
Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Vorschlag für eine Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (Whistleblowing-RL) KOM(2018) 218 final v. 23.04.2018

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem o. g. Entwurf. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK) ist im Register der Interessenvertreter der Europäischen Kommission registriert (Nr. 22400601191-42).

A. English Summary

With the proposed directive, the EU Commission wants to provide better protection for whistleblowers who report violations of EU law through EU-wide minimum standards.

The DIHK supports the Commission's goal to disclose serious violations of EU law, in particular in the area of money laundering and terrorist financing. However, the Commission's proposal is only of limited value for this purpose. The feedback from the companies is very diverse. Some assert that a whistleblowing system is part of every meaningful compliance system. In their view, uniform EU requirements could be useful, though some details of the proposal have been criticised. Others, in contrast, entirely reject such requirements as excessive bureaucratic burdens without any benefit. This concerns, for example, the costs for setting up and operating the whistleblower system, the burden of proof and the documentation requirements. The criticism comes mainly from smaller companies, which would fall under the scope of the new directive.

Other points of criticism include the broad scope (too many regulations included, company /turnover size); missing exceptions for professions subject to professional secrecy; no rules on anonymous reporting; no protection against abusive whistleblowing; no protection in case of false suspicion; excessive cost burden for small enterprises; high administrative effort; ambiguities in the tiered reporting system; and the unfeasible feedback obligation to the whistleblower.

B. Das Wichtigste in Kürze

Die EU-Kommission will mit diesem Richtlinienvorschlag durch EU-weite Mindeststandards Whistleblower besser schützen, die Verstöße gegen EU-Recht melden.

Der DIHK unterstützt das Anliegen der Kommission, schwerwiegende Verstöße gegen EU-Recht – insbesondere im Bereich der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung – aufzudecken. Der Vorschlag der EU-Kommission ist dazu aber nur sehr bedingt geeignet. Die Rückmeldungen aus den Unternehmen sind sehr heterogen. Einige sind der Auffassung, dass ein Whistleblowing-System zu jedem sinnvollen Compliance-System gehöre. Aus ihrer Sicht könnten einheitliche EU-Vorgaben hilfreich sein, wobei aber Details des Vorschlags kritisiert werden. Andere dagegen lehnen derartige Vorgaben als übermäßige und unangemessene bürokratische Belastung ohne jeglichen Nutzen gänzlich ab. Dies betrifft z. B. die Kosten für die Einrichtung und den Betrieb des Whistleblowing-Systems, die Beweislast und die Anforderungen zur Dokumentation. Dabei kommt die Kritik vor allem von kleineren Unternehmen, die unter den Anwendungsbereich der neuen Richtlinie fallen würden.

Weitere Kritikpunkte sind der zu weite Anwendungsbereich (zu viele Regelungen einbezogen, zu geringe Unternehmens-/Umsatzgröße), fehlende Ausnahmen für Berufsgeheimnisträger, keine Regelungen zu anonymen Meldungen, zu wenig Schutz vor missbräuchlichem Whistleblowing, zu wenig Schutz des zu Unrecht Belasteten, übermäßige Kostenbelastung für kleine Unternehmen, hoher administrativer Aufwand, Unklarheiten im gestuften Meldesystem und nicht praktikable Rückmeldeverpflichtung an den Whistleblower.

C. Allgemeine Einführung – Allgemeiner Teil

Die Diskussion über den Hinweisgeberschutz wird sowohl auf EU-Ebene als auch in Deutschland schon lange geführt. Im Rahmen der immer wichtiger werdenden Compliance-Anstrengungen von Unternehmen gehören Whistleblowing-Hotlines häufig zum Compliance-System, wobei die Ausgestaltung je nach Unternehmensgröße, -Branche und unternehmensspezifischen Details sehr unterschiedlich ausfallen kann. Der rechtliche Rahmen für den Hinweisgeberschutz wird in Deutschland durch § 612a BGB und die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vorgegeben. D. h. es besteht ein Maßregelungsverbot und es gilt ein gestuftes Meldesystem. Die durch die Rechtsprechung entwickelten Grundsätze lassen einen angemessenen Ausgleich zwischen Arbeitgeber-, Hinweisgeberinteressen und Allgemeinschutzinteresse im Einzelfall zu. Durch die Richtlinie zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (Know-how-RL) sind weitere Whistleblowerschutzregelungen eingeführt worden, die derzeit in deutsches Recht umgesetzt werden. Für spezielle Branchen gibt es schon jetzt darüberhinausgehende Compliance-Regelungen, die auch Whistleblowing-Systeme umfassen. Je größer ein Unternehmen ist und je amerikanischer geprägt, desto eher wird es bereits über derartige Systeme verfügen. Es wird daher zu Recht in Frage gestellt, ob es weiterer gesetzlicher Maßnahmen auf EU-Ebene bedarf und ob durch EU-weite Mindeststandards ein zusätzlicher Nutzen entsteht. Selbst Unternehmen, die bereits Whistleblowing-Systeme eingerichtet haben, befürchten Änderungsbedarf und zusätzliche Belastungen durch die neue Richtlinie sowie Unstimmigkeiten zu

bereits existierenden Vorschriften. Hierbei wird vor allem darauf hingewiesen, dass Regelungen zum Whistleblowing in allen Richtlinien, die solche Regelungen vorsehen, einheitlich die gleichen Anforderungen haben sollten.

Von denjenigen Unternehmen, die in Folge der Richtlinie erstmalig ein Whistleblowing-System einrichten müssten, wird befürchtet, dass hierdurch eine bestehende offene Kommunikationskultur, die auf Vertrauen basiert, zunichte gemacht wird. Gerade in Deutschland steht Whistleblowing als Denunziantentum historisch in einem schlechten Licht. Es besteht die Sorge vor missbräuchlichem Anschwärzen, gegen das die Richtlinie keinen ausreichenden Schutz vorsieht.

Besonders negativ war die Reaktion auf die geschätzten Kosten. Äußerst heftige Kritik hat vor allem die Aussage auf S. 11/12 hervorgerufen, dass die Kosten für mittlere Unternehmen „unerheblich“ seien: „Die Kosten für mittlere Unternehmen, die verpflichtet sind, interne Meldekanäle einzurichten, sind unerheblich. Die durchschnittlichen Kosten für mittlere Unternehmen belaufen sich auf durchschnittliche einmalige Durchführungskosten von schätzungsweise 1.374 EUR und durchschnittliche jährliche Betriebskosten von schätzungsweise 1.054,6 EUR.“ Allein in Deutschland sind bei der von der RL vorgesehenen Größenklasse auf der Zahlenbasis von 2015 (Quelle Destatis) 69613 mittlere Unternehmen plus 17283 Großunternehmen betroffen, die beide die Bedingung „größer 50 AN und mehr als 10 Mio Umsatz“ erfüllen. Das macht rd. 87.000 Unternehmen. Die Einführungskosten für die gesamte deutsche Wirtschaft liegen somit bei rd. 120 Mio. Euro, die jährlichen Betriebskosten bei 92 Mio. Euro. Bei solchen Zahlen von „unerheblich“ zu reden, verkennt die wirtschaftliche Bedeutung solcher Kosten. Hinzu kommt, dass die von der Kommission geschätzten Kosten wohl zu gering angesetzt sind. Bereits die Einführungskosten i. H. v. 1.374,- EUR erschienen Unternehmern als zu gering, wenn man bedenkt, dass bei mittleren Unternehmen sich zunächst die Geschäftsleitung (Inhaber, Geschäftsführer) selbst in die Materie einarbeiten muss, um zu verstehen, was zu tun ist, und dass darüber hinaus im Regelfall mangels eigener Rechtsabteilung auch noch ein Rechtsanwalt oder Berater hinzugezogen werden muss.

Insgesamt überwiegen die Stimmen, die zusätzliche EU-weite Regelungen für überflüssig und schädlich halten.

D. Details - Besonderer Teil

Artikel 1: Sachlicher Anwendungsbereich

Da wir die Notwendigkeit einer solchen Regulierung insgesamt kritisch bewerten und eine solche im Ergebnis ablehnen, ist es unter der Prämisse, dass es doch zu einer Regulierung kommen sollte, wichtig, dass der Anwendungsbereich so eng wie möglich gefasst wird.

Die jetzt gewählte Aufzählung in Verbindung mit den diversen Verweisungen ist jedenfalls zu weit und zu ungenau. Es sind die unterschiedlichsten Unternehmensbranchen erfasst sowie die öffentliche Verwaltung. Für alle diese Bereiche gleichlautende Mindeststandards festzulegen, erscheint nicht passend, nicht angemessen und nicht interessengerecht.

Artikel 2: Persönlicher Anwendungsbereich

Der persönliche Anwendungsbereich mit der Einbeziehung von externen Arbeitnehmern fremder Unternehmen ist ebenfalls zu weit. Diese unterliegen weder dem Weisungsrecht als Arbeitgeber noch den betriebsinternen Regelungen über ein Whistleblowing-System. Auch für Aktionäre gilt beides nicht. Weder das gestufte Meldesystem noch dem Sinn und Zweck nach passen diese Regelungen für Personen, die nicht Mitarbeiter des betroffenen Unternehmens sind. Sie sollten daher aus dem Anwendungsbereich gestrichen werden.

Es fehlen Ausnahmeregelungen für Berufsgeheimnisträger wie Rechtsanwälte, Steuerberater und Ärzte. Dies ist insbesondere bei Steuerberatern im Hinblick auf die ausdrücklich im sachlichen Anwendungsbereich genannten Regelungen zur Körperschaftssteuer relevant. Bei den genannten Personenkreisen bestehen gesetzliche und berufsrechtliche Verschwiegenheitsverpflichtungen im Verhältnis zum Mandanten/Patienten, die keinen Raum für Whistleblowing zulassen.

Artikel 3: Begriffsbestimmungen

Ziff. 1 und 3: Rechtsmissbrauch: Dass nicht nur tatsächliche Verstöße, sondern auch Rechtsmissbrauch in den Anwendungsbereich der RL fallen soll, weitet diesen nochmals erheblich und mit unabsehbaren Folgen aus, da es für Rechtsmissbrauch nach der Begriffsbestimmung ausreicht, wenn Handlungen oder Unterlassungen – nach der Einschätzung des Whistleblowers – dem Ziel oder dem Zweck geltender Vorschriften zuwiderlaufen. Ob und wann Rechtsmissbrauch vorliegt, dürfte für Laien nur schwer fassbar sein. Die subjektive Sicht könnte seitens eines Hinweisgebers daher immer geltend gemacht werden, was missbräuchlichen Hinweise Vorschub leistet. Die Formulierungen zum Rechtsmissbrauch in Art. 3 Ziff. 1 und 3 sollten daher gestrichen werden.

Artikel 4: Pflicht zur Einrichtung interner Kanäle und Verfahren

In Art. 4 wird festgelegt, dass Unternehmen in der Rechtsform einer juristischen Person des Privatrechts ab 50 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von mehr als 10 Mio. EUR zur Einrichtung von Whistleblowing-Systemen und allen damit zusammenhängenden Folgemaßnahmen verpflichtet sind. Das heißt, dass nur kleinste und kleine Unternehmen vom Anwendungsbereich ausgenommen sind. Das erscheint unangemessen. Die Größenordnungsklasse müsste erheblich angehoben werden. Mittlere Unternehmen ab 50 Arbeitnehmern werden in gleicher Weise wie große Unternehmen belastet, da die Kosten für die Einrichtung eines Whistleblowing-Systems nicht oder nur sehr geringfügig von der Größe des Unternehmens abhängen. Im Verhältnis zu den großen Unternehmen ist die Belastung daher sogar viel höher. Unklar ist zudem, ob die 50 Arbeitnehmer nach Köpfen oder anteilig auf Vollzeitstellen zu berechnen sind. Letzteres wäre der richtige Weg, um Unternehmen mit vielen Teilzeitstellen nicht zu benachteiligen.

Nicht zuletzt unter dem Aspekt „Think small first“ sollte überlegt werden, den Schwellenwert hochzusetzen, z. B. auf 250 Mitarbeiter, zumal in mittleren Unternehmen unterhalb dieses Schwellenwertes die vertrauensvolle Kommunikation und damit Hinweise auf Fehler leichter sind und nicht formell geregelt werden müssen.

Artikel 5: Verfahren für interne Meldungen und Folgemaßnahmen

Insgesamt sind die Verfahrensstrukturen sehr detailliert vorgegeben, ohne jegliche Differenzierung nach Unternehmensgrößen, Branchen, konkretem Risiko. Die damit verbundenen Einführungs- und Betriebskosten für das Whistleblowing-System treffen damit große wie kleine Unternehmen in gleicher Weise, was zu einer im Verhältnis erheblich höheren Belastung für kleinere Unternehmen führt. Die ist unverhältnismäßig.

Es sollte auch klargestellt werden, dass innerhalb von Konzernen ein einziges, einheitliches Meldesystem ausreicht, sofern es von Mitarbeitern des gesamten Konzerns genutzt werden kann.

a) Vertraulichkeit

Unklar ist, was unter Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers zu verstehen ist. Von Anonymität und der Möglichkeit anonymer Meldungen ist nicht die Rede. Da infolge der Richtlinie Hinweisgeber vor Repressalien geschützt sind, sollte die Möglichkeit anonymer Meldungen ausdrücklich ausgeschlossen werden, da solche besonders missbrauchsanfällig sind und unberechtigten Anschuldigungen Vorschub leisten. Im Übrigen kann Vertraulichkeit durch das Unternehmen nur soweit gewährleistet werden, wie es nicht selbst offenlegungspflichtig ist, z. B. gegenüber Behörden und Staatsanwaltschaft. Selbst Unterlagen bei Syndikusrechtsanwälten sind nicht vor Beschlagnahmen sicher.

d) max. 3 Monate Rückmeldung an den Hinweisgeber

Insbesondere von Unternehmen, die bereits über Whistleblowing-Systeme verfügen, wurden wir darauf hingewiesen, dass diese Frist von drei Monaten für die Rückmeldung an den Hinweisgeber nicht praktikabel sei. Zum einen ist bereits unklar, was unter der Rückmeldung zu verstehen sein soll. Der Wortlaut „über die Folgemaßnahmen“ deutet darauf hin, dass es hierfür nicht ausreicht zurückzumelden, dass die Beschwerde eingegangen ist und man nun weiter ermittle. Sofern damit aber eine inhaltliche Rückmeldung gemeint sein sollte, ist die Frist zu kurz – interne Ermittlungen dauern häufig länger. Außerdem kann der Datenschutz bezüglich der personenbezogenen Daten anderer Mitarbeiter oder sonstiger Betroffener entgegenstehen. Zudem kann eine inhaltliche Rückmeldung den Erfolg weiterer Ermittlungen ggf. gefährden.

Abs. 2: Meldeübermittlungswege

Es wird vorgeschrieben, dass alle Meldeübermittlungswege möglich sein müssen, von schriftlich/Papier über elektronisch bis hin zu mündlich und unter physischer Anwesenheit der Gesprächsbeteiligten. Gerade Letzteres erscheint vor allem für große Unternehmen, die international tätig sind, nicht umsetzbar. Welche Meldeübermittlungswege ein Unternehmen wählt, muss diesem überlassen werden und sollte nicht vorgeschrieben werden. Wichtig ist lediglich, dass die Übermittlungswege nicht das System als solches ad absurdum führen, indem Hinweisgeber durch die gewählten Übermittlungswege von Hinweisen abgehalten werden. Solange das aber sichergestellt ist, muss der Gesetzgeber die Übermittlungswege nicht vorschreiben, zumal jeder zusätzliche Meldeweg die Kosten in die Höhe treiben kann. Insofern würde es ausreichen, die Meldeübermittlungswege als alternative und nicht als kumulativ erforderliche Wege zu regeln.

Artikel 6: Externe Meldekanäle - Behörden

Es erschließt sich nicht, warum die Mitgliedstaaten für die Entgegennahme von Hinweisen zuständige Behörden benennen sollen. Behörden für die ihrem Zuständigkeitsbereich liegende Rechtsdurchsetzung und Sanktionierung gibt es schon jetzt. Ist mit dieser Regelung die Auflistung der für die jeweiligen Gesetze aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie zuständigen Behörden oder sind pauschal die Staatsanwaltschaften gemeint? Oder alle jeweils regional zuständigen Staatsanwaltschaften? Wozu eine solche Benennung dienen soll, ist unklar. Ggf. entstehen dadurch eher Doppelstrukturen oder zumindestens Verwirrung.

Artikel 13: Bedingungen für den Schutz des Hinweisgebers

Abs. 2) Dreistufiges Meldeverfahren

Das dreistufige Meldeverfahren, wonach ein Hinweisgeber zuerst unternehmensintern auf Rechtsverstöße hinweisen muss, bevor er sich an Behörden oder in der nächsten Stufe an die Presse wenden darf, entspricht der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Diese Stufung hat sich bewährt, und es ist richtig, dass auch auf EU-Ebene dieser Grundsatz gelten soll. Nicht selten stellt sich nämlich heraus, dass wenig bis gar nicht an der Meldung dran ist oder der Verstoß schnell und unbürokratisch durch sog. „Corrective Actions“ behoben werden kann, so dass man allen Interessen gerecht wird. Hier sofort den Weg zu den Behörden zu eröffnen, mag zum einen die Gefahr begründen, dass das Unternehmen unnötig in den Fokus gerät und mit einem immensen Aufwand gegenüber den Behörden konfrontiert wird. Zum anderen würde sicherlich auch die Gefahr begründet, Behörden unnötig zu belasten. Es ist daher richtig, dass den Unternehmen das Recht eingeräumt wird, erst einmal selbst sachverhaltsaufklärend, ermittelnd und korrigierend tätig zu werden.

Das dreistufige Verfahren muss dann aber auch umfassend gelten: Es ist zwar positiv zu bewerten, dass Kleinst- und Kleinunternehmen zumindest von der Pflicht zur Einrichtung interner Meldekanäle ausgenommen werden. Dass aber daraus gefolgert wird, dass Hinweisgeber aus Kleinst- und Kleinunternehmen sich unmittelbar an Behörden und Presse wenden können (vgl. S. 11, Effizienz der Rechtsetzung und Vereinfachung), ist unverhältnismäßig und führt zu falschen Ergebnissen. Auch Hinweisgeber aus solchen Unternehmen sollten zunächst intern nach Lösungen suchen müssen, bevor sie sich an Externe wenden. Lediglich die Einrichtung eines formalen Systems ist nicht erforderlich – ein solches ist weder notwendig noch angemessen. Unternehmensinterne Ansprechpartner gibt es aber auch in Kleinst- und Kleinunternehmen, selbst wenn diese nicht ausdrücklich benannt werden müssen.

Die Ausnahmeregelung, wann ein Hinweisgeber auf die unternehmensinterne Meldung verzichten und sich unmittelbar an eine Behörde wenden kann, ist zu wenig konkret und zu unklar geregelt. Hier bieten sich zu viele Umgehungs- und Schädigungsmöglichkeiten, da unmittelbare Meldungen auch unmittelbar mit Imageschäden für das betroffene Unternehmen verbunden sind. Zudem ist es die Aufgabe des Unternehmens, über die geeigneten und erforderlichen Maßnahmen zu entscheiden, zumal das Unternehmen für die Rechtsverstöße haftet – dies kann nicht dem Beurteilungsspielraum des Hinweisgebers überlassen bleiben. Zumindest müsste eine Interessenabwägung vorgenommen werden. Nach der bisherigen Formulierung kommt es ausschließlich auf die subjektive Einschätzung des Hinweisgebers an ohne jegliche Berücksichtigung der Unternehmensinteressen.

Abs. 4) Meldung an Dritte/Öffentlichkeit

Auf die zu kurze Frist für Rückmeldungen hatten wir bereits hingewiesen. Sowohl unternehmensinterne als auch behördliche Ermittlungen können länger als die in der Richtlinie festgelegten Fristen dauern. An die Fristüberschreitung ohne jegliche Einschränkung das Recht des Hinweisgebers zu knüpfen, sich an die Presse oder NGOs oder sonstige Dritte zu wenden, ist unangemessen. Zumindest müsste es Möglichkeiten zur Verlängerung der Frist sowohl für Unternehmen als auch für Behörden geben, ohne dass diese durch eine detaillierte Begründungspflicht z. B. ihre Ermittlungsstrategie o. ä. offenlegen müssen. Zudem kann es auch in diesem Zusammenhang nicht ausschließlich im Ermessen des Hinweisgebers liegen, zu beurteilen, ob eine Maßnahme geeignet ist oder nicht.

Die Regelung in Lit b), wonach „nach vernünftigem Ermessen kein Rückgriff auf interne und/oder externe Meldekanäle erwartet werden konnte“ bedarf zumindest einer ausdrücklich in der Richtlinie festgeschriebenen Interessenabwägung, bei der auch die Unternehmensinteressen (u. a. Geschäftsgeheimnisse, Imageschäden) sowie der konkret bezichtigten Personen (Datenschutz) zu berücksichtigen sein müssen.

Zudem stellt sich in einem Rechtsstaat die Frage, warum es überhaupt eines Meldeweges an Dritte bedarf. Darin zeigt sich ein aus unserer Sicht nicht gerechtfertigtes Misstrauen gegenüber dem Funktionieren des Rechtsstaats. Sicherlich kann eine Behörde, sei es die zuständige Fachbehörde oder die Strafverfolgungsbehörde, besser beurteilen, ob und welche Maßnahmen geeignet sind, als ein Hinweisgeber. Dann sollte man diesem auch nicht die Möglichkeit geben, subjektiv zu entscheiden, ob er sich über diese behördliche Beurteilung hinwegsetzt und Dritte informiert – mit den entsprechenden Schäden für das Unternehmen und für den konkret Bezichtigten.

Artikel 14 und Artikel 15: Verbot von Repressalien und Schutz des Hinweisgebers davor

Art. 14 regelt die möglichen Repressalien gegenüber Whistleblowern, die durch Art. 15 verboten werden.

Schwierig erscheint u. a. die Regelung in Art. 15 Abs. 5, der eine Beweislastumkehr festschreibt und dem Arbeitgeber die Beweislast dafür auferlegt, dass er keine Vergeltungsmaßnahmen ergriffen hat. Er soll also negative Tatsachen beweisen, was faktisch unmöglich ist. Ausreichend müsste es sein, wenn das Bestehen eines sachlichen Zusammenhangs zwischen Hinweis und Maßnahme widerlegt werden kann, z. B. indem andere nachvollziehbare Gründe für die Maßnahme genannt werden. Je nach Maßnahme müsste auch bei den Anforderungen differenziert werden können. So besteht z. B. kein Anspruch eines Arbeitnehmers, dass ein befristeter Arbeitsvertrag entfristet wird. Es muss auch ohne Begründung möglich sein, befristete Verträge auslaufen zu lassen und nicht zu entfristen. Nur durch einen Hinweis eines Hinweisgebers kann die Entfristung nicht zum Automatismus werden – dies würde dem Missbrauch Tür und Tor öffnen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass bei der jetzigen Formulierung allein durch die Behauptung, es handle sich um eine Vergeltungsmaßnahme, damit jeder Kündigungsprozess zum Beweisrisiko werden kann. Vor allem in Fällen, in denen der Hinweisgeber selbst an unrechtmäßigem Verhalten mitgewirkt hat, erscheint eine solche Beweislastverteilung nicht angemessen. Außerdem kann der Schutz des Hinweisgebers nicht ein Leben lang unbegrenzt fort dauern. Ein zeitlicher Zusammenhang mit dem Hinweis sollte daher gesetzlich festgeschrieben werden.

Das in Abs. 7 geregelte Recht, nur mit dem Verweis auf den Umstand, dass es sich um eine Offenlegung i. S. d. RL handelte, eine Klageabweisung zu beantragen, wird den Umständen des Einzelfalls nicht gerecht. Zumindest müsste klargestellt werden, dass die Gerichte in ihrer Bewertung der Einzelfallumstände hierdurch nicht gebunden sind.

Artikel 17: Sanktionen

Es ist wichtig, dass in Abs. 2 auch Sanktionen gegen missbräuchliche Hinweise geregelt werden. Wir bezweifeln aber, dass dies ausreicht, um Missbrauch tatsächlich zu verhindern, zumal der umfassende Schutz des Hinweisgebers starke Anreize setzt.

Ansprechpartner:

Hildegard Reppelmund

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

Bereich Recht

Leiterin des Wettbewerbsrecht, Kartellrecht, Wirtschaftsstrafrecht

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.

Breite Str. 29, 10178 Berlin

Tel.: (030)20308-2702

Fax: (030)20308-5-2702

<mailto:reppelmund.hildegard@dihk.de>

Wer wir sind:

Unter dem Dach des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) haben sich die 79 Industrie- und Handelskammern (IHKs) zusammengeschlossen. Unser gemeinsames Ziel: Beste Bedingungen für erfolgreiches Wirtschaften. Denn mehrere Millionen Unternehmen aus Handel, Industrie und Dienstleistung sind gesetzliche Mitglieder einer IHK – vom Kiosk-Besitzer bis zum Dax-Konzern. Auf Bundes- und Europaebene setzt sich der DIHK für die Interessen der gesamten gewerblichen Wirtschaft gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit ein. Der DIHK koordiniert ferner das Netzwerk der 130 Auslandshandelskammern, Delegationen und Repräsentanzen der deutschen Wirtschaft in 90 Ländern weltweit. Er ist im Register der Interessenvertreter der Europäischen Kommission registriert (Nr. 22400601191-42).