



*Rechtsanwalt Dr. Mark Zimmer – Fachanwalt für Arbeitsrecht und
Rechtsanwältin Katharina Humphrey – Senior Associate
Gibson, Dunn & Crutcher LLP*

„Petzen? Ja, bitte! Die Hinweisgeber-Richtlinie der EU und der säumige deutsche Gesetzgeber“

Vortrag am 28. April 2022

Dr. Mark Zimmer und Katharina Humphrey von der Kanzlei Gibson, Dunn & Crutcher LLP trugen zu einem Thema vor, bei dem sich wieder einmal zeigte, dass gut gemeint nicht immer gut gemacht ist. Personen, die den Finger in die Wunde legten, seien in Unternehmen nicht beliebt, obwohl durch die Offenlegung von Missständen oftmals auch eine Organhaftung verhindert werden könne. An diesem Punkt setzt die sogenannte Whistleblower-Richtlinie (Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden) an, indem sie Hinweisgeber schützt, die Verstöße gegen wichtige Vorschriften des EU-Rechts melden. Die Richtlinie sei jedoch eine Zumutung, weil man als Arbeitnehmer zum Beispiel kaum erkennen könne, ob man von ihrem Schutz erfasst sei.

Damit lässt sich womöglich auch die (fehlende) Umsetzungsfreudigkeit der Mitgliedstaaten erklären: Zum Ablauf der Umsetzungsfrist am 17. Dezember 2021 hatten mit Dänemark und Schweden lediglich zwei Mitgliedstaaten die Richtlinie in nationales Recht umgesetzt. Das Bundesministerium der Justiz hat im April 2022 einen Referentenentwurf für ein Hinweisgeberschutzgesetz veröffentlicht. Dieses schützt Hinweisgeber nicht nur bei der Meldung von Verstößen gegen das EU-Recht, sondern auch allgemein bei Verstößen, die strafbewehrt sind sowie bei Verstößen, die bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient. Für den Meldevorgang sieht die Richtlinie drei verschiedene Möglichkeiten vor: Eine interne Meldung über jeweilig einzurichtende Meldesysteme von juristischen Personen des öffentlichen oder privaten Rechts, eine externe Meldung gegenüber den befugten Behörden sowie die Offenlegung gegenüber der Öffentlichkeit. Während interne und externe Meldungen – abweichend vom Grundsatz, den die arbeitsgerichtliche Judikatur in Deutschland bisher entwickelt hatte – gleichrangig seien, sei der Gang an die Öffentlichkeit nur subsidiär möglich.

Die Referenten erläuterten sodann ausführlich die Anforderungen, welche die Whistleblower-Richtlinie und das Hinweisgeberschutzgesetz an die Einrichtung von Meldekanälen stellten und die Voraussetzungen für den Schutz der jeweiligen meldenden Person. Die Richtlinie nenne beispielsweise auch die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags als verbotene Repressalie, vor der ein Whistleblower geschützt werden müsse. Besonderes Augenmerk legten Dr. Zimmer und Frau Humphrey in diesem Rahmen auf den Konflikt zwischen dem Schutz von Geschäftsgeheimnissen und der Meldung von Verstößen sowie auf die Ausgestaltung von Hinweisgebersystemen im Konzern. Während die EU-Kommission in mehreren Stellungnahmen darauf hinwies, dass jede Konzerngesellschaft ein eigenständiges, lokales System aufweisen müsse, gehe der Referentenentwurf zum Hinweisgeberschutz-



gesetz einen anderen Weg: Demnach sei auch eine andere Konzerngesellschaft als „Dritter“ im Sinne der Whistleblower-Richtlinie zu verstehen, sodass zum Beispiel auch bei der Muttergesellschaft grundsätzlich eine Hinweisgeberstelle errichtet werden könne, die dann für mehrere selbständige Unternehmen in dem Konzern tätig sein könne. Die Mitgliedstaaten seien sich bei der Umsetzung aber uneinig, welches Modell sie verfolgen sollten: Während Schweden der Stellungnahme der Kommission folge, halte Dänemark ein zentrales System auf Ebene der Konzernmutter für möglich. Diese unterschiedliche Umsetzung stelle aber gerade internationale Unternehmen, die in mehreren Mitgliedstaaten tätig seien, vor große Herausforderungen.

Anschließend diskutierten die Referenten mit der Zuhörerschaft unter anderem noch über die Frage, ob Meldungen, die bewusst bei einer zentralen Stelle eingereicht werden, auch an den lokalen Compliance-Officer weitergegeben werden dürfen, über die Mitbestimmungspflichtigkeit der Einrichtung und des Vollzugs von Hinweisgebersystemen nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und/oder 6 BetrVG, über mögliche Anpassungen im Gesetzgebungsverfahren, über die Stellungnahmen der EU-Kommission, über eine Betriebsvereinbarung, die einen Vorrang der internen vor der externen Meldung regeln würde sowie die Unterkomplexität der Richtlinie.

Dr. Florian Lettmeier
Wissenschaftlicher Mitarbeiter