

Hinweisgeber (-schutz?)

Einführung in die neue Regulatorik

Felix Bockholt

Lawyer & Mediator

Einführung



Auf die Frage hin, wie Hieronymus Bosch die Situation eines corporate Hinweisgebers vor der EMRK Entscheidung Heinsch v Germany malen würde, hat mir ein KI-Programm folgendes Bild produziert.

Man sieht den Hinweisgeber der Verfolgung durch die Justiz und das Unternehmen ausgesetzt. Dazu steht er separiert von seinen Kollegen.

Das Bild zeigt sehr gut, dass die damalige Rechtslage es einem – gutgläubigen (hier in der Person Dantes auf seinem Weg durch die Hölle dargestellten) – Hinweisgeber schwer machte, seine hilfreiche Nachricht, ohne die Inkaufnahme von Nachteilen zu platzieren.

Der Hinweisgeber wurde als Nestbeschmutzer gesehen, der gegen seine arbeitsrechtlichen Loyalitätspflichten verstößt und auch keinen Schutz über bspw. das Recht auf frei Meinungsäußerung hatte

Die Entwicklung des Hinweisgeberschutzes – eine Skizze

Rechtsquelle	Gerichtsentscheidungen (Supreme Court) in den USA	EMRK-Entscheidungen	Rechtslage Schweiz	EU-Richtlinie
Schlüsselfälle	<ul style="list-style-type: none"> - Pentagon Papers 1971 - Watergate 1972/1974 	<ul style="list-style-type: none"> - Guja v Moldova 2004 - Heinisch v Germany 2012 	Schutz bei Meldung von Unregelmässigkeiten am Arbeitsplatz 2020 (-)	- EU 2019/1937
Rechtslage	Medien , die über einen Fall berichten, der durch einen Hinweisgeber vermittelt wurde, sind über die Pressefreiheit geschützt.	Der Hinweisgeber ist von der Meinungsfreiheit gedeckt, wenn er einen internen Fall an die Öffentlichkeit zu bringen, soweit dies „gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig“ ist.	Der hinweisgebende Arbeitnehmer kann sich auf den Schutz vor einer missbräuchlichen Kündigung (Art. 336 OR) sowie vor diskriminierender Kündigung (Art. 3 GIG) berufen.	Der gutgläubige Hinweisgeber ist vor Repressalien geschützt und muss lediglich den Eingang der Meldung und die damit zusammenhängende Repressalie nachweisen.

Anspruchsvoraussetzungen nach Art 10 EMRK

- **Anwendbarkeit des Art. 10 EMRK**

Zunächst muss geklärt werden, ob Art. 10 EMRK im konkreten Fall überhaupt anwendbar ist. Dieser Artikel schützt jede Form der Meinungsäußerung und kann daher auf das Offenlegen von Informationen durch einen Hinweisgeber anwendbar sein. Das kann Informationen über Missstände im öffentlichen oder **privaten** Sektor betreffen, z. B. illegale Aktivitäten, Korruption oder Gefährdungen der öffentlichen Gesundheit oder Sicherheit.

- **Meinungsfreiheit im Arbeitsverhältnis**

Der Hinweisgeber muss nachweisen, dass seine Meinungsfreiheit im Rahmen seiner Arbeitsbeziehung verletzt wurde. Dies könnte der Fall sein, wenn der Arbeitgeber Sanktionen verhängt, wie etwa eine Kündigung, Abmahnung oder Mobbing aufgrund der Weitergabe von Informationen an die Öffentlichkeit oder an zuständige Behörden.

Art. 10 EMRK schützt insbesondere das Recht, Informationen und Meinungen zu verbreiten, was auch für das Aufdecken von Missständen gilt, etwa bei strafrechtlich relevanten Verstößen oder Gefahren für die Öffentlichkeit.

- **Beschränkung der Meinungsfreiheit im privaten Sektor**

Auch im privaten Arbeitsverhältnis kann es legitime Gründe geben, die die Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers beschränken, z. B. zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen, zur Vermeidung von Schäden für den Arbeitgeber oder aus Gründen der Vertraulichkeit. Die Verhältnismäßigkeit der Beschränkung spielt hier eine Schlüsselrolle. Der Arbeitgeber darf die Meinungsfreiheit des Hinweisgebers nur so weit beschränken, wie es notwendig ist, um legitime Interessen des Unternehmens zu schützen.

Die Schutzwürdigkeit des privaten Interesses des Arbeitgebers muss gegen das Interesse des Hinweisgebers, Missstände öffentlich zu machen, abgewogen werden

Anspruchsvoraussetzungen nach Art 10 ERMK

- **Öffentliches Interesse der Information**

Für den Hinweisgeber im privaten Sektor ist es entscheidend, dass die offengelegten Informationen von öffentlichem Interesse sind. Informationen, die rein unternehmensinterne Angelegenheiten betreffen oder nicht die Öffentlichkeit betreffen, könnten weniger Schutz genießen. Informationen, die aber das Wohl der Allgemeinheit, die öffentliche Sicherheit oder etwa Verstöße gegen Gesetze (z. B. Korruption, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, Umweltschäden) betreffen, genießen einen stärkeren Schutz.

- **Verhältnismäßigkeit der Reaktion des Arbeitgebers**

Der Hinweisgeber muss zeigen, dass die Sanktionen, die der Arbeitgeber verhängt hat, unverhältnismäßig waren. Das EGMR betont, dass Maßnahmen, wie Kündigungen oder andere Sanktionen, nur dann gerechtfertigt sind, wenn sie verhältnismäßig sind. Dabei wird das Verhalten des Hinweisgebers, die Schwere der offengelegten Informationen und die Schäden, die dem Arbeitgeber dadurch entstanden sind, berücksichtigt.

- **Gute Absicht und Wahrhaftigkeit**

Ein Hinweisgeber muss in guter Absicht handeln. Das bedeutet, dass er auf der Grundlage vernünftiger Annahmen handelt, dass die offengelegten Informationen wahr und korrekt sind. Der Hinweisgeber sollte nicht mit böser Absicht oder aufgrund persönlicher Motive (z. B. Rache) handeln. Die Wahrhaftigkeit der Information ist ebenfalls entscheidend: Falsche oder irreführende Informationen genießen keinen Schutz, es sei denn, der Hinweisgeber konnte nachweisen, dass er im guten Glauben handelte.

- **Interne Meldung und alternative Kanäle**

Das Europäische Gericht für Menschenrechte (EGMR) betont, dass Hinweisgeber zunächst interne Meldeverfahren nutzen sollten, bevor sie Informationen an die Öffentlichkeit geben. Nur wenn diese internen Verfahren ineffektiv oder gefährlich sind oder zu keiner Lösung führen, kann der direkte Gang an die Öffentlichkeit gerechtfertigt sein.

Anspruchsvoraussetzungen nach Art 10 EMRK

- **Schutz vor Repressalien**

Ein wichtiger Aspekt ist, ob der Hinweisgeber durch die Meldung von Missständen Repressalien ausgesetzt war. Typische Repressalien im privaten Sektor sind:

1. Kündigung oder Abmahnung,
2. Mobbing oder Schikane,
3. Versetzungen oder andere Benachteiligungen im Arbeitsumfeld.

Hinweisgeber, die unter solchen Repressalien leiden, können sich auf Art. 10 EMRK berufen, um Schutz vor unrechtmäßigen Maßnahmen des Arbeitgebers zu erhalten.

- **Angemessenheit der Weitergabe von Informationen**

Das EGMR berücksichtigt auch, wie die Informationen weitergegeben wurden. Wenn der Hinweisgeber mit Sorgfalt handelt und die Informationen nur an geeignete Stellen (wie Behörden oder die Presse) weitergibt, wird dies eher als rechtmäßig angesehen. Eine unangemessene Weitergabe oder die Verbreitung von Informationen, die unnötig weit gestreut wird, könnte den Schutz durch Art. 10 EMRK gefährden.

- **Abwägung zwischen öffentlichem und privatem Interesse**

Letztendlich wägt das Gericht das öffentliche Interesse an der Offenlegung der Informationen gegen das Interesse des Arbeitgebers am Schutz seiner Geschäftsgeheimnisse oder seiner Reputation ab. Diese Abwägung hängt stark vom Inhalt der offengelegten Informationen und den Umständen der Weitergabe ab.

Anspruchsvoraussetzungen nach EU 2019/1937

- **Meldung im guten Glauben:** Der Hinweisgeber muss in gutem Glauben gehandelt haben. Dies bedeutet, dass er hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die gemeldeten Informationen über Verstöße der Wahrheit entsprachen (Art. 6 der Richtlinie (EU) 2019/1937).
- **Repressalien:** Der Hinweisgeber muss infolge seiner Meldung Repressalien erlitten haben. Repressalien umfassen direkte oder indirekte Benachteiligungen wie Kündigung, Mobbing oder andere negative berufliche Folgen. Diese Benachteiligungen müssen im Zusammenhang mit der Meldung stehen (Art. 21 der Richtlinie (EU) 2019/1937) .
- **Beweislastumkehr:** In Fällen, in denen der Hinweisgeber Benachteiligung infolge seiner Meldung geltend macht, wird vermutet, dass die Benachteiligung eine Repressalie ist. Die Beweislast liegt dann beim Arbeitgeber, der nachweisen muss, dass die Maßnahme gerechtfertigt war (Art. 21 Abs. 5 der Richtlinie).
- **Schadensersatzanspruch:** Gemäß § 34 HSchG (in Anlehnung an die EU-Richtlinie) hat der Hinweisgeber bei erlittenen Repressalien Anspruch auf Schadensersatz. Dies umfasst sowohl materielle als auch immaterielle Schäden, wie Einkommensverluste oder psychische Belastungen. Hierbei gelten nationale arbeits- und zivilrechtliche Schadensersatzregelungen.
- **Unterlassung und Wiedergutmachung:** Neben dem Anspruch auf Schadensersatz kann der Hinweisgeber auch auf Unterlassung oder Wiedergutmachung bestehen, wenn dies zur Vermeidung künftiger Benachteiligungen notwendig ist (Art. 21 Abs. 6 der Richtlinie)

Scope der Richtlinie

Die Richtlinie unterscheidet nach der Größe des Unternehmens und legt klare **Schwellenwerte** fest:

- Unternehmen **mit 50** oder mehr Beschäftigten müssen interne Meldekanäle für Hinweisgeber einrichten.
- Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten sind grundsätzlich nicht verpflichtet, Meldekanäle zu implementieren, es sei denn, sie gehören zu bestimmten sensiblen Branchen.
- Unternehmen mit **50 bis 249** Beschäftigten haben eine gewisse Erleichterung. Die Richtlinie erlaubt diesen Unternehmen, Ressourcen gemeinsam zu nutzen, etwa indem sie eine gemeinsame Meldeplattform mit anderen Unternehmen einrichten. Dies soll die administrative und finanzielle Belastung für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) verringern.
- Für Unternehmen **mit 250 oder mehr** Beschäftigten gelten strengere Anforderungen. Sie müssen sicherstellen, dass ihre **internen Meldekanäle unabhängig, sicher und vertraulich sind**. Zudem müssen sie geeignete Verfahren zur Bearbeitung von Meldungen und zum Schutz des Hinweisgebers vor Repressalien einrichten.

Um dies sicherzustellen, schreibt die Richtlinie weiterhin vor, dass Mitarbeiter (insbesondere die Bearbeiter der Meldestelle) **geschult** werden, **Folgemaßnahmen** ergriffen werden können und im Falle der Nichtbeachtung **Strafen** fällig sind (Deutschland 50.000€).

Der Schutz für Hinweisgeber gilt für Hinweise zu den folgenden **Rechtsgebieten**:

- Öffentliche Auftragsvergabe,
- Finanzdienstleistungen, Geldwäschebekämpfung und Terrorismusfinanzierung,
- Produktsicherheit und Produktkonformität,
- Umweltschutz,
- Lebensmittelsicherheit, Tierschutz und Gesundheitsschutz,
- Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten,
- Verbraucherschutz.

Indirekte Anwendbarkeit der Richtlinie

Trotz der grundsätzlichen Einschränkung, dass die Richtlinie auf EU-Länder abzielt, kann sie indirekt auf Nicht-EU-Unternehmen oder auf deren Aktivitäten anwendbar sein, wenn sie eine Verbindung zur EU haben. Dies ist insbesondere in folgenden Fällen relevant:

- **Niederlassungen oder Tochtergesellschaften in der EU**

Wenn ein Unternehmen mit Sitz außerhalb der EU in der EU tätig ist, beispielsweise durch eine Tochtergesellschaft, Niederlassung oder Büros, muss diese Einrichtung in der EU die Whistleblower-Richtlinie beachten.

Beispiel: Ein US-Unternehmen, das eine Tochtergesellschaft in Deutschland betreibt, muss sicherstellen, dass diese Tochtergesellschaft die Anforderungen der EU-Richtlinie 2019/1937 umsetzt. Dies könnte auch bedeuten, dass Hinweisgeber in den USA über diese Tochtergesellschaft geschützt werden, wenn die Misstände in der europäischen Niederlassung offengelegt werden.

- **Waren und Dienstleistungen in der EU**

Die Richtlinie könnte auch multinationale Unternehmen betreffen, die Waren oder Dienstleistungen in der EU anbieten, insbesondere wenn ihre Geschäftsbeziehungen oder Tätigkeiten in der EU involviert sind. Wenn solche Unternehmen in der EU tätig sind, könnte es für ihre EU-Niederlassungen notwendig sein, sich an die Bestimmungen der Richtlinie zu halten.

- **Verträge mit EU-Unternehmen oder öffentlichen Stellen**

Nicht-EU-Unternehmen, die im Rahmen von öffentlichen Aufträgen oder Vergabeverfahren in der EU tätig sind, **könnten** ebenfalls indirekt betroffen sein. Öffentliche Stellen in der EU, die Aufträge an Unternehmen außerhalb der EU vergeben, könnten von diesen Unternehmen verlangen, dass sie interne Kanäle für Hinweisgeber einrichten und den Schutz nach der Richtlinie gewährleisten, zumindest für die Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem EU-Vertrag.

Beispiel: Ein kanadisches Bauunternehmen, das an einem großen Infrastrukturprojekt in der EU beteiligt ist, könnte von der EU-Verwaltung aufgefordert werden, Regelungen im Sinne der Whistleblower-Richtlinie für seine Tätigkeiten in der EU zu implementieren.



Was bedeutet die Richtlinie für
Unternehmen bzw. für Hinweisgeber?



Unternehmenssicht

Die EU-Richtlinie 2019/1937 legt fest, wie Unternehmen mit hinweisgebenden Mitarbeitern umgehen müssen und wie sie ihre Strukturen anpassen, um den Schutz von Whistleblowern sicherzustellen.

Für Unternehmen bedeutet dies konkret (Mindestanforderungen):

- Schaffung sicherer und vertraulicher Meldekanäle für Hinweisgeber.
- Schutz vor Repressalien sicherstellen, insbesondere durch die Implementierung geeigneter interner Mechanismen.
- Rückmeldung und Dokumentation der eingegangenen Meldungen und getroffenen Maßnahmen.

Soweit die Vorgaben nicht eingehalten werden, drohen strenge Sanktionen für Unternehmen.

Unternehmen sollten daher die Umsetzung der Richtlinie nicht nur als rechtliche Verpflichtung betrachten, sondern auch als Chance, das Vertrauen der Mitarbeiter in die interne Compliance-Struktur zu stärken und ihre Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und den Menschenrechten zu unterstreichen.



Arbeitnehmersicht

Die Richtlinie bietet Schutz vor Repressalien nach Meldung eines Hinweises, der in den Schutzbereich des Gesetzes fällt.

a) Breite Definition von Repressalien

Unter Repressalien versteht die Richtlinie jede Form von:

- Entlassung
- Degradierung oder Versetzung
- Mobbing, Belästigung oder Diskriminierung
- Disziplinarische Maßnahmen
- Schädigung des Rufs oder des beruflichen Fortschritts

Hinweisgebende Mitarbeiter sind durch die Richtlinie vor all diesen negativen Konsequenzen geschützt.

b) Beweislastumkehr

Eine besonders bedeutende Regelung ist die Beweislastumkehr.

Dies bedeutet, dass, wenn ein Hinweisgeber Repressalien erfährt und behauptet, diese seien eine Reaktion auf seine Meldung, das Unternehmen beweisen muss, dass die Maßnahmen aus anderen, legitimen Gründen erfolgten.

Diese Regelung erschwert es Unternehmen, Mitarbeiter zu benachteiligen, die Verstöße melden.



Fall

Ein Mitarbeiter in einer europäischen Gesellschaft teilt seinem Geschäftsführer mit, dass er zunehmend Kundenbeschwerden bzgl. der Sicherheit eines neuen Produkts erhält.

Relevante Prüfungspunkte:

- Anwendbarkeit des Gesetzes
 - EU Bezug
 - Scope Produktsicherheit
 - Abgabe eines Hinweises





Fall

Ein anonymer Mitarbeiter meldet über das Hinweisgeberportal einen Verstoß gegen eine Geldwäschenorm. Aufgrund von beigefügten Unterlagen ist klar, dass der Hinweis nur von einer Person stammen kann. Im Rahmen der Vorermittlungen stellt sich heraus, dass die Person auf einer Liste für den Stellenabbau steht. Was ist zu tun?

Relevante Prüfungspunkte:

- Anwendbarkeit des Gesetzes
 - EU Bezug ?
 - Scope Geldwäsche ✓
 - Abgabe eines Hinweises ✓
- Durchführung eines gestuften Untersuchungsverfahrens empfehlenswert
- Anonymität & Datenschutz beachten
- Repressalien vermeiden (Aufhebungsvertrag)



FAZIT

Hinweisgeber werden geschützt – über die Richtlinie, wie auch über die EMRK.

Unternehmen müssen sich eine Strategie überlegen, wie zukünftig mit Hinweisgebern umgegangen werden soll.

Man darf dabei nicht übersehen, dass der Hinweisgeberschutz auch missbraucht werden kann.

Thank you very much for your attention and collaboration!

- Do contact me, if you have further questions.
- Felix Bockholt
bo-law.de
info@bo-law.de



Warum CSR

Der Beratungsansatz der K.

Corporate Social Responsibility (CSR) bezeichnet die u und Sozialverantwortung. Der Hintergrund dieser Idee von Unternehmen einen unmittelbaren Einfluss auf die Herr Rechtsanwalt Bockholt berät Sie zu den aktuellen genauso wie zu solchen Anforderungen, die an Sie durch Investoren herangetragen werden.

INVESTOREN UND KUNDEN
SIND NICHT ZU
UNTERSCHÄTZENDE
TREIBER DER
NACHHALTIGKEIT.

STELLEN SIE SICHER, DASS
AUCH IHR UNTERNEHMEN
DEN ANFORDERUNGEN
DIESER VERTRAGSPARTNER
GERECHT WIRD!