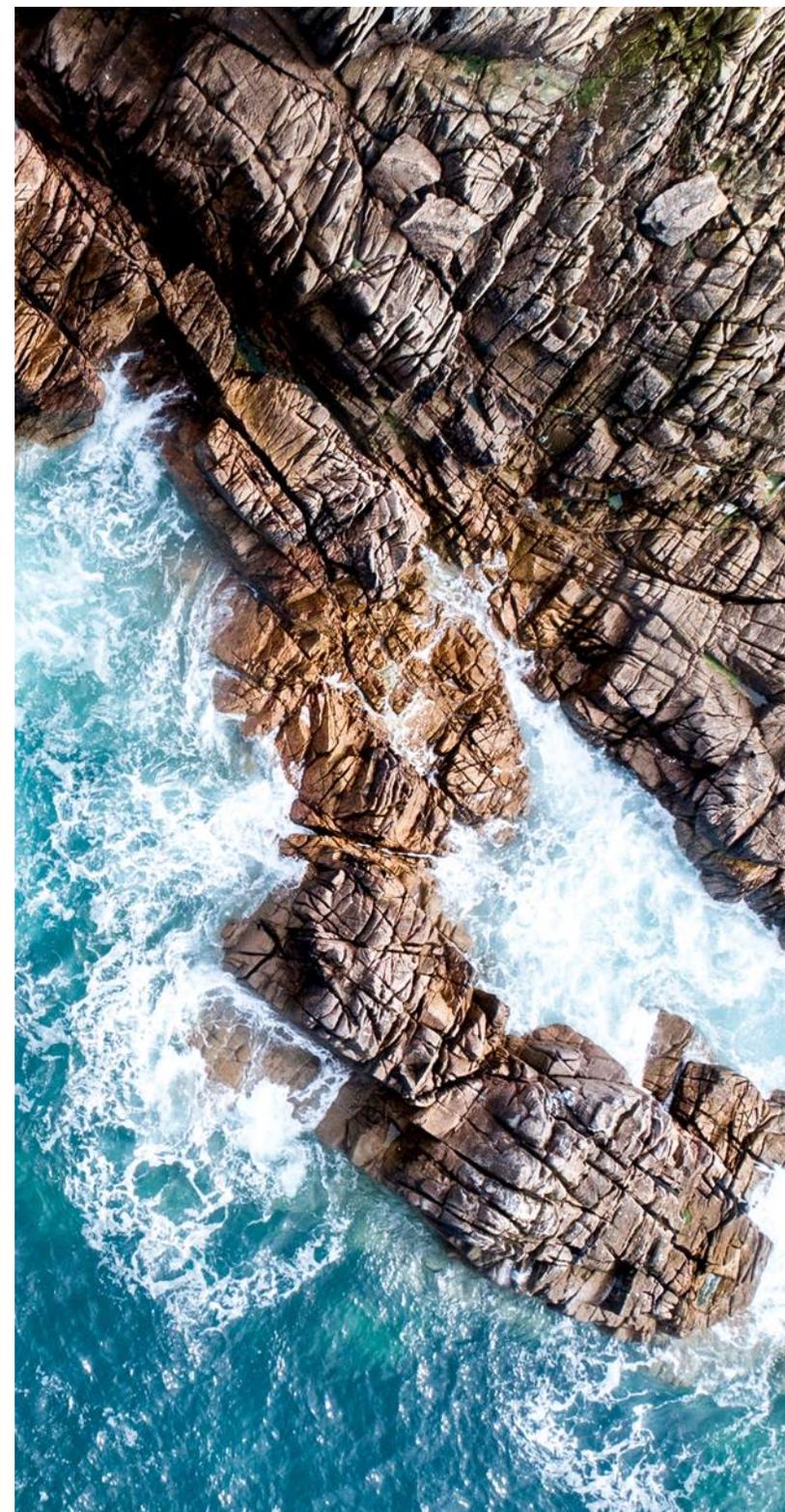


Update Whistleblowing: Anforderungen, Umsetzungsgesetz, Arbeitsrecht

Baker Tilly Online-Seminar | 25. Mai 2022





Agenda



01

**Die EU-Whistleblowing-Richtlinie
und das HinSchG-E (neu)**

02

**Anforderungen an ein
Hinweisgebersystem**

03

Auswirkungen auf das Arbeitsrecht

An aerial photograph of a wetland or marsh area. The water is a vibrant green, and the surrounding land is covered in dense, brownish reeds or grasses. The scene is captured from a high angle, showing the intricate patterns of the vegetation and water. A small, bright yellow-green horizontal line is visible at the top edge of the grey text box.

01

Die EU-Whistleblowing- Richtlinie und das HinSchG-E



Grundlegende Aussagen



Pflicht zur Einführung von Hinweisgeber-systemen

- Interne und externe Meldestellen müssen eingerichtet werden
- Eine fehlende interne Meldestelle kann zu Bußgeld führen



Wahlrecht hinsichtlich der Adressaten

- Hinweisgebenden Personen steht frei, ob sie intern oder extern melden
- Beschäftigungsgeber müssen über externe Meldestellen informieren
- Wettlauf um den Hinweis



Hinweise sind erwünscht

- Verhinderung von Hinweisen ist bußgeldbewährt
- Abweichende Vereinbarungen sind nichtig
- Kulturwandel



Vertraulichkeit der Identität

- Identität der hinweisgebenden Person, der betroffenen Person und von Dritten muss geschützt werden
- Verstoß ist bußgeldbewährt
- Ausnahme: Strafverfolgung und behördliche Anforderungen



Schutz vor Repressalien

- Infolge der Meldungen dürfen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen ergriffen werden
- Beweislastumkehr
- Schadenersatzansprüche bei Repressalien
- Bußgeldbewährtes Verbot



Die EU-Whistleblower-Richtlinie und das HinSchG-E (neu)

Private Beschäftigungsgeber

- Ab 50 Beschäftigten unabhängig vom Jahresumsatz
- Unabhängig von Rechtsform
- Unabhängig von der Branche
- Sonderregelungen für Unternehmen in der Finanzdienstbranche

Besonderheit für Unternehmen mit **50 bis 249 Beschäftigten:**

- können sich ihre Ressourcen für die Entgegennahme und Untersuchung von Hinweisen teilen.
- Übergangsfrist bis zum 17.12.2023

Öffentliche Beschäftigungsgeber

- Z.B. Behörden, Verwaltungsstellen, Körperschaften des öff. Rechts
- Ab 50 Beschäftigten
- Für Gemeinden/Gemeindeverbände weitere Regelungen im Landesrecht möglich (ggf. Ausnahmen bei unter 10.000 Einwohnern)

Besonderheiten:

- Hier keine Übergangsfrist vorgesehen (ggf. im Landesrecht)

(bußgeldbewährte) Pflicht zur Einführung eines Hinweisgebersystems



Die EU-Whistleblower-Richtlinie und das HinSchG-E (neu)



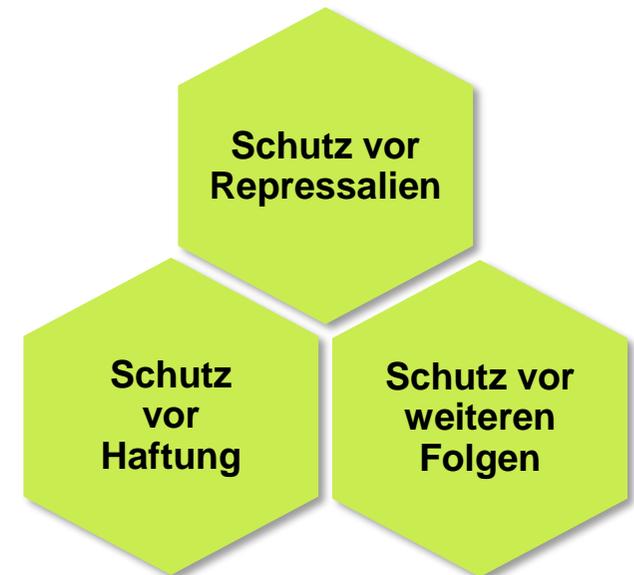
Wer?

- Beschäftigte, u.a.
 - Sämtliche Arbeitnehmer/innen
 - Beamte und Tarifbeschäftigte
- Vertragspartner, u.a.
- Ausgenommen bei anwaltlicher und ärztlicher Schweigepflicht
- Kein Ausschluss wegen (beamtenrechtlicher) Verschwiegenheit



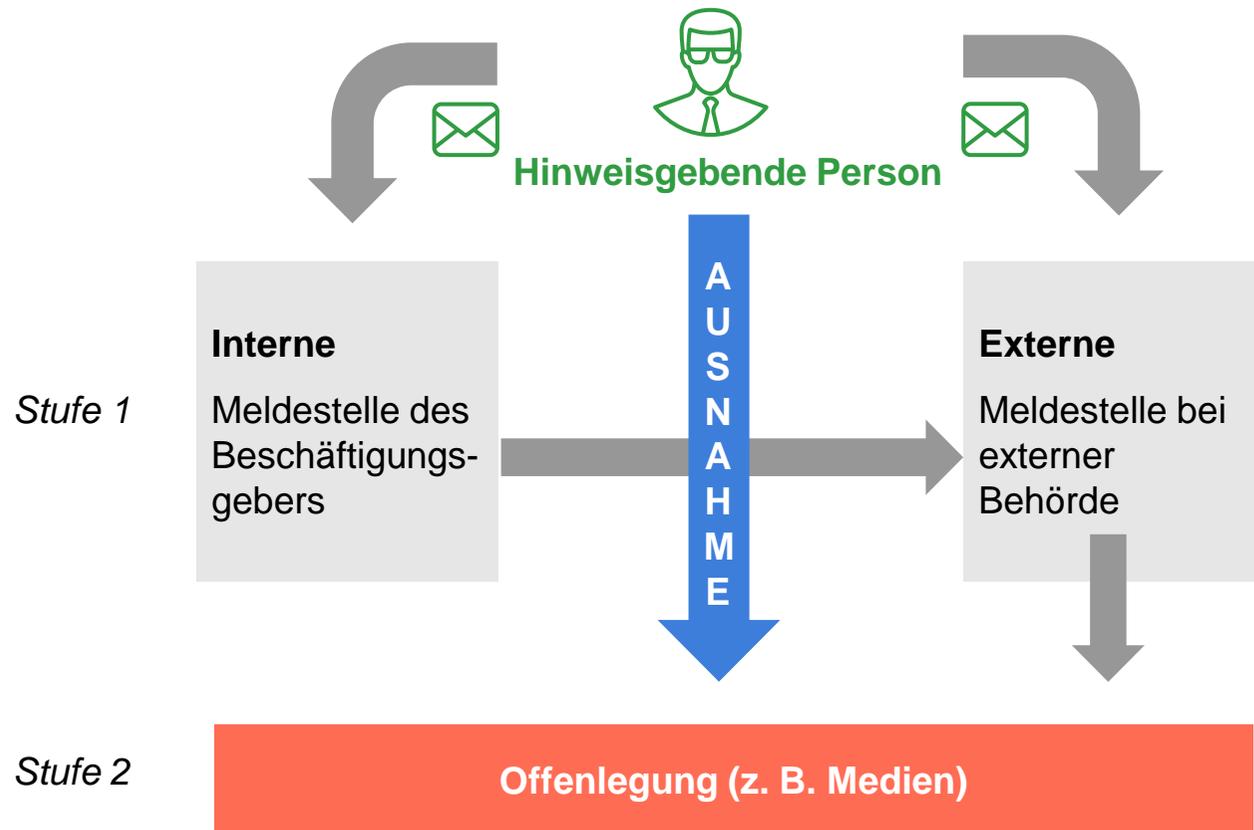
Was?

- Meldung über Verstöße im beruflichen Bereich
- Begründete Verdachtsmomente, Wissen über tatsächliche/mögliche Verstöße, Versuche der Verschleierung
- Nach HinSchG-E sind Meldungen geschützt, wenn Sie eine Straftat, eine bestimmte OWi* oder einen Verstoß gegen EU-Recht zum Gegenstand haben





Die EU-Whistleblower-Richtlinie und das HinSchG-E (neu)



Vorsprung durch niederschwelliges und sicheres Hinweisgebersystem



Die EU-Whistleblower-Richtlinie und das HinSchG-E (neu)



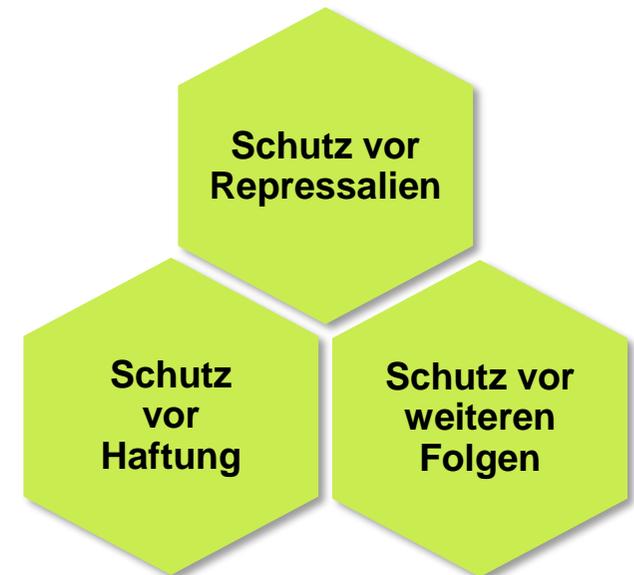
Subjektive Merkmale:

- Hinweisgebende Person muss **hinreichend Grund zur Annahme** gehabt haben, dass die gemeldete Information der Wahrheit entspricht (ggf. Informationspflicht)
- Bei Verletzung von **Verschwiegenheitspflichten** muss die Weitergabe zur Aufdeckung des Verstoßes **erforderlich** sein
- Motivation der meldenden Person ist irrelevant



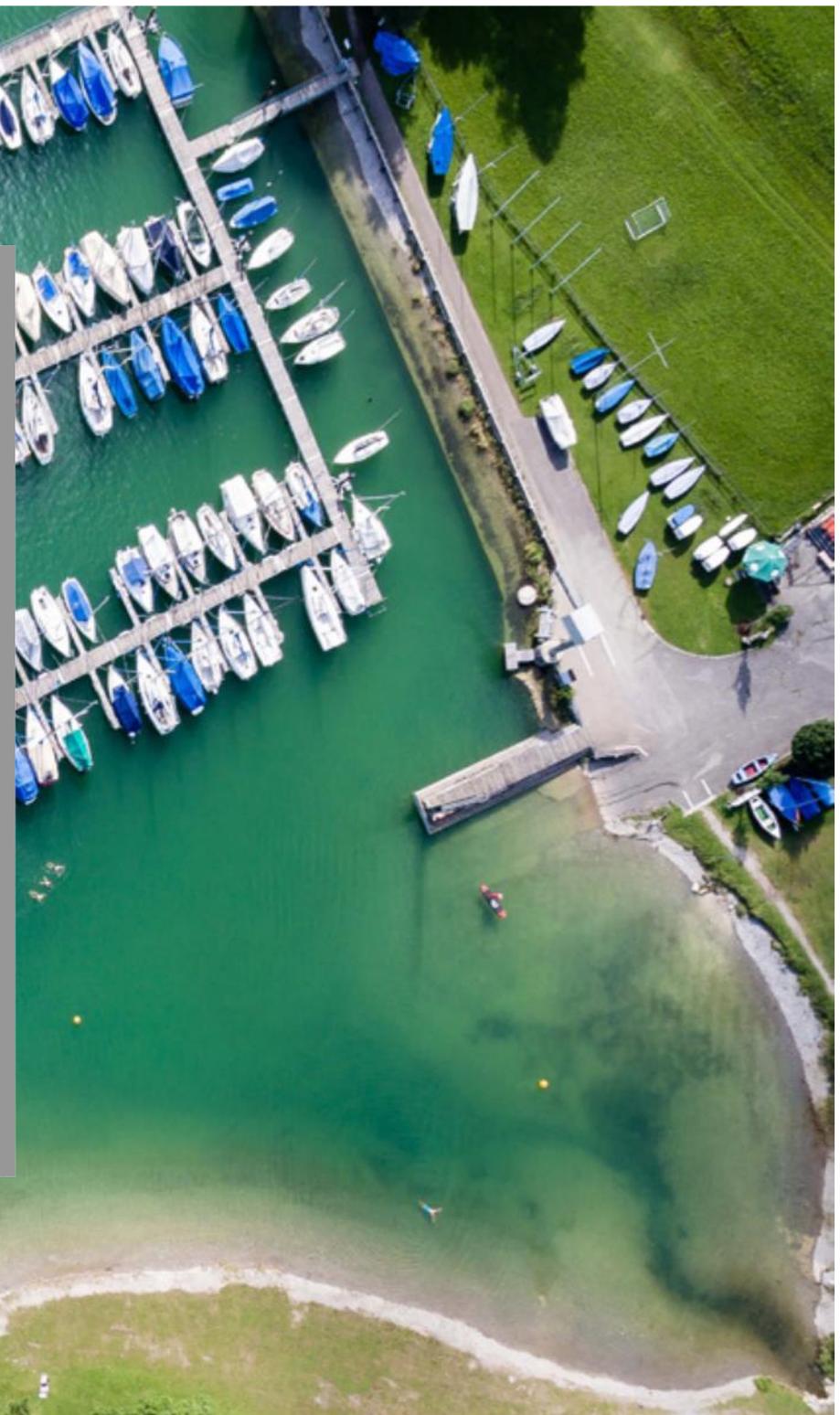
Adressat der Meldung:

- **Wahlrecht** der hinweisgebenden Person zwischen internen und externen Meldestelle
- Vor einer **Offenlegung** muss eine (erfolglose) Meldung an eine externe Meldestelle erfolgt sein bzw. eine Sondersituation bestehen



02

Anforderungen an ein Hinweisgebersystem





Anforderungen an ein Hinweisgebersystem



Anforderungen an die Dokumentation sind zu beachten

- Vertraulichkeit der Identität
 - Ggf. anonyme Meldungen?
 - Zugang nur für befugte Beschäftigte
 - Kommunikation mit der hinweisgebenden Person muss möglich sein
 - Die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen müssen regelmäßig geschult werden
 - Unabhängigkeit muss gewährleistet sein
- Eingangsbestätigung innerhalb von sieben Tagen
- Meldung muss nachgegangen und auf Stichhaltigkeit überprüft werden
 - Zuständige Personen müssen über ausreichende Kompetenzen verfügen, um Folgemaßnahmen ergreifen zu können
 - Folgemaßnahmen müssen ergriffen werden (s. nächste Folie)
- Rückmeldung zu dem Verbleib des gemeldeten Hinweises innerhalb von drei Monaten
 - Rückmeldung umfasst die Mitteilung geplanter sowie bereits ergriffener Folgemaßnahmen sowie Gründe für diese
 - Bei mangelnder Rückmeldung durch Behörde droht Offenlegung



Folgemaßnahmen und Case-Handling

Interne Meldestellen

- Interne Untersuchung durchführen
- Betroffenen Personen/Arbeitseinheiten kontaktieren
- Hinweisgebende Person an zuständige Stelle verweisen
- Verfahren an eine zuständige Behörde abgeben
- Verfahren aus Mangel an Beweisen oder anderen Gründen abschließen

Externe Meldestellen

- Auskünfte verlangen von betroffenen Personen oder Beschäftigungsgebern
- Auskünfte von Behörden einholen
- Hinweisgebende Person an zuständige Stelle verweisen
- Verfahren an eine zuständige Behörde abgeben
- Verfahren aus Mangel an Beweisen oder anderen Gründen abschließen

- **Hinweisgebende Person muss über Folgemaßnahmen in Kenntnis gesetzt werden**
- **Erfordernisse der Dokumentation und des Datenschutzes müssen beachtet werden**
- **Folgemaßnahmen müssen die Vertraulichkeit der hinweisgebenden Person wahren**



Case Handling als Herausforderung für Beschäftigungsgeber



Auslagerung im Konzern oder an Dritte

Private Beschäftigungsgeber zwischen 50 und 249 Mitarbeitenden

- Teilen einer Meldestelle möglich für
 - Entgegennahme der Hinweise
 - Ggf. Ergreifen von Folgemaßnahmen
- Bei den einzelnen Beschäftigungsebenen verbleibt
 - Pflicht zur Rückmeldung
 - Pflicht zum Ergreifen von Maßnahmen, um den Verstoß abzustellen

Sonstige Beschäftigungsgeber

- Auslagerung an Dritte (Rechtsanwälte, etc.) oder an Konzernunternehmen/Organisationseinheit möglich für
 - Entgegennahme von Hinweisen
 - Prüfung
 - Rückmeldung an hinweisgebende Person
 - Ggf. Unterstützung bei Folgemaßnahmen
- Bei den einzelnen Beschäftigungsgebern verbleibt
 - Entscheidung über und Koordination von Folgemaßnahmen
 - Pflicht zum Ergreifen von Maßnahmen um den Verstoß abzustellen

Auslagerung „light“

europarechtswidrig?

03

Auswirkungen auf das Arbeitsrecht





Arbeitsrechtliche Auswirkungen des HinSchG-E



Anpassung von Arbeitsverträgen?

- Verschwiegenheitsklauseln vs. Hinweis:
Verschwiegenheitsklauseln verpflichten den Mitarbeiter in der Regel dazu, über alle bekannt gewordenen geschäftlichen oder betrieblichen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren
- Künftig weiterhin wirksam?
 - Besteht der Bedarf zur Schaffung eines Ausnahmetatbestandes in Verschwiegenheitsklauseln für Hinweise nach dem künftigen Hinweisgeberschutzgesetz?
 - Anpassungsbedarf bestehender Arbeitsverträge?

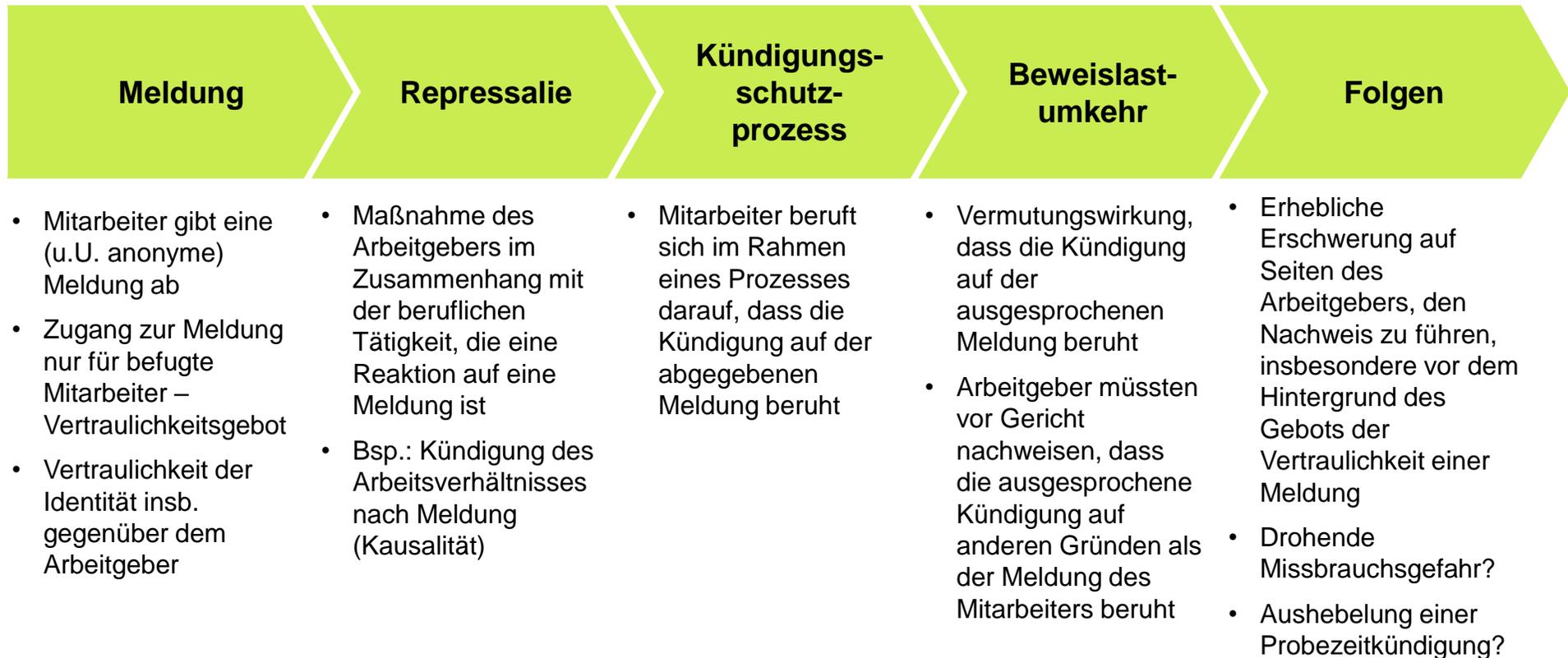


Ggf. Mitbestimmung des Betriebsrats

- Ggf. Auslösung eines Beteiligungsrechts im Zusammenhang mit der Etablierung eines unternehmensinternen Hinweisgebersystems, wenn die betriebliche Ordnung betroffen ist
- Ggf. Auslösung eines Beteiligungsrechts bei der Einführung technischer Einrichtungen
- Empfehlung, den Betriebsrat generell frühzeitig zu beteiligen
 - Schaffung von Transparenz
 - Werbung für das Hinweisgebersystem



Beweislastumkehr und ihre Folgen



Zur Vorbeugung einer Missbrauchsgefahr sind umfangreiche Dokumentationen zu veranlassen!



Ihre Ansprechpartnerinnen



Janine Winkler

Senior Manager

Rechtsanwältin, Dipl.-Psych.,
Compliance Officer (univ.)

+49 89 55066-138

janine.winkler@bakertilly.de

Baker Tilly

Nymphenburger Straße 3 b
80335 München

[bakertilly.de](https://www.bakertilly.de)



Rebecca Marcisch

Manager

Rechtsanwältin

+49 211 6901-1310

rebecca.marcisch@bakertilly.de

Baker Tilly

Cecilienallee 6-7
40474 Düsseldorf



Now, for tomorrow

Follow us:      

Baker Tilly
Cecilienallee 6-7, 40474 Düsseldorf
T +49 211 6901-0
info@bakertilly.de
www.bakertilly.de

© 2022 Baker Tilly

