

## **Die Whistleblower-Richtlinie**

### **Was Sie wissen und umsetzen sollten!**

Am 16.12.2019 ist die Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (Whistleblower-Richtlinie) in Kraft getreten. Der österreichische Gesetzgeber muss bis spätestens 17.12.2021 die Mindeststandards dieser Richtlinie umsetzen. Öffentliche Stellen einschließlich Stellen, die im Eigentum oder unter der Kontrolle einer solchen öffentlichen Stelle stehen, sowie juristische Personen des privaten Sektors mit 50 oder mehr ArbeitnehmerInnen sind spätestens ab 17.12.2021 dazu verpflichtet, ein Whistleblowing-System zu etablieren. Die Richtlinie sieht einen starken Schutz für Hinweisgeber und sogar deren Unterstützer vor. Ihre Umsetzung in die betriebliche Praxis führt jedoch zu zahlreichen Fragen und Problemen, insbesondere in den Bereichen Datenschutz, Arbeitsrecht und Compliance.

Die Richtlinie legt Mindeststandards für den Schutz von Personen fest, die bestimmte Verstöße gegen das Unionsrecht melden. Hierzu zählen ua Verstöße in den Bereichen öffentliches Auftragswesen, Finanzdienstleistungen, Verhütung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Produktsicherheit und Produktkonformität, Verkehrssicherheit, Umweltschutz, Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tierschutz, Verbraucherschutz, öffentliche Gesundheit, Wettbewerbsrecht sowie Datenschutz.

Die Richtlinie sieht dazu ein mehrstufiges Meldesystem aus interner Meldung, externer Meldung und Offenlegung vor. Dieses System legt auch die Hierarchie der Meldekanäle fest, die Whistleblower einhalten müssen. Als Grundregel gilt, dass Hinweisgeber zunächst die internen Meldekanäle ausschöpfen müssen.

Die Einrichtung eines internen Meldekanals ist verpflichtend für private juristische Personen in speziellen Bereichen, juristische Personen des öffentlichen Sektors (zB Gemeinden, einschließlich staatlich beherrschter Stellen bzw Einrichtungen und private juristische Personen mit mindestens 50 ArbeitnehmerInnen, wobei jene mit 50 bis 249 ArbeitnehmerInnen gemeinsame Meldekanäle einrichten dürfen).

Die internen Meldekanäle müssen den Mindeststandards der Richtlinie entsprechen und bspw den ArbeitnehmerInnen zur Verfügung stehen und hat eine unparteiische Person oder Abteilung bestimmt zu werden, die nachfolgend für die Untersuchung, Folgemaßnahmen und den Kontakt

zum Hinweisgeber zuständig ist. Derartige interne Meldekanäle können auch extern von einem Dritten bereitgestellt werden.

Sanktionen drohen jenen Unternehmen, die kein geeignetes Meldesystem errichtet haben. In diesem Fall kann sich der Hinweisgeber nämlich gleich direkt an externe Meldekanäle oder sogar die Öffentlichkeit wenden, was mit einem unwiederbringlichen Imageschaden verbunden sein kann. Darüber hinaus ist der österreichische Gesetzgeber dazu verpflichtet, wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen festzulegen. In Kroatien drohen diesbezüglich bspw Geldstrafen bis zu € 7.000,00 pro Verstoß.

Der österreichische Gesetzgeber hat noch bis zum 17.12.2021 Zeit, um die Vorgaben in nationales Recht umzusetzen; die Adressaten der Richtlinie sollten daher das nationale Gesetzgebungsverfahren aufmerksam verfolgen. Zwar sind noch Ergänzungen im Detail zu erwarten, doch die wesentlichen Rahmenbedingungen des künftigen Regimes für Hinweisgeber stehen durch die Richtlinie fest. Daher sollten die betroffenen Personen des privaten wie auch des öffentlichen Sektors bereits frühzeitig mit der Konzeption und Implementierung eines angemessenen Hinweisgebersystems beginnen.

LIKAR Rechtsanwälte hilft Ihnen bei der Konzeptionierung des Hinweisgebersystems und begleitet selbstverständlich die Implementierung. Wir kooperieren hierbei mit verschiedenen Systemanbietern bzw bieten iSd Richtlinie einen internen Meldekanal als berechtigter externer Dritter für Betroffene an.

Für diesbezügliche Rückfragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.