

# FAQ

---

ZUR HINWEISGEBERRICHTLINIE DER EU





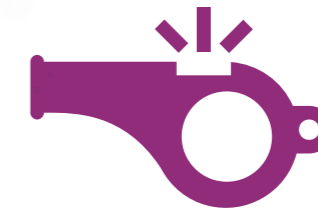
## Kontakt:

Simone Haußmann-Post  
Chief Sales/Marketing Officer (CSMO)

CLARIUS.LEGAL Rechtsanwaltsaktiengesellschaft  
Neuer Wall 77  
20354 Hamburg

T: +49 69 756 625 45  
M: +49 163 826 2900  
E: [simone.haussmann-post@clarius.legal](mailto:simone.haussmann-post@clarius.legal)  
[www.clarius.legal](http://www.clarius.legal)

Amtsgericht Hamburg HRB 148349  
Vorstand: Dr. Ernst Georg Berger  
Vorsitzender des Aufsichtsrates: Prof. Dr. Christoph Schalast



Am 17. Dezember 2021 verstrich die Frist zur Umsetzung der EU-Hinweisgeberrichtlinie in nationales Recht – ergebnislos. Wie viele weitere EU-Mitgliedsstaaten hat auch Deutschland bislang kein entsprechendes Gesetz verabschiedet. Der erste Gesetzentwurf scheiterte an einer nicht zu findenden Mehrheit. Jetzt liegt es an der Ampelkoalition, die Regelungen der Richtlinie in einem deutschen Gesetz zu adaptieren. Im Koalitionsvertrag finden sich bereits erste Anhaltspunkte für eine „*rechtssichere und praktikable*“ Lösung. Nichtsdestotrotz sehen sich viele Unternehmen und auch staatliche Stellen – insbesondere solche, die bislang noch kein Hinweisgebersystem implementiert haben – seit dem 18. Dezember 2021 mit einer komplexen Rechtslage konfrontiert. In unseren FAQ geben wir Antworten auf die drängendsten Fragen zur Hinweisgeberrichtlinie.

## #1

## Wer ist verpflichtet, ein internes Hinweisgebersystem einzurichten?

In Ermangelung eines nationalen Umsetzungsgesetzes, stellen sich Unternehmen und Behörden seit dem 18. Dezember 2021 die Frage, welche Wirkungen von der Richtlinie ausgehen. Allgemein gilt, dass europäische Richtlinien – anders als europäische Verordnungen – keine unmittelbare Wirkung entfalten, sondern eines nationalen Umsetzungsaktes bedürfen. Allerdings gibt es Ausnahmen: hinreichend bestimmte und konkrete Richtlinien, die keine Verpflichtungen für Privatpersonen enthalten, können nach Ablauf der Umsetzungsfrist unmittelbare Wirkung entfalten.

Aufgrund der ständigen Rechtsprechung des EuGHs ist die Rechtslage für den privaten Sektor daher eindeutig. Für natürliche und juristische Personen des Privatrechts begründet die Richtlinie keine Einrich-

tungspflicht. Die Untätigkeit des Gesetzgebers soll sich nicht zu ihren Lasten auswirken.<sup>1</sup>

Im Bereich des öffentlichen Sektors gestaltet sich die Rechtslage jedoch anders. Im Gegensatz zum privaten Sektor nimmt die Richtlinie mit der Einrichtungspflicht für den öffentlichen Sektor staatliche Akteure bzw. mit staatlichen Aufgaben betraute Stellen und Einrichtungen in die Pflicht. In Deutschland betrifft dies in erster Linie sämtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und deren rechtsfähige Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe. Das umfasst – im Einklang mit der Rechtsprechung des EuGHs – auch zahlreiche juristische Personen des Privatrechts, wie beispielsweise öffentliche Unternehmen.<sup>2</sup> Nach überwiegender Ansicht ist eine unmittelbare Wirkung von Richtlinien-

vorgaben für sie möglich und es dürfte davon auszugehen sein, dass die Richtlinie hinreichend konkrete und unbedingte Vorgaben für die Ausgestaltung interner Hinweisgebersysteme beinhaltet.<sup>3</sup> Die Einrichtungspflicht gilt daher seit dem 18. Dezember 2021 für alle juristischen Personen des öffentlichen Sektors.

Besonders zu beachten ist, dass die Richtlinie zwar eine Abweichungsmöglichkeit für Kommunen mit weniger als 10.000 Einwohnern oder sonstige staatliche Stellen mit weniger als 50 Arbeitnehmern enthält. Solange dieser Ausnahme jedoch nicht durch ein nationales Umsetzungsgesetz zur Wirkung verholfen wurde, gilt sie allerdings nicht. Das bedeutet, aktuell sind ausnahmslos alle juristischen Personen des öffentlichen Sektors verpflichtet, entsprechende Meldekanäle bereitzustellen

<sup>1</sup> Zuletzt aufgerufen am 12.01.2022: <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/whistleblower-richtlinie-nicht-umgesetzt-folgen-geltung/>

<sup>2</sup> NVwZ 2021, 1721, beck-online.

<sup>3</sup> Zuletzt aufgerufen am 10.01.2022: <https://www.noerr.com/de/newsroom/news/nichtumsetzung-der-whistleblower-richtlinie---folgen-fur-unternehmen.>

## #2

## Sind Hinweisgeber bereits heute geschützt?



Die Frage, ob sich Hinweisgeber bereits heute auf die Schutzvorschriften der Richtlinie berufen können, muss strikt von der Einrichtungspflicht getrennt werden. Für den öffentlichen Sektor trifft dies unproblematisch zu, denn die abgeleiteten Pflichten aus der Richtlinie zum Hinweisgeberschutz, sind bei staatlichen Stellen sofort umzusetzen. Beschäftigte bzw. Bürgerinnen und Bürger können sich gegenüber öffentlichen Stellen also unmittelbar auf die Richtlinie berufen.

Im Privatrechtsverhältnis entfalten die weitreichenden Schutzvorschriften dagegen keine unmittelbare Wirkung. (siehe Frage #1) Nichtsdestotrotz wird ein Hinweisgebender, der richtlinienkonform Verstöße an staatliche Strafverfolgungs- oder Aufsichtsbehörden meldet, geschützt. Nationale Gerichte sind zur richtlinienkonformen Auslegung verpflichtet, wodurch die Richtlinie auch indirekt Anwendung findet und Hinweisgebende von jeglicher Haftung freizuhalten sind. Hinzu kommt, dass die deutschen Arbeitsgerichte das bereits bestehende Maßregelungsverbot aus § 612a BGB ebenfalls im Wege richtlinienkonformer bzw. richtlinienorientierter Auslegung, auf das europarechtliche Schutzpflichtenniveau erweitern können.<sup>4</sup>

Privatwirtschaftliche Unternehmen und Verbände sind bereits heute, zum vertraulichen Umgang mit Meldungen von Verstößen im Bereich der Antidiskriminierung, des Arbeitsschutzes und im Börsen-, Finanzdienstleistungsbereich sowie im Kreditwesen, zur Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche verpflichtet.<sup>5</sup> In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zudem unabhängig von der Richtlinie und dem Gesetzentwurf ein Beschwerderecht nach § 84 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gegenüber dem Betriebsrat. Der § 84 Abs. 3 BetrVG sieht darüber hinaus ein Benachteiligungsverbot vor.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Klaus Hermann „Keine Angst vor Hinweisgebern“, in FAZ vom 14.12.2021

<sup>5</sup> Klaus Hermann „Keine Angst vor Hinweisgebern“, in FAZ vom 14.12.2021

<sup>6</sup> Zuletzt aufgerufen am 07.01.22: <https://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/umsetzung-whistleblower-richtlinie-eu-deutschland-hinweisgeberschutz-unternehmen-behoerden-arbeitsrecht-datenschutz/>

### #3

## Werden Unternehmen und der öffentliche Sektor gleichermaßen erfasst?

Unternehmen mit mehr als 249 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern werden unproblematisch erfasst. Erst ab dem 17. Dezember 2023 werden auch Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern verpflichtet. Unabhängig von der Mitarbeiterzahl, erfassen die Regelungen dagegen alle Unternehmen aus dem Finanzdienstleistungsbereich.<sup>7</sup> Die juristischen Personen des öffentlichen Sektors sind bisher vollumfänglich den Regelungen aus der Richtlinie unterworfen. Jedoch räumt die Richtlinie den Mitgliedstaaten die Möglichkeit ein, Gemeinden mit weniger als 10.000 Einwohnern oder weniger als 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie sonstige staatliche Stellen mit weniger als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, von den Regelungen zu befreien.<sup>8</sup>

### #4

## Ab wann greifen die Regelungen?

Für alle juristischen Personen des öffentlichen Rechts entfaltet die Richtlinie bereits seit dem 18.12.2021 unmittelbare Wirkung. Privatwirtschaftliche Unternehmen müssen hingegen die Gesetzgebungsbestrebungen der neuen Koalition abwarten.

<sup>7</sup> Erwägungsgrund Nr. 7 der RL 2019/1937/EU.

<sup>8</sup> Art 8 Abs. 9 der RL 2019/1937/EU.

### #5

## Welche konkreten Regelungen sind in Deutschland zu erwarten?

*öffentlichen Interesse liegt. Die Durchsetzbarkeit von Ansprüchen wegen Repressalien gegen den Schädiger wollen wir verbessern und prüfen dafür Beratungs- und finanzielle Unterstützungsangebote.<sup>9</sup>*

Der Koalitionsvertrag enthält damit zwei wichtige Hinweise auf die mögliche Ausgestaltung des künftigen Hinweisgeber-schutzes in Deutschland. Hinweisgebende sollen nicht nur bei der Meldung von Verstößen gegen EU-Recht vor rechtlichen Nachteilen geschützt werden. Auch der Schutz für Meldungen von sonstigem erheblichen Fehlverhalten, dessen Aufdeckung im besonderen öffentlichen Interesse liegt, soll erweitert werden. Damit ist eine Erweiterung des sachlichen Anwendungsbereiches auf das nationale Recht zu erwarten. Als zweiten Punkt nennt der Koalitionsvertrag den verbesserten Schutz von Ansprüchen der Hinweisgebenden wegen etwaiger gegen sie gerichteter Repressalien. Hier wird also beabsichtigt, die Durchsetzbarkeit von Ansprüchen gegen den Schädigen zu verbessern.<sup>10</sup>

Im aktuellen deutschen Koalitionsvertrag wird unter dem Punkt Unternehmensrecht ausgeführt: *„Wir setzen die EU-Whistleblower-Richtlinie rechtssicher und praktikabel um. Whistleblowerinnen und Whistleblower müssen nicht nur bei der Meldung von Verstößen gegen EU-Recht vor rechtlichen Nachteilen geschützt sein, sondern auch von erheblichen Verstößen gegen Vorschriften oder sonstigem erheblichen Fehlverhalten, dessen Aufdeckung im besonderen*

<sup>9</sup> Koalitionsvertrag 2021-2025, Randziffer 3728 bis 3733.

<sup>10</sup> Zuletzt aufgerufen am 07.01.22: <https://www.cmshs-bloggt.de/rechtsthemen/ampel-21-auswirkungen-des-koalitionsvertrages/besser-spaet-als-nie-die-umsetzung-der-whistleblower-richtlinie-rueckt-naeher/>



**#6****Welche Risiken bestehen für Unternehmen, die kein Hinweisgebersystem implementiert haben?**

Grundsätzlich riskieren sie eine direkte Meldung der Hinweisgebenden bei externen Meldestellen und verlieren somit die Möglichkeit, den Sachverhalt zunächst intern zu erörtern.<sup>11</sup> Da externe Meldestellen vom deutschen Staat bis zum Erlass eines Umsetzungsgesetzes noch nicht verpflichtend einzurichten sind, droht sogar der Hinweis an die Öffentlichkeit. Aufgrund von öffentlichen Meldungen kann es dabei zu einer (rechtmäßigen) Preisgabe von Unternehmensinterna (insbesondere von Geschäftsgeheimnissen) kommen. Eine öffentliche Meldung geht regelmäßig Hand in Hand mit Reputationsschäden. Eine weitere Problematik könnte auch durch deutsche Gerichte entstehen, falls diese das bereits implementierte Compliance Management-System als europarechtswidrig einstufen.

<sup>11</sup> Erwägungsgrund Nr. 51 der RL 2019/1937/EU.

**#7****Haben Unternehmen Sanktionen zu befürchten, wenn ab dem 18. Dezember 2021 noch kein europarechtskonformes Hinweisgebersystem eingerichtet wurde?**

Eine wirtschaftliche Sanktion für die Nicht-Einrichtung eines den Vorgaben der Richtlinie entsprechenden Hinweisgebersystems sieht die Richtlinie nicht vor, insbesondere keine entsprechenden Geldbußen.

**#8****Was droht Städten, Gemeinden und kommunalen Unternehmen, wenn ab dem 18. Dezember 2021 kein europarechtskonformes Hinweisgebersystem eingerichtet wurde?**

Eine wirtschaftliche Sanktion für die Nicht-Einrichtung eines den Vorgaben der Richtlinie entsprechenden Hinweisgebersystems sieht die Richtlinie nicht vor, insbesondere keine entsprechenden Geldbußen.<sup>12</sup> Grundsätzlich riskieren Verpflichtete eine direkte Meldung der Hinweisgebenden bei einer externen Meldestelle (siehe Frage #16). Da externe Meldestellen bis zum Erlass eines deutschen Umsetzungsgesetzes noch nicht verpflichtend einzurichten sind, droht möglicherweise sogar der (zulässige) direkte Hinweis an die Öffentlichkeit.

<sup>12</sup> NVwZ 2021, 1721, beck-online.

## #9

## Sind zentrale Hinweisgeber-systeme in Unternehmens-gruppen und Konzernen weiterhin zulässig?



Grundsätzlich berücksichtigt die Richtlinie die Möglichkeit, dass sich juristische Personen des privaten Sektors mit 50 bis 249 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern für die Entgegennahme von Meldungen und für möglicherweise durchzuführende Untersuchungen Ressourcen teilen können.<sup>13</sup> Jedoch hat sich die europäische Kommission im Sommer 2021 dahingehend geäußert, dass ein konzernweites zentrales Hinweisgebersystem bei der Muttergesellschaft keine zulässige Ressourcenteilung darstelle. Folglich müssen Tochtergesellschaften, die aufgrund ihrer Mitarbeiterzahl in den Anwendungsbe-reich fallen, (zusätzlich) ein eigenes dezentrales Hinweisgebersystem einrichten.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Art 8 Abs. 6 der RL 2019/1937/EU.

<sup>14</sup> Taylor Wessing, Nichtumsetzung der Whistleblower-Richtlinie – FAQ (Stand 18. Dezember 2021), pdf.

<sup>15</sup> Taylor Wessing, Nichtumsetzung der Whistleblower-Richtlinie – FAQ (Stand 18. Dezember 2021), pdf.

## #10

## Kann für Tochter-unternehmen das Hinweis-gebersystem der Konzernmutter im Ausland genutzt werden?



Sofern die datenschutzrechtlichen Voraussetzungen für einen grenzüberschreitenden Datentransfer getroffen wurden, kann das Hinweisgebersystem der Konzernmutter nur als zusätzliches Tool genutzt werden. Tochterunternehmen müssen daneben auch einen lokalen Meldekanal vorhalten.<sup>15</sup>

## #11

## Ist eine elektronische Plattform als Meldekanal ausreichend oder bedarf es noch weiterer Meldekanäle für das Hinweisgebersystem?



Die Richtlinie schreibt vor, dass „die Meldung in schriftlicher oder mündlicher bzw. in beiden Formen“ zu ermöglichen ist. Mündliche Meldungen müssen telefonisch oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung sowie – auf Ersuchen des Hinweisgebers bzw. der Hinweisgeberin – im Wege einer physischen Zusammenkunft innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens möglich sein.<sup>16</sup> Allerdings regeln die Erwägungsgründe zur Richtlinie, dass – wenn die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebenden gewahrt bleibt – jedes Unternehmen oder jede Gemeinde selbst festlegen kann, welche Art von Meldekanälen eingerichtet wird. Wenn die Vertraulichkeit gewahrt wird, dürfte also eine reine Online-Plattform ausreichend sein.

<sup>16</sup> Art 9 Abs. 2 der RL 2019/1937/EU.

**#12****Was muss datenschutzrechtlich insbesondere bei der Nutzung von webbasierten Hinweisgebersystemen beachtet werden?**

Während des gesamten Aufarbeitens eines Hinweises müssen die datenschutzrechtlichen Anforderungen der DSGVO bzw. des BDSG eingehalten werden. Jede Datenverarbeitung muss daher durch eine entsprechende Rechtsgrundlage legitimiert werden können. Für Konzerne ist hierbei zu berücksichtigen, dass mangels Konzernprivilegs jedes Unternehmen innerhalb eines Konzerns als „Dritter“ angesehen wird. Darüber hinaus darf bei der Einführung des Hinweisgebersystems die Datenschutzfolgenabschätzung und die vollumfängliche Information aller von der Datenverarbeitung betroffenen Personen nicht vergessen werden.<sup>17</sup> Wird das interne Hinweisgebersystem durch einen externen Dienstleister bereitgestellt, ist i.d.R. ein Auftragsverarbeitungsvertrag notwendig. Findet zusätzlich noch eine Verarbeitung außerhalb der EU oder des EWR statt (z.B. zu Supportzwecken), muss das europäische Datenschutzniveau mithilfe weiterer Schutzmaßnahmen eingehalten werden. Bei Verstößen gegen datenschutzrechtliche Vorgaben drohen sonst empfindliche Sanktionen gemäß der DSGVO.

<sup>17</sup> gem. Art. 13, 14 DSGVO.

**#13****Welche Rolle spielt der Betriebsrat bei der Implementierung eines Hinweisgebersystems und der Aufklärung von Meldungen?**

Dem zuständigen Betriebsrat steht in vielfacher Hinsicht ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung des Hinweisgeberschutzes zu. Das umfasst sowohl Verhaltensregeln für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch die technische Umsetzung eines internen Meldesystems. Wichtige damit verknüpfte Themen sind insbesondere die Regelung interner Verantwortlichkeiten. So ist zu klären, wen die Nachrichten erreichen und was diese Person auf Basis der Informationen veranlassen muss. Ebenfalls muss der Ablauf der internen Ermittlungen festgelegt werden.<sup>18</sup>

**#14****Was ist eine interne Meldestelle und wer im Unternehmen kann diese Funktion wahrnehmen?**

Die interne Meldestelle sind Personen oder Abteilungen, die innerhalb des Unternehmens oder der Behörde befugt sind, Meldungen entgegenzunehmen und Folgemaßnahmen zu ergreifen. Wer am besten dafür geeignet ist, hängt von den internen Strukturen ab. Ihre Funktion sollte in jedem Fall Unabhängigkeit gewährleisten und Interessenkonflikte ausschließen. In kleineren Unternehmen könnte diese Aufgabe durch einen Mitarbeitenden in Doppelfunktion erfüllt werden, welcher direkt der Unternehmensleitung berichten kann, etwa eine Leiterin oder ein Leiter der Compliance- oder Personalabteilung, eine Integritätsbeauftragte oder ein Integritätsbeauftragter, Rechts- oder Datenschutzbeauftragte, eine Auditverantwortliche oder ein Auditverantwortlicher oder ein Vorstandsmitglied.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> Zuletzt aufgerufen am 07.01.22: <https://www.emplawyers-muenchen.de/files/docs/LeitfadenWhistleblowing.pdf>.

<sup>19</sup> Erwägungsgrund Nr. 56 der RL 2019/1937/EU.



## #15

## Ist es rechtlich möglich, das interne Hinweisgebersystem outzusourcen und durch ein externes Whistleblowing-Team betreuen zu lassen?

Die Richtlinie sieht ausdrücklich auch die Möglichkeit vor, Dritte mit der Entgegennahme von Meldungen von Verstößen im Namen der Unternehmen oder Gemeinden zu beauftragen.<sup>20</sup> Diese müssen unabhängig und vertrauenswürdig sein, den Datenschutz beachten und Geheimhaltung sicherstellen. Entsprechende Dritte – so sagen es die Erwägungsgründe der Richtlinie – können externe Anbieter von Meldeplattformen, externe Berater, Prüfer, Gewerkschaftsvertreter oder Arbeitnehmervertreter sein.<sup>21</sup>

Allerdings muss gewährleistet werden können, dass eingegangene Meldungen intern entgegengenommen und Folgemaßnahmen eingeleitet werden. Es muss entsprechend der Richtlinie sichergestellt werden, dass der beauftragte Mitarbeiter oder die beauftragte Mitarbeiterin unabhängig ist und Interessenkonflikte ausgeschlossen sind. Dies können Mitarbeitende sein, die in Bezug auf die eingehenden Hinweise, direkt der Unternehmensleitung berichten können, wie etwa eine Leiterin oder ein Leiter der Compliance- oder Personalabteilung, Integritätsbeauftragte, General Counsel oder auch Datenschutzbeauftragte.

<sup>20</sup> Art. 8 Abs. 5 der RL 2019/1937/EU.

<sup>21</sup> Art. 8 Abs. 5 der RL 2019/1937/EU.

## #16

## Was ist unter einer externen Meldestelle zu verstehen?

Von der Einrichtung interner Meldesysteme bei staatlichen Stellen, ist die Einrichtung einer staatlichen „Whistleblowing-Behörde“ als externe Meldestelle zu unterscheiden. Diese soll neben den internen Meldestellen eine externe Anlaufstelle für Hinweisgebende sein. Die Mitgliedstaaten müssen Behörden benennen oder schaffen, die befugt sind, Meldungen entgegenzunehmen, weitere Folgemaßnahmen zu ergreifen, sowie diesbezüglich Rückmeldung zu erstatten.<sup>22</sup> Der europäische Gesetzgeber erwägt, hierfür beispielhaft Justizbehörden, in den betreffenden Einzelbereichen zuständige Regulierungs- oder Aufsichtsstellen, Behörden mit allgemeinerer Zuständigkeit auf zentraler Ebene eines Mitgliedstaats, Strafverfolgungsbehörden, Korruptionsbekämpfungsstellen oder Ombudsleute mit dieser Aufgabe zu betrauen.<sup>23</sup>

## #17

## Was ist unter einem Ombudssystem zu verstehen, dürfen auch zukünftig unternehmensexterne Ombudspersonen als „Meldestelle“ eingesetzt werden?

Bei einem Ombudssystem werden beispielweise externe Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte oder auf compliance geschulte Externe, den Hinweisgebenden als erste Anlaufstelle zur Verfügung gestellt. Sie dürfen auch zukünftig als Meldestelle fungieren und den Hinweis – ggf. nach erster rechtlicher Prüfung – an das Unternehmen weitergeben.

<sup>22</sup> Zuletzt aufgerufen am 12.02.2022: <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/whistleblower-richtlinie-nicht-umgesetzt-folgen-geltung/>

<sup>23</sup> Erwägungsgrund Nr. 64 der RL 2019/1937/EU



## #18 Wer kann Verstöße über das unternehmensinterne Hinweisgebersystem melden?

Interne Meldeverfahren sollen Unternehmen – entsprechend der Richtlinienerwägungen – in die Lage versetzen, nicht nur den Meldungen ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachzugehen. Soweit möglich sollen sie auch Meldungen von Vertretern und Lieferanten der Gruppe (Tochterunternehmen oder verbundene Unternehmen) sowie von Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit über unternehmensbezogene Informationen verfügen, erhalten.<sup>24</sup> Letztlich können also Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Unternehmens und gegebenenfalls auch Externe im Zusammenhang mit ihrer Arbeitstätigkeit erlangte Informationen über Verstöße melden oder offenlegen.

<sup>24</sup> Erwägungsgrund Nr. 55 der RL 2019/1937/EU.

## #19 An wen dürfen sich die Hinweisgebenden wenden?

Die Richtlinie befürwortet ein mehrstufiges Eskalationsverfahren.<sup>25</sup> Die Meldungen sollen zunächst an diejenigen gelangen, die der Ursache des Problems am nächsten sind, um ihm abhelfen zu können. Erst nach erfolgter interner Meldung sollen sich Hinweisgebende externer Kanäle bedienen. Aus Unternehmenssicht sollte jedoch berücksichtigt werden, dass die Hinweisgebenden auch bei einer direkten Meldung über externe Kanäle geschützt werden. Eine Pflicht zur erstmaligen Meldung über interne Meldekanäle schreibt die Richtlinie ausdrücklich nicht vor.

Zur Förderung einer Kultur der

guten Kommunikation und der sozialen Verantwortung sollten Unternehmen ein eigenes Interesse daran haben, Hinweisgebende als Personen zu betrachten, die dazu beitragen, die eigene Organisation zu verbessern.

Als letzte Eskalationsstufe nennt die Richtlinie die Offenlegung der Verstöße gegenüber der Öffentlichkeit (z.B. soziale Medien). Eine solche Eskalation soll – abgesehen von schwerwiegenden Fällen, wie z.B. bei Gefährdung des öffentlichen Interesses oder sonstigen Notsituationen – nur möglich sein, wenn zuvor interne oder externe Meldungen erstattet und dazu keine geeigneten Maßnahmen ergriffen wurden.<sup>26</sup>

<sup>25</sup> Erwägungsgrund Nr. 47 der RL 2019/1937/EU.

<sup>26</sup> Zuletzt aufgerufen am 10.02.2022: <https://www2.deloitte.com/at/de/seiten/forensic/artikel/eu-whistleblower-richtlinie.html>

## #20

# Welche Verstöße können nach der Richtlinie gemeldet werden?

Nach dem Anwendungsbereich der Richtlinie unterliegt nur die Meldung von Verstößen gegen bestimmtes Unionsrecht dem Richtlinienschutz. Im Umkehrschluss sind daher Meldungen von Verstößen gegen nationales Recht aktuell nicht dem Schutzbereich der Richtlinie unterworfen. Im aktuellen Koalitionsvertrag ist eine Ausweitung des Schutzzumfanges auf Verstöße gegen nationales Recht ange-dacht. Grundsätzlich obliegt es der Beurteilung der Hinweisgebenden, ob es sich um einen Rechtsverstoß oder um unethisches Verhalten handelt. Unternehmen und Behörden sind daher gut beraten, den potenziellen Hinweisgebenden mittels klar und verständlich formulierter Richtlinien ein unmissverständliches Bild davon zu zeichnen, welche Verhaltensweisen als rechtswidrig und somit melde-würdig zu erachten sind. Damit das erfolgreich ist, sollte ein hohes Maß an Vertrauen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Funktionsweise und Effektivität des Hinweisgebersystems vorherrschen.

## #21

# Muss das Hinweisgeber-system anonyme Meldungen ermöglichen?

Die Richtlinie normiert kein ausdrückliches Anonymitätsgebot, vielmehr überlässt sie es – entsprechend ihren Erwägungsgründen – den Mitgliedstaaten selbst, ob diese eine Verpflichtung zur anonymen Meldung regeln möchten.<sup>27</sup> Das Vertraulichkeitsgebot fordert lediglich, dass die Identität der Hinweisgeberin oder des Hinweisgebers ohne dessen ausdrückliche Zustimmung nur den Personen offen-gelegt wird, die für die Entgegennahme von Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind.<sup>28</sup> Da Verstöße tendenziell lieber anonym gemeldet werden, ist die Entgegennahme anonymen Meldungen unter Berücksichtigung des eigenen Interesses jedoch sehr zu empfehlen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass sich Hinweisgebende unmittelbar an externe Stellen wenden, weil eine anonyme Meldung nicht möglich ist.

<sup>27</sup> Erwägungsgrund Nr. 34 der RL 2019/1937/EU.

<sup>28</sup> Art 4 Abs 1 der RL 2019/1937/EU.



## #22

### Welche Maßnahmen sind durch das Unternehmen nach Erhalt einer Meldung vorzunehmen?

Mittels entsprechender Verfahren muss sichergestellt werden, dass innerhalb von sieben Tagen nach Eingang der Meldung, eine Bestätigung des Erhalts an die Hinweisgeberin oder den Hinweisgeber erfolgt. Dies ist selbstverständlich nur möglich, wenn der Hinweisgebende entweder nicht anonym bleibt oder ein System gewählt wurde, das auch Kommunikation mit einem anonymen Hinweisgeber zulässt. Die Hinweise sollen bei einer unparteiischen Person bzw. Abteilung eingehen und bearbeitet werden. Nach Erhalt sind weitere Maßnahmen zur Analyse der Meldung einzuleiten, um die Inhalte auf ihren Wahrheitsgehalt zu prüfen, sowie Präventionsmaßnahmen einzuleiten – so die Richtlinie.

## #23

### Muss das Unternehmen oder die staatliche Stelle den Hinweisgebenden Rückmeldung geben?

Das Unternehmen ist verpflichtet, dem Hinweisgeber auf einen Hinweis hin innerhalb von drei Monaten eine Rückmeldung über die Folgemaßnahmen zu erteilen. Behörden haben für die Rückmeldung in begründeten Fällen bis zu sechs Monate Zeit.<sup>29</sup> Eine Rückmeldung kann bei anonymen Hinweisen nur gelingen, wenn das Hinweisgebersystem die Möglichkeit einer anonymen Kommunikation ermöglicht.

<sup>29</sup> Zuletzt aufgerufen am 07.01.22: <https://www.stuttgart.ihk24.de/fuer-unternehmen/recht-und-steuern/arbeitsrecht/whistleblowing-5169770>.

## #24

### Welche Personengruppen sind als Hinweisgebende durch die Richtlinie geschützt?

Für größtmöglichen Schutz ist es erforderlich, dass ein breites Spektrum an Personengruppen geschützt wird – gleich, ob sie Unionsbürger sind oder nicht. Geschützt sind daher alle Personen, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit (unabhängig von der Art dieser Tätigkeit) privilegierten Zugang zu Informationen über Verstöße, deren Meldung im öffentlichen Interesse liegt, haben und die im Falle einer solchen Meldung Repressalien erleiden könnten. Hierbei werden alle Personen erfasst, die im weiteren Sinne mit der Organisation verbunden sind, in der der Verstoß vorgefallen ist.

Die Richtlinie nennt beispielsweise folgende Personengruppen: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (iSv Art 45 Abs 1 AEUV), Beamte, Selbstständige (iSv Art 49 AEUV), Anteilseignerinnen und Anteilseigner sowie Personen, die dem Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgan eines Unternehmens angehören, Lieferanten, Berater, Unterauftragnehmer, Bewerberinnen und Bewerber, nicht geschäftsführende Mitglieder, freiwillige und bezahlte oder unbezahlte Praktikantinnen und Praktikanten.<sup>30</sup>

<sup>30</sup> Erwägungsgrund Nr. 39/ 40 der RL 2019/1937/EU.

## #25

## Erfährt der Schutz der Hinweisgebenden auch Einschränkungen, beispielsweise bei übertriebenen oder missbräuchlichen Meldungen?

Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber sollen lediglich bei gutgläubig abgegebenen Meldungen geschützt sein. Sie müssen also angesichts der Umstände und der verfügbaren Informationen hinreichenden Grund zur Annahme haben, dass die von ihnen gemeldeten Sachverhalte der Wahrheit entsprechen. Werden vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Hinweise gemeldet, haftet der Hinweisgebende auf Schadensersatz. Hierdurch sind Unternehmen vor einem Missbrauch geschützt.<sup>31</sup> Ob sich der Hinweis später als zutreffend herausstellt, spielt für diesen Schutz künftig keine Rolle. Darüber hinaus unterliegen die Hinweisgebenden auch dann dem Schutz der Richtlinie, wenn sie die Informationen möglicherweise rechtswidrig oder unter Verstoß gegen interne Regelungen erlangt haben. Nichtsdestotrotz müssen sie sich aber ggf. strafrechtlich für ihr Handeln verantworten.<sup>32</sup> Aus welchen Gründen der Hinweisgebende Informationen meldet, sollte – entsprechend den Erwägungsgründen der Richtlinie – bei der Entscheidung, ob die Person Schutz erhalten sollte, keine Rolle spielen.<sup>33</sup>

<sup>31</sup> Zuletzt geöffnet am 07.01.22: <https://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/umsetzung-whistleblower-richtlinie-eu-deutschland-hinweisgeberschutz-unternehmen-behoerden-arbeitsrecht-datenschutz/>

<sup>32</sup> Zuletzt aufgerufen am 07.01.22: [https://www.integrityline.com/de/knowhow/eu-whistleblowing-richtlinie/?gclid=EAlaQobChMlrN7b-uGf9QIVx-N3Ch3W9ggdEAAYAiAAEgJVfD\\_BwE](https://www.integrityline.com/de/knowhow/eu-whistleblowing-richtlinie/?gclid=EAlaQobChMlrN7b-uGf9QIVx-N3Ch3W9ggdEAAYAiAAEgJVfD_BwE)

<sup>33</sup> Erwägungsgrund Nr. 32 der RL 2019/1937/EU.

## #26

## Welche Maßnahmen der Arbeitgeber sind als Repressalien (unzulässige, arbeitsrechtliche Maßnahmen) im Sinne der Richtlinie zu qualifizieren?

Der europäische Gesetzgeber möchte den Begriff „Repressalien“ – entsprechend seinen Erwägungsgründen – sehr weit verstanden wissen. Daher soll jede benachteiligende Handlung oder Unterlassung im beruflichen Kontext eingeschlossen sein.<sup>34</sup> Hierfür enthält die Richtlinie einen nicht abschließenden Katalog von unzulässigen Vergeltungsmaßnahmen.

Dazu zählen etwa:

- Kündigung
- Versagung einer Beförderung
- Gehaltskürzung
- Mobbing
- Diskriminierung
- Schädigung in den sozialen Medien
- Entzug einer Lizenz oder Genehmigung
- Negative Leistungsbeurteilung<sup>35</sup>

<sup>34</sup> Erwägungsgrund Nr. 44 der RL 2019/1937/EU.

<sup>35</sup> Zuletzt aufgerufen am 07.01.22: <https://www.stuttgart.ihk24.de/fuer-unternehmen/recht-und-steuern/arbeitsrecht/whistleblowing-5169770>



**#27****Wem obliegt die Beweislast für Repressalien gegen Hinweisgebende?**

Um den Hinweisgebenden größtmöglichen Schutz zukommen zu lassen, müssen sie eine Kausalität zwischen der Meldung und einer (disziplinarischen) Maßnahme (also dem erlittenen Nachteil) lediglich vortragen. Einen (konkreten) Beweis für einen solchen Zusammenhang müssen sie hingegen nicht erbringen. Diese Beweislastumkehr bzw. die Vermutung einer Kausalität dürfte daher bereits dann greifen, wenn die Hinweisgebenden geltend machen, dass die (arbeitsdisziplinarische) Maßnahme – wenn auch untergeordnet – zumindest auch auf dem erfolgten Hinweis beruht.<sup>36</sup>

**#28****Muss das Unternehmen auch die von Hinweisgebenden beschuldigten Personen schützen?**

Im Hinblick auf die Gewährleistung des Schutzes der Identität, müssen Unternehmen auch die in der Meldung erwähnten bzw. beschuldigten Personen schützen.<sup>37</sup>

<sup>36</sup> Zuletzt aufgerufen am 07.01.22: <https://www.noerr.com/de/newsroom/news/beweislastumkehr-bei-arbeitsdisziplinarischen-massnahmen-gegenuber-hinweisgebenden--konsequenzen-fur-die-praxis>.

<sup>37</sup> Art. 16 der RL 2019/1937/EU.

**#29****Sind Hinweisgebende auch geschützt, wenn sie Geschäftsgeheimnisse und/oder vertrauliche Informationen eines Unternehmens melden?**

Soweit die gemeldeten Informationen erforderlich sind, um einen Verstoß im Sinne der Richtlinie zu melden, darf der Hinweisgebende auch Geschäftsgeheimnisse bzw. vertrauliche Informationen über das Hinweisgebersystem melden. Es obliegt den zuständigen Stellen sicherzustellen, dass die offenbarten Geschäftsgeheimnisse nicht für Zwecke benutzt oder offengelegt werden, die über das für ordnungsgemäße Folgemaßnahmen erforderliche Maß hinausgehen. Sachverhalte, die unter Verschluss liegen (sog. Verschluss-sachen) bleiben dagegen vom Schutzbereich der Richtlinie unberührt und dürfen nicht weitergegeben werden.<sup>38</sup>

<sup>38</sup> Erwägungsgrund Nr. 25 der RL 2019/1937/EU.

