

Neues Zeitalter für Whistleblower

EU-Richtlinie. In wenigen Tagen müssen in großen Unternehmen sichere Wege für Hinweisgeber vorhanden sein. Nicht einfach, weil es noch immer kein österreichisches Recht dazu gibt.

VON ELLEN BERG

Steuertricks, geheime Absprachen, illegale Geldflüsse: Hinweise gegen verbotene Aktionen von Unternehmen bekommen den geeigneten Rechtsrahmen. Ab dieser Woche gilt sie, zumindest für Unternehmen ab 250 Mitarbeitern: Die viel diskutierte Whistleblower-Richtlinie der EU muss ab 17. Dezember in nationales Recht umgesetzt werden – und gilt voraussichtlich auch genau ab diesem Datum für alle größeren Betriebe, allein Firmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern haben noch eine Übergangsfrist bis Dezember 2023. Voraussichtlich deshalb, weil die Regierung hier auf die allerletzte Minute wartet: Auch wenn der Termin bereits seit 2019 feststeht, war bis Anfang Dezember noch absolut gar nichts passiert.

Ein Vakuum, das die heimischen Unternehmen, Anwaltskanzleien, Beratungsfirmen und Tech-Start-ups auf eigene Faust gefüllt haben – denn schließlich ist das Implementieren eines entsprechenden Systems keine Kleinigkeit, die innerhalb einer Woche durchdacht, beschlossen und umgesetzt werden kann. Zumal die EU verschiedene Wege offen lässt, wie das Ziel – Mitarbeitern, Beamten, Lieferanten, aber auch bereits ausgeschiedenen Arbeitskräften einen sicheren Kanal zur Verfügung zu stellen, über den Missstände aufgezeigt werden können – erreicht werden kann.

Weitreichender als gedacht

Und das in weit mehr Bereichen, als ursprünglich gedacht: „Zunächst war man davon ausgegangen, dass die Regelung nur den Finanzbereich betreffen würde – allerdings ist mittlerweile klar, dass damit auch das öffentliche Auftrags- und Vergabewesen, der Umwelt-, Daten- und Verbraucherschutz abgedeckt werden“, berichtet Verena Stolz, Partnerin bei PEHB Rechtsanwälte. Auch die Folgen, vor denen Mitarbeiter durch die Umsetzung der Richtlinie geschützt werden sollen, sind weitreichender als nur der Verlust des Arbeitsplatzes. „Grundsätzlich schützt sie Hinweisgeber vor Repressalien – dazu zählen neben der Kündigung beziehungsweise Ent-



Unternehmen sollten Meldungen als aktives Bearbeiten von Missständen begreifen: Whistleblower helfen dabei, den Betrieb sicherer und besser zu machen. [Getty Images]

lassung auch die Herabstufung, ein Arbeitsplatzwechsel, das Verbot von Fortbildungen oder eine Entgeltreduzierung“, so die PEHB-Rechtsanwältin. „Was in der Praxis bedeutet, dass das Unternehmen sich in der Zeit danach nicht wirklich etwas erlauben kann.“

Ebenfalls genau festgelegt ist, in welchem Zeitrahmen der Betrieb zu reagieren hat, wenn eine entsprechende Meldung intern eingeht – was aus Firmensicht die wünschenswertere Alternative ist, als wenn ein Missstand direkt an die Behörden oder Öffentlichkeit kommuniziert wird. „Mit einem internen System hat ein Unternehmen die Chance, direkt zu reagieren“, so Stolz. „Allerdings muss der Hinweisgeber binnen sieben Tagen davon informiert werden, dass die Meldung eingegangen ist; binnen dreier Monate müssen entsprechende Maßnahmen zur Behebung bekannt gegeben werden.“ Was die Compliance-Abteilungen vor die große Frage stellt, wie ein sicheres System implementiert

werden kann, mit dem einerseits die Vertraulichkeit gewahrt wird, andererseits aber der Hinweisgeber für Rückfragen kontaktiert und über Fortschritte informiert werden kann. Neben der Einrichtung eines firmeninternen Systems besteht laut der Richtlinie auch die Möglichkeit, eine externe Ombudsstelle – etwa externe Berater oder eine Anwaltskanzlei, deren Mitarbeiter von Haus aus zur Verschwiegenheit verpflichtet sind – zu installieren. Zusätzlich soll es auch behördliche Anlaufstellen geben, über die Unternehmen ihre Mitarbeiter zu informieren haben.

Ein System, mit dem all diese Anforderungen praktisch umgesetzt werden können, hat der Informationsanbieter LexisNexis mit dem auf Compliance Management spezialisierten Start-up Loupe und Alexander Petsche, Rechtsanwalt und Partner bei Baker McKenzie, entwickelt. „Für uns war es wichtig, ein gesamtheitliches System zu schaffen und einen kompletten Prozess zu implementieren, der

von Anfang bis Ende durchdacht ist“, erklärt Paul Kampusch, Director Content von LexisNexis, dem führenden Anbieter intelligenter Rechtsinformation. „Lexis WhistleComplete“ heißt die Lösung, die entstanden ist und in Unternehmen über einen Link installiert wird. „Geht dort eine Meldung ein, wird diese von einem Compliance-Team, das bei uns sitzt, evaluiert“, erklärt „Loupe“-Gesellschafter Martin Reichetseder.

Sichere Chatfenster

Auch die Kommunikation mit dem Hinweisgeber übernimmt die Software – und stellt auch sicher, dass diese innerhalb der Fristen stattfindet: „Der Erhalt der Meldung wird sofort bestätigt, und wir übergeben den Fall an Kunden mit der Info, dass dieser in der Prüfung ist“, erklärt Reichetseder. Für die folgende Kommunikation gibt es dann eigene Chatfenster. Die Kosten für das System variieren je nach Unternehmensgröße, für die derzeit betroffenen Großunterneh-

men liegt der monatliche Preis allerdings im Cent-Bereich pro Mitarbeiter; auch für kleinere wird er nicht über einen Euro pro Kopf hinausgehen, versichern die Anbieter. Die Bedeutung der Einrichtung entsprechender Systeme sehen alle Experten nicht nur als Pflicht, sondern durchaus als Chance für die Unternehmen, die es zu nutzen gilt. „Die Unternehmen sollten diese Meldungen nicht als Vernadern, sondern als aktives Bearbeiten von Missständen begreifen: Whistleblower helfen dabei, den Betrieb sicherer und besser zu machen“, ist LexisNexis-Experte Kampusch überzeugt. Auch Reichetseder plädiert dafür, ihnen ein gutes und sicheres Umfeld zu schaffen: „Der Hinweisgeber hat ein Interesse am Unternehmen, den muss man mitnehmen auf die Reise“, resümiert er. „Denn im Endeffekt bedeutet das bei 500 Mitarbeitern, dass man 500 Risikomanager im Haus hat – und man muss ihnen die Gelegenheit bieten, etwaige Missstände intern zu bearbeiten.“