

# Whistleblowing-“Frühwarnsysteme“

## Worauf sich Manager heute dringend einstellen müssen

.....



Webinar

11.05.2021

**Whistle** Pro<sup>®</sup>  
COMPLIANCE  
COMMUNICATIONS



Dr. Burkhard Fassbach

Schneiders & Behrendt PartmbB

Rechts- und Patentanwälte

Huestr. 23

D-44787 Bochum

Telefon +49 (0) 234 / 91 36 - 0

Mobil +49 (0) 152 / 54386727

Telefax +49 (0) 234 / 1 31

[burkhard.fassbach@bolex.de](mailto:burkhard.fassbach@bolex.de)

<http://www.bolex.de>

 **SCHNEIDERS & BEHRENDT**  
Rechtsanwälte | Patentanwälte



Hinweisgebersysteme und Compliance-Ombudsleute sind unverzichtbare Elemente eines funktionierenden Compliance-Management-Systems. Für Mitarbeiter muss die Möglichkeit der geschützten Meldung jenseits des klassischen Hierarchieweges bestehen.

Rolf Raum, Vorsitzender Richter 1. Strafsenat am Bundesgerichtshof\*

Neubürger-Urteil“ - LG München I, 10.12.2013 - 5 HK O 1387/10

Es gilt die Pflichtentrias: **Aufklären,**  
**Abstellen,**  
**Ahnden!**

\* Vgl.: "Anforderungen an Compliance-Systeme", Vortrag von Rolf Raum, Vorsitzender Richter 1. Strafsenat am BGH, vom 1. Juni 2016 beim 3. DICO FORUM Compliance in Berlin, VIDEO frei abrufbar unter:  
<http://compliancechannel.tv/video/dico-forum-compliance-2016-keynote-speech-vribgh-dr-rolf-raum/>

# Internal Investigations

Der **Geschäftsleitung** muss bei einem **begründeten Verdacht** von Compliance-Verstößen eine **interne Ermittlung einleiten** und den Sachverhalt aufklären.

Die **kritische Verdachtsschwelle** hängt von der **Authentizität** und **Schlüssigkeit** der **Hinweise** sowie der Schwere der Folgen für das Unternehmen im Falle einer Bestätigung der Verdachtsmomente ab.

**Bei Untätigkeit besteht das Risiko der persönlichen Haftung** nach §§ 93 II AktG, § 43 II GmbHG.

(vgl.: Lambertus Fuhrmann: Internal Investigations: Was dürfen und müssen die Organe beim Verdacht von Compliance Verstößen tun?, NZG 2016, S. 881 ff.)





# EU-Whistleblower-Richtlinie (WBRL) und Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

Am 23.10.2019 hat die Europäische Union den Schutz von Whistleblowern in Europa mit der Richtlinie (EU) 2019/1937 verabschiedet.

(abrufbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937&from=EN>)

**Die Richtlinie muss nach Artikel 26 WBRL bis zum 17. Dezember 2021 umgesetzt werden.**

Das Bundesjustizministerium hat den Referentenentwurf Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) im Januar 2021 vorgelegt.

(abrufbar unter: <https://www.whistleblower-net.de/wp-content/uploads/2021/02/Referentenentwurf-BMJV-WB-RL-Umsetzungsgesetz-8.pdf>)

# Kernpunkte der EU-Whistleblower-Richtlinie

Alle Unternehmen mit **mehr als 50 Beschäftigten, juristische Personen des öffentlichen Sektors** und **Gemeinden ab 10.000 Einwohnern** werden nach Artikel 8 WBRL verpflichtet, **zuverlässige Meldekanäle** einzurichten.

Der sachliche Anwendungsbereich des deutschen Gesetzes wird über Artikel 2 WBRL hinausgehen. Nach Bundesjustizministerin Christine Lambrecht sollen **Verstöße gegen europäisches und deutsches Recht erfasst werden** (Straf- und Verbandstaten sowie die Einbeziehung sämtlicher Gesetze im materiellen Sinn).

Nach Artikel 9 WBRL müssen die **Meldekanäle so sicher** konzipiert, eingerichtet und betrieben werden, dass die **Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers** und Dritter, die in der Meldung erwähnt werden, **gewahrt bleibt** und nicht befugten Mitarbeitern der Zugriff darauf verwehrt wird.

**Alle Informationen**, aus denen die Identität des Hinweisgebers direkt oder indirekt abgeleitet werden kann, **unterliegen dem Vertraulichkeitsgebot** gemäß Artikel 16 WBRL.

Nach Artikel 18 WBRL sind **alle eingehenden Meldungen zu dokumentieren**.



Innerhalb einer **Frist von sieben Tagen** nach Eingang der Meldung muss nach Artikel 9 WBRL eine **Eingangsbestätigung an den Whistleblower** gegeben werden und es müssen Folgemaßnahmen durchgeführt werden.

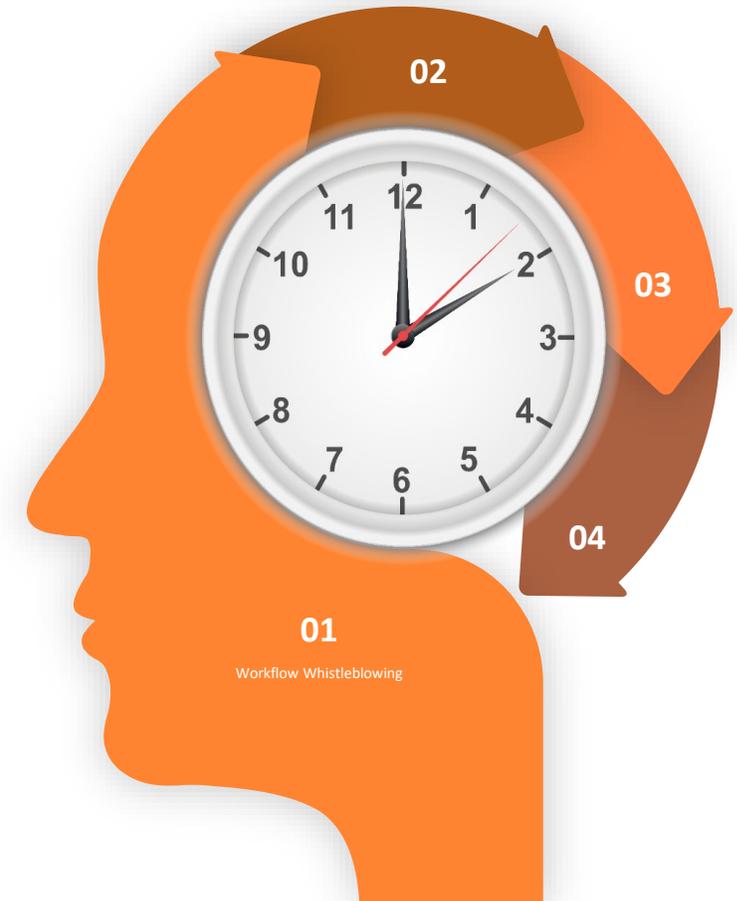
Die **Unabhängigkeit der Funktion von Personen** oder Unternehmensabteilungen, die **Meldungen entgegennehmen** und Folgemaßnahmen ergreifen, muss gewährleistet sein.

**Hinweisgeber** sollen nach Artikel 6 WBRL geschützt sein, wenn sie zum Zeitpunkt der Meldung angesichts der Umstände und der verfügbaren Informationen **hinreichenden Grund zu der Annahme** haben, dass die von ihnen gemeldeten Sachverhalte der **Wahrheit entsprechen**.

Whistleblower erhalten **keinen Schutz**, wenn sie zum Zeitpunkt der Meldung **willentlich** und wissentlich **falsche oder irreführende Informationen** gemeldet haben.

Für **die betroffenen Personen** gelten nach Artikel 22 WBRL die **Wahrung der Unschuldsvermutung**, die Verteidigungsrechte sowie das Recht auf Anhörung.

Der Begriff der **Repressalie** ist nach Artikel 19 WBRL weit gefasst und **schließt nicht nur Kündigungen ein**. Erfasst sind beispielsweise auch Herabstufung oder Versagung einer Beförderung, Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, Gehaltsminderung, Änderung der Arbeitszeit, Nötigung, Einschüchterung, Mobbing oder Ausgrenzung.



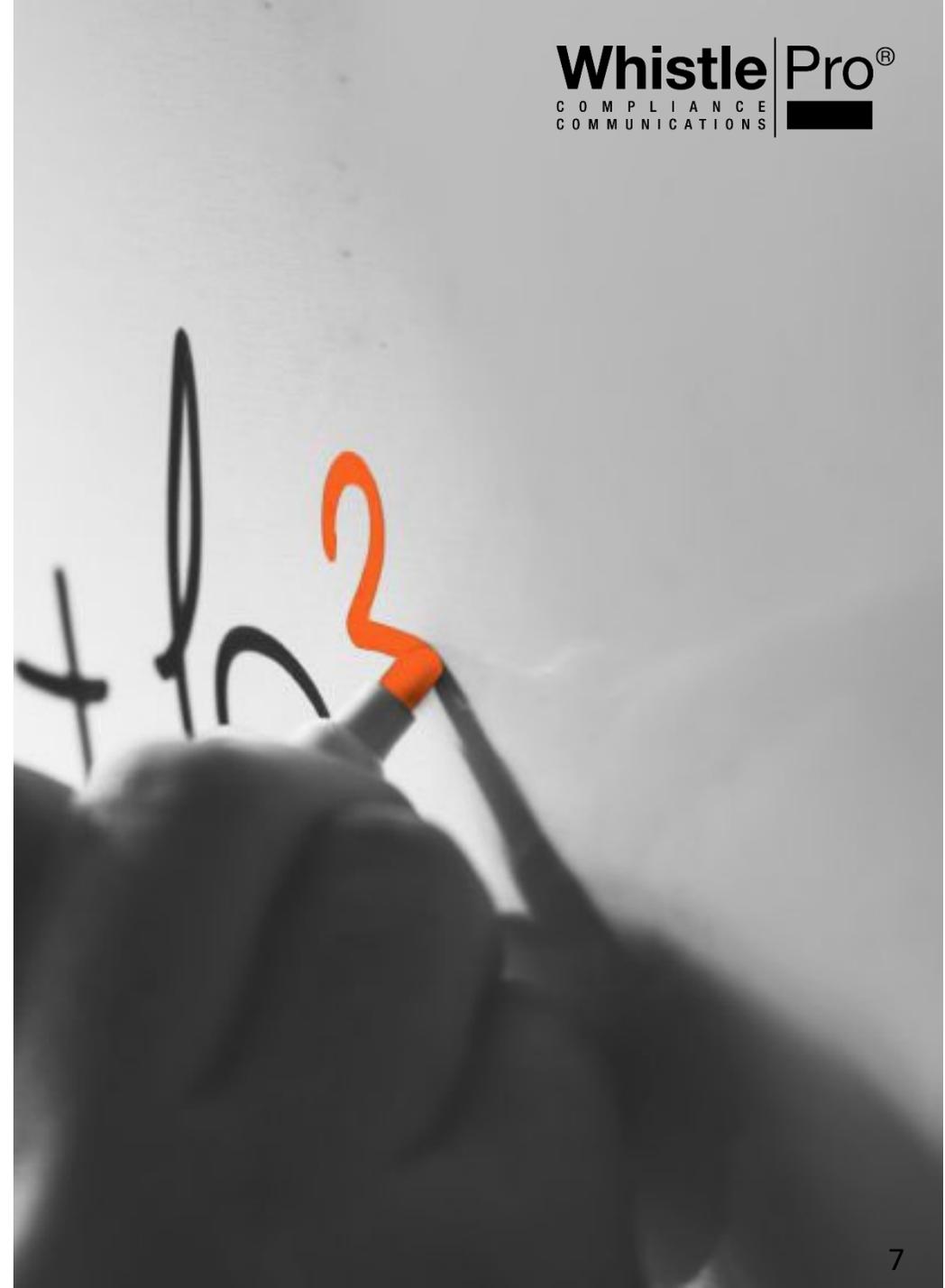
# Unternehmen

Das **Unternehmen** soll die **Bereitstellung** leicht zugänglicher und **verständlicher Informationen** über die Möglichkeit **einer Meldung** und das Hinweisgeberverfahren **gewährleisten** (Erwägungsgrund 59 WBRL).

Mit der Umsetzung der EU-Richtlinie wird das Prinzip des Vorrangs für internes Whistleblowing in Deutschland ein Ende finden. **Hinweisgeber genießen nach Artikel 10 WBRL Schutz** gegen Repressalien auch dann, wenn sie sich unmittelbar **an die Behörden** wenden.

Nach der WBRL sind die **datenschutzrechtlichen Informationspflichten und Auskunftsrechte** betroffener Personen wegen des Gebots der Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers einzuschränken. **Eine Datenschutzrichtlinie zum Hinweisgebersystem ist erforderlich.**

Die **Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats** sind bei der Einführung und Ausgestaltung eines Whistleblowing-Systems zu **beachten.**



# Komponenten eines wirksamen Whistleblowing Systems



## Richtlinien und Ombudstleute

Eine Unternehmensrichtlinie, Datenschutzrichtlinie sowie eine Betriebsvereinbarung müssen das Hinweisgeberverfahren rechtssicher und transparent abbilden.

Compliance-Ombudstleute betreiben in der Funktion als vom Unternehmen bestellte Vertrauensanwälte einen externen Meldekanal für Hinweisgeber. Die Ombudstleute nehmen Hinweise entgegen und prüfen, ob die Hinweise plausibel und stichhaltig sind.



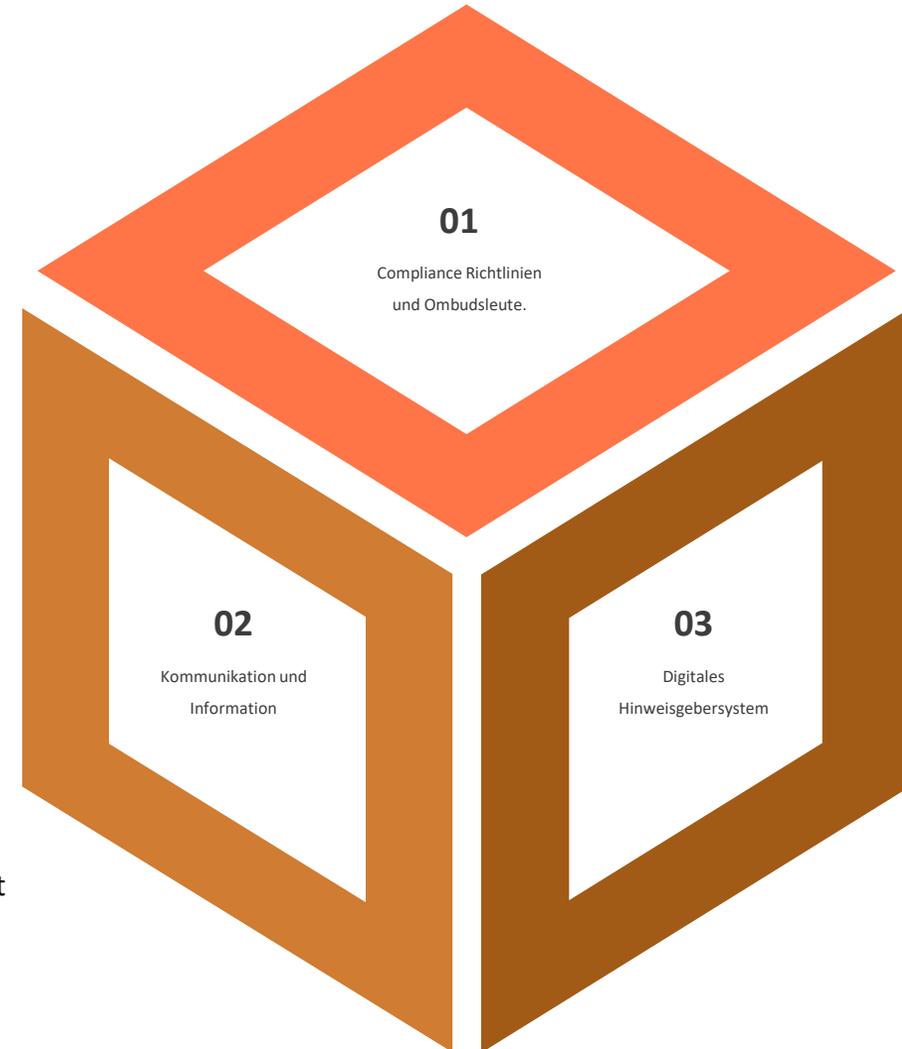
## Kommunikation und Information

Eine von der Geschäftsleitung initiierte SPEAK-UP Culture soll Mitarbeiter ermutigen, Hinweise auf Compliance-Verstöße intern zu melden. Wichtig sind Compliance-Schulungen und Kommunikation (E-Learning).



## Digitales Hinweisgebersystem

Digitale Hinweisgebersysteme ermöglichen einen Dialog zwischen der Compliance Funktion des Unternehmens und dem Hinweisgeber, ohne dass dieser seine Identität preisgeben muss. Eine technische Rückverfolgung des Hinweises ist unmöglich. Die Anonymität wird gewährleistet.



# Chancen und Vorteile der Whistleblowing-Systeme in Unternehmen



Frühwarnsystem für  
Compliance-Verstöße

Reputations- und Vertrauensgewinn gegenüber  
Mitarbeitern und Geschäftspartnern

Haftungsreduktion für Unternehmen  
und Organwalter

**Literaturhinweis:**

Burkhard Fassbach und Frank Hülsberg, Gestaltungshinweise für ein Whistleblowing-System, VersicherungsPraxis 10/2020

(abrufbar: [https://whistlepro.de/wp-content/uploads/2020/10/gestaltungshinweise\\_whistleblowing\\_system\\_fassbach\\_huelsberg\\_versicherungspraxis.pdf](https://whistlepro.de/wp-content/uploads/2020/10/gestaltungshinweise_whistleblowing_system_fassbach_huelsberg_versicherungspraxis.pdf))

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

.....



Dr. Burkhard Fassbach

Schneiders & Behrendt PartmbB

Rechts- und Patentanwälte

Huestr. 23

D-44787 Bochum

Telefon +49 (0) 234 / 91 36 - 0

Mobil +49 (0) 152 / 54386727

[burkhard.fassbach@bolex.de](mailto:burkhard.fassbach@bolex.de)

<http://www.bolex.de>



Dr. jur. Burkhard Fassbach ist seit 1998 als selbständiger Rechtsanwalt tätig.

Aufgrund seiner freien Mitarbeit in renommierten Wirtschafts- und Insolvenzrechtskanzleien verfügt er über eine langjährige Praxiserfahrung in den Bereichen Corporate Governance, Compliance, Organhaftung und D&O-Versicherung. In diesen Fachgebieten übt er eine umfangreiche Referententätigkeit aus und ist Autor zahlreicher Publikationen.

Er schreibt regelmäßig Kolumnen beim Compliance Channel und veröffentlicht Gastbeiträge in dem amerikanischen Fachjournal D&O Diary.

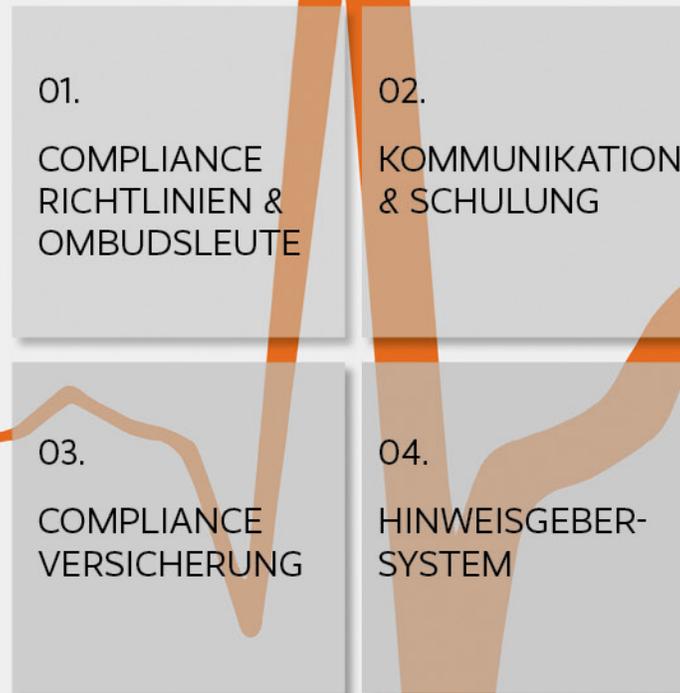
Nach dem Studium der Rechtswissenschaften in Freiburg, Frankfurt am Main und Mainz und dem juristischen Referendariat im Bezirk des Oberlandesgerichts Frankfurt am Main hat er im US-amerikanischen Reorganisationsrecht am Lehrstuhl von Prof. Dr. Manfred Wolf, Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main, promoviert. Im Rahmen des Promotionsstudiums erfolgte ein Forschungsaufenthalt an der Northwestern University School of Law, Chicago, USA.

Vor seinem juristischen Studium absolvierte er eine Ausbildung zum Bankkaufmann bei der Hessischen Landesbank.

Der gebürtige Hesse ist Mitglied im Deutschen Institut für Compliance e.V. (DICO) und einer der Initiatoren des unabhängigen Compliance Expertennetzwerks [www.whistlepro.de](http://www.whistlepro.de).

- DAS ALLES  
AUS EINER  
HAND KONZEPT

WHISTLE-  
BLOWING  
IST **DIE**  
**HERZ**  
**KAMMER**  
DER  
**COMPLIANCE**  
**SYSTEME.**



digital. rechtssicher. effektiv.

= EU-KONFORME  
IMPLEMENTIERUNG

= RECHTSSICHER

= SOFORT  
UMSETZBAR

**OBERSTES ZEIL:**

SCHUTZ DES UNTERNEHMENS,  
VERMEIDUNG DER PERSÖNLICHEN MANAGERHAFTUNG  
UND SCHUTZ DER WHISTLEBLOWER

call  
**0211 27 013 685**

info@whistlepro.de  
[www.whistlepro.de](http://www.whistlepro.de)