

ALLGEMEINE RECHTSFRAGEN – R82

Stand: Januar 2022

Ihr Ansprechpartner
Ass. Heike Cioß

E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de

Tel.
(0681) 9520-600

Fax
(0681) 9520-690

Whistleblowing-Richtlinie: Was kommt auf die Unternehmen zu?

Die Richtlinie dient dem Schutz von Hinweisgebern=Whistleblowern. Unternehmen und öffentliche Einrichtungen werden durch sie verpflichtet, sichere Kanäle für die Meldung von Missständen einzurichten. Bis zum 17. Dezember 2021 hätte die Whistleblowing-Richtlinie in deutsches Recht umgesetzt werden müssen. Das ist nicht gelungen. Strittig war vor allem, ob die gemeldeten Verstöße nur gegen bestimmtes EU-Recht oder auch gegen deutsches Recht beruhen sollen.

Mindestvorgaben der EU-Richtlinie

Die Richtlinie beinhaltet unter anderen folgenden Vorgaben, die ins deutsche Recht umgesetzt werden müssen:

- Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern müssen interne Meldekanäle einrichten; Die Identität des Hinweisgebers ist geheim zu halten.
- Das Unternehmen soll den Hinweisgeber innerhalb von drei Monaten nach Meldung umfassend unterrichten, wie mit dem Hinweis verfahren wurde und welche Folgemaßnahmen das Unternehmen geplant und ergriffen hat.
- Umfangreiches Verbot von Repressalien (z. B. Suspendierung, Kündigung, Herabstufung oder Versagung einer Beförderung, Nötigung, Einschüchterung, Mobbing oder Ausgrenzung, aber auch Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverträge, Rufschädigung etc.).
- Beweislastumkehr: Bisher musste Arbeitnehmer/Hinweisgeber den Zusammenhang zwischen Meldung und Benachteiligung im Streitfall nachweisen. Nun muss der Arbeitgeber/Unternehmen den (abweichenden) Grund für eine vermeintliche Benachteiligung darlegen und ggf. beweisen.
- Kein Vorrang des internen vor dem externen Whistleblowing mehr vorgesehen, d.h. der Hinweisgeber muss den Hinweis nicht erst an das Unternehmen geben, sondern kann sich unmittelbar an externe Stellen wenden.
- Motive des Hinweisgebers irrelevant, d. h. selbst Hinweisgeber, die nur in der Absicht handeln, das Unternehmen zu schädigen, sind geschützt.
- Vorgesehen sind Sanktionen für Unternehmen, die Meldungen behindern oder dies zumindest versuchen, Repressalien ergreifen oder die Identität des Hinweisgebers unberechtigt preisgeben.
- Darüber hinaus wird ein Schadensersatzanspruch des Hinweisgebers geschaffen.

1/2

Was bedeutet der Ablauf der Umsetzungsfrist für die Praxis?

Ob die Richtlinie für Unternehmen bereits jetzt unmittelbar anwendbar ist, ist umstritten. Ganz überwiegend wird das verneint. Für Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten sieht die Richtlinie ohnehin eine Übergangsfrist bis Dezember 2023 vor.

Bei Unternehmen mit mehr als 249 Beschäftigten kann es jedoch sein, dass bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten das Arbeitsgericht die Wertungen der Richtlinie schon in seine Entscheidung einfließen lässt, wenn z. B. ein Arbeitnehmer vorträgt, in Folge eines von ihm gemeldeten Rechtsverstosses des Unternehmens arbeitsrechtlich sanktioniert worden zu sein. Voraussetzung dafür ist, dass es um einen Hinweis zu einem der in der Whistleblowing-Richtlinie genannten Verstöße gegen EU-Recht handelt. Für Behörden ist die EU-Richtlinie seit dem 17. Dezember 2021 unmittelbar anzuwenden.

Was können Sie als Unternehmer schon jetzt vorbereiten?

Da das deutsche Gesetzgebungsverfahren wahrscheinlich zügig durchgeführt wird, ist es ratsam, sich schon jetzt Gedanken über die Einrichtung und Ausgestaltung der erforderlichen Hinweisgebersysteme zu machen. Folgendes sollte dabei bedacht werden:

- Welche Kanäle sollen im Betrieb eingerichtet werden? (Telefon, E-Mail, webbasierte Lösung, Ombudsmann?)
- Wie will ich darüber informieren? (Unternehmenswebseite, Unternehmens-Intranet/Schwarzes Brett)
- Wie stelle ich Vertraulichkeit sicher? (z. B. darf bei E-Mails nicht einmal der IT-Administrator auf eine Hinweisgeber-E-Mail Zugriff haben)
- Wer soll zuständig sein für die Entgegennahme der Hinweise?
- Wer hat Zugriffsrechte für die Bearbeitung von Beschwerden?
- Sollen anonyme Meldungen möglich sein?
- Was ist datenschutzrechtlich zu beachten?
- Die/Der Personalvertretung/Betriebsrat ist miteinzubeziehen.
- Bei Konzernstrukturen ist zu beachten: Laut Aussagen der EU-Kommission benötigt jedes Tochterunternehmen mit mehr als 249 Beschäftigten ein eigenes Hinweisgebersystem. Eine Vernetzung mit dem Konzernhinweisgebersystem dürfte zulässig sein.
- Personalabteilungen sollten sich auf die verschärften Beweislastregeln vorbereiten. Sie werden künftig beweisen müssen, dass nicht der Hinweis zu der jeweiligen arbeitsrechtlichen Maßnahme geführt hat, sondern dass es dafür andere Gründe gab. Eine entsprechende Dokumentation von Gründen für arbeitsrechtliche Sanktionen ist insofern hilfreich.

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.