

Coffee@EMPLAWYERS

## Whistleblower - Denunziant oder Held?

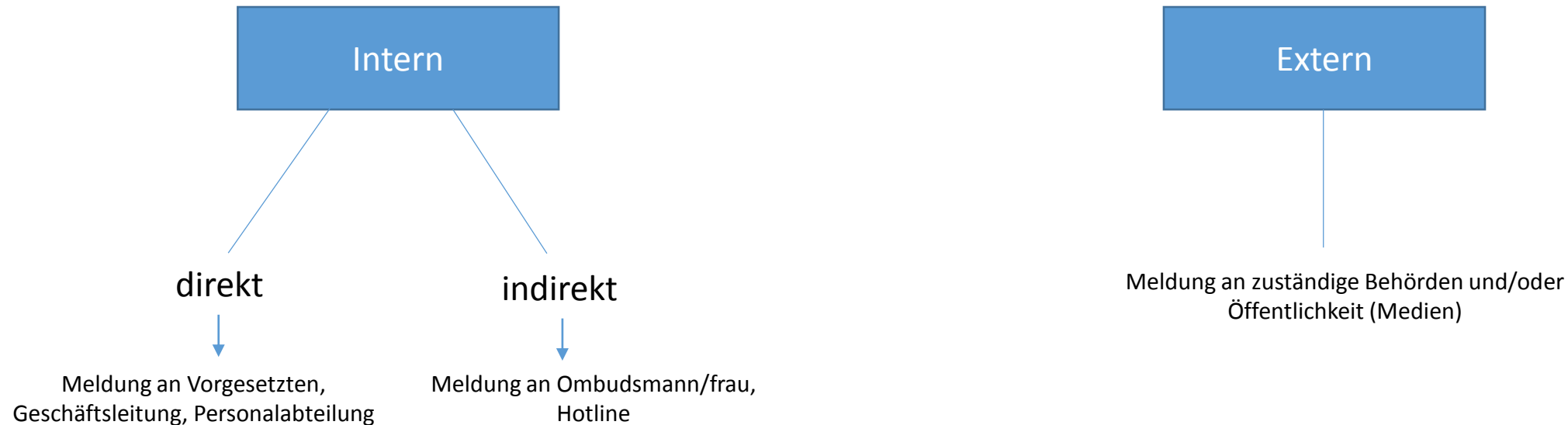
Die Umsetzung der EU Richtlinie in Deutschland

München, 11. April 2019

# Was ist Whistleblowing?



# Whistleblowing = Meldung illegaler, gefährlicher oder unethischer Handlungsweisen



weitere Unterscheidungen: anonym, vertraulich, offen mit Namensnennung

# Status Quo in Deutschland

- Schwerpunkt Kündigungsschutz
- BAG: grundsätzliche Obliegenheit zu primärer innerbetrieblichen Klärung
  - guter Glaube an das Vorliegen einer Straftat und vorrangig Aufdeckungsabsicht
- weitergehende Sondergesetze (oft auf europäischer Basis) z.B.: AGG, WPHG, GWG; FinDAG, DSGVO, Geschäftsgeheimnisgesetz.
- keine generelle Pflicht ein Meldesystem einzurichten
- Fazit:
  - hohes persönliches Risiko für Whistleblower

# Richtlinienentwurf

1. Pflicht zur Einrichtung eines internen Whistleblower-Kanals ab 50 Arbeitnehmern oder Umsatzerlös/Bilanzsumme mehr als 10 Mio. Euro oder Branchenzugehörigkeit
  - Meldeoptionen: schriftlich, telefonisch, elektronisch oder persönliches Gespräch
  - Vertraulichkeit muss gewährleistet sein (nicht: Anonymität)
  - Bestellung eines Verantwortlichen/Handlungspflichten des Verantwortlichen
  - Informationspflicht gegenüber Arbeitnehmern
  - Offenheit auch für Kunden/Lieferanten/freie Mitarbeiter usw.
  - Sachstandsmitteilung nach spätestens drei Monaten
  - Betriebliche Mitbestimmung !
2. Pflicht für die Mitgliedsstaaten zur Schaffung externer Whistleblowing-Behörden
3. Sanktionen

Strafrecht

Arbeitsrecht

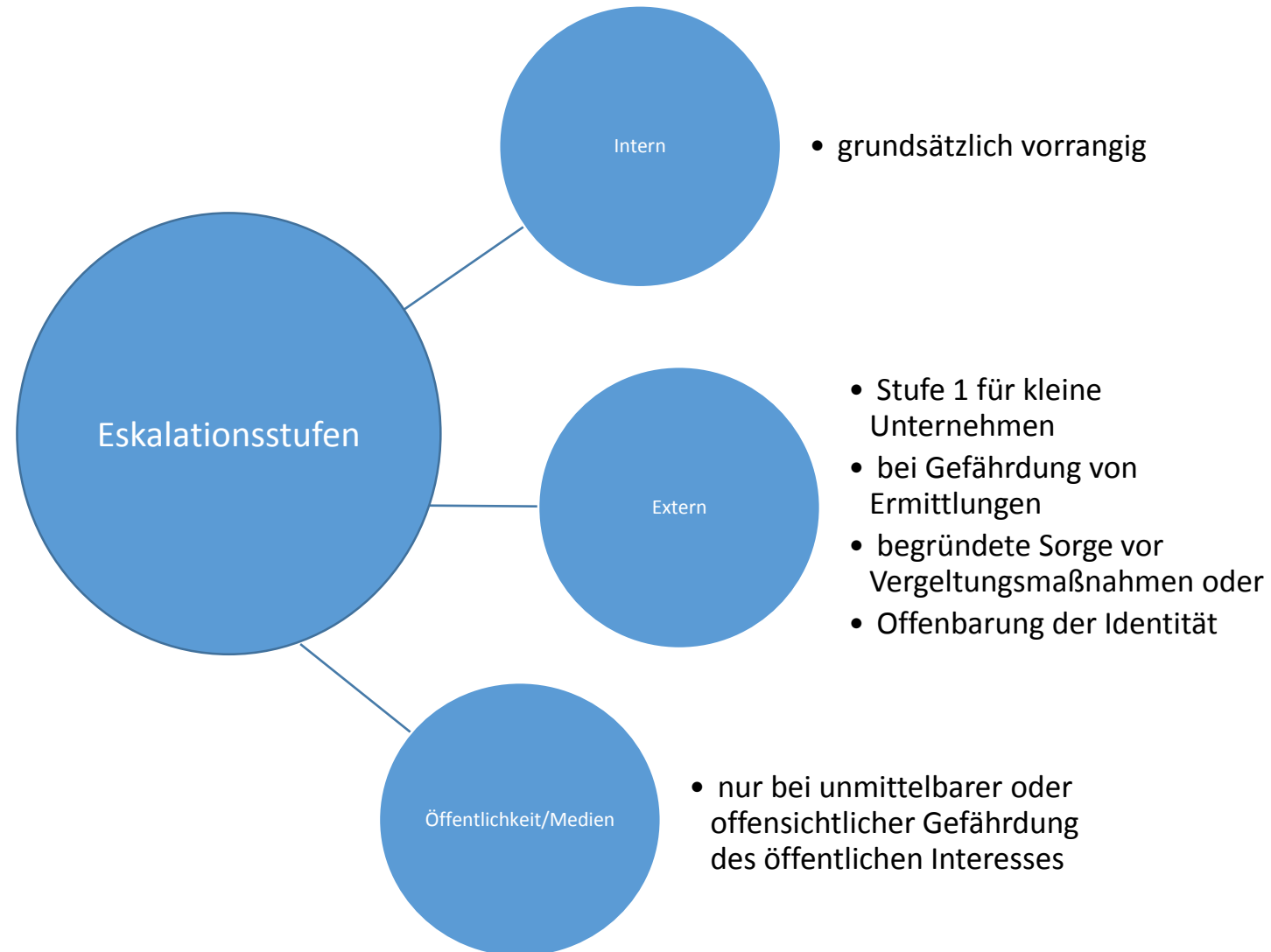


# Richtlinienentwurf

- arbeitsrechtliche Sanktionen - Einzelheiten
- praktisch unbeschränkter persönlicher Anwendungsbereich
- Enumerativ benannte Meldegegenstände, aber: Erstreckung der möglichen Meldung auf rechtsmissbräuchliches Verhalten
- subjektiv reicht Gutgläubigkeit aus, eigennützige Motive a.d.R. nicht relevant
- Umfassender Schutz vor Repressalien
- ! Beweislastumkehr: Whistleblower muss nur Whistleblowing und konkreten Nachteil beweisen, Kausalität damit glaubhaft gemacht; Whistleblowing muss dabei weder der einzig kausale noch dominante Grund für die Benachteiligung sein
- Status als Whistleblower gilt verfahrensübergreifend

mögliche Herbeiführung eigenen Kündigungsschutzes

Problem



# Whistleblowing und Datenschutz - wie passt das zusammen ?

- Richtlinienentwurf - Verweis auf nationale Gesetzgeber
- heute: Orientierungshilfe der Datenschutzaufsichtsbehörden zu Whistleblowing Hotlines (14.11.2018)
- künftig: Rechtsgrundlage nach Art. 6 I lit. f DSGVO vorhanden
- Praxis: Große Bedeutung von Betriebsvereinbarungen



# Whistleblowing und Datenschutz - wie passt das zusammen ?

- Entscheidung LAG BW 20.12.2018
- gekündigter Arbeitnehmer in Whistleblowing Fall verlangt Aktenkopie und Auskunft nach Art. 15 I,II DSGVO
- Arbeitgeber verweigert unter Hinweis auf Persönlichkeitsrechte des Hinweisgebers
- LAG: pauschale Behauptungen reichen nicht, es müssen konkrete Tatsachen vorgebracht werden, die eine Tatsachenabwägung erlauben

# Neues Geschäftsgeheimnisgesetz

- Whistleblowing war wesentlicher Streitpunkt
- vom Rechtfertigungsgrund zum Tatbestandsausschluss (mit geringerer Darlegungslast als ursprünglich vorgesehen)
- Gesetz geht teilweise weiter als die Whistleblower-Richtlinie
- Verhältnis der Gesetze zueinander (naturgemäß) noch ungeklärt

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Roland Falder

Prinzregentenstr. 95

81677 München

Phone: +49 (0)89 18 94 53 8 - 00

Fax: +49 (0)89 18 94 53 8 - 10

Email: [roland.falder@emplawyers-muenchen.de](mailto:roland.falder@emplawyers-muenchen.de)