

Kerstin Grimhardt

## Einmal im Leben ein Held sein

Die neue europäische „Whistleblowing-Richtlinie“<sup>1</sup> wird endlich weitreichende gesetzliche Regelungen zum Thema Whistleblowing bringen. Unternehmen werden Meldesysteme einführen und sicherstellen müssen, dass Whistleblowern durch die Meldung keine Nachteile entstehen und sie geschützt bleiben.

Helden leben gefährlich und sie haben viele Feinde. Betrachten wir den Fall des *Edward Snowden*: Er war mehrere Jahre für den amerikanischen Geheimdienst NSA tätig und lieferte brisante Informationen über das NSA-System der Massenüberwachung. Nun drohen ihm mehrere Jahrzehnte Haft in den USA.

Aber nicht jede Enthüllung von Untaten muss solche großen Kreise ziehen: Wenn allein die katastrophalen hygienischen Missstände bei Lebensmittelherstellern aufgedeckt worden wären, hätte das im Jahr 2019 viele Todesfälle verhindern können. Aus Angst vor negativen Konsequenzen, wie Mobbing oder Arbeitsplatzverlust, trauen sich viele Mitwissende nicht, Gesetzesverstöße publik zu machen. Hier soll die neue Whistleblowing-Richtlinie Abhilfe schaffen.

### Was hat es mit der Whistleblowing-Richtlinie auf sich?

Die Whistleblowing-Richtlinie soll Mindeststandards setzen, um das Recht mittels eines wirksamen Meldesystems in verschiedenen Bereichen des Unionsrechts („regulierter Bereich“) besser

durchzusetzen zu können. Zum regulierten Bereich gehören z. B. Verstöße gegen gesetzliche Regelungen auf folgenden Gebieten: Finanzdienstleistung, Produktsicherheit, Verhütung von Geldwäsche, Gesundheitswesen, Umweltschutz, Lebens- und Futtermittelsicherheit oder Datenschutz. Die Mitgliedstaaten könnten den Anwendungsbereich auch auf andere Gebiete erweitern.

Mit der Whistleblowing-Richtlinie werden juristische Personen des privaten Sektors („Unternehmen“) und auch die öffentliche Verwaltung verpflichtet, Meldesysteme einzurichten. Das ermöglicht u. a. Arbeitnehmern, Praktikanten, Bewerbern, Gesellschaftern und auch Personen, die unter der Aufsicht und Leitung von Auftragnehmern, Unterauftragnehmern und Lieferanten arbeiten, Verstöße zu melden.

Außerdem soll die Whistleblowing-Richtlinie auch einen wirksamen Schutz für Whistleblower einführen, so dass diesen wegen ihrer Meldungen keine Nachteile entstehen. Geschützt sind nicht nur Whistleblower selbst, sondern z. B. auch Dritte, die mit dem Whistleblower in Verbindung stehen und in einem beruflichen Kontext ebenfalls

Repressalien erleiden könnten, z. B. Kollegen oder Verwandte.

Die Whistleblowing-Richtlinie empfiehlt ein dreistufiges Meldesystem:

- Meldungen sollten zunächst über interne Kanäle an das Unternehmen erfolgen.
- Erst danach, z. B. wenn das Unternehmen keine geeigneten Maßnahmen einleitet, sollte der Whistleblower die zuständige Behörde informieren.
- Sofern auch diese keine hinreichenden Maßnahmen ergreift, darf sich der Whistleblower an die Öffentlichkeit wenden.

Letztlich kann der Whistleblower selbst entscheiden, ob aus seiner Sicht eine interne oder externe Meldung zielführender und effektiver ist. Er bleibt in beiden Fällen geschützt. Wenn er sich an die Öffentlichkeit wenden möchte, werden höhere Anforderungen gestellt, z. B. muss eine unmittelbare Gefahr für das öffentliche Interesse bestehen.

Bis Ende 2021 muss Deutschland die Whistleblowing-Richtlinie umgesetzt haben. Für die Umsetzung der Vorgaben, um interne Meldesysteme in Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern einzurichten, hat Deutschland bis Ende 2023 Zeit.

### Was bedeutet die Whistleblowing-Richtlinie für Unternehmen?

Bisher waren Unternehmen in Deutschland gesetzlich nicht verpflichtet, Meldesysteme einzuführen – es gab höchstens die Pflicht, ein effektives Compliance-System einzurichten. Das wird sich nun ändern: Nach der Umsetzung der Whistleblowing-Richtlinie werden vor allem Unternehmen mit 50 oder mehr Arbeitnehmern Folgendes beachten müssen:

*Hotline: Eine Anlaufstelle für Whistleblower.*



<sup>1</sup> Richtlinie 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, vom 23. 10. 2019, Amtsblatt L 305 der EU vom 26. 11. 2019, S. 17 ff.



## Meldesysteme einrichten

Unternehmen müssen interne Meldesysteme einrichten, die es ihren Arbeitnehmern ermöglichen, Informationen über unternehmensbezogene Verstöße zu melden, die im Zusammenhang mit dem regulierten Bereich stehen. Es besteht keine Pflicht, anderen Personen als den Arbeitnehmern eine solche Meldemöglichkeit zur Verfügung zu stellen. Dabei spielt es keine Rolle, ob eine vom Unternehmen dafür ernannte Person oder Abteilung die Meldesysteme intern betreibt oder Meldesysteme durch externe Dienstleister („ernannte Person“) bereitgestellt werden. Unternehmen mit 50 bis 249 Arbeitnehmern dürfen die Ressourcen für ein solches Meldesystem teilen, solange sie alle weiteren Pflichten einhalten, die ihnen die Whistleblowing-Richtlinie auferlegt, z. B. die Vertraulichkeit des Whistleblowers zu wahren.

## Interne Meldesysteme ausgestalten

Die Unternehmen müssen Meldesysteme derart bereitstellen, dass Arbeitnehmer die Informationen schriftlich oder mündlich an die ernannte Person melden können, etwa telefonisch, auf eine ähnliche Art der Sprachübermittlung oder persönlich. Meldesysteme sind so sicher zu konzipieren, einzurichten und zu betreiben, dass die Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers und Dritter, die in der Meldung erwähnt werden, gewahrt bleibt. Außerdem dürfen nicht-befugte Mitarbeiter keinen Zugriff auf Meldesysteme haben.

## So könnte der Meldevorgang ablaufen

Stellen wir uns vor, ein Unternehmen hat ein solches Meldesystem eingerichtet. Ein Arbeitnehmer möchte es nutzen, um zu melden, dass das Unternehmen unerlaubterweise giftige Flüssigkeiten in den nah gelegenen Bach einführt. Nach der Whistleblowing-Richtlinie könnte ein Meldevorgang dann so ablaufen:

Die Meldung geht bei der ernannten Person telefonisch, per E-Mail, mittels eines Online-Dienstes oder Ähnlichem ein. Spätestens sieben Tage nach Eingang der Meldung erhält der Whistleblower eine Benachrichtigung, die den Eingang seiner Meldung bestätigt. Je nachdem, wie detailliert die Meldung war und ob sich



© M. Schuppich – stock.adobe.com

*Wer Geld wäscht, macht sich strafbar.*

der Whistleblower namentlich gemeldet hat, bleibt die ernannte Person mit dem Whistleblower im Kontakt und stellt Rückfragen zum gemeldeten Vorfall. In unserem Fall könnte die ernannte Person z. B. nachfragen, zu welcher Uhrzeit der Vorfall beobachtet wurde oder welche Personen anwesend waren. Eine unparteiische Person oder Abteilung ergreift die gebotenen Folgemaßnahmen. Sie prüft, ob die erhobene Behauptung stichhaltig ist und geht ggf. gegen den Verstoß vor. In Betracht kämen u. a. interne Nachforschungen, Ermittlungen oder Strafverfolgungsmaßnahmen. In unserem Fall könnte etwa intern geprüft werden, um welche Flüssigkeit es sich konkret gehandelt hat oder ob eine Ausnahmegenehmigung vorlag, die es erlaubte, die Flüssigkeit in den Bach einzuführen. Die ernannte Person gibt dem Whistleblower nach einer angemessenen Zeit, spätestens aber drei Monate nachdem der Eingang der Meldung bestätigt wurde, eine Rückmeldung, welche Folgemaßnahmen geplant sind oder bereits ergriffen wurden. Die ernannte Person muss auch die Gründe für diese Folgemaßnahmen angeben. Falls der Eingang nicht bestätigt wurde, muss die ernannte Person spätestens drei Monate nach Ablauf der sieben Tage, nachdem die Meldung eingegangen ist, eine Rückmeldung geben.

Der Whistleblower ist vor drohenden Nachteilen zu schützen, sofern er hinreichend Grund zur Annahme hatte, dass die gemeldeten Informationen über die

Verstöße zum Zeitpunkt der Meldungen der Wahrheit entsprachen und er die Informationen laut Vorgaben intern im Unternehmen bzw. extern an die zuständige Behörde gemeldet oder ausnahmsweise die Öffentlichkeit informiert hat. Sofern er dadurch dennoch Nachteile erleidet, wird ihm der Staat Zugang zu Rechtsbehelfen und Anspruch auf Entschädigung gewähren.

## Anonyme Meldungen und Sanktionen bei Verstößen

Ob auch anonyme Meldungen erlaubt sind, überlässt die Whistleblowing-Richtlinie den Mitgliedstaaten. Inwieweit Unternehmen hierfür Vorkehrungen treffen müssen, bleibt also abzuwarten. Die Whistleblowing-Richtlinie ist sehr vage, was Sanktionen gegen Unternehmen oder natürliche Personen anbelangt, die z. B. Meldungen behindern, trotz Verbot Repressalien ergreifen oder nicht die Vertraulichkeit des Whistleblowers wahren: Mitgliedstaaten sollen wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen festlegen. Es bleibt also spannend, welche Regelungen der deutsche Gesetzgeber vorsehen wird.

## Welche Maßnahmen sollten Unternehmen ergreifen?

In erster Linie müssen sich Unternehmen, die bislang kein Whistleblowing-System eingeführt haben, überlegen, wie sie die Anforderungen der Whistle-

blowing-Richtlinie am effizientesten einhalten können. Die Anforderungen werden sich vor allem nach der Unternehmensgröße richten.

Bei kleineren Unternehmen wird es vermutlich ausreichen, eine zuständige Person auszuwählen, die die notwendigen Aufgaben übernimmt, z. B. das E-Mail-Postfach darauf zu prüfen, ob Meldungen eingegangen sind.

Anders bei größeren Unternehmen: Hier wird oft eine zuständige Person nicht ausreichen. Vielmehr muss es wohl – je nach Organisation innerhalb des Unternehmens – pro Einheit (z. B. pro Abteilung) zumindest eine Person geben, die Meldungen anderer Mitarbeiter aufnehmen kann. Ggf. sind auch übergeordnete Gremien nötig, an die sich wiederum die zuständige Person wenden kann, falls der Sachverhalt über die Grenzen der eigenen Einheit hinausgeht.

Vor allem bei großen Unternehmen wird außerdem ein Online-Dienst oder eine eigens dafür eingerichtete Hotline hilfreich sein, um den Anforderungen der Whistleblowing-Richtlinie gerecht zu werden.

Weiterhin sollten für die zuständigen Personen Schulungen angeboten werden, damit diese das Wissen über Do's and Don'ts erhalten: Welche Prozessschritte sind einzuhalten, welche Folgemaßnahmen müssen bzw. dürfen nicht ergriffen werden oder welche übergestellten Ansprechpartner sind verfügbar.

Aber nicht nur die zuständigen Personen werden Schulungen benötigen. Alle Mitarbeiter im Unternehmen sind für dieses Thema zu sensibilisieren. Es sollten klare und leicht zugängliche Informationen zum Thema Whistleblowing bereitgestellt werden, z. B. per E-Mail, Aushang, über das Intranet.

Nicht nur im präventiven Bereich wird es Änderungen geben müssen. Es ist sicherzustellen, dass die Whistleblower auch tatsächlich geschützt und keinen Repressalien ausgesetzt werden. Hierfür sind Prüfsysteme zu etablieren. Diese müssen bei Kündigungen, nicht erfolgten Beförderungen oder nicht (in voller Höhe) bewilligten Bonuszahlungen u. Ä. untersuchen, ob diese Maßnahmen im Zusammenhang mit dem erfolgten Whistleblowing stehen und daher ungerichtet (nicht) erfolgten.

#### Was ist noch zu beachten?

Auch Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern sollten wachsam bleiben. Es ist zu erwarten, dass der deutsche Gesetzgeber diese ebenso zu den oben skizzierten Maßnahmen verpflichten wird. Die Whistleblowing-Richtlinie sieht weiterhin vor, dass personenbezogene Daten im Einklang mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zu verarbeiten sind. Unternehmen müssen daher vor allem sicherstellen, dass alle betroffenen Personen – ggf. neben dem Whistleblower

auch der Beschuldigte – hinreichend über die Datenverarbeitung informiert werden. Außerdem werden Unternehmen Löschsysteme einrichten bzw. anpassen müssen, um nicht mehr benötigte Daten sofort zu eliminieren.

Inwiefern das geplante Gesetz zur Bekämpfung der Unternehmenskriminalität einen Einfluss auf die Umsetzung der Whistleblowing-Richtlinie haben wird, ist bislang offen. Auch inwieweit sich das im April 2019 in Kraft getretene Geschäftsgeheimnisschutzgesetz (GeschGehG)<sup>2</sup> auf die Umsetzung der Whistleblowing-Richtlinie auswirken wird, wird sich zeigen.

#### Held sein wird weniger gefährlich

Sicherlich bleibt in erster Linie abzuwarten, wie der Gesetzgeber die Whistleblowing-Richtlinie umsetzen wird, vor allem, weil sie in vielen Bereichen keine (z. B. zu anonymem Whistleblowing) oder vage (bspw. zu Sanktionen) Regelungen vorgibt. Dennoch ist die Whistleblowing-Richtlinie ein erster Schritt, um Whistleblowern die Angst vor dem „Verrat des eigenen Unternehmens“ zu nehmen. Die Hoffnung bleibt, dass besonders mit Hilfe interner Mitarbeiter vermehrt Rechtsverstöße aufgedeckt werden können. Denn sie haben meist den besten Einblick in das Unternehmen.

<sup>2</sup> Vgl. hierzu den Beitrag von Rath/Meyer in dieser Ausgabe S. 26 ff.

#### ZUR AUTORIN

Kerstin Grimhardt ist Rechtsanwältin der Praxisgruppe IT bei Baker McKenzie in München. Schwerpunktmäßig beschäftigt sie sich mit allen Aspekten der Informationstechnologie. Sie berät deutsche und internationale Mandanten, vor allem im IT-Vertragsrecht, e-Commerce-Recht, Internetrecht, Medienrecht, Telekommunikationsrecht, zu Compliance-Fragen und zum Datenschutz.



Kerstin Grimhardt  
Rechtsanwältin, Baker  
McKenzie, München  
Kerstin.Grimhardt@  
bakermckenzie.com

#### VORSCHAU AUF DIE NÄCHSTE AUSGABE 2020/2021

Familienunternehmen gelten als Rückgrat der deutschen Wirtschaft, sind Innovationstreiber und nicht selten Weltmarktführer in ihren Branchen. Ca. 80 % der in Deutschland ansässigen Betriebe werden als Familienunternehmen geführt. Ihre Berater stehen vor besonderen Herausforderungen, weil nicht selten

zivil-, erb-, gesellschaftsrechtliche und steuerliche Gestaltungsfragen eine Rolle spielen. Lesen Sie mehr zu den Spannungsfeldern in unserer Herbst-Ausgabe, die am 1. Oktober 2020 erscheint.

#### Geben Sie uns Feedback!

Hat Ihnen diese Ausgabe gefallen oder haben Sie Anregungen oder Kritik? Wenn Sie als Autorin oder Autor einen Beitrag für das nächste Heft verfassen wollen, schreiben Sie uns. Wir freuen uns über Ihre Nachricht, gerne per E-Mail an Kira Ruthardt (k.ruthardt@boorberg.de).