

Whistleblower kommen unter den Schutzschirm - Der Richtlinienvorschlag der EU-Kommission zum Schutz von Whistleblowern wurde verabschiedet

Whistleblower werden in der EU künftig besser geschützt. Unterhändler der EU-Staaten und des Europaparlaments einigten sich in der Nacht zum 12. März 2019 in Straßburg auf EU-weite Mindeststandards zum Schutz der Hinweisgeber. Das verkündete die Verhandlungsführerin des Parlaments, Virginie Rozière. Angesichts mehrerer Skandale wie dem Cambridge-Analytica-Fall bei Facebook, den Lux-Leaks und den Panama Papers, die erst durch Whistleblower öffentlich gemacht worden waren, hatte die EU-Kommission im April 2018 einen Vorschlag zum einheitlichen Schutz der Hinweisgeber vorgelegt. Bis dahin hatten nach Angaben der Brüsseler Behörden nur zehn EU-Staaten Regeln, die Whistleblower uneingeschränkt schützen.

Damit wurde der EU-Richtlinienentwurf vom 23. April 2018 verabschiedet. Dieser ist für deutsche Unternehmen von großer Bedeutung, da sich eine originäre Rechtspflicht für juristische Personen im privaten und öffentlichen Sektor zur Implementierung von Meldekanälen für hinweisgebende Arbeitnehmer ergeben wird. Die Richtlinie setzt Mindeststandards für Hinweisgeber und schützt diese insbesondere etwa vor etwaigen arbeitsrechtlichen Sanktionen wie etwa Suspendierung, Entlassung, einer Herabstufung oder Versagung einer Beförderung oder negative Leistungsbeurteilungen. Bislang waren Whistleblower nur unter engen Voraussetzungen vor Sanktionen geschützt. Bei einem externen Whistleblowing, eröffnet sich derzeit grundsätzlich noch die gesamte Klaviatur des arbeitsrechtlichen Sanktionskatalogs bis hin zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Nach dem jetzigen Stand ist die EU-Richtlinie vom jeweils nationalen Gesetzgeber bis zum 15. Mai 2021 umzusetzen.

Welche Unternehmen und Gemeinden sind betroffen?

Adressiert ist die Richtlinie an juristische Personen im privaten und im öffentlichen Sektor. Im privaten Sektor fallen Unternehmen darunter mit 50 oder mehr Beschäftigten bzw. einem Jahresumsatz oder einer Jahresbilanzsumme von mehr als 10 Millionen Euro.

Im öffentlichen Sektor obliegt die Einhaltung inklusive der Pflicht zur Implementierung eines internen Hinweisgebersystems ausdrücklich den staatlichen Verwaltungsstellen, regionalen Verwaltungen und Dienststellen sowie Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern sowie sonstigen juristischen Personen des öffentlichen Rechts.

Abgestuftes Meldeverfahren

Der Konzeption der Richtlinie immanent ist ein abgestuftes Verhältnis zwischen einem internen Whistleblowing, einem Whistleblowing gegenüber externen Meldekanälen sowie einem „öffentlichen“ Whistleblowing.

Die Richtlinie kodifiziert derzeit zumindest konkludent (faktischen) Vorrang eines internen Whistleblowings. Insofern ist ein hinweisgebender Arbeitnehmer zunächst angehalten, etwaige Hinweise auf relevantes Fehlverhalten intern zu melden.

März 2019

Ein hinweisgebender Arbeitnehmer kann aber auch an einen externen Meldekanal berichten. Für hinweisgebende Arbeitnehmer, die Informationen über etwaige Verstöße öffentlich publik machen, ist ein Schutz vor arbeitsrechtlichen Sanktionen nur unter nochmals deutlich erweiterten Voraussetzungen vorgesehen.

Integration in ein Compliance Management System sinnvoll

Es ist abzusehen, dass unter die Richtlinie in Deutschland viele KMU fallen werden. Unternehmen, die bislang noch kein Compliance Management System (CMS) implementiert haben bzw. deren CMS kein Whistleblowing-System umfasst, ist angeraten ein solches System zu implementieren.

Keine finanziellen Sanktionen

Führt ein Unternehmen kein Whistleblowing-System ein bzw. entspricht das bestehende Whistleblowing-System und die dahinterstehende Organisation nicht den Vorgaben der Richtlinie, führt dies nicht zu monetären Sanktionen. Aus einem fehlenden Whistleblowing-System resultiert dennoch die Möglichkeit des Whistleblowers, externe Meldekanäle wahrzunehmen bzw. an die Presse zu gehen, ohne zunächst sein Unternehmen über den Missstand zu informieren. Unternehmen ist deshalb dringend anzuraten, sollte die Richtlinie in ihrer jetzigen Fassung verabschiedet werden, ein internes Whistleblowing-System einzuführen, das hinweisgebende Arbeitnehmer zunächst dazu verpflichtet, einen internen Kanal zu wählen, wenn sie unter den Schutz des Gesetzes fallen möchten.

Digitale Plattform erforderlich

Den Unternehmen und auch den KMU ist zusammenfassend die Implementierung eines CMS mit einem Whistleblowing-System anzuraten und dabei einen effizienten und durchdachten Umgang mit Meldungen sicherzustellen. Man sollte dabei nicht nur der Richtlinie zuvorkommen sondern auch die flächendeckende Compliance des Unternehmens sicherstellen.

Der professionelle Umgang mit Hinweisgebern wird mithin immer wichtiger, zudem muss ihre Anonymität gewahrt sein. Es gibt Briefkästen, Ombudsmänner, Intranet oder die Telefon-Hotline. Siemens, MAN und Volkswagen haben sich dieser Kommunikationswege bedient, über die Mitarbeiter anonyme Hinweise über Missstände im Unternehmen geben können. Aber sind diese Kanäle sicher? Die geläufigen Systeme haben immer eine Schwachstelle oder einen Medienbruch, durch die die Anonymität des Whistleblowers verloren gehen kann, zumal auch der Datenschutz hineinspielt. Vor diesem Hintergrund verlangt die EU-Kommission, dass ein System installiert werden muss, das den Hinweisgeber in jedem Fall schützt. Hierzu werden bereits am Markt digitale Plattformen angeboten, die die geforderte Anonymität von auskunftsbereiten Mitarbeitern ermöglicht.

Sollten Sie noch Fragen zum Thema Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie haben, kommen Sie bitte auf uns zu (kontakt@mauer-wpg.com).