

Einigung zwischen den Unterhändlern der EU-Staaten und des Europaparlaments

14.03.2019

Compliance & interne Untersuchungen | Arbeitsrecht | Regulierung & Governmental Affairs

In der Nacht zum 12. März 2019 verständigten sich die Unterhändler der EU-Staaten und des Europaparlaments auf einen künftig besseren Schutz von Whistleblowern.

Die neuen Regelungen sollen Hinweisgebern in der EU eine Möglichkeit einräumen, vertraulich erkannte Missstände zu melden, ohne hierbei mit negativen Konsequenzen seitens ihrer Arbeitgeber / durch das Unternehmen rechnen zu müssen. Solche Nachteile können etwa im Verlust des eigenen Arbeitsplatzes oder der Leistung von Schadensersatzzahlungen gegenüber dem Unternehmen bestehen. Sollte es dennoch zwischen dem Hinweisgeber und dem Unternehmen zu einem Gerichtsverfahren kommen, muss nun das Unternehmen nachweisen, dass es keine Vergeltungsmaßnahmen gegenüber dem Hinweisgeber ergriffen hat. Dies ist für Rechtsanwender in Deutschland – Stichwort „Maßregelungsverbot“ (§ 612 a BGB) – nichts Unbekanntes.

Die EU-Staaten und das EU-Parlament einigten sich auf ein dreistufiges Meldeverfahren, welches zunächst eine interne Meldung beim Unternehmen vorsieht. Sofern der Hinweisgeber jedoch mit Repressalien rechnen oder die interne Meldung für zwecklos ansehen sollte, kann er den Missstand an die zuständige Behörde weitergeben. Besonders schwere Fälle können auch direkt gegenüber der Öffentlichkeit bzw. den Medien publik gemacht werden, insbesondere wenn dem Hinweisgeber selbst Nachteile durch die interne Meldung oder durch die Meldung an die zuständige Behörde drohen. Eine wie etwa von Deutschland geforderte obligatorische erste interne Meldung ist mithin nicht durchgesetzt worden. Vielmehr kann der Hinweisgeber einigermaßen frei zwischen den aufgewiesenen Meldekanälen wählen. Ob die BR Deutschland dies im Zuge der Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht umsetzen wird, bleibt abzuwarten.

Hintergrund

Vorausgegangen war bereits der Richtlinienentwurf der EU-Kommission vom 23. April 2018. Nach zahlreichen von den Medien aufgegriffenen Missständen, die allein durch Hinweisgeber aufgedeckt wurden (Facebook-Datenleck, Panama Papers), entschied sich die EU-Kommission einen einheitlichen EU-weiten Schutz von Hinweisgebern einzuführen und legte den Richtlinienentwurf vor. Der Inhalt des Richtlinienentwurfs, die Anforderungen an die Unternehmen und der genaue Schutz der Hinweisgeber wird im [News-Bericht vom 04. Mai 2018](#) von Daniel Happ dargestellt.

Ausblick

Die Einigung muss nun von den EU-Staaten und dem Parlament formell bestätigt werden. Anschließend müssen die Mitgliedsstaaten die Regelungen innerhalb von zwei Jahren in nationales Recht umsetzen

Sofern noch nicht erfolgt, sollten sich jedoch Unternehmen bereits jetzt mit der Einrichtung wirksamer Hinweisgebersysteme beschäftigen. Hierbei sind nicht nur die in zwei Jahren geltenden Regelungen zum Schutz von Whistleblowern im Blick zu behalten, sondern auch die jeweils geltenden datenschutz- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu wahren. Dies gilt insbesondere für etwaig geltende Beteiligungsrechte der zuständigen Betriebsräte.

In diesem Zusammenhang ist den Mitarbeitern aufzuzeigen, dass Missstände stets intern gemeldet werden können und dass hierauf – ohne die Vornahme von Repressalien – entsprechend reagiert und der Sachverhalt umfassend aufgeklärt und ggfs. gemeinsam Behörden zur Aufarbeitung gemeldet wird. Nur so kann verhindert werden, dass Mitarbeiter direkt die Wege über

die zuständigen Behörden oder die Öffentlichkeit wählen, was zu erheblichen Reputationsschäden zulasten des Unternehmens führen kann. Hier kann das Unternehmen nicht mehr agieren, sondern muss vielmehr auf Druck von außen reagieren. Dies gilt es in jedem Fall zu verhindern.

Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie gerne: [Dr. Daniel Happ](#) , [Karolin Fitzer](#)
Practice Group: [Compliance & Interne Ermittlungen](#)

Contact Person



Daniel Happ

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht
Mitglied der Practice Group Compliance & interne Untersuchungen
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 69 971477331



Karolin Fitzer

Mitglied der Practice Group Compliance & interne Untersuchungen
Rechtsanwältin

T +49 69 971477219

www.noerr.com facebook.com/NoerrLaw facebook.com/NoerrKarriere de.linkedin.com/company/noerr
twitter.com/Noerr_Law xing.com/pages/noerr-partnerschaftsgesellschaft-mbb