



TaylorWessing

# HR Coffee Break #8: Die Folgen der Whistleblower- Richtlinie im Überblick

20.09.2022 / Dr. Martin Knaup, Jan-Patrick Vogel, LL.M.

# Inhalt

<b>1</b>	Einleitung & Pflichten für das Unternehmen	3
<b>2</b>	Rechte & Pflichten des Empfängers	8
<b>3</b>	Rechte & Pflichten des Whistleblowers	10
<b>4</b>	Vertraulichkeit	12
<b>5</b>	Aufklärungspflicht	15





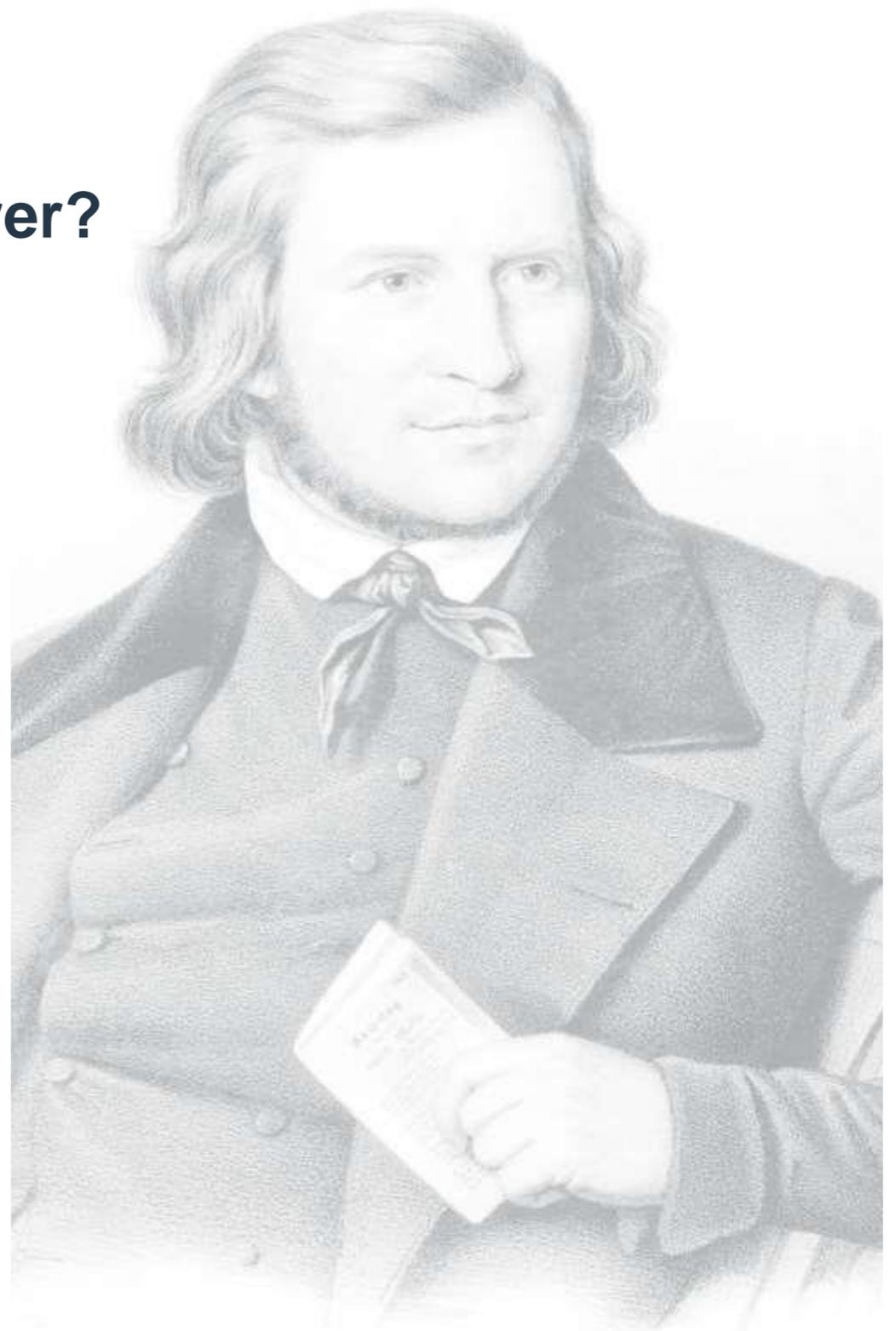
# 1 | Einleitung & Pflichten für das Unternehmen

Einleitung

## Whistleblower: Denunziant oder Aufklärer?

*“Der größte Lump im ganzen Land, das ist  
und bleibt der Denunziant.”*

Hoffmann von Fallersleben



# Einleitung

## Was bisher geschah

### Historie des Whistleblowings in Deutschland

- 1994: Fleischskandal – Interview mit Amtstierärztin Margit Herbst
- 2000: Installation Hinweisgebersystem bei Deutscher Bahn
- 2005: „Betriebsratsaffäre“ – internationale Implementierung eines Hinweisgebersystems für alle Marken der Volkswagen AG
- 2005: Heinisch und der Pflegenotstand
- 2006: Siemens-Skandal



**Erkenntnis, dass Hinweisgebersystem ein wesentliches Element eines Compliance Management Systems ist**

#### Rechtliche Rahmenbedingungen

- 23. April 2018 – das Europäische Parlament hat den Mitgliedstaaten einen Vorschlag für mehr Schutz der Whistleblower vorgelegt
- 23. Oktober 2019 – Richtlinie (EU) 2019/1937[26] zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht unterzeichnet die Frist zur Umsetzung der Richtlinie endete 17. Dezember 2021
- 27. Juli 2022 – Einleitung Gesetzgebungsverfahren durch Verabschiedung des Regierungsentwurfs des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG-E)
- 16. September 2022 – Stellungnahme des Bundesrats
- Fortgang des Gesetzgebungsverfahrens – Verabschiedung des Gesetzes für diesen Herbst erwartet

# Einleitung

## Pflichten für das Unternehmen

Wichtige Details des aktuellen deutschen Gesetzesentwurfs der Bundesregierung zum Hinweisgeberschutzgesetz:

### Anwendungsbereich

- Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen trifft zunächst nur Unternehmen mit min. 250 Beschäftigten, ab 17.12.2023 gilt dies bereits ab 50 Beschäftigten.
- Erfasste Verstöße neben EU-Recht: Straftaten und OWis (bei öff. Interesse); Produktsicherheit, Umweltschutz, Aktionärsrechte, Abschlussprüfung u.a.;

### Konzernweites Whistleblowing

**Der Gesetzesentwurf folgt der EU-Kommission ausdrücklich nicht:**

Danach ist zulässig

- ✓ Einrichtung einer zentralen internen Meldestelle bei der Konzernmutter
- ✓ Outsourcing der internen Meldestelle an Dritte.

Die Verantwortlichkeit für die Prüfung und Aufklärung der Meldefälle soll aber lokal verbleiben.

### Bußgeldrahmen

**Der Bußgeldrahmen wurde erweitert.**

- Wer keine interne Meldestelle einrichtet, riskiert ein Bußgeld von bis zu 20.000€.
- Repressalien gegen Whistleblower und eine Behinderung von Whistleblower-Meldungen können mit einem Bußgeld mit bis zu 100.000€ geahndet werden.
- Die Beweislastumkehr zugunsten des Whistleblowers soll aber im Bußgeldverfahren nicht, sondern z.B. nur in arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen gelten.

# Einleitung

## Pflichten für das Unternehmen

Bei der Implementierung und dem Betrieb eines Hinweisgebersystems sind insbesondere die folgenden Pflichten für das Unternehmen zu beachten:

### Compliance

Eine Hinweisgeberstelle eröffnet eine Erkenntnisquelle für Rechtsverstöße

- Sie schützt vor einem initialen Ausdringen kritischer Informationen nach außen. Das Unternehmen behält somit die Aufklärungsinitiative, **muss** aber im Ernstfall dann auch aufklären

Die Unternehmensleitung ist rechtlich verpflichtet, gemeldeten Rechtsverstößen nachzugehen, ggf. zu sanktionieren und Maßnahmen zur künftigen Vermeidung zu treffen

- Ansonsten droht **Haftung wegen Organisationsverschulden**

### Arbeitsrecht

Die Einführung einer Hinweisgeberstelle muss arbeitsrechtlich wirksam implementiert werden

- Ohne arbeitsrechtliche Verbindlichkeit in Bezug auf Technik und Prozesse kann die regulatorische Verpflichtung zur Einführung nicht wirksam erfüllt werden
- Dem Betriebsrat steht bei der Einführung eines webbasierten Hinweisgebertools grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht zu.

### Datenschutz

Beim Betrieb eines Hinweisgeber-Systems sind in datenschutzrechtlicher Hinsicht sowohl die Daten der Hinweisgebers als auch der beschuldigten Personen oder sonstiger Dritter zu schützen und DSGVO-konform zu verarbeiten

- Ansonsten drohen **Bußgelder und Schadensersatzansprüche der Betroffenen**



## 2 | Rechte & Pflichten des Empfängers

# Rechte & Pflichten des Empfängers

Empfänger der Hinweismeldung ist vorab zu bestimmen (intern /extern; Rechts- oder Compliance-Abteilung) und sollte auf den Umgang mit Hinweisgebern geschult werden.

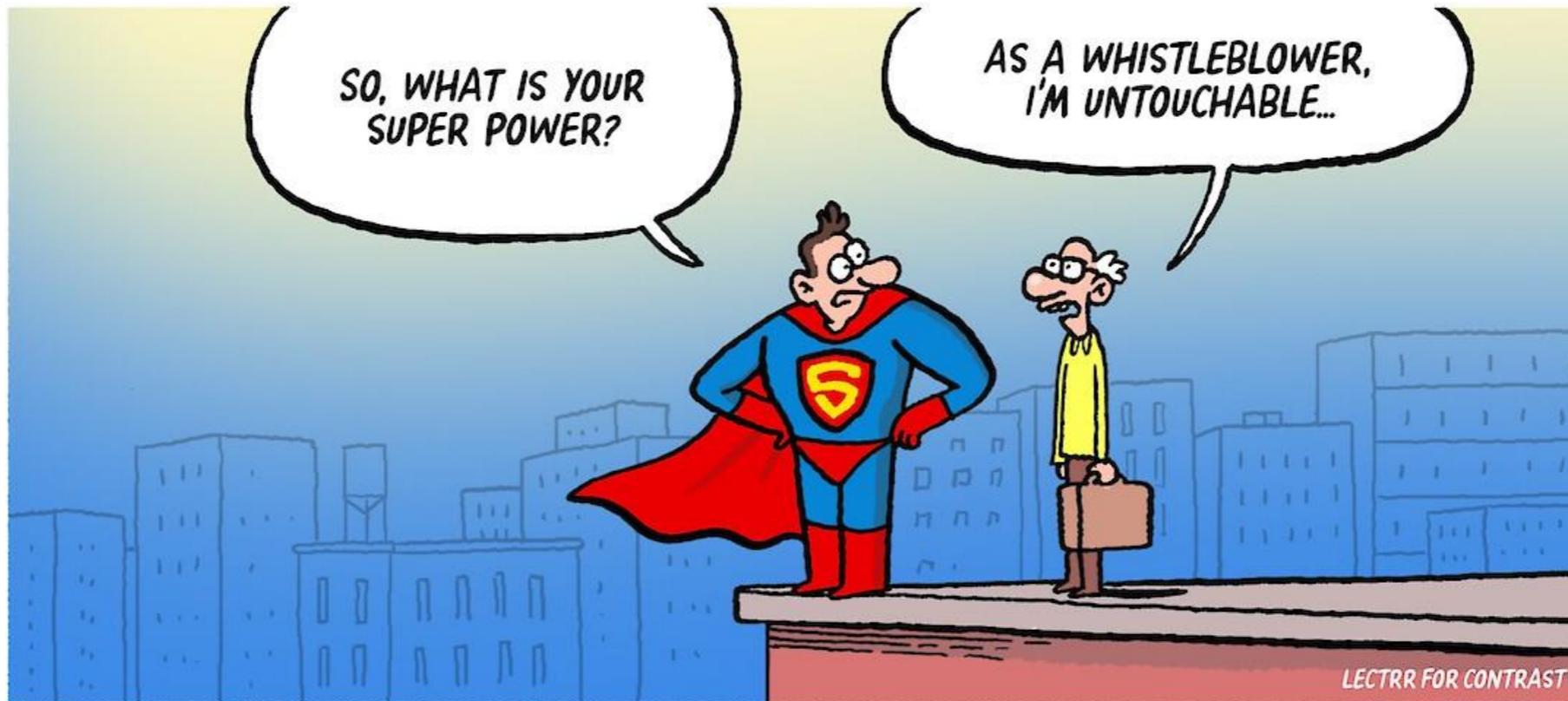
- Dem Hinweisgeber ist binnen **sieben Tagen** der Eingang seiner Hinweismeldung zu bestätigen.
- Prüfung, ob gemeldeter Verstoß in den Anwendungsbereich fällt
- Kontakthalten / Dialog mit dem Hinweisgeber
- Spätestens nach **drei Monaten** ab Eingangsbestätigung ist dem Hinweisgeber eine Rückmeldung zum Ermittlungsstand und etwaigen Abhilfemaßnahmen zu geben.
- Pflicht zur Wahrung der Vertraulichkeit → Vorsicht: ist nach dem Entwurf des Hinweisgeberschutzgesetzes mit einem persönlichen Bußgeldrisiko bewehrt!
- Aufklärungs- / und Abhilfepflichten (ggf. in Abstimmung) mit Geschäftsführung, Legal und HR.





# 3 | Rechte & Pflichten des Whistleblowers

# Aufklärungspflicht



# Rechte & Pflichten des Whistleblowers

- Pflicht ausschließlich nach subjektiven Maßstäben wahrheitsgemäße Angaben zu machen.
- Pflicht an der Aufklärung des Sachverhalts mitzuwirken?
- Umfassender Schutz vor arbeitsrechtlichen Sanktionen, z.B.
  - Diskriminierung oder Ausgrenzung
  - Negative Leistungsbeurteilung
  - Abmahnung, Kündigung, Versetzung, Suspendierung, Degradierung
  - Beweislastumkehr: Unternehmen muss beweisen, dass Sanktionen nicht wegen des Whistleblowings erfolgte.
- Selbstbelastungsfreiheit vs. Pflicht zur Schadensabwendung





4

Vertraulichkeit

# Vertraulichkeit

- Jede Meldung ist streng vertraulich zu behandeln. Hierzu sollte der Compliance Officer sich in einer separaten Erklärung ausdrücklich verpflichten.
- Beachtung des Least Privilege / Need to know – Prinzips.
- Vertraulichkeit nicht nur in Bezug auf die Identität des Hinweisgebers, sondern auch gegenüber allen in der Hinweismeldung genannten Personen.
- Ausnahmen vom Vertraulichkeitsgebot, § 9 HinSchG-E

## Empfehlung:

Abschluss einer separaten Vertraulichkeitsvereinbarung für alle Mitarbeiter, die mit Daten und / oder Dokumenten der internen Untersuchung in Berührung kommen.



# Vertraulichkeit

## Wie umgehen mit anonymen Meldungen?

Nach dem Gesetzesentwurf sind die Entgegennahme und Aufklärung anonymer Hinweismeldungen nicht verpflichtend (gleichwohl „sollten“ sie bearbeitet werden)

### Vorteil

für Unternehmen bei Entgegennahme anonymer Meldungen: Größere Anreizwirkungen für Meldungen, Deutungshoheit über Inhalt, Mitarbeiter wird so davon abgehalten sich an externe Meldestellen zu wenden.

### Nachteil

für Unternehmen: Deutlich erschwerte Aufklärungsmöglichkeiten und erhöhter Aufwand der Bearbeitung.

### Best Practice:

Anonymität zulassen, Dialog mit anonymen Hinweisgebern und „Beratung“ über mögliche Konsequenzen der Anonymität (z.B. in arbeitsgerichtlichen Verfahren), niemals den Hinweisgeber überreden auf Anonymität zu verzichten.

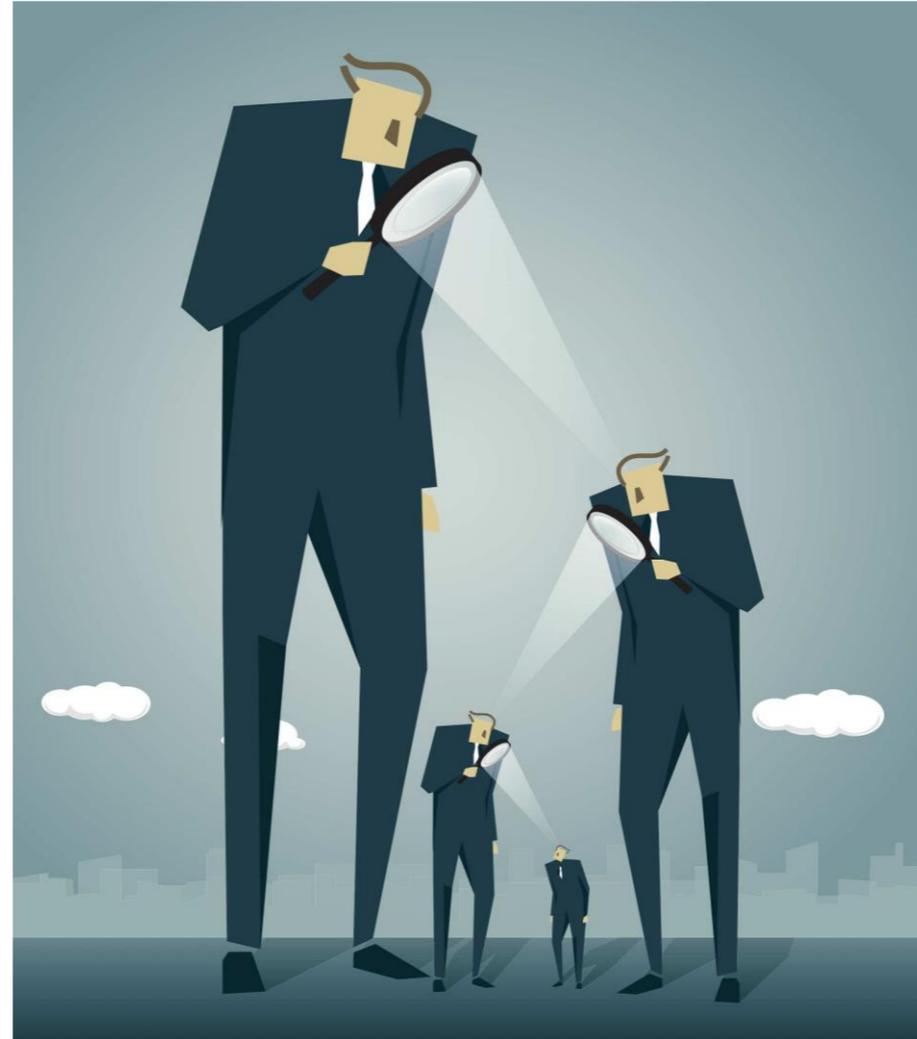




5

## Aufklärungspflicht

# Aufklärungspflicht



# Aufklärungspflicht von Anfang an arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen mitdenken

Sofern arbeitsrechtliche Sanktionen in Betracht kommen, sollte im Falle einer möglichen außerordentlichen Kündigung immer die Zweiwochenfrist des § 626 BGB mitgedacht werden.

D.h. dass nach Kenntnis des Arbeitgebers von den kündigungsrelevanten Umständen (bei interner Untersuchung nach Abschluss selbiger) binnen zwei Wochen die Kündigung ausgesprochen werden muss.

- Innerhalb dieser zwei Wochen ist der betroffenen Arbeitnehmer vorab anzuhören und
- Der Betriebsrat ist anzuhören (der Betriebsrat hat bei außerordentlichen Kündigungen drei Tage Zeit zur Stellungnahme)
- D.h. dass wohl überlegtes, aber gleichwohl umgehendes Handeln insbesondere bei Sachverhalten geboten ist, die den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen.

**BAG, Urteil vom 05.05.2022 - 2 AZR 483/22:** Die Zwei-Wochen-Frist des § 626 II BGB beginnt regelmäßig erst dann zu laufen, wenn ein von einer Compliance-Abteilung ordnungsgemäß erstellter (Abschluss- oder Zwischen-)Bericht an die kündigungsberechtigten Stellen im Unternehmen weitergeleitet wird..



# Whistleblowing

## Was gilt es zu beachten und was ist zu tun?

### Sie verfügen bereits über ein Hinweisgebersystem?

- Wir überprüfen gemeinsam mit Ihnen auf einfache und effiziente Weise, inwieweit Ihr bereits eingerichtetes System den Anforderungen des HinSchG entspricht und identifizieren etwaigen Anpassungsbedarf.
- Bei Fragen rund um die Organisation gruppenweiter Hinweisgebersysteme stehen wir Ihnen mit pragmatischen Lösungswegen zur Verfügung

### Sie verfügen derzeit noch nicht über ein Hinweisgebersystem?

- Bereitstellung und den Betrieb einer vertraulichen, anwaltlich geschützten und auf Ihr Unternehmen „gebrandeten“ Whistleblowing-E-Mail-Adresse
- Starter-Kit für die Einrichtung von Whistleblowing-Prozessen
- Auswahl der internen Meldestelle, Verschriftlichung, Aufzeichnung etc.

### Sie haben Fragen?

Unsere Kolleg:innen aus unserer Compliance-Gruppe beraten Sie gern zu den Anforderungen des HinSchG und inwiefern Ihre Compliance-Maßnahmen diesen bereits entsprechen. Wenden Sie sich zu diesem Zweck an unsere Whistleblowing-Taskforce oder direkt an uns:

Telefon-Hotline: +49 69 97130-283

E-Mail-Hotline:  
[whistleblowing@taylorwessing.com](mailto:whistleblowing@taylorwessing.com)

# Ihr Experte für Whistleblowing

Martin Knaup ist Co-Head der Praxisgruppe Compliance bei Taylor Wessing. Als ausgebildeter Compliance Officer ist Martin Knaup spezialisiert auf die laufende Beratung von nationalen und internationalen Unternehmen im Bereich Corporate Compliance, insbesondere auf die Implementierung und den Ausbau von Compliance Management Systemen sowie die Durchführung interner Ermittlungen.

Er begleitet außerdem Auseinandersetzungen zwischen Gesellschaftern von Personen- und Kapital-gesellschaften sowie Organhaftungsklagen. Erfahrungen durch ein Secondment bei einem börsennotierten Industriekonzern prägen sein Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge und Unternehmensinteressen.

## Sprachen

- Deutsch, Englisch



Platz 2 als führender Anwalt im Bereich Compliance in Deutschland, [Deutsches Institut für Rechtsabteilungen und Unternehmensjuristen \(diruj\) – Kanzleimonitor 2021/2022](#)

„Martin Knaup habe ich als engagierten Compliance-Experten erlebt, der uns auch fundiert und begründet passende IT-Tools empfehlen konnte.“, [Mandant, The Legal 500 Deutschland 2022](#)



## Dr. Martin Knaup, LL.B.

Partner, Hamburg

+49 40 36803-360

[m.knaup@taylorwessing.com](mailto:m.knaup@taylorwessing.com)

## Beratungsschwerpunkte

- Compliance
- Disputes & Investigations
- Corporate

# Ihr Experte für Whistleblowing

Jan-Patrick Vogel ist Co-Head der Praxisgruppe Compliance bei Taylor Wessing. Er berät nationale und internationale Unternehmen bei der Implementierung von Compliance Management Systemen aller Art insbesondere im Public Sector.

Über besondere Expertise verfügt Jan-Patrick Vogel im Bereich HR-Compliance und begleitet Unternehmen in diesem Kontext umfassend beim Aufbau und der Implementierung einer HR Compliance-Organisation sowie bei der repressiven Verteidigung in Fällen unternehmensinterner Straftaten. Ein weiterer Schwerpunkt seiner Tätigkeit ist die unternehmensinterne Aufklärung und ggf. die Korrektur von strafbewehrten Rechtsverstößen mit arbeits-/sozialversicherungsrechtlichem Bezug.

## Sprachen

- Deutsch, Englisch



## Jan-Patrick Vogel (LL.M. University of Stellenbosch)

Salary Partner, Frankfurt  
+49 69 97130-283  
[j.vogel@taylorwessing.com](mailto:j.vogel@taylorwessing.com)

## Beratungsschwerpunkte

- Arbeitsrecht
- Compliance

[Europa](#) > [Mittlerer Osten](#) > [Asien](#)

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

© Taylor Wessing 2022

Diese Publikation stellt keine Rechtsberatung dar. Die unter der Bezeichnung Taylor Wessing tätigen Einheiten handeln unter einem gemeinsamen Markennamen, sind jedoch rechtlich unabhängig voneinander; sie sind Mitglieder des Taylor Wessing Vereins bzw. mit einem solchen Mitglied verbunden. Der Taylor Wessing Verein selbst erbringt keine rechtlichen Dienstleistungen. Weiterführende Informationen sind in unserem Impressum unter [taylorwessing.com/de/legal/regulatory-information](https://taylorwessing.com/de/legal/regulatory-information) zu finden.