

„Wie man in den Wald hineinruft...“ – Was kommt durch die EU-Whistleblower-Richtlinie auf Unternehmen zu?

17. Dezember 2021

Heute, am 17. Dezember 2021 läuft die Frist zur Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie aus. Bisher haben nur Schweden und Dänemark das Regelwerk in nationale Bestimmungen umgesetzt; Portugal gelingt zwar noch eine rechtzeitige Abstimmung im Parlament, das portugiesische Umsetzungsgesetz tritt jedoch erst Mitte 2022 in Kraft. Deutschland dagegen droht ein Vertragsverletzungsverfahren, weil sich die Koalitionspartner der letzten Legislatur auf einen ersten Referentenentwurf des Bundesjustizministeriums in Gestalt des sog. Hinweisgeberschutz-Gesetz (*HinSchG*) nicht verständigen konnten. Allerdings greift der jüngst veröffentlichte Koalitionsvertrag das Thema wieder auf, so dass nun wieder etwas Bewegung in die Sache zu kommen scheint. Die Richtlinie, die unionsweit einen einheitlichen Rechtsrahmen zum Schutz von Whistleblowern schafft, soll demnach „*rechtssicher und praktikabel*“ umgesetzt werden. Whistleblower werden „*nicht nur bei der Meldung von Verstößen gegen EU-Recht vor rechtlichen Nachteilen geschützt sein, sondern auch bei Meldung von erheblichen Verstößen gegen Vorschriften oder sonstigem erheblichen Fehlverhalten, dessen Aufdeckung im besonderen öffentlichen Interesse liegt.*“

Unternehmen werden dadurch vor neue Herausforderungen im Compliance-Bereich gestellt. Betroffene Betriebe sollten deshalb nicht auf die Umsetzung der Richtlinie durch den deutschen Gesetzgeber warten, sondern bereits jetzt geeignete Maßnahmen treffen und ihre Compliance-Systeme anpassen, um Haftungsrisiken zu vermeiden. Schließlich können sich Beschäftigte – bis zur Umsetzung – direkt auf die Richtlinie berufen, die, soweit bestimmte Pflichten klar definiert sind, unmittelbar anwendbar ist. Außerdem muss das nationale Recht im Licht der Whistleblower-Richtlinie ausgelegt werden.

Dieser Beitrag gibt einen Überblick, was Unternehmen beachten müssen:

- Wer ist betroffen und bis wann müssen die neuen Regeln umgesetzt sein?
- Was genau ist zu tun?
- Wer und was ist geschützt?
- Was droht bei Verstößen?
- Wie geht es weiter?

Nicht nur große Unternehmen betroffen

Den Regelungen unterliegen sämtliche Unternehmen des privaten und öffentlichen Sektors mit mindestens 50 Mitarbeitern. Unternehmen im Finanzsektor sind *unabhängig* von der Zahl ihrer Mitarbeiter verpflichtet, ein internes Hinweisgebersystem einzuführen.

Die Fristen für einzelne Unternehmen gestalten sich dabei unterschiedlich. Unternehmen ab 250 Mitarbeitern sollten bereits jetzt – d.h. schon vor Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht – wesentliche Parameter der Richtlinie erfüllen. Kleineren Unternehmen wird etwas mehr Zeit gewährt: Für Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten besteht eine Schonfrist bis zum 17. Dezember 2023, um die geforderte Meldeinfrastruktur einzurichten. Den Unternehmen steht es frei, für die Implementierung auf interne Organisationsstrukturen zurückzugreifen oder unabhängige Dritte, wie beispielsweise Kanzleien, als Meldestelle einzuschalten.

Einrichtung einer Meldeinfrastruktur – Interne und externe Meldekanäle für Hinweisgeber

Durch die Whistleblower-Richtlinie werden Unternehmen verpflichtet, ein internes Meldesystem einzurichten. Dies soll Hinweisgebern einen geschützten Kommunikationskanal für Informationen über EU-Rechtsverstöße bieten. Es muss Whistleblowern ermöglicht werden, Rechtsverstöße namentlich oder anonym, mündlich oder auch schriftlich unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers und von in der Meldung genannten Dritten einzureichen.

An die Ausgestaltung des Meldesystems sowie eines nachfolgenden Nachforschungsverfahrens werden konkrete Anforderungen gestellt:

Der Eingang einer Meldung ist gegenüber dem Whistleblower binnen sieben Tagen zu bestätigen. Die Meldung löst die Pflicht zur Durchführung eines internen Ermittlungsverfahrens aus, das in angemessener Zeit abzuschließen ist. Spätestens nach drei Monaten muss eine Rückmeldung über den Stand des Verfahrens erfolgen. Um das Verfahren möglichst transparent zu gestalten, bestehen weitreichende Dokumentationspflichten. Interne Meldesysteme müssen nicht zwingend durch jedes Unternehmen neu geschaffen werden. Auch eine entsprechende Anpassung und Erweiterung bereits etablierter bereichsspezifischer Informationsregime (beispielsweise nach den Vorgaben des Geldwäschegesetzes) ist möglich.

Der Hinweisgeber kann sich aber ebenso an externe Meldestellen wenden. Die Mitgliedstaaten werden durch die Whistleblower-Richtlinie verpflichtet, auch über Behörden Informationen über Verstöße entgegenzunehmen und zu verarbeiten. Der deutsche Referentenentwurf sieht vor, dass spezialisierte zentrale Meldestellen auf Bundes- und wahlweise auf Landesebene geschaffen werden. Für Verstöße in der Finanz-

branche soll die Bafin zuständige externe Meldestelle werden. Welche Rolle anderen Stellen (z.B. der Beschwerdestelle der Datenschutzbehörde) zukommt, bleibt abzuwarten. Für Kartellverstöße dürfte die Hinweisgeberhotline des Bundeskartellamts als externe Meldestelle jedenfalls in Betracht zu ziehen sein.

Weiter Schutzbereich für Whistleblower

Die Richtlinie soll alle Personen schützen, die aufgrund ihrer Tätigkeit besonderes Wissen über Unternehmensinterna und mögliche EU-Rechtsverletzungen haben. Der Kreis der geschützten Personen ist weit gefasst: Neben Arbeitnehmern des privaten oder öffentlichen Sektors werden beispielsweise auch Selbstständige, Subunternehmer oder Lieferanten geschützt.

In sachlicher Hinsicht erfasst die Richtlinie Meldungen einer Bandbreite von Verstößen gegen europäische Vorschriften, u.a. im Kartell- und Vergaberecht, im Umwelt- und Verbraucherschutz, in der Finanzbranche sowie im Datenschutzrecht.

Der Schutz der Richtlinie wird ausgelöst, wenn der Whistleblower von dem entsprechenden Meldesystemen Gebrauch gemacht hat und davon ausgehen durfte, dass die gemeldeten Informationen zutreffend sind und einen Verstoß der benannten EU-Rechtsakte betreffen. Geschützt wird der Whistleblower im Wesentlichen vor ungerechtfertigten Nachteilen aufgrund seiner Meldung sowie vor einer potenziellen Haftung wegen Vertraulichkeits- und Geheimhaltungspflichtverletzungen. Erfährt der Whistleblower im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang zu seinem Hinweis Repressalien, wie z.B. Gehaltskürzungen oder Mobbing durch seinen Arbeitgeber, muss Letzterer beweisen, dass die arbeitsrechtliche Maßnahme nicht auf der Offenlegung von Hinweisen über Rechtsverstöße beruht. Die Beweislast wird insoweit also zu Gunsten der Whistleblower umgekehrt.

Drohende Bußgelder

Die fehlende Einrichtung eines internen Meldesystems ist bislang sanktionslos. Unternehmen sollten die erforderlichen internen Strukturen trotzdem aus ureigenem Interesse schaffen, weil sie nur dadurch verhindern können, dass sich Hinweisgeber direkt an externe Meldestellen oder die Öffentlichkeit wenden. Vor allem Reputationsschäden können somit vermieden werden.

Mit Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht dürften künftig Bußgelder verhängt werden, wenn der Whistleblowing-Prozess behindert oder Repressalien gegenüber gutgläubigen Hinweisgebern ergriffen werden. Bereits der Referentenentwurf des HinSchG definierte derartige Maßnahmen als Ordnungswidrigkeit, die mit bis 100.000 Euro Bußgeld geahndet werden kann.

Umsetzung durch Ampelkoalition erwartet

Es ist zu erwarten, dass die Ampelkoalition bald einen Entwurf veröffentlichen wird, wonach neben EU-Rechtsverstößen auch Verstöße gegen nationales Recht gemeldet werden können, dessen Aufdeckung im besonderen öffentlichen Interesse liegt. Bislang gibt es nur vereinzelt solche (bereichsspezifischen) Schutzvorschriften zu Gunsten von Hinweisgebern.

Für die Unternehmen bringt die Whistleblower-Richtlinie einen nicht zu unterschätzenden Umsetzungsaufwand und auch neue bürokratische Lasten mit sich. Allerdings ist zu hoffen, dass effiziente Hinweisgebersysteme das Vertrauen in die internen Compliance Strukturen erhöhen. Bis das HinSchG tatsächlich verabschiedet wird, besteht noch viel Diskussions- und Anpassungsbedarf. Gleichwohl zahlt es sich aus, sich schon jetzt mit den neuen Anforderungen vertraut zu machen und die erforderlichen Meldekanäle zumindest schon einmal anzulegen, selbst wenn sie möglicherweise erst später aktiv geschaltet werden.

BLOMSTEIN wird die weiteren Entwicklungen genau beobachten und darüber informieren. Wenn Sie Fragen zu den potenziellen Auswirkungen der Vorhaben auf Ihr Unternehmen oder Ihre Branche haben, stehen Ihnen [Dr. Anna Huttenlauch](#) und [Marie-Luise Heuer](#) jederzeit gern zur Verfügung.