

NIEDERBAYERISCHE WIRTSCHAFT

Das IHK-Magazin · 9/2021

Bundestagswahl

Richtungsentscheidung für die Wirtschaft



VERLÄSSLICHER PARTNER

Die Metallwarenfabrik Becker hat sich auf Stahlmöbel für den Medizinbereich spezialisiert

INTERNATIONAL

Mitarbeiterentsendung:
Bayerisch-österreichische
Arbeitsgruppe erzielt Erfolg

UMWELT

Neues Elektro- und
Elektronikgerätegesetz
hat Folgen auch für den Handel



„Besser haben als brauchen“

INTERVIEW Die neue EU-Whistleblower-Richtlinie verpflichtet Unternehmen ab 50 Mitarbeitern zur Einrichtung eines Hinweisgebersystems. Rechtsanwalt und Compliance Officer (TÜV), Geschäftsführer von Hinweisgeberexperte.de, **Dr. Maximilian Degenhart**, erläutert die Auswirkungen auf die gewerbliche Wirtschaft.

Herr Degenhart, zum 17. Dezember 2021 tritt die EU Whistleblower-Richtlinie in Kraft. Was hat es damit auf sich?

Die vier wichtigsten Regelungen: Erstens sind alle Unternehmen ab 50 Mitarbeitern betroffen. Diese müssen zweitens interne Hinweisgebersysteme einrichten, denn zukünftig dürfen drittens Arbeitnehmer Regelverstöße anonym an das eigene Unternehmen oder Behörden melden, wobei sie umfassend geschützt werden. Viertens müssen auch Behörden Meldestellen einrichten, an die sich Hinweisgeber – auch prioritär – wenden dürfen.

Beginnen wir mit dem Schutz für Arbeitnehmer. Was bedeutet das für die Unternehmen? Und welche Unternehmen sind betroffen?

Ab dem Moment des Eingangs des Hinweises beim Unternehmen oder der Be-

hörde ist der Hinweisgeber umfassend vor allen denkbaren Repressalien geschützt. Die Richtlinie trifft sämtliche Unternehmen ab 50 Mitarbeitern. Die Unternehmen müssen sich daher, ob sie wollen oder nicht, mit dem Thema Hinweisgebersystem befassen.

Wie sieht so ein internes Hinweisgebersystem konkret aus?

Ein internes Hinweisgebersystem ist ein vertraulicher Kommunikationskanal zum Unternehmen. Über diesen Meldekanal kann der Hinweisgeber Missstände anonym melden, im besten Fall digital und analog. Auf Seiten des Unternehmens muss der Hinweis entgegengenommen und von einer geschulten Person geprüft werden. Die Anforderungen an diese Person sind hoch, denn sie muss Hinweisgeber unabhängig und ohne Interessenskon-

flikte entgegennehmen und bearbeiten. Wenn das Unternehmen hierzu kein passendes Personal zur Verfügung hat, ist dies kein Problem, da sich die Bereitstellung eines Hinweisgebersystems und die Vorhaltung von geschultem Personal an externe Compliance Beauftragte auslagern lässt.

Kann der Mitarbeiter sich auch direkt an Behörden wenden?

Ja, der Hinweisgeber hat die Wahl, ob er die Meldung über ein internes Hinweisgebersystem abgibt oder ob er sich an einen behördlichen Meldekanal wendet. In Ausnahmefällen kann der Hinweisgeber die Meldung auch öffentlich bekannt machen. Das Unternehmen sollte daher Mitarbeiter „motivieren“, sich zuerst an das eigene Hinweisgebersystem beziehungsweise den externen Compliance Beauftragten zu wen-

den und nicht an Dritte. Denn interne Sachverhalte sollten intern bleiben.

Hat ein solches Hinweisgebersystem für die Unternehmen auch positive Aspekte?

Jede Medaille hat zwei Seiten. Erstens erlangt die Geschäftsführung durch ein internes Hinweisgebersystem frühzeitig Kenntniss über Fehlentwicklungen, ein neuer Informationsfluss entsteht. Auch die Innen- und Außenwirkung ist nicht zu unterschätzen, denn Mitarbeiter und Geschäftspartner, aber auch Banken und Wirtschaftsprüfer, sehen, dass das Unternehmen neue gesetzliche Verpflichtungen ernst nimmt. Schließlich stellt ein externer Compliance-Beauftragter mit einem Hinweisgebersystem das Minimum einer Compliance-Struktur dar. Im Fall von Verstößen des Unternehmens gegen geltendes Recht (zum Beispiel Ordnungswidrigkeiten) kann das Unternehmen mit dieser Minimalstruktur Bußgelder abwenden oder reduzieren.

Ist ein nationales Umsetzungsgesetz geplant?

Deutschland muss die Richtlinie bis Dezember 2021 umsetzen. Aufgrund eines Koalitionsstreits ist mit einer rechtzeitigen Umsetzung nicht mehr zu rechnen. Da die Richtlinie konkret genug und unbeding ist, entfaltet sie in weiten Teilen unmittelbare Wirkung.

Was kann man Unternehmen aktuell empfehlen?

Aus eigener Erfahrung als externer Compliance-Beauftragter kann ich sagen, dass Whistleblowing funktioniert und befürchtete Denunziationen in der Praxis äußerst selten vorkommen. Daher empfehle ich die Einrichtung eines Hinweisgebersystems, das gesetzlichen Anforderungen standhält und Vertrauen bei den Mitarbeitern genießt. Wie in manch anderen Bereichen gilt: Besser haben und nicht brauchen als brauchen und nicht haben.