipps.

Lassen Sie sich überzeugen:
 www.COMPLIANCEDigital.de

ESV ERICH
SCHMIDT
VERLAG

Auf Wissen vertrauen

Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG
Genthiner Str. 30 G · 10785 Berlin
Tel. (030) 25 00 85-227 · Fax (030) 25 00 85-275
ESV@ESVmedien.de · www.ESV.info

COMPLIANCEDigital

Datenbank
Jahresabonnement für netto
€ (D) 24,95/Monat
als Jahresrechnung von € (D) 356,28
inkl. 19% USt.
ISBN 978-3-503-11626-3