



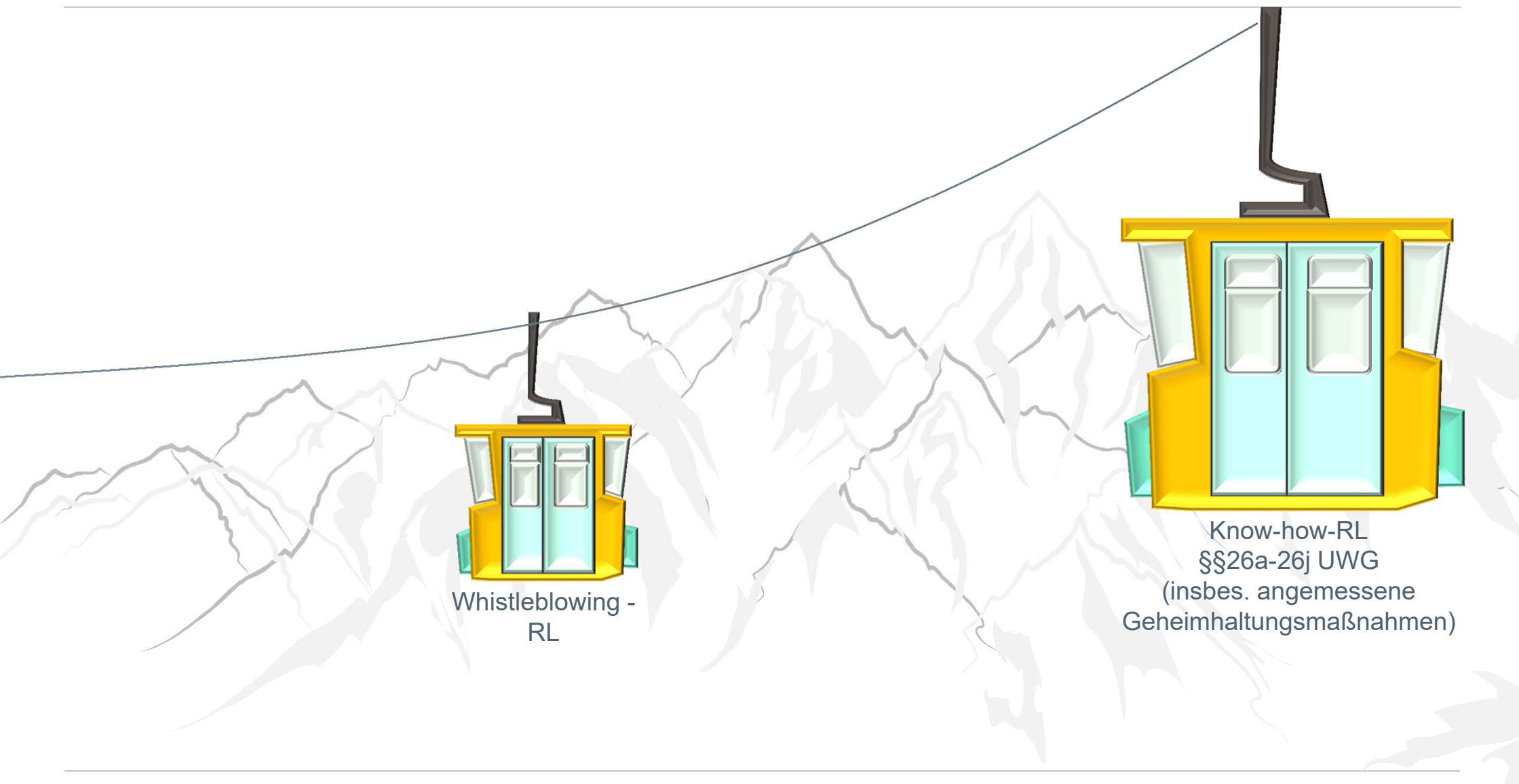
**Compliance**  
ta(y)lor-made by  
Taylor Wessing

# **Compliance zwischen Whistleblowing, Geschäftsgeheimnisschutz und Arbeitsrecht**

Compliance Solution Day 25.9.2019

Mag. Wolfgang Kapek

# Compliance zwischen Whistleblowing, Geschäftsgeheimnisschutz und Arbeitsrecht





Umsetzung Know-how-RL  
Richtlinie zu Geheimnisschutzmaßnahmen  
(z.B. IT-Nutzung; Umgang mit vertraulichen  
Informationen)



1





Whistleblowing-System  
Whistleblowing-Richtlinie

2

1





Arbeitsrecht: Weisung vs. Betriebsvereinbarung  
Mitbestimmungsrechte Betriebsrat  
(Kontrollmaßnahmen, Daten)

2

1

3





Whistleblower-Meldung  
Mitarbeiter hat streng geschützte Kundenliste  
einschließlich Konditionen, offener Angebote und  
detaillierte Kontaktdaten von Ansprechpersonen  
heruntergeladen und per E-mail versendet



1

2

3

4





Check Vertrag, Richtlinien,  
Betriebsvereinbarungen:  
Darf ich kontrollieren?  
E-Mail, Internet, Workstation – wie weit, wie viel







Kontrolle ok  
Ergebnis: Daten wurden mit E-Mails an  
Wettbewerber versendet;  
Mitarbeiter hat auch gerade gekündigt





Check: War Schutz ausreichend, um  
Geschäftsgeheimnis zu „bewahren“  
→ Ja

Sind personenbezogene Daten enthalten,  
72 Stunden für Data Breach Notification an die  
Datenschutzbehörde (Art 33 DSGVO)





Konfrontation Mitarbeiter (Check Betriebsvereinbarung, falls vorhanden); legt alles offen; löscht alles; versichert an Eides statt nichts mehr zu haben





Konfrontation Mitbewerber:  
UWG-Verstoß

Geltendmachung Ansprüche: Achtung  
Geschäftsgeheimnis als solches zu erhalten;  
Forderung auf Unterlassung, Beseitigung,  
Androhung Schadenersatz





1

2

3

4

5

6

7

8

9

ZIEL

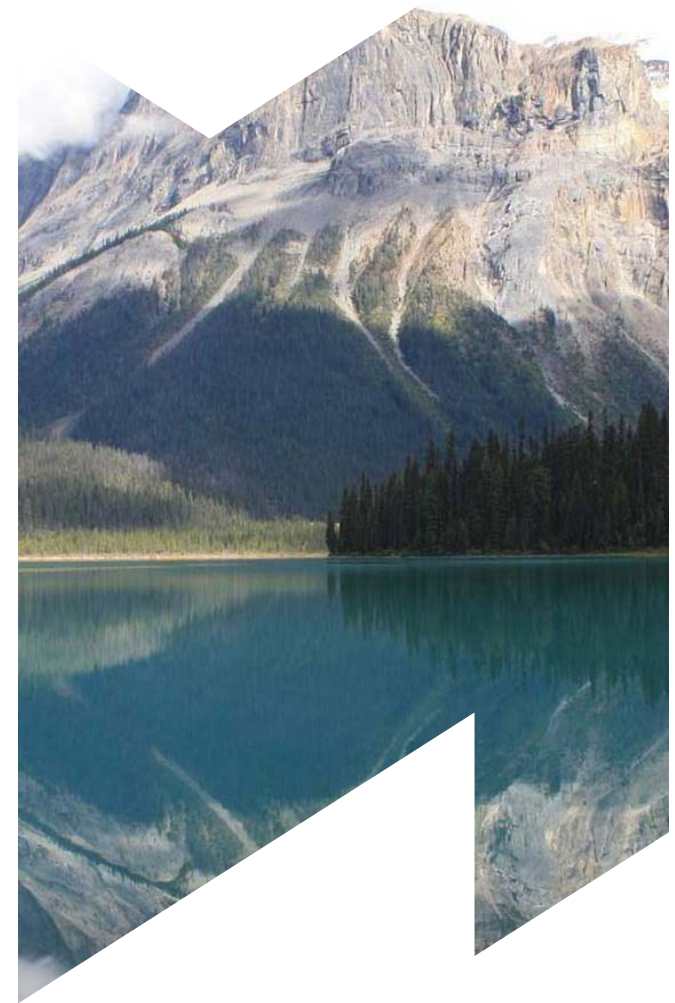
FINISH

Umsetzung angemessene Maßnahmen gem.  
Know-how-RL erfolgt; effektives Whistleblowing  
(vor Umsetzung RL)  
kein Verstoß gegen Arbeitsrecht  
kein Verstoß gegen Datenschutzgesetz  
Geschäftsgeheimnis erhalten



## Whistleblower-Richtlinie

- ▶ Richtlinien zum Schutz von Hinweisgebern, die Verstöße gegen das EU-Recht melden
- ▶ 16.4. 2019
  - > Beschluss des Europäischen Parlaments
- ▶ Verabschiedung der Richtlinie durch den Rat der Mitgliedsstaaten voraussichtlich im Spätsommer/Herbst 2019
- ▶ Danach Umsetzungsfrist für Mitgliedsstaaten von 2 Jahren
  - > Mitte/Ende 2021
  - > Whistleblowing Systeme dann vom Unternehmen innerhalb von 2 Jahren zu implementieren
  - > Strengere Umsetzung möglich!







## Wer wird verpflichtet?

---

### Private Unternehmen

---

**Mindestens 50 Arbeitnehmer oder**

---

**Jahresumsatz oder Jahresbilanz  
von mindestens EUR 10 Mio oder**

---

**Unternehmen aus dem  
Finanzdienstleistungssektor oder  
einem anderen von Geldwäsche  
oder Terrorismusfinanzierung  
gefährdetem Sektor**

---

### Öffentliche Unternehmen

---

**Staatliche Verwaltung**

---

**Landes- und Regionalverwaltung**

---

**Gemeinden mit mehr als 10.000  
Einwohnern**

---

**Andere juristische Personen des  
öffentlichen Rechts**

---

→ **Strengere nationale Umsetzung möglich! („gold plating“)**





## Sachlicher Anwendungsbereich: Wann muss Schutz gewährt werden?

### Whistleblower geschützt, wenn die Rechtsverletzungen von EU-Recht gemeldet wird

- ▶ Öffentliches Vergabewesen
- ▶ Finanzdienstleistungen
- ▶ Geldwäsche
- ▶ Datenschutz
- ▶ Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit
- ▶ Gesundheitswesen
- ▶ Verbraucherschutz
- ▶ Umweltschutz
- ▶ Wettbewerbs- und Beihilfenrecht
- ▶ Unternehmensbesteuerung



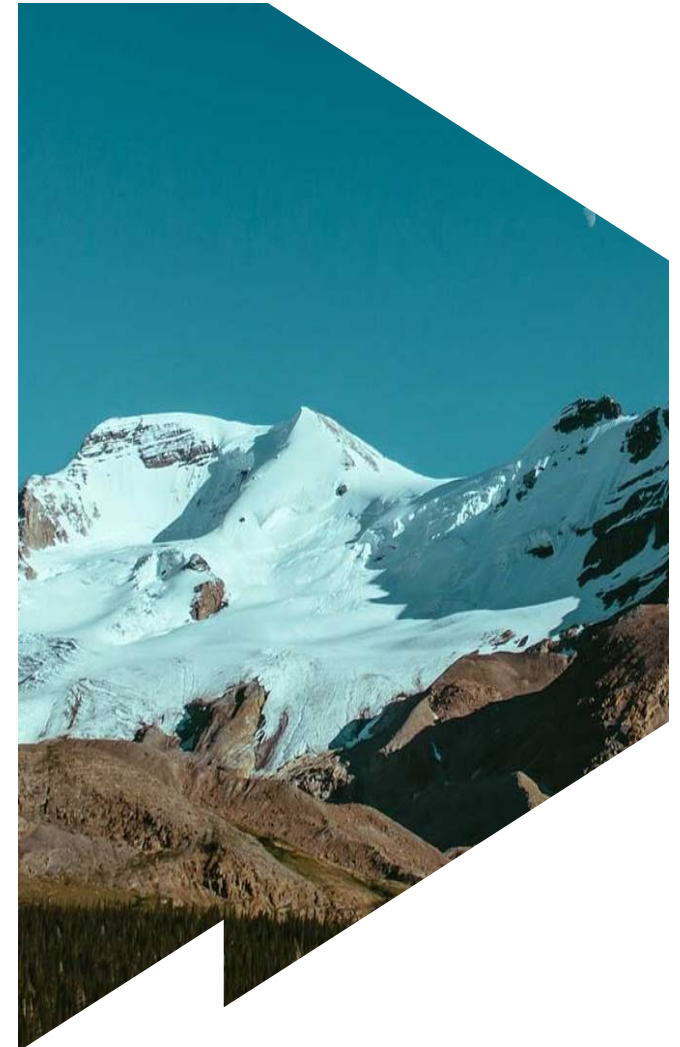


# Persönlicher Anwendungsbereich: Wer wird geschützt?

## Weite Fassung des persönlichen Anwendungsbereichs

- ▶ Arbeitnehmer
- ▶ Selbstständige
- ▶ Freiwillige
- ▶ Bezahlte und unbezahlte Praktikanten
- ▶ Bloße Stellenwerber
- ▶ Ehemalige Dienstnehmer

**Aber auch:** „Mittler“ und Dritte → z.B.: Kollegen oder Verwandte des Whistleblowers







## Wovor müssen Whistleblower geschützt werden?

---

### ▶ **Repressalien im beruflichen Kontext**

- > Suspendierung, Entlassung, Herabstufung, Gehaltseinbußen, Diskriminierung

### ▶ **In Gerichtsverfahren**

- > Privatrechtliche, öffentlich-rechtliche oder arbeitsrechtliche Verfahren etwa wegen Verleumdung, Verletzung des Urheberrechts, Verletzung oder Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen

### ▶ **Keine Haftung für die Beschaffung der, oder dem Zugang zu Informationen**

- > Selbst bei Verstoß gegen zivil-, verwaltungsrechtliche oder beschäftigungsbezogene Vorschriften (Ausnahme: Strafrecht)



## Schutz, allerdings unter Bedingungen I

---



- ▶ **Ausnahmen**
  - > Verteidigungs-/Sicherheitsinteressen
  - > anwaltliche und ärztliche Schweigepflicht
  
- ▶ **Nur redlichen Whistleblowern soll Schutz gewährt werden**
  - > Whistleblower muss hinreichenden Grund zur Annahme haben, dass die gemeldete Information zum Zeitpunkt der Meldung der Wahrheit entsprach und einen Verstoß gegen einen EU-Rechtsakt betreffen
  - > (bewusst) falsche Meldungen werden zu sanktionieren sein



## Schutz, allerdings unter Bedingungen II

### ► Dreistufiges Meldesystem

- > Vorrangig interne Meldungen
- > Externe Meldungen an die zuständige Behörde
- > Öffentlichkeit als „ultima ratio“





# Whistleblowing-Systeme für interne Meldungen

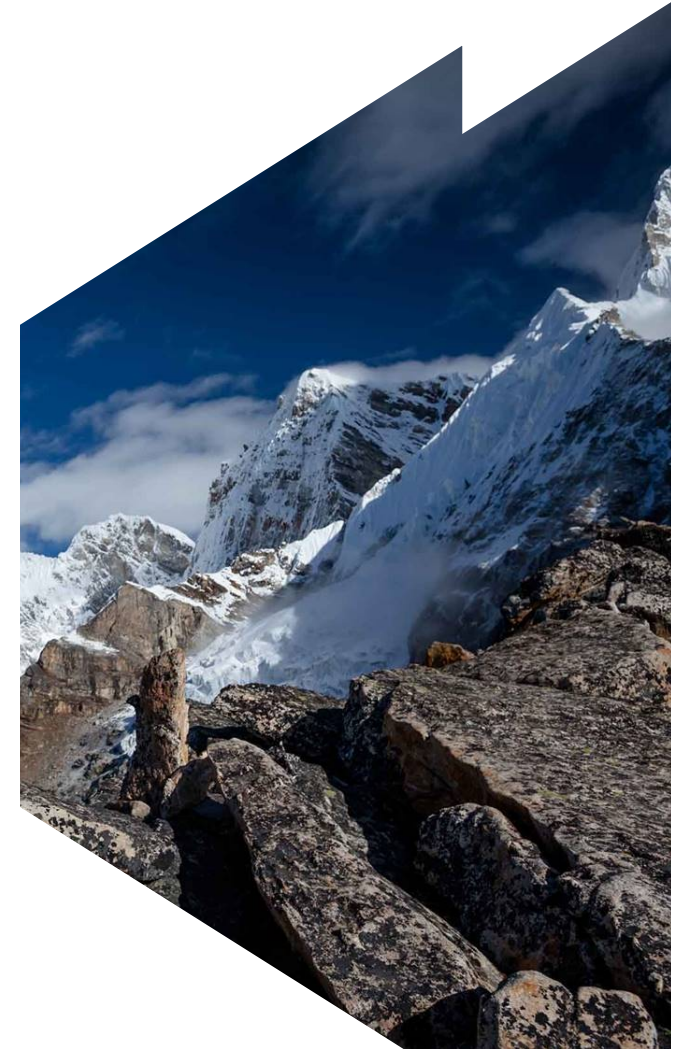
## ► **Umsetzungsmöglichkeiten**

- > Briefkasten
- > E-Mail Account
- > Hotline
- > Betrieb eines Whistleblowing-Systems durch einen externen Provider

## ► **Arbeitsrecht**

- > Betriebsvereinbarung gem. §96 bzw. §96a ArbVG
- > §96 dzt. nicht erzwingbar (Kontrollmaßnahme, die Menschenwürde berührt)
- > Einzelzustimmung gem. AVRAG, wenn kein BR / bzw. bei Organen + Leitenden Angestellten

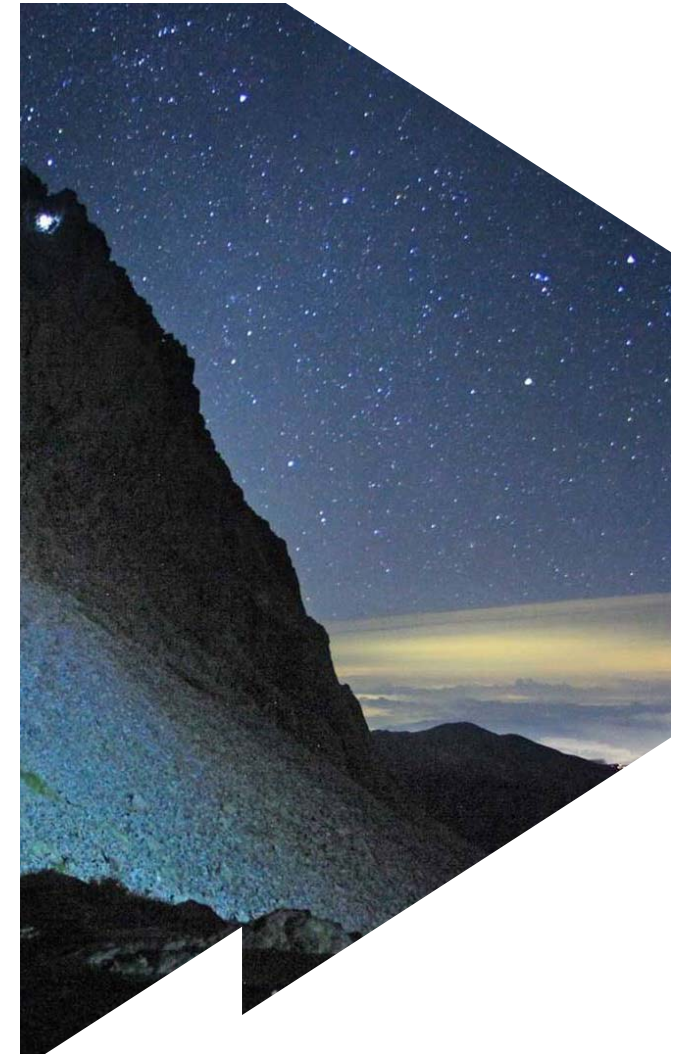
## ► **Datenschutz**





## Wie haben Behörden künftig mit Geschäftsgeheimnissen umzugehen?

- ▶ Behörden haben sicherzustellen, dass Geschäftsgeheimnisse nicht für Zwecke benutzt oder offengelegt werden, die über das für die ordnungsmäße Weiterverfolgung der Meldung erforderliche Maß hinausgehen
  - > Umsetzung fraglich → Implementierung prozessualer Regelungen? Einführung von Compliance-Maßnahmen?





# Öffentlichkeit

---

## ► Aber

- > Schutz auch, wenn der Whistleblower sich zuerst an die zuständige Behörde wendet
- Meldungen an die Öffentlichkeit immer erst dann erlaubt, wenn bereits extern Meldung erstattet wurde und innerhalb eines bestimmten Zeitraums keine Maßnahmen zur Abhilfe getroffen wurden

## ► 2 Ausnahmen

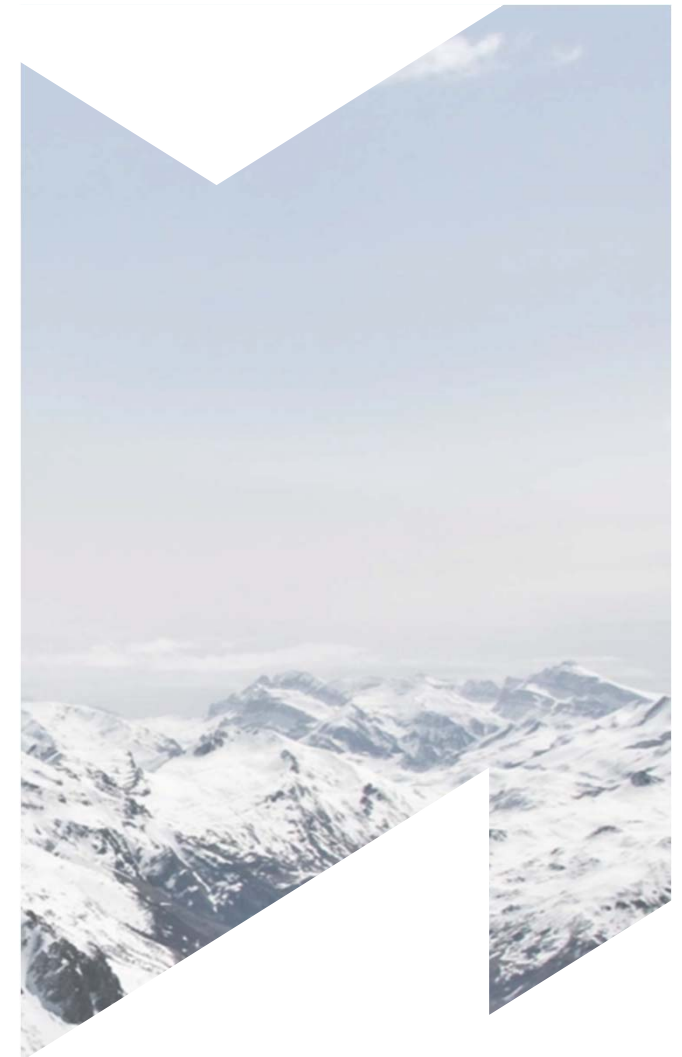
- > Unmittelbare oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses (Notsituation)
- > Befürchtung von Repressalien oder geringe Aussichten, dass wirksam gegen den Verstoß vorgegangen wird (z.B.: Unterschlagung von Beweismitteln, Behörde selbst beteiligt am Verstoß)





## Verhältnis der Richtlinien zueinander

- ▶ Whistleblower sollen sich in Verfahren betreffend die Verletzung von Geschäftsgeheimnissen darauf berufen können, die Meldung oder Offenlegung im Einklang mit der Whistleblower-RL vorgenommen zu haben, sofern dies notwendig war, um den Verstoß aufzudecken
  - > Meldung oder Offenlegung nach Maßgabe der Whistleblower-RL → Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen rechtmäßig im Sinne der Know-how-RL
- ▶ In der Know-how-RL vorgesehenen Schutzmaßnahmen, Verfahren und Rechtsbehelfe gelten immer dann, wenn eine Offenlegung nicht in den Anwendungsbereich der Whistleblower-RL fällt





# Rechtmäßige Verwendung von Geschäftsgeheimnissen beim Whistleblowing

---

## ► Meldung, Offenlegung gemäß der Know-how-RL

- 1) zur Aufdeckung einer *rechtswidrigen Handlung* in Verbindung mit einem *beruflichen Fehlverhalten* oder einer *illegalen Tätigkeit* die iZm dem Geschäftsgeheimnis erfolgt  
und
- 2) in der *Absicht des Whistleblowers*, das allgemein *öffentliche Interesse* (Sicherheit, Gesundheit, Umwelt,...) zu schützen

## ► Meldung/Offenlegung gemäß der Whistleblowing-RL

- > Whistleblower muss *hinreichenden Grund zur Annahme* haben, dass die gemeldete Information zum Zeitpunkt der Meldung der *Wahrheit* entspricht und einen Verstoß gegen einen *EU-Rechtsakt* betrifft

## ► Irrelevant sind

- > Absicht der Offenlegung
- > Rechtswidrige Handlung durch Inhaber des Geschäftsgeheimnisses
- > Direkter Zusammenhang mit Geschäftsgeheimnis





Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

---



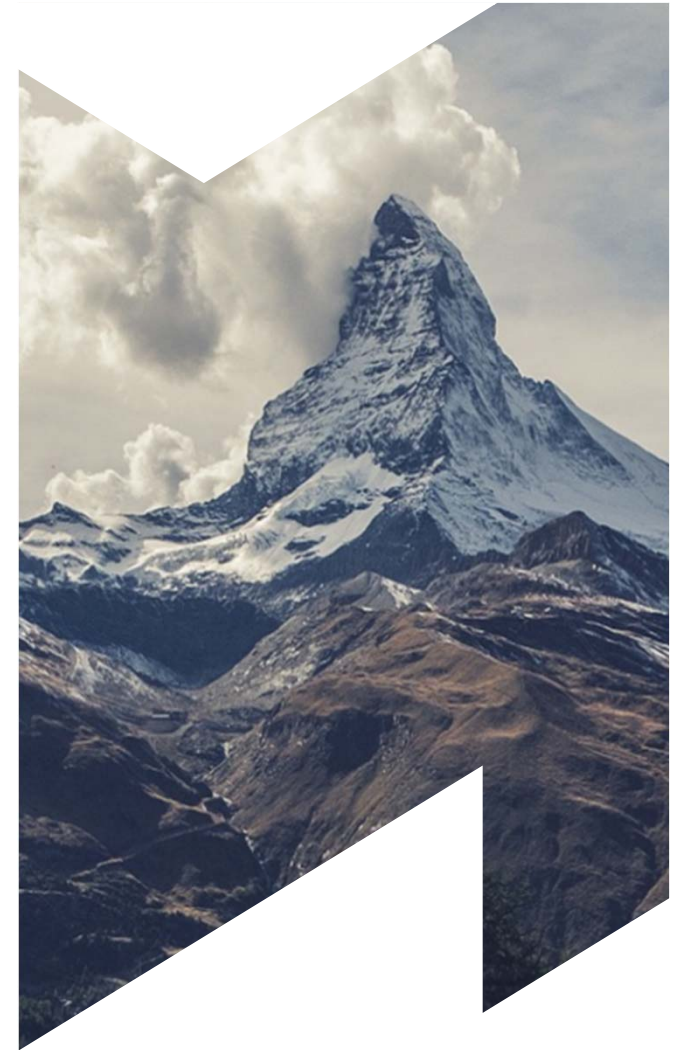
## **Mag. Wolfgang Kapek**

Partner, Taylor Wessing Wien

Head of Employment &  
Dispute Resolution CEE

Co-Head of Compliance CEE

[w.kapek@taylorwessing.com](mailto:w.kapek@taylorwessing.com)





# TaylorWessing

Europe > Middle East > Asia

[taylorwessing.com](https://taylorwessing.com)

© Taylor Wessing 2019

This publication is not intended to constitute legal advice. Taylor Wessing entities operate under one brand but are legally distinct, either being or affiliated to a member of Taylor Wessing Verein. Taylor Wessing Verein does not itself provide services. Further information can be found on our regulatory page at <https://deutschland.taylorwessing.com/en/regulatory>.