

27. Juni 2021

von Mag. Sergej Jaklitsch, MBA

EU-Whistleblower-Richtlinie (2019/1937) – Was müssen Unternehmen beachten?

Ziel der „Whistleblower-Richtlinie“: Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden.

Die grundsätzliche Intention der Richtlinie ist die **Durchsetzung des Unionrechts zu verbessern** und einen **einheitlichen Standard für den Schutz von Hinweisgebern** zu schaffen.

In der Richtlinie geht es ausschließlich um **Verstöße gegen Unionsrecht**. Dazu gehören unter anderem der Umweltschutz, das Vergaberecht, die Produktsicherheit, Datenschutz, Geldwäsche, Finanzdienstleistungen, der Verbraucherschutz, das Kartellrecht, Gesundheitswesen und das Wettbewerbs- und Beihilfenrecht. Den Mitgliedstaaten der EU steht es jedoch frei **den Anwendungsbereich des Gesetzes auszuweiten und auch Verstöße gegen nationales Recht miteinzubeziehen**.

Weiter Anwendungsbereich: Geschützt werden alle Arbeitnehmer des Unternehmens, die Informationen über Verstöße im Rahmen des beruflichen Kontextes erfahren haben.

Umfasst sind daher Arbeitnehmer, einschließlich Beamte; Selbständige; Anteilseigner und Personen, die dem Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgan eines Unternehmens angehören, einschließlich der nicht geschäftsführenden Mitglieder, sowie Freiwillige und bezahlte oder unbezahlte Praktikanten; Personen, die unter der Aufsicht und Leitung von Auftragnehmern, Unterauftragnehmern und Lieferanten arbeiten; Mittler und Dritte wie z.B. Kollegen oder Verwandte des Hinweisgebers.

Hinweisgeber haben Anspruch auf Schutz nach dieser Richtlinie, sofern sie **hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass die gemeldeten Informationen zum Zeitpunkt der Meldung der Wahrheit entsprachen und in den Anwendungsbereich der Richtlinie fielen**.

Die Richtlinie verpflichtet Unternehmen und Organisationen unternehmensinterne Meldekanäle bereitzustellen.

- Frist 17.12.2021 für Unternehmen ab 250 Mitarbeitern
- Frist 17.12.2023 für Unternehmen ab 50 Mitarbeitern
- Fristen gelten auch für öffentlich-rechtliche Arbeitgeber wie bspw. Gemeinden mit mindestens 10.000 Einwohner

Wichtige vorgegebene Prozesse:

- **Die Meldekanäle müssen die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers und Dritten sicherstellen.** Zugang nur für befugte Personen.
- Benennung einer unparteiischen Person oder Abteilung, die für die Untersuchung von Hinweisen zuständig ist.

- **Zusätzlich zum Hinweisgeberschutz müssen Unternehmen Fristen nach Empfang eines Hinweises sicherstellen.**
 - **Innerhalb von 7 Tagen** muss der Eingang des Hinweises bestätigt werden.
 - **Innerhalb von 3 Monaten** nach Eingangsbestätigung oder 7-Tage-Frist muss eine qualifizierte Rückmeldung über Folgemaßnahmen an den Hinweisgeber erfolgen.
- **Dreistufiges Meldesystem:** Sieht vorrangig interne Meldungen vor, externe Meldungen an die zuständigen Behörden und in letzter Instanz Meldungen an die Öffentlichkeit.

Achtung Gleichwertigkeit der internen und externen Meldung: Die Whistleblower-RL sieht keine unternehmensinterne Meldeverpflichtung vor. Hinweisgeber können sich auch direkt an die zuständige Behörde wenden. Interne Meldesysteme stehen somit in Konkurrenz zu externen Meldesystemen. Daher ist es wichtig, interne Meldekanäle so attraktiv wie möglich zu gestalten. Ein leicht bedienbarer Meldekanal, der Anonymität sicherstellt, kann Mitarbeiter motivieren, einen Hinweis zunächst intern abzugeben. Das Unternehmen behält dadurch die Kontrolle, kann prüfen, Maßnahmen ergreifen und Missstände beseitigen, bevor Unternehmenserfolg und Reputation beschädigt werden.

- Schutz für Hinweisgeber vor Vergeltungsmaßnahmen: Es gilt das **Prinzip der Beweislastumkehr**. Das von der Meldung betroffene Unternehmen muss nachweisen, dass es keine Vergeltungsmaßnahmen gegen den Hinweisgeber gesetzt hat. Unter anderem müssen Arbeitgeber künftig beweisen, dass es sich bei der Kündigung des Hinweisgebers um keine Vergeltungsmaßnahme handelt und kein Zusammenhang mit dem Hinweis besteht.
- Nach der Richtlinie sind Unternehmen nicht verpflichtet auf anonyme Meldungen zu reagieren. Daraus geht hervor, dass Vertraulichkeit nicht mit Anonymität gleichzusetzen ist. **In der Praxis machen anonyme Meldungen jedoch einen erheblichen Teil der Meldungen aus.** Hinweisgeber, die keine Möglichkeit haben unternehmensintern eine anonyme Meldung zu erstatten, wenden sich in der Regel direkt an die Behörden. Somit sollten Unternehmen auch anonyme Meldungen ermöglichen und verfolgen. **Zudem veranlasst ein leicht bedienbarer Meldekanal, der Anonymität sicherstellt, Hinweisgeber zur Preisgabe Ihres Wissens.**