



Leitfaden zur
EU-Hinweisgeberrichtlinie

10 Punkte, die mittelständische Unternehmen und öffentliche Stellen beachten sollten

Warum mittelständische Unternehmen und öffentliche Stellen die Whistleblower-Richtlinie schnellstmöglich umsetzen müssen – und an was sie dabei denken sollten

Die **Hinweisgeberrichtlinie der Europäischen Union** gibt Mindeststandards für den **Schutz von Whistleblowern** vor. Sie soll Anreize schaffen, Gesetzesverstöße zu melden und so mögliche Schäden für die Unternehmen und auch die Öffentlichkeit zu verhindern oder zu mindern. Im Mittelpunkt stehen die Hinweise von Mitarbeitenden, aber auch von Geschäftspartnern, Lieferanten oder anderen Stakeholdern zu Verstößen gegen das Unionsrecht.

Mittelstand und öffentliche Hand unter Zugzwang

Die **EU-Whistleblower-Richtlinie** ist seit dem **17. Dezember 2021** verpflichtend für Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitenden sowie für alle Anbieter im Finanzdienstleistungsbereich. In Deutschland sind aktuell rund **90.000 Unternehmen** betroffen. Ab dem 17. Dezember 2023, wenn die Richtlinie auch für Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitenden gilt, kommen mehr als 70.000 weitere hinzu. Ebenfalls betroffen sind juristische Personen des öffentlichen Sektors wie Gemeinden oder Kommunen.

Wie der Schutz von Whistleblowern in Deutschland konkret aussehen wird, legt das noch ausstehende Umsetzungsgesetz der EU-Richtlinie fest. Die Bundesregierung plant einen Gesetzesentwurf, der durchaus über einige Punkte der EU-Richtlinie hinausgehen kann. So könnten etwa Kommunen mit weniger als 10.000 Einwohnenden von der Umsetzung ausgenommen werden. Die Verabschiedung des Umsetzungsgesetzes soll im Laufe dieses Jahres erfolgen. Höchste Zeit also für die Verantwortlichen in mittelständischen Unternehmen und öffentlichen Stellen, die konkrete Umsetzung anzugehen. Denn halten sie Fristen oder Vorschriften nicht ein, drohen Sanktionen und Bußgelder.

Hinweise höchst vertraulich behandeln

Um diese Vorgaben geht es im Wesentlichen: Über eine interne Meldestelle und daran angebundene Kommunikationsplattformen sollen **Whistleblower Hinweise** zu potenziell gesetzwidrigen Vorfällen **melden können**. Sämtliche Meldekanäle müssen so konzipiert, eingerichtet und betrieben werden, dass die Identität der Whistleblower vertraulich bleibt. Außerdem müssen sowohl Mitarbeitende als auch Dritte ihre Informationen mündlich sowie schriftlich einreichen können.

Für die Unternehmen gilt es, den Erhalt des Hinweises innerhalb einer Woche zu bestätigen und das gesamte Verfahren **innerhalb von drei Monaten abzuschließen**. Um Zeit zu sparen und die involvierten Abteilungen zu entlasten, kann es sich lohnen, die Meldestelle und Kommunikationsplattformen an einen externen Partner auszulagern. Ein solches Vorgehen schließt die Richtlinie explizit ein, sofern die Vertraulichkeit gewahrt bleibt.

Daneben können Whistleblower ihre Hinweise über eine externe Meldestelle in den Bundesländern oder beim Bund melden. Alle Kanäle müssen unabhängig, sicher und vertraulich konzipiert sein. Sollte die Meldung über beide Wege erfolglos bleiben sowie in besonderen Ausnahmefällen können sich Whistleblower mit ihrem Hinweis an öffentliche Medien wenden.

Auch Verstöße gegen interne Richtlinien melden

Die Missstände oder Vorfälle, die Whistleblower über Hinweisgebersysteme melden, variieren von Branche zu Branche mitunter stark. Stehen bei mittelständischen Unternehmen häufig Verstöße gegen den Daten- und Verbraucherschutz im Fokus, gehen bei Gemeinden und Kommunen vor allem Hinweise zu Umwelt- oder öffentlichem Wirtschafts- und Vergaberecht ein.

Die Unternehmen können zudem erlauben, dass Whistleblower über das **Hinweisgebersystem** nicht nur Verstöße gegen **EU-Recht**, sondern auch gegen **nationales Recht** und **interne Richtlinien** melden können. Dann kommen schnell zahlreiche weitere Anwendungsfälle hinzu. Beispielsweise im Gesundheitswesen mit Blick auf Behandlungs- und Pflegemissstände, mangelnde Hygienestandards, falsche Medikation oder Fehlverhalten im zwischenmenschlichen Bereich.

EU-Hinweisgeberrichtlinie: An diese 10 Punkte sollten Sie denken

Das Beispiel aus dem Gesundheitssektor zeigt, wie vielfältig die EU-Richtlinie angewandt werden kann. Was Unternehmen bei der Umsetzung beachten müssen, hängt unter anderem von ihrer Größe, Branchenzugehörigkeit oder internationalen Ausrichtung ab. **Folgende 10 Punkte fassen das Wichtigste in Kürze zusammen:**

1. Akuter Handlungsbedarf



Seit dem 17. Dezember 2021 sollten Unternehmen, die 250 und mehr Mitarbeitende beschäftigen oder im Finanzdienstleistungsbereich unterwegs sind, die Richtlinie umsetzen. Ab dem 17. Dezember 2023 gilt sie auch für Unternehmen ab dem 17. Dezember 2023 gilt sie auch für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden. Öffentliche Organisationen auf Länder- und Bundesebene sind ebenfalls dazu verpflichtet, Meldestellen einzurichten.

2. Dezentrale Meldestellen



Nach dem Beschluss der EU müssen Produktions- oder Tochtergesellschaften grundsätzlich jeweils eigene Hinweisgebersysteme einrichten und betreiben, soweit sie nicht eine gemeinsame Stelle einrichten dürfen.

3. Internationale Herausforderungen



Die Regularien für die EU-Hinweisgeberrichtlinie fließen in jedem EU-Staat in nationales Recht und sehen daher immer anders aus. Hier alles zu überblicken und sämtliche Vorschriften einzuhalten, ist schwer. Ein global aufgestellter Partner hilft mittelständischen Unternehmen, Hinweisgebersysteme international rechtskonform und in verschiedenen Sprachen umzusetzen.

4. Schutz für Whistleblower



Whistleblower müssen vor Repressalien geschützt werden. Dies umfasst den Schutz vor arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Kündigungen und Gehaltskürzungen, aber auch vor Diskriminierung. Daneben kann sich der Schutz auch auf weitere Personen wie beispielsweise Kolleg:innen des Whistleblowers erstrecken. Zudem sind Sanktionen für Personen oder Unternehmen vorgesehen, die Meldungen be- oder verhindern.

5. Ermittlung des Status quo



Um ein besseres Verständnis der Ausgangsbasis zu erhalten und die regulatorischen Anforderungen optimal integrieren zu können, empfiehlt sich ein Readiness Check. Anhand der ermittelten Ergebnisse kann das Unternehmen seine Prozesse und Systeme bei Bedarf anpassen oder neu aufsetzen.

6. Erweiterter Rahmen für Hinweise



Vor der Umsetzung eines Hinweisgebersystems sollten die Verantwortlichen klären, ob Mitarbeitende ausschließlich Verstöße gegen EU-Recht oder auch Verletzungen von nationalen Gesetzen und/oder internen Unternehmensrichtlinien melden dürfen. Es ist sinnvoll, alle eingehenden Hinweise zu dokumentieren. Anschließend lassen sich auf Basis der gemeldeten Unregelmäßigkeiten die Prozesse im Unternehmen kontinuierlich verbessern.

7. Anonyme Meldungen – ja oder nein?



Gemäß der EU-Richtlinie müssen Unternehmen anonym eingegangenen Hinweisen nicht nachgehen. Um eine gute Vertrauensbasis zu schaffen, kann es für Unternehmen jedoch sinnvoll sein, auch anonyme Meldungen zuzulassen und nachzuverfolgen.

8. Umgang mit Hinweisen



Die Unternehmen müssen überprüfen, ob eingegangene Hinweise zu potenziellen Rechtsverstößen stichhaltig sind. Falls ja, sollten sie entsprechende Maßnahmen wie interne Untersuchungen einleiten. Ein externer Partner kann die einzelnen Schritte von der Stichhaltigkeitsprüfung über die Empfehlung von Folgemaßnahmen bis zum Abschluss und zur Dokumentation des Verfahrens übernehmen.

9. Forensische Untersuchungen



Sollten sich bei der Untersuchung konkrete Anhaltspunkte für einen Verstoß ergeben, lässt sich der Sachverhalt mit forensischen Mitteln technologiegestützt aufklären. Dies kann unter anderem mithilfe von forensischer Datensicherung und -darstellung sowie einer fundierten Datenanalyse erfolgen.

10. Compliance-Management



Das Hinweisgebersystem sollte in das vorhandene Compliance-Management-System (CMS) eingebunden werden. Das erleichtert die Einhaltung der Vorgaben und stärkt das Rechtsbewusstsein im Unternehmen.

PwC unterstützt Sie beim Aufbau und der Optimierung Ihres Hinweisgebersystems

Die oben aufgeführten Punkte geben Ihnen einen ersten Einblick in die EU-Richtlinie. Um an alle Vorgaben – darunter auch arbeitsrechtliche Themen – zu denken und den Aufwand bei der Umsetzung so gering wie möglich zu halten, **bietet PwC umfassende Beratung und Dienstleistungen** sowie den **Betrieb der internen Meldestelle als Managed Service** an.

Mit unserem Whistleblower and Ethics Reporting Channel konzeptionieren, installieren und betreiben wir Ihre interne Meldestelle sowie die erforderlichen Kommunikationskanäle entsprechend der EU-Richtlinie. Whistleblower können ihre Hinweise schriftlich **via Webformular** oder über unsere **Whistleblower-Hotline** melden. Wir dokumentieren alle Hinweise, bestätigen dem Whistleblower den Eingang der Meldung und informieren ihn über den weiteren Verlauf. Die Inbetriebnahme unserer digitalen Lösung gelingt innerhalb weniger Tage.

Im nächsten Schritt beurteilt unser Team aus professionellen Berater:innen und Rechtsanwält:innen die Stichhaltigkeit der eingegangenen Hinweise und leitet bei Bedarf entsprechende Maßnahmen wie beispielsweise interne Untersuchungen ein. Durch unsere hohe Expertise und unser internationales Netzwerk können wir rechtliche Fragen europa- oder weltweit abstimmen.

Ihre Vorteile: PwC bietet alle **Managed-Service-Leistungen** aus einer Hand, sodass Sie einfach, schnell und mit wenig Aufwand die EU-Richtlinie erfüllen können. Durch digitalisierte und standardisierte Prozesse gewährleisten wir professionelle Betreuung in jeder Phase und stellen die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sicher, insbesondere der zu beachtenden Fristen und Vertraulichkeit. Dank hoher Prozesssicherheit, verschlüsselter Daten und aktuellen Sicherheitsstandards schaffen wir ein vertrauensvolles Umfeld für alle im Verfahren beteiligten Parteien.

PwC bietet ein umfassendes **Beratungs- und Serviceangebot** rund um **Hinweisgeber- und Compliance-Management-Systeme** an. Dadurch können wir neben der Auslagerung des internen Meldewesens die Begleitung aller Folgeaktivitäten übernehmen. Dazu zählen beispielsweise **Sonderuntersuchungen, Risk Consulting** oder die Bereitstellung von **Jurist:innen als Compliance-Ombudsperson**. Um die Einhaltung sämtlicher gesetzlicher und Compliance-Vorgaben zu erleichtern, stehen Ihnen unsere Expert:innen mit fachlichen und technischen Werkzeugen zur Seite. So bieten wir größtmöglichen Schutz für Whistleblower und für Ihr Unternehmen.

Sie benötigen weitere Informationen? Sprechen Sie unsere Experten an:

Arnulf Starck

Partner | Governance &
Compliance | Rechtsanwalt
Mobiltel.: +49 175 7257548
E-Mail: arnulf.starck@pwc.com

Arndt Engelmann

Partner | Risk & Regulatory Consulting
Mobiltel.: +49 151 14806264
E-Mail: arndt.engelmann@pwc.com

Jan Gerd Möller

Senior Manager | Governance &
Compliance | Rechtsanwalt
Mobiltel.: +49 170 8548529
E-Mail: jan.gerd.moeller@pwc.com

Carsten Hasemeier

Director | Risk & Regulatory Consulting
Mobiltel.: +49 170 8070729
E-Mail: carsten.hasemeier@pwc.com

