

**Dr. Christophe Kühl**Avocat au Barreau de Paris  
Rechtsanwalt

kuehl[at]avocat.de

21.12.2016

**Compliance in Frankreich: Neue Regelung zum Whistleblowing von Arbeitnehmern**

Durch das „*Sapin 2*“-Gesetz<sup>1</sup>, welches am 11. Dezember 2016 in Kraft getreten ist, wird der rechtliche Schutz von Arbeitnehmern, die Missstände bekannt machen (sog. Whistleblower), in Frankreich erheblich verbessert.<sup>2</sup> Vor Einführung dieser Regelungen galt der Schutz von Whistleblowern nur in bestimmten Tätigkeitsbereichen (Gesundheit, Umwelt, Verwaltung etc.). Durch die Reform sind nunmehr alle Arbeitnehmer unabhängig des Tätigkeitsbereichs geschützt.

Geschützt ist jede natürliche Person, die nach Treu und Glauben ein Verbrechen, ein Vergehen, die Verletzung internationaler Verpflichtungen, Gesetze, Verordnungen oder eine Bedrohung für das allgemeine Interesse meldet oder anderweitig offenbart. Die Person muss uneigennützig und nicht bösgläubig handeln. Das Gesetz sieht vor, dass der Arbeitnehmer zunächst seinem direkten Vorgesetzten, seinem Arbeitgeber oder der von ihm benannten Bezugsperson auf den Verstoß hinweisen muss. Falls der Adressat der Meldung die Information nicht innerhalb einer angemessenen Frist überprüft, darf der Arbeitnehmer die Justiz- und Verwaltungsbehörde, sowie die jeweilige Berufskammer darüber in Kenntnis setzen. Wenn diese die Meldung nicht bearbeiten, darf der Arbeitnehmer den Missstand öffentlich machen.<sup>3</sup>

Die Kanzlei Epp & Kühl ist Ihr Partner im deutsch-französischen Rechtsverkehr.

Mit mehr als 35 zweisprachigen Avocats und Rechtsanwälten an insgesamt 6 Standorten (Köln, Lyon, Paris, Straßburg, Baden-Baden und Saargemünd) zählen wir zu den führenden Kanzleien in der deutsch-französischen Rechtsberatung.

Wir beraten Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum im Frankreichgeschäft und betreuen die französischen Niederlassungen deutscher, österreichischer und Schweizer Unternehmen in allen rechtlichen Belangen.

**Büro Köln**Konrad-Adenauer-Ufer 71  
D-50668 Köln

Ihr Ansprechpartner:

Herr Dr. Christophe Kühl

[kuehl\[at\]avocat.de](mailto:kuehl[at]avocat.de)

Tel. 00 49 - (0)2 21 - 1 39 96 96 0

Fax 00 49 - (0)2 21 - 1 39 96 96 69

[www.avocat.de](http://www.avocat.de)**Hinweis auf kommende  
Veranstaltungen:****11. Januar 2017 - Webinar  
Fit für Frankreich – in 30 Min.:  
Effektives Forderungs-  
management im Frankreich-  
geschäft****17. Januar 2017 - Webinar  
Fit für Frankreich – in 30 Min.:  
Kündigung eines Mitarbeiters in  
Frankreich – Worauf ist zu achten?****Weitere Informationen zu un-  
seren Veranstaltungen finden  
Sie [hier](#).**



Der Whistleblower kann außerdem die Hilfe eines Rechtverteidigers (*défenseur des droits*) in Anspruch nehmen, um zu wissen, an wen er sich wenden muss. Die Verhinderung der Aufdeckung derartiger Informationen ist strafbar.

Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern<sup>4</sup> müssen geeignete interne Abläufe einführen, welche die Sammlung der Warnmeldungen der Arbeitnehmer sicherstellen. Diese Abläufe müssen die vertrauliche Behandlung der Identität des Arbeitnehmers und der von ihm weitergegebenen Informationen gewährleisten. Zuwiderhandlungen sind strafbewährt.

Unternehmen mit mindestens 500 Arbeitnehmern und mehr als 100 Millionen Euro Umsatz müssen ab dem 1. Juni 2017 ein Anti-Korruptionsprogramm starten. Dazu zählt das Einrichten von Maßnahmen, die ebenfalls der Sammlung von Warnmeldungen der Arbeitnehmer sicherstellen müssen.

Der Whistleblower ist gesetzlich geschützt (Artikel 1132-3-3 Abs. 2 des französischen Arbeitsgesetzbuchs). Es ist dem Arbeitgeber untersagt, dem Arbeitnehmer wegen seiner Warnmeldung zu bestrafen oder zu diskriminieren. Gegenläufige Maßnahmen des Arbeitgebers sind nichtig. Falls der Arbeitnehmer wegen einer Warnmeldung gekündigt wird, darf er nunmehr auch im Eilverfahren vor den Arbeitsgerichten Rechtsschutz beanspruchen.

Wenn die Warnmeldung gesetzlich geschützte Geheimnisse betrifft, macht sich der Arbeitnehmer nur dann nicht strafbar, wenn die Veröffentlichung nötig und unter Berücksichtigung des geschützten Interesses angemessen ist. Dieser Schutz vor einer strafrechtlichen Verfolgung ist an das Einhalten des oben dargelegten gesetzlichen Meldeverfahrens geknüpft, wird aber letztlich in der Entscheidungsbefugnis des Richters liegen.

Schließlich kann der Whistleblower, der nicht nach Treu und Glauben handelt und weiß, dass die Information falsch ist, aus wichtigem Grund gekündigt werden. Er kann weiterhin für falsche Anschuldigung strafrechtlich sowie für Schadensersatz zivilrechtlich haften.

<sup>1</sup> *Loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique*, 09.12.2016, Nr. 2016-1691.

<sup>2</sup> Es gibt aber besondere Regelungen für das Bank- und Finanzsektor.

<sup>3</sup> Ausnahmsweise kann der Arbeitnehmer die Information unmittelbar an die Behörde weiterleiten und an die Öffentlichkeit bringen, wenn diese eine schwere und unmittelbare drohende Gefahr darstellt.

<sup>4</sup> Für solche Unternehmen wird eine Verordnung die Anwendungsmodalitäten des Gesetzes genauer festlegen.

---

Diese Information wird Ihnen zur Verfügung gestellt von:



Deutsch-Französische Rechtsanwaltskanzlei  
Cabinet d'Avocats Franco-Allemand

Kühl Rechtsanwaltsgesellschaft mbH Konrad-Adenauer-Ufer 71, 50668 Köln  
[www.avocat.de](http://www.avocat.de)

KÖLN PARIS LYON STRASBOURG BADEN-BADEN SARREGUEMINES BORDEAUX

Der Artikel dient ausschließlich der generellen Information und ersetzt kein individuelles Beratungsgespräch.

Ein Mandatsverhältnis kommt durch dieses Merkblatt nicht zustande. Eine Haftung für dessen Inhalt ist ausgeschlossen.