

PN Praxis Nachhaltigkeit

Wirtschaft · Umwelt · Soziales · Recht



Ihr Plus im Netz: pn.iww.de | S. 45 – 92
Online | Mobile | Social Media

02 | 2024

Umfrage bei Banken

Auswirkungen der
ESG-Kriterien bei
der Kreditvergabe



GREENWASHING
Ungeahnte Stolperfallen,
die der Unternehmer
unbedingt vermeiden sollte

DOPPELTE WESENTLICHKEIT
Anleitung zur Erstellung
der Wesentlichkeitsanalyse
in vier Phasen

NACHHALTIGE LIEFERKETTE
Was Unternehmen
jetzt und künftig beachten
müssen

COMPLIANCE-VORGABEN

Hinweisgeberschutz ist Bestandteil guter Unternehmensführung

von RA Andreas Glotz, Geschäftsführer Deutsche Gesellschaft für Geldwäscheprävention, Köln und Tetiana Yurkiv, BA, Universität Charkiw – ebenda

| Seit dem 17.12.23 haben auch Unternehmen ab 50 Mitarbeitern die Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) umzusetzen. Die grundsätzlichen Regelungen dazu sind nicht neu und finden sich bereits in einer Vielzahl anderer Vorschriften, etwa dem Daten- und Arbeitsschutz oder dem Geldwäschegesetz. Nach Fällen wie Edward Snowden, Daniel Ellsberg oder Mark Felt ist die Intention der europäischen und deutschen Gesetzgebungsorgane nachvollziehbar, einen Hinweisgeber unbedingt vor allen Arten von Repressalien zu schützen. |

1. Was regelt das HinSchG?

Bestandteile guter und sicherlich auch nachhaltiger Unternehmensführung sind unzweifelhaft Transparenz und Mitarbeiterführung, die neben einer Fülle richterlicher Entscheidungen zur Umsetzung von Compliance-Vorgaben existieren. Das von vielen Unternehmen praktizierte „betriebliche Vorschlagswesen“ zielt meist auch auf eine Optimierung von Geschäftsabläufen durch ein entsprechendes Mitarbeiterengagement ab. Eine ähnlich positive Folge könnte aus der Umsetzung des HinSchG resultieren.

■ Rechts- und Schutzgüter des HinSchG

Unternehmen haben dafür Sorge zu tragen, dass

- Hinweisgeber, die über straf- oder ordnungswidrigkeitenbewehrte Tatsachen berichten, vor beruflichen Repressionen geschützt werden,
- die unbedingte und strikt vertrauliche Behandlung des Hinweises gewährleistet wird,
- ein sog. „Meldekanal“ zur Verfügung gestellt und betrieben wird,
- eine sog. „Meldestelle“ eingerichtet und qualifiziert wird.

Beachten Sie | Es soll gewährleistet werden, dass Vorgänge aus dem privaten Umfeld nicht dem HinSchG unterfallen.

■ Beispiel 1

Der Chef ist betrunken vom Schützenfest nach Hause gefahren und hat drei Mülltonnen umgefahren.

Erst im Vermittlungsausschuss wurde während des Gesetzgebungsverfahrens eingeführt, dass anonym eingehende Hinweise von den Unternehmen bearbeitet werden sollen, jedoch nicht müssen. Ob diese Regelung für Unternehmen vorteilhaft ist, soll zunächst dahingestellt sein.

HinSchG soll
Hinweisgeber
schützen

Nachhaltige
Unternehmens-
führung

Anonyme Hinweise
müssen nicht
bearbeitet werden

Unternehmen mit
mehr als 50
Beschäftigten

2. Welche Unternehmen sind betroffen?

Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten, einschließlich Personen die in Teilzeit, Altersteilzeit, Elternzeit, Mutterschutz oder ähnlichen Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden, unterfallen dem Begriff und haben die Pflichten nach dem HinSchG umzusetzen.

PRAXISTIPP | Unterfällt aber auch ein kleineres Unternehmen beispielsweise den Pflichten nach dem Geldwäschegesetz, sollte wegen der Vorschrift des § 6 Abs. 5 GwG ein Hinweisgeberschutzsystem eingerichtet sein. Darin liegt eben einer der Vorteile des HinSchG: **bestehende gesetzliche Verpflichtungen aus anderen Gesetzen lassen sich darin integrieren.**

Vorteile einer
externen Meldestelle
zweifelhaft

3. Externe vs. interne Meldestelle

Die gesetzlich vorgesehene sog. externe Meldestelle ist beim Bundesamt für Justiz in Bonn angesiedelt und eingerichtet worden. Hinsichtlich der Einrichtung einer internen Meldestelle haben Unternehmen die Wahl, sie outsource oder sie tatsächlich rein intern anzusiedeln. Ob unter Gesichtspunkten des Schutzes der Vertraulichkeit ein Outsourcing sinnvoll ist, muss ein Unternehmen selbst entscheiden. Ein Vorteil darf aber vor allem deswegen bezweifelt werden, da die outgesourcte Meldestelle bei der meist erforderlichen Aufklärung des gemeldeten Hinweises bzw. Sachverhalts immer auf die dann interne Mithilfe angewiesen sein dürfte.

■ Beispiel 2

Der eingehende Hinweis darüber, dass ein Mitarbeiter eines Autohauses Ersatzteile aus dem Lager unterschlägt, um diese bei eBay zu verkaufen, kann von einer outgesourcten Meldestelle kaum allein bearbeitet werden. Es bedarf verschiedener Nachfragen, Prüfungen der Geschäftsabläufe, Einblicke in Bestandssysteme oder vernehmender Gespräche.

Vor diesem Hintergrund ist die Einrichtung einer internen Meldestelle durchaus zu begrüßen. Sollten im Zuge der internen Ermittlungen externe Hilfen z. B. juristischer Natur vonnöten sein, können diese bei Bedarf hinzugezogen werden.

Hinweis intern oder
extern abgeben

Beachten Sie | Ein Hinweisgeber hat unabhängig hiervon immer das Wahlrecht darüber, wo er seinen Hinweis – intern oder extern – abgeben möchte.

Hier kommen eine Reihe von vorwiegend psychologischen Überlegungen ins Spiel. Unterstellt man, dass ein angestellter Hinweisgeber dem Unternehmen einerseits nicht schaden möchte, andererseits aber ernst genommen werden will und einem Missstand abgeholfen werden soll, dann dürfte seine Neigung, sich an eine interne Meldestelle zu wenden, größer sein. Die Angst davor, sonst als „Nestbeschmutzer“ angesehen zu werden, dürfte seine Tendenz zu einer anonymen Abgabe des Hinweises erhöhen. Lehnt ein

Unternehmen die Bearbeitung anonymer Hinweise aber ab, dann wird sich der Hinweisgeber mit hoher Wahrscheinlichkeit an die externe Meldestelle beim Bundesamt für Justiz (www.iww.de/s10278) wenden. Dies ruft dann natürlich die Behörde auf den Plan.

PRAXISTIPP | Unabhängig davon, dass anonym eingehende Hinweise nach allgemeiner Meinung als „wertiger“ gelten, dürften die meisten Unternehmen daher besser beraten sein, auch diese Hinweise zuzulassen. Dies hat dann aber wieder unmittelbare Auswirkungen auf den einzurichtenden Meldekanal.

4. Personelle und fachliche Aufstellung der Meldestelle

Die gesetzlichen Anforderungen an Meldestellenbeauftragte in Form der Erlangung eines Fachkundenachweises lassen sich durch entsprechende Lehrgänge leicht erfüllen. Die Ausstattung der handelnden Personen mit entsprechenden internen Vollmachten dürfte ebenfalls keine Schwierigkeiten bereiten. In Zeiten knapper personeller Ressourcen dürfte es ggf. schwierig werden geeignetes Personal zu finden, welches die Meldestelle zu betreuen hat, aber gleichzeitig keiner Interessenkollision ausgesetzt wird.

■ Beispiel 3

Es geht ein Hinweis darüber ein, dass im Unternehmen die Geldwäschepräventionspflichten verletzt werden. Wäre ein Geldwäschebeauftragter gleichzeitig Meldestellenbeauftragter, besteht die Gefahr, dass die Bearbeitung eines derartigen Hinweises unterdrückt wird.

Das größte Problem dürfte jedoch darin liegen, dass ein Meldestellenbeauftragter, etwa bei einem Vertraulichkeitsverstoß, persönlich in Anspruch und Haftung genommen werden kann, was aus Sicht des Gesetzgebers verständlich ist. Die Bereitschaft auch von qualifiziertem Personal, vor diesem Hintergrund die verantwortungsvolle Position des Meldestellenbeauftragten zu übernehmen, dürfte nicht groß sein. Diesem Umstand kann man jedoch letztlich mit einer arbeitsrechtlichen Freistellungs- und Regressverzichtserklärung begegnen.

5. Der Meldekanal

Auch bezüglich des Meldekanals haben die Unternehmen eine Wahlfreiheit. Diese Freiheit lässt sich über die einfachen Kriterien Personalaufwand, Vertraulichkeitsschutz und Kosten eingrenzen.

■ **Briefkastenlösung:** Die sicherlich kostengünstigste Lösung, sicher aber auch nicht die Beste. Ein etwa im Sozialraum aufgehängter Briefkasten mit einem Schild „Hinweisgebersystem“ kostet fast nichts. Andererseits muss der Meldekanal aber auch etwa durch tägliche Leerung betrieben werden. Geht nun wochenlang kein Hinweis ein, wird auch eine tägliche Leerung bzw. Kontrolle nicht mehr stattfinden. Dann werden gesetzliche Fristen nicht eingehalten, die Kommunikation bzw. Nachfrage beim Hin-



INFORMATION

Bundesamt
für Justiz



Meldestelle
personell und
fachlich besetzen

Persönliche Haftung
bei Vertraulichkeits-
verstoß

Briefkasten ist
kostengünstig, aber
unpraktisch

Schutz der Vertraulichkeit gefährdet

Dokumentation schwierig

Praktisch, sicher, zeitgemäß

Synergieeffekte durch digitales System

Hinweisgeber umfangreich geschützt

weisgeber wird nicht einfach und die Gefahr eines Vertraulichkeitsverstößes ist sehr groß.

- **E-Mail-Adresse:** Die Einrichtung einer E-Mail-Adresse (z. B. hinweiserschutz@tralalaGmbH.de) verursacht ebenfalls geringste Kosten. Eine E-Mail ist jedoch die „Postkarte des 21. Jahrhunderts“. Angesichts der zu schützenden Vertraulichkeit ist dies höchst problematisch. Dies ist besonders der Fall bei möglichen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen, hinsichtlich des Betriebs des E-Mail-Servers oder wenn Dritte bei Einrichtung der Adresse eingebunden werden.
- **Telefonat und/oder persönliches Gespräch** haben den großen Nachteil, dass es schwierig ist, den gesetzlich normierten Dokumentationspflichten Rechnung tragen zu können.
- **Digitale Schutzsysteme** verursachen zwar Kosten, sind dafür aber zeitgemäß und decken, bei richtiger Programmierung und Anwendung, die gesetzlichen Pflichten vollständig ab. Sie ermöglichen die anonymisierte Kommunikation mit dem Hinweisgeber, bei dem allein der Anbieter die IP-Adresse kennt und sie nur mit Einverständnis oder im Fall richterlicher Durchsuchungsbeschlüsse herausgibt. Unternehmen haben keinerlei Pflegeaufwand, werden automatisiert über eingehende Hinweise informiert, halten die gesetzlichen Fristen von der Eingangsbestätigung bis zur Mitteilung über Zwischenstände durch Erinnerungsfunktionen ein und sichern die gesetzlich vorgeschriebene Dokumentationspflicht.

Ein solches digitales Angebot lässt sich dann auch auf die Kunden als potenzielle Hinweisgeber ausweiten. Die Implementierung eines digitalen Systems auf der Homepage bzw. Startseite des Unternehmens oder auch nur neben dem Impressum kann somit einen weiteren positiven Synergieeffekt erzeugen: Gibt ein unzufriedener Kunde den Hinweis „der Service ist unfreundlich“ im Hinweisgebersystem und nicht bei Google ab, unterfällt er nicht den Schutzgütern des HinSchG, lässt sich leicht bearbeiten und ist vor allem nicht öffentlich.

6. Repressionsverbot

Ein Hinweisgeber ist, soweit sein Hinweis nicht vorsätzlich falsch ist, vor allen beruflichen Nachteilen sehr weitgehend zu schützen. Das HinSchG gewährt ihm hier sehr umfangreichen Schutz. Dieser Schutzgedanke wird aber zu einer Fülle vor allem arbeitsrechtlicher Probleme führen.

■ Beispiel 4

Ein bereits wegen Unpünktlichkeit mehrfach abgemahnter Mitarbeiter gibt einen Hinweis über eine sexuelle Belästigung im Unternehmen ab. Bei der Bearbeitung durch die Meldestelle stellt sich heraus, dass der Hinweis wahr ist. Nun ist der Hinweisgeber erneut unpünktlich und wird deshalb gekündigt. Er könnte nun Klage erheben und diese (auch) damit begründen, er sei wegen seines Hinweises gekündigt worden bzw. dass es einen Vertraulichkeitsverstoß gegeben habe. Dies liegt dann sehr nahe, zumal eine Beweislastumkehr auf den Arbeitgeber erfolgt.

Weitere große Probleme dürfte der Umstand bereiten, dass auch die Personen, über die ein Hinweis eingeht, mindestens aus datenschutzrechtlichen Erwägungen heraus zu schützen sind.

■ Fortführung Beispiel 4

Dem Hinweisgeber darf, auch wenn eine Abschlussmeldung an ihn gesetzlich nicht vorgesehen ist, nicht mitgeteilt werden, dass die Person gegen die der Hinweis erging, eine Abmahnung bzw. Kündigung erhalten hat. Dies muss und wird zu wachweichen und unpräzisen Mitteilungen an den Hinweisgeber führen, seine Frustration wird steigen. Dann liegt es wieder nahe, sich an die externe Meldestelle beim BMJ zu wenden.

Gerade hinsichtlich der Konsequenzen wirken die Vorschriften des HinSchG wenig durchdacht.

7. Sanktionen

Nichteinrichtung und bzw. oder Betrieb einer internen Meldestelle wird mit einem Bußgeld von bis zu 20.000 EUR belegt. Kommunikative Behinderungen, worunter auch Vertraulichkeitsverstöße fallen, und Ergreifen einer Repräsentation werden mit bis zu 50.000 EUR belegt. Daneben können dann auch noch Sanktionen nach den jeweiligen spezialgesetzlichen Vorschriften verhängt werden.

8. Kritik

Ob es tatsächlich für die Selbstverständlichkeit, unternehmensinterne Fehlstellungen vertrauensvoll mit Vorgesetzten zu besprechen, einer gesetzlichen Verpflichtung bedurfte, darf bezweifelt werden. Vielmehr zeigt die deutsche Begründung des Gesetzentwurfs ein tiefsitzendes Misstrauen der Verwaltung in Unternehmen, wenn sie unterstellt, dass unternehmensintern ohne das HinSchG nicht wirksam gegen Verstöße vorgegangen wird, Beweise unterdrückt bzw. unterschlagen werden, Whistleblowern Repräsentationen drohen oder Kungeleien zwischen den Beteiligten stattfinden dürften. Der argumentative Rettungsanker besteht dann auch darin, dass vermiedene Reputationschäden sicher im Unternehmensinteresse liegen.

FAZIT | Von der Folgenseite her können naturgemäß noch keine konkreten Aussagen zu Praktikabilität, Umsetzung und Konsequenzen des HinSchG getroffen werden. Wahrscheinlich dürften die Vorschriften jedoch, gerade bei der grundsätzlich arbeitnehmerfreundlichen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, großen und mindestens ergänzenden Einfluss gewinnen. Die Tendenz bei drohendem Verlust eines Kündigungsschutzverfahrens, die „Karte eines Verletzungstatbestandes“ des HinSchG zu ziehen, dürfte steigen. Umso wichtiger dürfte es für Unternehmen sein, hinsichtlich Einrichtung und Betrieb des Meldekanals größtmögliche Nutzerfreundlichkeit für Hinweisgeber, Dokumentationsicherheit und Sicherstellung der Vertraulichkeit technisch zu gewährleisten.

Bußgelder und
gesetzliche
Sanktionen