

# Reputation auf Abstand

Implementierung der  
neuen Whistleblower-  
Richtlinie der EU  
inmitten der globalen  
Pandemie

# W

TEXT  
JULIA  
ARBERY

Wie alle EU-Mitgliedstaaten muss Deutschland die neue EU-Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden („Whistleblower-Richtlinie“), bis zum 17. Dezember 2021 in nationales Recht umsetzen. Diese Whistleblower-Richtlinie stellt eine bedeutende Änderung für nationales Recht der EU-Mitgliedstaaten und Unternehmen dar, die in Deutschland und in der gesamten EU tätig sind, da sie nun bestehende Compliance-Programme gründlich evaluieren und verbessern sowie möglicherweise interne Richtlinien und Prozesse entsprechend anpassen müssen, um sicherzustellen, dass die etwaigen zu erwartenden erhöhten Voraussetzungen zum Schutz von Hinweisgebern, zur Beantwortung von Meldungen durch Hinweisgeber und zur Aufrechterhaltung sicherer und anonymer Meldewege eingehalten werden.

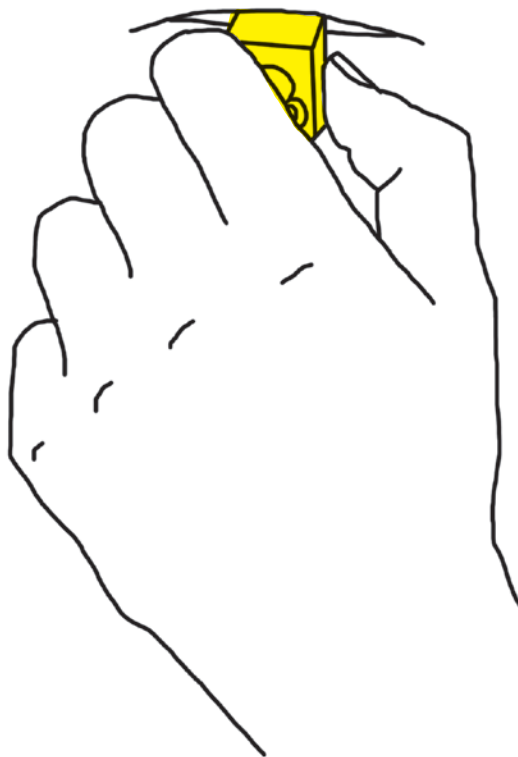
Die andauernde globale Pandemie dürfte die Fähigkeit eines Unternehmens, neue Erwartungen an den Schutz von Whistleblowern zu erfüllen, weiter erschweren. Unternehmen in Deutschland sollten auch damit rechnen, dass die Zahl der Whistleblower-Meldungen, die sich sowohl direkt

als auch indirekt auf Covid-19 sowie auf neu auftretende Umwelt-, Sozial- und Corporate-Governance-Risiken (ESG-Risiken) wie „Fridays for Future“ und die „Black Lives Matter“-Bewegung beziehen, zunehmen wird. Sollte sich eine „zweite Welle“ des Coronavirus-Ausbruchs wie befürchtet ausbreiten, werden die bestehenden Prozesse zum Schutz von Hinweisgebern schnell durch Vorwürfe im Zusammenhang mit Fragen der Arbeitssicherheit oder Betrug auf die Bestandsprobe gestellt werden. Mehr denn je müssen Unternehmen heute eine „Speak-up“-Kultur fördern und sicherstellen, dass Führungskräfte aktiv zuhören und sowohl rasch als auch angemessen handeln, um verheerende Risiken für den Unternehmensruf, Non-Compliance mit internen Vorschriften sowie die Nichteinhaltung von Gesetzen zu mindern. Aber wie können Unternehmen dies mit einem reduzierten persönlichen Kontakt und einer begrenzten persönlichen Aufsicht tun?

Um Unternehmen die Implementierung der Anforderungen der Whistleblower-Richtlinie zu erleichtern, biete ich einen Überblick über die Mindestanforderungen, die die neue Richtlinie für die EU festlegt, sowie über bewährte Praktiken, die Unternehmen und Compliance-Experten bei der Anwendung und Umsetzung dieser neuen Erwartungen unter Berücksichtigung anderer Erwägungen wie Covid-19-Verwaltungsmaßnahmen, DSGVO-Pflichten und anwendbares Arbeitsrecht berücksichtigen sollten.

## Erforderliches Schutzniveau

Nach der neuen Whistleblower-Richtlinie sind Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern verpflichtet, Whistleblowing-Prozesse einzuführen, um Meldungen über potenzielles Fehlverhalten innerhalb der Organisation nachzugehen. Doch laut einer Studie von Transparency International über deutsche Unternehmen „sind interne Whistleblowing-Prozesse in der deutschen Privatwirtschaft nicht



sehr verbreitet und typischerweise nur in großen Unternehmen zu finden. Auch dort mangelt es ihnen aber oft an unabhängigen Meldestellen, an der Einbeziehung von Mitarbeitern, an Rückmeldungen an den Hinweisgeber oder Sicherstellung deren Rechte sowie an Transparenz der Anwendung der Richtlinien und Prozesse.“

Während Unternehmen teilweise bereits die Möglichkeit bereitstellen,

Hinweise intern, vertraulich oder anonym vorzubringen und sich vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen, geht man am besten noch einen Schritt weiter und bietet „eindeutige und sichere“ interne Berichtswege an. Dazu gehört eine oft übersehene Möglichkeit für den Hinweisgeber, Vergeltungsmaßnahmen im Zusammenhang mit seiner Meldung mitzuteilen. Die Einrichtung eines Melde-

kanals, über den der Hinweisgeber auf diese Weise „den Kreis schließt“, wird immer wichtiger, da eine Verhinderung von Vergeltungsmaßnahmen angesichts der pandemiebedingten Arbeits- und Reisebeschränkungen weiter erschwert wird. Darüber hinaus müssen Personaler und Führungskräfte für die Gefahr von Vergeltungsmaßnahmen sensibilisiert werden. Aus diesen Gründen ist eine unabhängige Stelle zur Unterstützung des Hinweisgebers während, aber auch im Anschluss an den Ermittlungsprozess empfohlen.

Zu bedenken ist jedoch, dass Unternehmen die Anforderungen in Bezug auf die Vertraulichkeit interner Untersuchungen, die Transparenzpflichtungen und die Zugriffsrechte der Betroffenen gemäß der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) gegeneinander abwägen müssen. Dies wird eine Einzelfallabwägung erfordern und kann sehr heikel sein, zumal die Rechtsprechung und Erfahrung sowohl in Anwendung der DSGVO als auch mit künftigen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie noch äußerst begrenzt ist.

## Wirksamkeit interner Meldeprozesse

Gemäß den Anforderungen der neuen Whistleblower-Richtlinie muss es klare Meldewege sowohl intern innerhalb der Organisation als auch extern zu den Behörden geben, die die Vertraulichkeit des Hinweisgebers und aller im Bericht erwähnten Dritten sicherstellen und den Zugang zu nicht autorisierten Mitarbeitern verhindern. Ein klarer, leicht verständlicher und zugänglicher Prozess ist entscheidend, um Mitarbeiter zu ermutigen, Fehlverhalten zu melden. Aber auch die Praktikabilität sollte berücksichtigt werden. Eine kürzlich durchgeführte Studie in den Niederlanden ergab zum Beispiel, dass die Mehrheit der Unternehmen in den Niederlanden (66 %) den Hinweisgebern lediglich eine Möglichkeit der persönlichen Meldung anbieten. Angesichts der derzei-

tigen Arbeitsbedingungen, die für die meisten Unternehmen immer noch eine Form von „Remote-Arbeiten“ vorsehen, sowie der Möglichkeit künftiger Covid-19-Ausbrüche, die die Arbeit von zu Hause weiterhin notwendig machen, sind die Mechanismen der persönlichen Meldung weitaus weniger wirksam. Stattdessen sollte jede Möglichkeit der Meldung außerhalb der Arbeitsstätte zugänglich sein, um Vertraulichkeit zu gewährleisten, und auch rund um die Uhr verfügbar sein, um Zeitunterschiede zu berücksichtigen.

Den Mitarbeitern sollte auch ein ausreichendes Maß an Information, Sicherheit und Objektivität in allen Phasen des Prozesses garantiert werden. Auf der Grundlage der EU-Whistleblower-Richtlinie zum Schutz von Informanten müssen Unternehmen denjenigen, die Missstände melden, innerhalb von drei Monaten, dem maximalen Zeitrahmen für ein Follow-up, eine entsprechende Rückmeldung geben. Eine 90-Tage-Frist in der Kommunikation kann leicht zu sekundären Ansprüchen und/oder Aufforderungen an die Medien oder andere Stellen führen. Unternehmen sollten daher idealerweise innerhalb von sieben bis 14 Tagen antworten, um den Erhalt des Hinweises zu bestätigen, und dann innerhalb von 30 Tagen eine Aktualisierung an den Hinweisgeber geben und in angemessener Form über den Status der Ermittlung informieren. Darüber hinaus muss in Fällen, in denen gem. DSGVO ein Antrag auf Zugang eingegangen ist, eine gründliche Einzelfallabwägung aller beteiligten Interessen durchgeführt und entsprechend dokumentiert werden.

## Unterstützung der Unternehmenskultur

Als Teil der neuen Whistleblower-Richtlinie werden Unternehmen verpflichtet, allen Beschäftigten eine schriftliche oder elektronische Erklärung über den Hinweisgeberprozess zur Verfügung zu stellen. Zu den bewährten Praktiken, die von

Aufsichtsbehörden gut aufgenommen werden, gehören:

- Anstrengungen, die das Bewusstsein für den Hinweisgeberprozess stärken
- Schulung von Mitarbeitern und Führungskräften zur Nutzung des jeweiligen Systems
- Proaktive Berichterstattung an das Management über die Ergebnisse von Whistleblower-Hinweisen sowie an die Mitarbeiter in angemessener (anonymisierter/aggregierter) Form

Eine häufige Bewertung der Wirksamkeit des Berichtssystems, einschließlich der Prüfung der Meldekanäle, trägt ebenfalls zur Stärkung einer unterstützenden Unternehmenskultur bei. Die meisten Unternehmen führen zwar jährliche Überprüfungen ihrer Whistleblower-Prozesse und ihrer dazu gehörenden Berichterstattung zur Einhaltung der Vorschriften durch – fraglich ist aber, ob dies von einer Aufsichtsbehörde auch als ausreichend erachtet wird, wenn die Hinweisgeber nicht ausreichend geschützt wurden. Findet darüber hinaus irgendeine Art von qualitativer Bewertung der Daten statt? Aufsichtsbehörden erwarten von Unternehmen, dass sie über die Zahlen hinausblicken und handeln, wenn sie durch Statistiken, die Hot Spots für potenzielle Probleme aufzeigen, zum Handeln aufgefordert werden. In ähnlicher Weise müssen Compliance- und Personalverantwortliche bereit sein, tiefer in die Materie zu gehen, wenn über einen längeren Zeitraum keine Meldungen eingehen oder es ein konstant niedriges Niveau von Whistleblower-Meldungen gibt, da dies ein Indiz für Misstrauen in den Prozess und das System sein könnte.

Schließlich verlangt die Whistleblower-Richtlinie, dass Mitarbeiter, die Fehlverhalten melden, vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden. Das bedeutet, dass in Fällen angeblicher Vergeltungsmaßnahmen gegen Hinweisgeber der Arbeitgeber nun beweisen muss, dass der Hinweisgeber nicht dafür benachteiligt wird, dass

er sich zu Wort gemeldet hat, und die Beweislast nicht beim Hinweisgeber liegt. Ein wirksamer Schutz von Whistleblowern vor Vergeltungsmaßnahmen kann die Zusammenarbeit der Compliance mit Führungskräften und der Personalabteilung umfassen, um spezifische Prozesse zum Schutz von Hinweisgebern einzuführen.

## Dieselben Best Practices wirken

Angesichts der zu erwartenden Zunahme von Betrug und Fehlverhalten als Folge der Coronavirus-Krise und der sich abzeichnenden neuen Gesetzgebung zum Schutz von Hinweisgebern war es für Unternehmen in Deutschland und in der EU noch nie so wichtig wie heute, ihre Regelungen und Prozesse zum Schutz von Hinweisgebern zu überprüfen. Die gute Nachricht ist, dass dieselben Best Practices, die die Einhaltung der neuen Richtlinie gewährleisten, es auch den Arbeitnehmern, die von zu Hause arbeiten müssen, ermöglichen, sicher und einfach Hinweise über potenzielles Fehlverhalten zu melden, ehe diese zu größeren Problemen werden.



**Julia Arbery, Managing Director bei StoneTurn mit über 15 Jahren Erfahrung in den Bereichen Unternehmensintegrität und Compliance. Die Erfahrungen von Frau Arbery beruhen sowohl auf operativer Inhouse-Tätigkeit in Deutschland und im Ausland als auch auf Beratung. Frau Arbery hat sich auf die Einführung wirksamer Integritäts- und Compliance-Programme spezialisiert. Sie hat insbesondere große Erfahrung darin, die Einhaltung global geltender Compliance- und Ethik-Standards eines Unternehmens in allen Geschäftsbereichen sicherzustellen. Im Rahmen ihrer Tätigkeit für StoneTurn leitete Frau Arbery zuletzt den Bereich Compliance, Integrität, Kultur und Personalwesen im Rahmen des US-Monitorships eines deutschen Automobilkonzerns.**