

Luther.

EU Whistleblowing Directive vs. Corporate Governance?

Dr. Mirjam Weisse |
22.10.2025 |
Frankfurt

1 **EU Hinweisgeberrichtlinie 2019/1937**

2 **Klarstellungen durch die Experten-Gruppe**

3 **Compliance Zentralisierung als Teil der Corporate Governance?**

4 **Herausforderungen und deren Navigation**

1

EU Hinweisgeberrichtlinie 2019/1937

EU Hinweisgeberrichtlinie 2019/1937

EU Richtlinie mit dem Ziel der Vereinheitlichung der Bestimmungen zum Schutz von Hinweisgebern

Die EU-Hinweisgeberrichtlinie 2019/1937 (Whistleblower-RL) hat das Ziel Hinweisgeber umfassend vor Repressalien zu schützen und abgegebenen Hinweisen inhaltlich effektiv nachzugehen.

Entsprechend der Vorgaben nach Artikel 8, Paragraph 6 der EU Hinweisgeberrichtlinie, haben Unternehmen mit Mitarbeitern zwischen 50 und 249 die Option Ressourcen für den Empfang von Hinweisen und die Durchführung von internen Untersuchungen zu teilen (ohne die Vertraulichkeit zu gefährden). Dieser dezentrale Ansatz wurde in den nationalen Umsetzungsgesetzen häufig nicht auf größere Unternehmen ausgedehnt. Einige Umsetzungsgesetze behandeln diese Frage überhaupt nicht und geben damit Raum für unterschiedliche Interpretationen. Z.B., ob zwar lokale Hinweiskanäle zur Verfügung zu stellen sind, interne Untersuchungen aber mit geteilten Ressourcen durchgeführt werden dürfen.

Der dezentrale Ansatz der EU Hinweisgeber Richtlinie steht häufig im Widerspruch zur Aufstellung und den Bedürfnissen größerer Unternehmensorganisationen, da alle Gesellschaften der Unternehmensgruppe mit 50 Mitarbeitern (oder mehr) lokale Hinweiskanäle einrichten müssen. Die gesetzlichen Vorgaben der verschiedenen EU-Mitgliedsstaaten prägen nun die Ausgestaltung von Hinweisgebersystemen in der Unternehmenspraxis und sorgen für Anpassungsbedarf im Hinblick auf bereits vorhandene Strukturen.

EU Hinweisgeberrichtlinie 2019/1937

Umsetzungsgesetze als Kodifizierung bereits bestehender faktischer Verpflichtung

Das deutsche Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (HinSchG) sieht die Implementierung professioneller Strukturen zur Hinweisgewinnung verbindlich vor und verankerte diese Pflichtenstellung im deutschen Recht.

ABER

Compliance-Vorgaben aus ISO 37301

Empfehlungen im Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)



Faktisch gab es bereits eine Pflicht zum Vorhalten eines effektiven Hinweismanagements – allerdings mit einer durchaus zentral orientierten Komponente aus den Gesichtspunkten der Organisations- und Aufsichtspflicht

Die umfangreichen und formalisierten Vorgaben kann ein Unternehmensinnvoll nur durch ein professionelles Hinweisgebersystem umsetzen, was der gesetzlichen Intention entspricht.

2

Klarstellungen durch die Whistleblower Protection Expert Group der EU Kommission

Klarstellungen durch die Whistleblower Protection Expert Group der EU Kommission

Die Whistleblower Protection Expert Group hat hinsichtlich zentraler Fragestellungen wichtige Hinweise gegeben. Einer davon befasst sich mit der Zulässigkeit zentraler Hinweissysteme.

Koexistenz mit Lokalen Systemen: Zentralisierte, gruppenweite Hinweisgebersysteme (e.g., digitale Plattformen, die Anonymität gewährleisten) sind erlaubt, aber sie müssen NEBEN lokalen Hinweiskanälen in jeder Gesellschaft fungieren. Sie dürfen lokale Hinweiskanäle nicht ersetzen, nur ergänzen.

Effizienz lokaler Fallbehandlung: Die Expert Group betont, dass Hinweise aufgrund der verschiedenen gesetzlichen Grundlagen am Besten auf lokaler Ebene bei der jeweiligen Tochtergesellschaft behandelt werden. Tochtergesellschaften mit weniger als 249 Mitarbeitern dürfen Ressourcen für die interne Untersuchung mit der Muttergesellschaft teilen, sofern die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

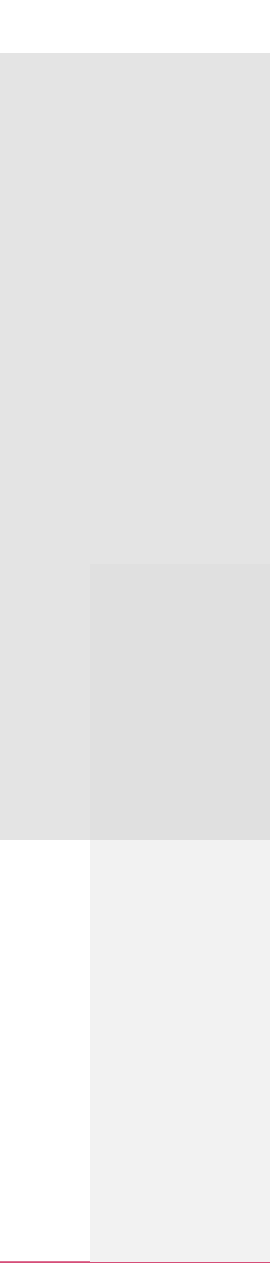
- Die hinweisgebende Person muss in der Lage sein, den Hinweis direkt bei der Tochtergesellschaft unter Benutzung derer eigener Kanäle abzugeben.

Klarstellungen durch die Whistleblower Protection Expert Group der EU Kommission

- Die hinweisgebende Person muss darüber informiert werden, wer auf Ebene der Muttergesellschaft Zugriff auf den Hinweis hat und die hinweisgebende Person muss die Möglichkeit haben, die Involvierung der Muttergesellschaft abzulehnen und für eine Untersuchung des Hinweises durch die Tochtergesellschaft zu optieren.
- Die Tochtergesellschaft bleibt dafür verantwortlich, die Vertraulichkeit zu gewährleisten, Feedback an den Hinweisgeber zu geben und den Misstand, den der Hinweis zum Gegenstand hat, zu adressieren.

Separate interne Berichtskanäle bei größeren Tochtergesellschaften

Tochtergesellschaften mit 250 oder mehr Mitarbeitern müssen unabhängige interne Berichtskanäle bereithalten, die dem Hinweisgeber die Möglichkeit geben auf lokaler oder zentraler Ebene einen Hinweis abzugeben. Ebenfalls müssen sie ausreichende Kapazitäten bereitstellen, die eine Bearbeitung des Vorgangs auf lokaler Ebene sicherstellen.



3

Compliance Zentralisierung als Teil der Corporate Governance?

Compliance Zentralisierung als Teil der Corporate Governance?

Das Urteil des Landgerichts München I (5 HK O 1387/10) zur Corporate Compliance

Leitsätze:

„1. Im Rahmen seiner Legalitätspflicht hat ein Vorstandsmitglied dafür Sorge zu tragen, dass Unternehmen so organisiert und beaufsichtigt wird, dass keine Gesetzesverstöße wie Schmiergeldzahlungen an Amtsträger eines ausländischen Staates oder an ausländische Privatpersonen erfolgen. Seiner Organisationspflicht genügt ein Vorstandsmitglied bei entsprechender Gefährdungslage nur dann, wenn er eine auf Schadensprävention und Risikokontrolle angelegte Compliance-Organisation einrichtet. Entscheidend für den Umfang im Einzelnen sind dabei Art, Größe und Organisation des Unternehmens, die zu beachtenden Vorschriften, die geografische Präsenz wie auch Verdachtsfälle aus der Vergangenheit.

2. Die Einhaltung des Legalitätsprinzips und demgemäß die Einrichtung eines funktionierenden Compliance-Systems gehört zur Gesamtverantwortung des Vorstands.“

Compliance Zentralisierung als Teil der Corporate Governance?

Das Urteil des Landgerichts München I (5 HK O 1387/10) zur Corporate Compliance

Der Vorstand ist nicht nach dieser Entscheidung nur verpflichtet ein effizientes Compliance-System zu implementieren. Vielmehr muss er dessen Wirksamkeit auch regelmäßig überprüfen. So besteht eine Verpflichtung des Vorstands, *„sich in regelmäßigen Abständen darüber in Kenntnis setzen zu lassen, welche Ergebnisse interne Ermittlungen brachten, ob personelle Konsequenzen gezogen wurden und vor allem ob und wie ein dahinter stehendes System bekämpft wird. So kann eine Überwachung der Geeignetheit des Compliance-Systems erreicht werden.“*

Wie Prof. Fleischer in seiner Urteilsanmerkung in NZG 2014, 321 zutreffend zusammenfasst, *„zeigt (es sich) eindringlich, dass es mit der bloßen Einrichtung eines Compliance-Systems nicht getan ist, sondern dass die Wahrnehmung der Compliance-Verantwortung eine Daueraufgabe für den Vorstand darstellt. Besondere Sorgfalt muss er bei Verdachtsmomenten und Verstößen im Unternehmen walten lassen. Geboten ist dann unverzügliches Handeln gemäß dem aktienrechtlichen Dreiklang „Aufklären, Abstellen, Ahnden“.“*

Wie viel Detailkenntnisse und (zentraler) Einfluss auf interne Untersuchungen sind aus Sicht der Corporate Governance im Sinne der Aufsicht und Kontrolle erforderlich?

4

Herausforderungen und deren Navigation

Herausforderungen und deren Navigation

Was kommt in der Praxis auf multinationale Unternehmen zu?

- Eine unübersichtliche Vielfalt an neuen Tatbeständen, die „hinweisfähig“ sind
- Verschiedene unabhängige Meldewege mit der Möglichkeit der Doppelung der Vorgänge bei mehrfacher Meldung
- Mischsachverhalte über Ländergrenzen hinweg – gleichzeitige Betroffenheit verschiedener Unternehmensteile (zentral – lokal)
- Kompetenzgerangel zwischen Bereichen und Gesellschaften in der Matrixorganisation
- Steigende Erwartungen an die Berichterstattung auf zentraler Ebene

Möglichkeiten der Navigation

- Auffangtatbestände als Navigationshilfe für den Hinweisgeber
- Gezielte (Rück-)Fragen an den Hinweisgeber zu weiterer Hinweisabgabe an anderer Stelle
- Abgleiche im Zuge der Berichterstattung
- Schwerpunktbildung
- Abtrennung isolierter Sachverhalte
- Noch klarere Aufgaben und Zuständigkeiten
- Objektivierung durch juristische Bewertung
- Zwischenberichterstattung und Abgleich dieser auf Basis juristischer Bewertung

Navigation der Herausforderungen in der Praxis

- Mit einer Fokussierung weniger auf den Inhalt des Hinweises, sondern mehr auf dessen juristische Würdigung lassen sich wesentliche Inhalte hinsichtlich des konkreten Risikos transportieren. Die Mitteilung der Bewertung ist auch unter Gesichtspunkten des Schutzes des Hinweisgebers und dessen Identität vorteilhaft.
- Die Einrichtung einer externen Ombudsstelle kann es insbesondere solchen Organisationen, die sich hinsichtlich der Kapazitäten mit dem Vorhalten designierten Personals für die Entgegennahme und Behandlung von Hinweisen in jeder Tochtergesellschaft mit 250 Mitarbeitern oder mehr überfordert sehen, helfen, die Anforderungen der Hinweisgeberrichtlinie zu erfüllen und gleichzeitig aufgearbeitete Sachverhalte (einschließlich einer juristischen Würdigung) zu erhalten, die in eine konsolidierte und konsistente Berichterstattung auf der Ebene der Muttergesellschaft einfließen können.
- Hinweisgeber erhalten mit einer externen Ombudsperson zusätzlich einen Ansprechpartner, der nicht nur fachlich qualifiziert ist, sondern auch disziplinarisch nicht an die eventuell auch betroffene Geschäftsführung berichtet. Unter diesen Umständen ist die hinweisgebende Person eventuell motivierter, früh wesentliche Informationen mitzuteilen, die zur Aufklärung des Sachverhalts beitragen können.

Vielen Dank

Die Angaben in dieser Präsentation sind ausschließlich für die genannte Veranstaltung bestimmt. Die Überlassung der Präsentation erfolgt nur für den internen Gebrauch des Empfängers. Die hier zusammengestellten Texte und Grafiken dienen allein der Darstellung im Rahmen dieser Veranstaltung und dokumentieren die Thematik ggf. nicht vollständig.

Die Präsentation stellt keine Rechts- oder Steuerberatung dar und wir haften daher nicht für den Inhalt. Diese erfolgt individuell unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls auf der Grundlage unserer Mandatsvereinbarung. Die Verteilung, Zitierung und Vervielfältigung – auch auszugsweise – des Inhalts zum Zwecke der Weitergabe an Dritte ist nur nach vorheriger Absprache gestattet.

Luther.

Bangkok, **Berlin**, Brüssel, **Delhi-Gurugram**, Düsseldorf, **Essen**, Frankfurt a. M., **Hamburg**, Hannover, **Ho-Chi-Minh-Stadt**, Jakarta, **Köln**, Kuala Lumpur, **Leipzig**, London, **Luxemburg**, München, **Shanghai**, Singapur, **Stuttgart**, Yangon

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.luther-lawfirm.com

www.luther-services.com

Über unyer

unyer, gegründet von Luther und Fidal im Jahr 2021, ist eine globale Organisation führender internationaler Unternehmen aus dem Bereich Professional Services. **unyer** ist nicht nur offen für Anwaltskanzleien, sondern auch für andere verwandte Professional Services, insbesondere aus dem Legal-Tech-Sektor. **unyer** hat seinen Sitz als Schweizer Verein in Zürich. **unyer** ist global vernetzt, hat aber starke lokale Wurzeln in den jeweiligen Märkten.

unyer verfolgt einen exklusiven Ansatz und nimmt nur ein Mitglied pro Land auf. **unyer** Mitglieder bieten ihren Mandanten umfassende Professional Services über alle Jurisdiktionen hinweg und verfügt über eine hohe Branchenexpertise. Die Organisation erzielt einen Umsatz von mehr als EUR 650 Millionen jährlich und umfasst über 2.550 Anwälte und Professionals in mehr als 14 Ländern in Europa und Asien. Im September 2021 schloss sich Pirola Pennuto Zei & Associati der internationalen Organisation an. Im Frühjahr 2023 kam die österreichische Kanzlei KWR dazu.

www.unyer.com



FIDAL

:KWR

Luther.

Pirola
Pennuto
Zei

Unsere Auszeichnungen

