



EU-Whistleblower-Richtlinie:

Herausforderungen und Risiken des internen Meldekanals

Zum besseren Schutz von Hinweisgeber:innen – „Whistleblowern“ – sieht das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) vor, Unternehmen zum Einrichten von internen Meldestellen zu verpflichten. Über diesen sollen Hinweisgeber:innen bestimmte Rechtsverstöße melden können.

Die Verpflichtung zur Einrichtung eines internen Meldekanals gilt für Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitenden. Ab dem 17. Dezember 2023 wird diese Verpflichtung für alle Unternehmen mit weniger als 249 und regelmäßig mindestens 50 Beschäftigten gelten.

Für viele Unternehmen stellt das HinSchG eine Herausforderung dar, die sie mit den vorhandenen Ressourcen nur schwer bewältigen können. Zudem sind auch die Anforderungen an den internen Meldekanal hoch – denn die Vertraulichkeit persönlicher Daten darf zu keinem Zeitpunkt gefährdet sein. Es ist daher genauestens abzuwägen, ob auf eine interne Lösung zurückgegriffen oder für die Betreuung des Meldekanals ein externer, auf IT- und Rechtssicherheit spezialisierter Dienstleister beauftragt wird.

Wir unterstützen bei der Entscheidungsfindung und zeigen Ihnen die wesentlichen Anforderungen an den internen Meldekanal sowie die damit einhergehenden Herausforderungen und Risiken bei der Einrichtung dessen auf.

Die Anforderungen an den internen Meldekanal

Ziel des HinSchG ist es, Whistleblowern die **Möglichkeit zu bieten, in einem vertraulichen Umfeld Informationen und Hinweise abzugeben – ohne Repressalien fürchten zu müssen.**

Es ist im Interesse des Unternehmens, dass Hinweisgeber:innen einen internen Meldekanal nutzen. Andernfalls bliebe ihnen nur, sich direkt an die Behörden (externer Meldekanal) oder gar über die Medien an die Öffentlichkeit (Offenlegung) zu wenden. Die Folgen für Unternehmen wären in diesem Fall weitaus schwerwiegender, als den Hinweis selbst auf seine Stichhaltigkeit hin zu überprüfen. Im Rahmen der Stichhaltigkeitsprüfung ist zu ermitteln, ob und welche Folgemaßnahmen notwendig sind.

Der interne Meldekanal sollte daher so ausgestaltet sein, dass er für Whistleblower immer die erste Anlaufstelle ist. Das ist er vor allem dann, wenn sich die Personen sicher sein können, dass ihre persönlichen Daten jederzeit geschützt sind und die Weitergabe von Informationen zu keiner Zeit Rückschlüsse auf sie zulässt. Personenbezogene Daten dürfen grundsätzlich nur mit ihrer Zustimmung weitergegeben werden. Zudem müssen Hinweise schriftlich, mündlich oder auf Verlangen einer hinweisgebenden Person auch persönlich abgegeben werden können.



Die Herausforderungen beim Einrichten des internen Meldekanals

Die Anforderungen an den internen Meldekanal bedeuten für Unternehmen, aus technischer Sicht den Weg für ein sicheres Hinweisgebersystem ebnen zu müssen und gleichzeitig ihre prozessualen Strukturen dahingehend anzupassen.

- **Die technische Infrastruktur bereitstellen**

Um absolute Datensicherheit zu gewährleisten, bedarf es einer sicheren technischen Lösung, die den Zugriff von Außen unmöglich macht und in regelmäßigen Abständen gewartet wird. Die Meldekanäle sind so zu gestalten, dass nur die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen zuständigen sowie die sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen Zugriff auf die eingehenden Meldungen haben.

- **Die personelle Infrastruktur aufbauen**

Das Gesetz sieht vor, dass Hinweise innerhalb einer Frist von maximal drei Monaten bearbeitet werden. Unternehmen müssen daher ausreichend Ressourcen einplanen, um dies sicherstellen zu können. Dem gegenüber steht die notwendige Kostenkontrolle. Überkapazitäten sorgen dafür, dass die Ressourcen an anderer Stelle im Unternehmen fehlen. Gleichwohl ist es ratsam, sich mit einer ausreichenden Personalaufstellung gegen kurzfristige Ausfälle wie Krankheit oder Urlaub abzusichern.

Trotz aller Vorbereitung können Unternehmen nur schwer einschätzen, wie häufig Hinweise über den internen Meldekanal mitgeteilt werden und wie aufwändig die jeweilige Stichhaltigkeitsprüfung ist.



Die Herausforderungen beim Einrichten des internen Meldekanals

• Den internen Prozess festlegen

Unternehmen sollten immer vor Augen haben, dass der interne Meldekanal auch zum Ziel hat, als Resultat der Folgemaßnahmen die Missstände im Unternehmen zu reduzieren und das Unternehmen damit zukunftsfähig zu machen. Um daher eine schnelle und sichere Bearbeitung zu gewährleisten, muss ein Verfahren festgelegt werden, wie mit Hinweisen und deren Untersuchung umzugehen ist. Darüber hinaus müssen die Mitarbeitenden der internen Meldestelle ständig auf dem aktuellen Kenntnisstand der Rechtslage sein.

• Die Balance zwischen den verschiedenen Interessen sicherstellen

Das Unternehmen muss eine Kultur schaffen, die gleichermaßen die Interessen des Unternehmens und den Schutz der hinweisgebenden Personen wahrt. Das setzt voraus, dass eine offene Unternehmenskultur mit effektiven Maßnahmen geschaffen wird, mit denen rechtlichen Missständen begegnet werden können. Wenn Hinweise am besten durch das Unternehmen behandelt werden, werden auch die Whistleblower ein größeres Interesse an der internen statt an einer externen Meldung haben.

• Das Vertrauen in die interne Meldestelle aufbauen

Die interne Meldestelle erfüllt nur dann ihren Zweck, wenn sie von den Mitarbeitenden auch angenommen wird. Unternehmen sollten daher transparent und umfassend über das HinSchG und die damit einhergehenden Maßnahmen informieren. Sie sollten auch darstellen, wie der unternehmensinterne Meldekanal funktioniert und über die datenschutzrechtlichen Aspekte aufklären. Dieser Kulturwandel hin zu einer „Good Corporate Governance“ muss insbesondere auf der Führungsebene praktiziert werden. Whistleblower müssen sicher sein, dass es der richtige Weg ist, sich zuerst an den internen Meldekanal zu wenden, anstatt eine externe Meldung vorzunehmen.

Die Risiken des internen Meldekanals

Ungeachtet der Verpflichtung, die sich aus der Umsetzung des HinSchG ergibt, sind Hinweisgebersysteme wichtige Bausteine im Rahmen von Compliance-Management-Systemen. Sie helfen dabei sicherzustellen, dass die gesetzlichen Vorschriften eingehalten und Maßnahmen ergriffen werden, um Rechtsverstöße zu vermeiden.

Eine unzureichende Sicherheit des technischen Systems beispielsweise kann **Verstöße gegen das Datenschutzgesetz**

bzw. das Gebot zur Vertraulichkeit zur Folge haben und Schadenersatzforderungen oder Ordnungswidrigkeiten nach sich ziehen. Zudem ist damit der Schutz der hinweisgebenden und sonstigen beteiligten Personen selbst nicht mehr vorhanden.

Wird eine interne Meldestelle nicht ordnungsgemäß eingerichtet oder betrieben, kann dies eine **Ordnungswidrigkeit** darstellen. Zudem dürfen Hinweisgeber:innen nicht daran gehindert werden, mögliche Rechtsverstöße zu melden. Dies wird nicht nur als Ordnungswidrigkeit geahndet, sondern kann ebenso Schadenersatzforderungen verursachen.

Gelingt es Unternehmen nicht, mit dem internen Meldekanal und der dazugehörigen Prozesstransparenz das notwendige Vertrauen auf Mitarbeitendenseite zu schaffen, besteht das Risiko, dass Whistleblower sich direkt an externe Meldestellen wenden. Unternehmen droht damit nicht nur, dass **Geschäftsgeheimnisse preisgegeben** werden. Auch das Risiko eines **Reputationsschadens** ist immens.



PwC stellt Ihrem Unternehmen einen internen Meldekanal bereit

Bei einem großen deutschen Automobilkonzern mit mehr als 600.000 Mitarbeitenden gehen täglich mehr als fünf Hinweise von Whistleblowern ein. Während große Unternehmen in der Regel bereits über interne Meldekanäle verfügen, sind es nun die Unternehmen mit mehr als 249 Mitarbeitenden, die entsprechend der EU-Whistleblower-Richtlinie schnell handeln müssen. Vor dem Hintergrund der geringen zu erwartenden Nachfrage können die Unternehmen jedoch kaum ein ausgewogenes Kosten-Nutzen-Verhältnis sicherstellen.

Bei PwC bieten wir Ihnen deshalb die Einrichtung und den Betrieb einer internen Meldestelle als Managed Service an – mit einem geringen Kosten- und Implementierungsaufwand.

Mit unserer standardisierten und digitalisierten Lösung – dem **Whistleblower and Ethics Reporting Channel** – haben wir ein Tool entwickelt, mit dem wir den internen Meldekanal für Sie unter Einhaltung aller Regularien und Bereitstellung umfassender personeller Ressourcen managen können. Darüber hinaus können wir Sie bei Bedarf

bei der Durchführung der Folgemaßnahme unterstützen und insbesondere interne Untersuchungen professionell durchführen und begleiten. Für Sie bedeutet das: **Den Herausforderungen des internen Meldekanals stellen wir uns für Sie. Für Sie als Unternehmen besteht dabei keinerlei Risiko.**

Bei PwC sind wir durch unsere berufsrechtlichen Standards und ethischen Vorgaben verpflichtet, das Verfahren so zu betreiben, dass etwaige Rechtsverstöße möglichst abgestellt und damit ein Verfahren erfolgreich beendet werden kann. Die Erfahrung zeigt zudem, dass das Einschalten von externen Dienstleistern, die zur Verschwiegenheit verpflichtet sind, bei den Mitarbeitenden zusätzliches Vertrauen schafft. Dies fördert die Wirksamkeit Ihres Meldekanals.

Wir stellen für Sie die gesamte Kommunikation mit den Hinweisgeber:innen sicher, einschließlich der Rückmeldung nach Hinweis Eingang und Abschluss des Verfahrens sowie bei entsprechenden Rückfragen. Damit begleiten wir Sie auf dem Weg des Kulturwandels – ganz ohne Risiko.

Sicherheit geben.
Vertrauen erfahren.
Profitieren Sie von den Vorteilen
unseres Managed Services.

Wir beraten Sie gern.
de_store@pwc.com



Arnulf Starck

Partner | PwC WPG / PwC Legal



Jan Gerd Möller, LL.M.

Senior Manager | PwC WPG / PwC Legal

