

von Rechtsanwalt Dr. Daniel S. Huber

Neue Pflichten für Unternehmer aus der Whistleblower-Richtlinie

Am 17. Dezember 2021 ist die Frist zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden

("Whistleblower-Richtlinie") in das nationale Recht der EU-Mitgliedstaaten abgelaufen. Neben anderen EU-Staaten hat aber auch Deutschland die Whistleblower-Richtlinie bislang noch nicht umgesetzt. Zwar hatte Anfang 2021 der Entwurf eines Hinweisgeberschutzgesetzes vorgelegen, doch konnte sich die damals noch regierende Große Koalition inhaltlich nicht auf eine gemeinsame Linie bei der Umsetzung der Richtlinie einigen. Die gegenwärtige Ampelkoalition hat sich nun aber eine zeitnahe Umsetzung zum Ziel gesetzt. Bereits aus der Whistleblower-Richtlinie ergeben sich eine Reihe neuer Anforderungen und Pflichten für Unternehmer, die möglicherweise auch schon kurzfristig beachtet werden müssen. Hierzu gehört etwa die Pflicht zur Einrichtung eines Hinweisgebersystems. Die IT-Recht Kanzlei beleuchtet in diesem Beitrag die neue Rechtslage.

Welche neuen Pflichten sieht die Whistleblower-Richtlinie für Unternehmer vor?

Wesentliches Ziel der Whistleblower-Richtlinie (im Folgenden auch "Richtlinie" genannt) ist zum einen die Schaffung von Meldesystemen bei Arbeitgebern (und auch bei staatlichen Stellen), die insbesondere Arbeitnehmer dazu verwenden können, Verstöße gegen Unionsrecht zu melden. Zum anderen sollen Hinweisgeber aber auch vor Repressalien und anderen Nachteilen geschützt werden.

Die Whistleblower-Richtlinie sieht daher für Unternehmer in ihrer Rolle als Arbeitgeber eine Reihe von neuen Pflichten vor. Hierzu gehört insbesondere die Pflicht von juristischen Personen gemäß Artikel 8 der Richtlinie zur Einrichtung von Kanälen und Verfahren für Meldungen von Informationen durch Arbeitnehmer über Verstöße gegen das Unionsrecht (einschließlich nationalem Recht, das auf Unionsrecht zurückgeht). Diese (Melde-)Kanäle und Verfahren müssen nach den besonderen Anforderungen der Whistleblower-Richtlinie ausgestaltet sein.

Die Richtlinie erfordert hingegen jedoch nicht, dass die Meldekanäle stets von den Unternehmern selbst eingerichtet und betrieben werden. Vielmehr können die Meldekanäle nach Artikel 8 (5) der Richtlinie entweder intern von einer hierfür benannten Person oder Abteilung betrieben oder auch extern von einem Dritten bereitgestellt werden. Es ist daher ebenso zulässig, externe Dienstleister dazu einzusetzen, das

Hinweisgebersystem für den Unternehmer zu betreiben.

Als unternehmensinterne Meldekanäle für Meldungen von Hinweisgebern kommen beispielsweise ein Chief Compliance Officer (CCO) bzw. generell die Compliance-Abteilung eines Unternehmens, hierfür besonders beauftragte Ombudspersonen oder auch elektronische Meldesysteme in Betracht.

Welche Unternehmer sind von den neuen Pflichten aus der Whistleblower-Richtlinie betroffen?

Grundsätzlich sieht die Whistleblower-Richtlinie neue Anforderungen und Pflichten für juristische Personen des privaten Sektors - und auch staatliche Stellen - vor.

Die Pflicht zur Einrichtung von Kanälen und Verfahren für Meldungen von Informationen durch insbesondere Arbeitnehmer über Gesetzesverstöße nach Artikel 8 (1) der Richtlinie gilt jedenfalls für solche juristischen Personen des Privatrechts, die mehr als 50 Arbeitnehmer haben (Artikel 8 (3) der Richtlinie), unabhängig von der Art ihrer Tätigkeit.

Allerdings gilt dieser Schwellenwert nach Artikel 8 (4) der Richtlinie ausdrücklich nicht für juristische Personen, die unter bestimmte, im Anhang der Whistleblower-Richtlinie angeführte Unionsrechtsakte, also EU-Gesetze fallen. Dies betrifft vor allem Unionsrechtsakte im Finanz- und Finanzierungsbereich.

Darüber hinaus können die einzelnen EU-Mitgliedstaaten nach einer geeigneten Risikobewertung auch weiteren Unternehmer vorschreiben, Meldekanäle einzurichten, beispielsweise aufgrund von erheblichen Risiken, die sich aus ihrer Tätigkeit ergeben (s. Artikel 8 (7) der Richtlinie). Bei der Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie kann der deutsche Gesetzgeber somit entscheiden, welche Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern ebenso verpflichtet werden sollen.

Können Unternehmer auch externe Stellen bzw. Dienstleister einbinden, um ihre Pflichten aus der Whistleblower-Richtlinie zu erfüllen?

Ja. Für die meisten Pflichten aus der Whistleblower-Richtlinie ist dies möglich.

In vielen Konstellationen dürfte dies zudem auch die sinnvollste Lösung sein, etwa wenn Unternehmer mangels entsprechender Erfahrung, vor allem im Hinblick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Einführung von Hinweisgebersystemen, oder wegen der Kürze der Implementierungszeit ein vollständig gesetzeskonformes Hinweisgebersystem nicht einführen und betreiben können.

Als solche externen Stellen bzw. Dienstleister kommen verschiedene Arten von Personen oder Dienstleistern in Betracht. Neben klassischen Dienstleistern, die sich auf den Bereich der Zurverfügungstellung und den Betrieb von Hinweisgebersystemen für Unternehmen spezialisiert haben, gibt es auch die Möglichkeit, elektronische Meldesysteme zu implementieren, die entweder in Eigenregie oder ebenso durch einen externen Dienstleister bereitgestellt und betrieben werden.

Vor allem bietet sich aber auch die Mandatierung eines auf diesem Gebiet erfahrenen Rechtsanwalts oder einer Rechtsanwältin als Ombudsperson an. Ein Großteil der Pflichten aus der Whistleblower-Richtlinie können an eine solche Ombudsperson delegiert werden.

Die Entscheidung, ob ein solches Hinweisgebersystem vollständig intern oder unter Einbeziehung von externen Stellen oder Dienstleister betrieben werden sollte, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Die wichtigsten Kriterien dürften dabei sein, inwieweit intern im eigenen Unternehmen überhaupt hinreichende fachliche Expertise sowie Fachleute für die Einführung und den Betrieb des Hinweisgebersystems vorhanden ist, und natürlich auch, welche Kosten mit einer internen Lösung im Vergleich zu einer externen verbunden sind.

Hinweis: In den meisten Fällen wird vor allem für kleinere Unternehmen des Mittelstands die Mandatierung einer rechtsanwaltlichen Ombudsperson die kostengünstigste und einfachste, und damit auch die beste Lösung sein.

Welche verschiedenen gesetzlichen Pflichten haben Unternehmer im Zusammenhang mit der Einrichtung und dem Betrieb eines Hinweisgebersystems nach der Whistleblower-Richtlinie?

Die Whistleblower-Richtlinie enthält nicht nur die Pflicht von Unternehmen, Meldekanäle für die Meldung von Informationen von Gesetzesverstößen einzurichten, sondern macht auch Vorgaben, wie diese Meldekanäle im Einzelnen genau auszugestalten sind und wie die Unternehmen mit etwaigen Meldungen und Hinweisgebern (Whistleblowern) weiter zu verfahren haben.

Diese zusätzlichen Anforderungen und Pflichten an die Meldekanäle, Verfahren und Folgemaßnahmen nach erfolgten Meldungen bzw. Hinweisen über Gesetzesverstöße umfassen:

- **Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers:** Konzipierung, Einrichtung und Betrieb von Meldekanälen zur Meldung von Informationen über Gesetzesverstöße, die so sicher ausgestaltet sind, dass die Vertraulichkeit der Identität des jeweiligen Hinweisgebers und etwaiger Dritter, die in der Meldung erwähnt werden, gewahrt bleibt und hierzu nicht befugten Mitarbeitern der Zugriff auf die Informationen der Meldung verwehrt wird (Artikel 9 (1) Buchstabe a).
- **Schriftliche und mündliche Meldungen:** Ausgestaltung der Meldekanäle, so dass sowohl die Möglichkeit von schriftlichen als auch von mündlichen Meldungen von Hinweisen über Gesetzesverstöße besteht (Artikel 9 (2)). Dabei müssen mündliche Meldungen per Telefon oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung (z.B. Sprachnachrichten via Messenger) möglich sein. Auf Ersuchen des Hinweisgebers müssen innerhalb eines angemessenen Rahmens mündliche Meldungen daneben auch im Wege einer physischen Zusammenkunft, also bei einem persönlichen Treffen ermöglicht werden.
- **Eingangsbestätigung:** Bestätigung des Eingangs der Meldung des Hinweisgebers gegenüber dem Hinweisgeber innerhalb einer Frist von sieben (7) Tagen nach Eingang der Meldung. Hierbei geht es bloß um eine Eingangsbestätigung (Artikel 9 (1) Buchstabe b). Weitere Informationen, beispielsweise darüber, wie der Unternehmer mit der Meldung zu verfahren gedenkt, muss die Bestätigung hingegen noch nicht enthalten.
- **Benennung von zuständigen Stellen:** Benennung einer unparteiischen Person oder unparteiischen Abteilung, die für die Folgemaßnahmen nach den Meldungen zuständig ist (Artikel 9 (1) Buchstabe c), also die Meldung eines Hinweisgebers (intern) weiterverfolgt und prüft, was nun im Weiteren zu tun ist, insbesondere welche Maßnahmen zu ergreifen sind. Aus Sicht der Whistleblower-Richtlinie darf es sich bei dieser unparteiischen Person oder Abteilung um dieselbe Person oder Abteilung handeln, die die Meldungen von Informationen durch Hinweisgeber als erste Anlaufstelle entgegennimmt und mit dem Hinweisgeber den Kontakt hält, bei diesem möglicherweise weitere Informationen einholt und dem Hinweisgeber hierzu Rückmeldung gibt. Allerdings ist dies andererseits auch nicht zwingend. Auch andere Personen und Abteilungen dürfen nach den Vorgaben der Whistleblower-Richtlinie in das Verfahren eingebunden werden.
- **Durchführung von Folgemaßnahmen:** Durchführung von - so bezeichnet es die Whistleblower-Richtlinie - ordnungsgemäßen Folgemaßnahmen durch die hierfür benannte Person oder Abteilung (Artikel 9 (1) Buchstabe d), in Abhängigkeit davon, ob und in welchem Ausmaß sich der Gesetzesverstoß bestätigt und von welcher Art der Verstoß ist.
- **Rückmeldung an den Hinweisgeber:** Rückmeldung an den Hinweisgeber zu den getroffenen Folgemaßnahmen innerhalb eines angemessenen zeitlichen Rahmens (Artikel 9 (1) Buchstabe f). Hierfür sieht die Richtlinie eine Frist von maximal drei (3) Monaten ab dem Zeitpunkt der Bestätigung des Eingangs der Meldung des Hinweisgebers vor.
- **Informationspflicht:** Klare und verständliche Information von Mitarbeitern über die Möglichkeit und die Verfahren für externe Meldungen von Gesetzesverstößen an (zuständige) Behörden und gegebenenfalls auch an Organe, Einrichtungen oder sonstige Stellen der Europäischen Union (Artikel 9

(1) Buchstabe g). Neben privaten Stellen verpflichtet die Whistleblower-Richtlinie auch öffentliche Stellen zur Einrichtung und zum Betrieb von Kanälen und Verfahren zur - außerhalb des Unternehmens erfolgenden und insoweit also externen - Meldung von Informationen über Gesetzesverstöße. Über solche externen Stellen müssen Unternehmen hinreichend präzise und umfangreich informieren.

Welche weiteren Pflichten enthält die Whistleblower-Richtlinie für Unternehmen im Hinblick auf die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers und seiner Meldung?

Grundsätzlich müssen die Unternehmen dafür sorgen, dass die Identität von Hinweisgebern - und sämtliche sonstigen Informationen, aus denen direkt oder indirekt auf die Identität von Hinweisgebern geschlossen werden kann - vertraulich behandelt wird und ohne ausdrückliche Zustimmung der Hinweisgeber keine anderen Personen als den hierzu befugten Mitarbeitern, die für die Entgegennahme solcher Meldungen oder für die Durchführung von Folgemaßnahmen zu solchen Meldungen zuständig sind, offengelegt wird (Artikel 16 (1)).

Allerdings kann es hiervon im Einzelfall unter gewissen Umständen und Bedingungen Ausnahmen geben, beispielsweise gegenüber nationalen Behörden und im Rahmen von Gerichtsverfahren, wenn hierzu nach dem Unionsrecht oder dem nationalen Recht eine notwendige und verhältnismäßige Pflicht - etwa im Rahmen von Untersuchungen - besteht. Grundsätzlich müssen die betroffenen Hinweisgeber aber bereits vor einer solchen Offenlegung ihrer Identität hierüber unterrichtet werden.

Man wird abwarten müssen, wie dies schlussendlich vom deutschen Gesetzgeber im neuen Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt werden wird.

Was müssen Unternehmen bei der Entgegennahme und Bearbeitung von Meldungen von Informationen über Gesetzesverstöße im Hinblick auf den Datenschutz beachten?

Bei der Entgegennahme und Bearbeitung von Meldungen von Informationen über Gesetzesverstöße müssen Unternehmen immer auch die Vorgaben des allgemeinen Datenschutzrechts beachten.

Soweit die Unternehmen bei der Entgegennahme und Bearbeitung von Meldungen personenbezogene Daten, etwa des Hinweisgebers oder von anderen Personen, erheben, speichern, auswerten, übermitteln oder auf sonstige Weise verarbeiten, müssen sie daher vor allem die Vorgaben der

EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) einhalten.

Dies bedeutet vor allem auch, dass solche personenbezogenen Daten, die für die Bearbeitung einer bestimmten Meldung offensichtlich nicht von Bedeutung sind, schon überhaupt nicht erhoben werden dürfen, zumindest jedoch unverzüglich wieder gelöscht werden müssen, wenn sie etwa unbeabsichtigt erhoben wurden (Artikel 17 (2)).

Welche Pflichten haben Unternehmen im Hinblick auf die Dokumentation von Meldungen von Hinweisgebern?

Unternehmen müssen sämtliche bei Ihnen eingehenden Meldungen im Einklang mit den Anforderungen an die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebern (s. hierzu in Abschnitt V) und mit den strengen datenschutzrechtlichen Vorgaben (s. hierzu unter Abschnitt VI) dokumentieren (Artikel 18 (1)).

Dabei dürfen die Meldungen der Hinweisgeber nicht länger aufbewahrt werden, d.h. nicht länger in physischen oder elektronischen Systemen oder Archiven gespeichert werden, als dies erforderlich und verhältnismäßig ist, um die jeweils anwendbaren gesetzlichen Anforderungen, einschließlich der datenschutzrechtlichen Vorgaben, zu erfüllen.

Mündliche Meldungen, z.B. via Telefon oder durch sonstige Sprachübermittlung, dürfen - wenn sie aufgezeichnet werden - auf zwei Arten dokumentiert werden, wenn der betreffende Hinweisgeber insoweit (ausdrücklich) zustimmt:

- Erstellung einer Tonaufzeichnung des Gesprächs in dauerhafter und abrufbarer Form, z.B. also durch Mitschnitt des Telefonats.
- Vollständige und genaue Niederschrift des Telefonats/ Gesprächs (nur) durch die für die Bearbeitung dieser Meldung des Hinweisgebers zuständigen Mitarbeiter, also z.B. durch Erstellung eines Wortlautprotokolls oder eines Transkripts der Tonaufzeichnung.

Dabei muss das Unternehmen dem Hinweisgeber im Nachgang die Gelegenheit geben, die Aufzeichnung(en) bzw. Niederschriften zu überprüfen, gegebenenfalls zu korrigieren und durch seine Unterschrift zu bestätigen (Artikel 18 (2)).

Wenn mündliche Meldungen hingegen nicht unmittelbar durch einen Recorder aufgezeichnet werden, dürfen Unternehmen die vorgeschriebene Dokumentation der Meldungen in Form von Gesprächsprotokollen vornehmen. Auch dann muss das Unternehmen dem Hinweisgeber im Nachgang die Gelegenheit geben, das Gesprächsprotokoll zu überprüfen, gegebenenfalls zu korrigieren und durch seine Unterschrift zu bestätigen (Artikel 18 (3)).

Welche Repressalien oder sonstigen Maßnahmen verbietet die Whistleblower-Richtlinie den Unternehmen zum Schutz von Hinweisgebern?

Die Whistleblower-Richtlinie verbietet bestimmte Formen von Repressalien gegen Arbeitnehmer oder sonstige, durch die Richtlinie geschützten Personen, die als Hinweisgeber Informationen über Gesetzesverstöße melden. Auch die Androhung oder der Versuch solcher Repressalien wird durch die Whistleblower-Richtlinie untersagt.

Dies umfasst ausdrücklich die folgenden Repressalien bzw. Maßnahmen:

- Suspendierung, Kündigung oder vergleichbare Maßnahmen
- Herabstufung oder Versagung einer Beförderung
- Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, Gehaltsminderung, Änderung der Arbeitszeit
- Versagung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen
- negative Leistungsbeurteilung oder Ausstellung eines schlechten Arbeitszeugnisses
- Disziplinarmaßnahme, Rüge oder sonstige Sanktion einschließlich finanzieller Sanktionen
- Nötigung, Einschüchterung, Mobbing oder Ausgrenzung
- Diskriminierung, benachteiligende oder ungleiche Behandlung
- Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Fällen, in denen der Arbeitnehmer zu Recht erwarten durfte, einen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten zu bekommen
- Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags
- Schädigung (einschließlich Rufschädigung), insbesondere in den sozialen Medien, oder Herbeiführung finanzieller Verluste (einschließlich Auftrags- oder Einnahmeverluste)
- Erfassung des Hinweisgebers auf einer "schwarzen Liste" auf Basis einer informellen oder formellen sektor- oder branchenspezifischen Vereinbarung mit der Folge, dass der Hinweisgeber sektor- oder branchenweit keine Beschäftigung mehr findet
- vorzeitige Kündigung oder Aufhebung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen
- Entzug einer Lizenz oder einer Genehmigung
- psychiatrische oder ärztliche Überweisungen.

Die Whistleblower-Richtlinie schreibt den EU-Mitgliedstaaten vor, dieses Verbot von Repressalien in wirksamer Weise in die nationalen Hinweisgeberschutzgesetze zu überführen, die der Umsetzung der Richtlinie dienen.

Welche Sanktionen drohen bei Verstößen von Unternehmen gegen ihre Pflichten aus der Whistleblower-Richtlinie?

Nach Artikel 23 der Whistleblower-Richtlinie sind die einzelnen EU-Mitgliedstaaten dazu verpflichtet, jeweils wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen insbesondere für solche natürlichen und juristischen Personen festzulegen, die:

- Meldungen von Informationen über Gesetzesverstöße zu behindern versuchen
- Repressalien gegen Hinweisgeber ergreifen, die durch die Whistleblower-Richtlinie geschützt werden
- mutwillige Gerichtsverfahren gegen solche Hinweisgeber anstrengen
- gegen die Pflicht zur Wahrung der Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebern verstoßen.

Im Gesetzentwurf der Großen Koalition für das Hinweisgeberschutzgesetz aus dem Jahr 2021 war vorgesehen, dass bestimmte vorsätzliche oder fahrlässige Verstöße gegen die Pflichten aus der Whistleblower-Richtlinie Ordnungswidrigkeiten sind, die mit einer Geldbuße in Höhe von bis zu EUR 100.000 geahndet werden können.

Gegenwärtig ist nicht erkennbar, wie die Ampelkoalition die Sanktionen für Verstöße von Unternehmen gegen diese Pflichten voraussichtlich regeln wird. Allerdings kann mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass die Sanktionen sich in einer ähnlichen Größenordnung wie im überholten Gesetzentwurf der Großen Koalition bewegen werden.

Gelten die neuen Pflichten für Unternehmen aus der Whistleblower-Richtlinie in Deutschland tatsächlich bereits seit dem 17. Dezember 2021, dem Ende der Umsetzungsfrist der Richtlinie?

Verpasst ein EU-Mitgliedsstaat die fristgemäße Umsetzung einer EU-Richtlinie innerhalb der vorgegebenen Umsetzungsfrist, stellt sich immer die Frage, welche rechtlichen Auswirkungen dies für die von der Richtlinie betroffenen natürlichen Personen, Unternehmen und sonstigen Organisationen hat.

Zwar richten sich EU-Richtlinien in erster Linie an die einzelnen EU-Mitgliedstaaten, die diese zunächst in ihr nationales Recht umsetzen müssen, damit die Regelungen der Richtlinie tatsächlich Wirkungen entfalten. Allerdings können zumindest einzelne Regelungen aus EU-Richtlinien nach der ständigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen im Einzelfall auch ohne ein solches Umsetzungsgesetz unmittelbare Wirkungen haben.

Hierfür sind folgende Voraussetzungen maßgeblich:

- die jeweiligen Regelungen aus einer EU-Richtlinie sind nicht fristgemäß im Sinne einer verbindlichen Umsetzungsfrist in das nationale Recht eines EU-Mitgliedstaats umgesetzt worden,
- diese Regelungen sind aus sich heraus inhaltlich unbedingt und hinreichend genau bestimmt und
- diese Regelungen beinhalten keine rechtliche Pflicht bzw. Verpflichtung für natürliche Personen und für juristische Personen des Privatrechts.

Vor diesem Hintergrund entfalten die in der Whistleblower-Richtlinie geregelten Pflichten für Unternehmen seit dem Auslaufen der Umsetzungsfrist am 17. Dezember 2021 keine unmittelbaren Wirkungen. Solange der deutsche Gesetzgeber die Whistleblower-Richtlinie noch nicht in deutsches Recht umgesetzt hat, müssen betroffene Unternehmen in Deutschland die Pflichten aus der Richtlinie daher auch noch nicht beachten.

Wann wird der deutsche Gesetzgeber die Whistleblower-Richtlinie voraussichtlich umsetzen?

Einen exakten Zeitplan für die Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie in das deutsche Recht hat die Ampelkoalition bislang weder im Koalitionsvertrag noch anderweitig vorgelegt oder angedeutet.

Gegenwärtig wird jedoch mit der erneuten Aufnahme des Gesetzgebungsverfahrens noch im ersten Quartal 2022 gerechnet.

Welche Pläne verfolgt die Ampelkoalition bei der Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie?

Solange die Ampelkoalition noch keinen neuen ersten Entwurf eines Hinweisgeberschutzgesetzes zur Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie vorgelegt hat, ist nicht absehbar, welchen konkreten Inhalt und welche zusätzlichen Pflichten neben denjenigen aus der Richtlinie das Umsetzungsgesetz für Unternehmen regeln wird. So kann es gut sein, dass der deutsche Gesetzgeber über die Vorgaben und Anforderungen aus der Whistleblower-Richtlinie hinausgehen wird, und zusätzliche Pflichten auf Unternehmen in Deutschland zukommen werden.

Zu nennen wäre beispielsweise eine mögliche Ausdehnung der Pflichten für Unternehmen sowie eine Erweiterung des Schutzes für Hinweisgeber neben Verstößen gegen Unionsrecht auch auf (bestimmtes) deutsches Recht oder sonstiges Fehlverhalten von Unternehmen.

Daneben ist noch offen, bei welchen Verstößen von Unternehmen gegen die Whistleblower-Richtlinie bzw. gegen das künftige deutsche Hinweisgeberschutzgesetz welche Art von Sanktionen drohen werden.

Was sollten Unternehmer nun - teilweise auch schon kurzfristig - am besten unternehmen, um ihre Pflichten aus der Whistleblower-Richtlinie rechtzeitig erfüllen zu können?

Die Pflichten für Unternehmen aus der Whistleblower-Richtlinie, die der deutsche Gesetzgeber vollständig in das deutsche Hinweisgeberschutzgesetz umsetzen muss, sind bereits seit längerem bekannt. Zudem ist nicht unwahrscheinlich, dass schon in Kürze ein Entwurf für ein neues Hinweisgeberschutzgesetz vorgelegt werden wird.

Wir empfehlen daher, dass sich Unternehmen schon heute intensiv mit der Thematik beschäftigen und sich mit der Einführung von Meldekanälen und der Umsetzung der weiteren Pflichten aus der Whistleblower-Richtlinie beschäftigen.

Erfahrungsgemäß dauert die Einführung und Implementierung eines reibungslosen Betriebs eines Hinweisgebersystems und der damit verbundenen internen und - gegebenenfalls externen - Prozesse eine gewisse Vorlaufzeit, die der deutsche Gesetzgeber - insbesondere wegen des bereits erfolgten Ablaufs der Umsetzungsfrist der Richtlinie - den Unternehmen möglicherweise nicht ganz gewähren wird. Neben den Vorgaben aus der Whistleblower-Richtlinie müssen bei der Einführung von Meldekanälen und Hinweisgebersystemen zudem auch weitere schwierige rechtliche Themen - wie etwa rund um den Datenschutz und die Beteiligung bzw. Mitbestimmung eines Betriebsrats - beachtet werden, die

bekanntermaßen ebenso Zeit benötigen.

Autor:

RA Dr. Daniel S. Huber

Rechtsanwalt