



Whistleblowing 2.0:

Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) und was Unternehmen dazu beachten müssen

Deloitte Legal Webcast | Mittwoch, 10. Mai 2023, 11.00 - 11.45 Uhr



Vorstellung & Gliederung

Referentinnen und Referenten



Pia Windoffer, LL.M. (Leuven)
Regulatory & Compliance
Rechtsanwältin | Of Counsel
Deloitte Legal

P: +49 511 307 559 301
M: +49 176 856 40 962
E-Mail: pwindoffer@deloitte.de



Bettina Mertgen
Regulatory & Compliance
Rechtsanwältin | Partnerin
Deloitte Legal

P: +49 69 719 188 486
M: +49 151 5800 2558
E-Mail: bmertgen@deloitte.de



Sina Fiedler
Financial Advisory
Partnerin
Deloitte

P: +49 211 8772 3288
M: +49 151 5807 0215
E-Mail: sfiedler@deloitte.de



Stefan Weste (M.B.L.)
Employment Law & Benefits
Rechtsanwalt | Counsel
Deloitte Legal

P: +49 30 254 68 2216
M: +49 151 544 835 28
E-Mail: sweste@deloitte.de

Worum geht es heute?



Müssen zwei verschiedene Systeme für HinSchG und LkSG implementiert werden?

Was sind die Anforderungen?

Wie erfolgt die Bearbeitung von Hinweisen?

Was ist mit Blick auf das Arbeitsrecht zu beachten?

I. Anwendungsbereich LkSG und HinSchG

Anwendungsbereich von LkSG und HinSchG

Sachlicher Anwendungsbereich, § 2 Abs. 2 und 3 LkSG

- Verstoß gegen Menschenrechte und Sozialnormen des § 2 Abs. 2 LkSG
- Verstoß gegen Umweltschutz und Abfallentsorgung nach § 2 Abs. 3 LkSG

Persönlicher Anwendungsbereich LkSG

- Seit 1.1.23: 3.000+ Beschäftigte im Inland (Hauptverwaltung oder Niederlassung bei ausländischen Unternehmen; Konzerngesellschaften nach § 15 AktG)
- Ab 1.1.24: 1.000+ Beschäftigte im Inland
- Einschl. Leiharbeiter mit 6 Monaten+ Einsatzdauer

Sachlicher Anwendungsbereich, § 2 HinSchG

- (Verdacht auf) Verstoß gegen insbesondere
 - Strafgesetze und Gesetze zum Schutz von Leib und Leben und Schutz der Rechte von Beschäftigten und ihrer Vertreter
 - Geldwäscherecht, Rechnungslegung, Aktienrecht, HGB
 - Produktsicherheit; Verkehrssicherheit
 - Verbraucherrecht, Lebensmittelsicherheit, DSGVO
 - EU-Recht, insbesondere Wettbewerbs- und Beihilfenrecht

Persönlicher Anwendungsbereich, §§ 1, 12 Abs.2 HinSchG und §§ 3, 42 HinSchG

- Ab Inkrafttreten (voraussichtlich Juni) mit 1 Monat Umsetzungsfrist: ab 250 Beschäftigte
- Ab 17.12.23: ab 50 Beschäftigte

Beschäftigte = Mitarbeitende mit Arbeitsvertrag, Auszubildende
Arbeitnehmerähnliche Beschäftigte
Beamten, Richter, Soldaten

II. Anforderungen an ein Hinweisgebersystem nach LkSG und HinSchG

Anforderungen an Meldekanäle

	LkSG	HinSchG
Meldeformat	<ul style="list-style-type: none"> • Schriftlich und mündlich (abgeleitet) • Vertraulichkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Schriftlich ODER mündlich • Auf Verlangen persönliches Treffen – auch per Videotelefonat • Anonym nicht verpflichtend („Sollte-Vorschrift“ zur Bearbeitung von anonymen Meldungen) • Vertraulichkeit
Inhalte der Information zum Meldekanal	<ul style="list-style-type: none"> • "klar und verständlich" mit Blick auf Erreichbarkeit und Zuständigkeit • Empfehlenswert: Info zum Schutz der meldenden Person vor Repressalien 	<ul style="list-style-type: none"> • "klare und leicht zugängliche" Informationen zur internen wie externen (beim Bundesamt für Justiz) Meldemöglichkeit, mit Hinweis auf vorzugsweise interne Meldung • Empfehlenswert: Info zum Schutz der meldenden Person vor Repressalien
Adressaten der Information / Zugang zum Meldesystem	<ul style="list-style-type: none"> • Zugang für Personen, die im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette potenziell von Menschenrechts- oder Umweltverletzungen betroffen sind (z.B. eigene Beschäftigte, Beschäftigte bei Zulieferern und Anwohner um lokalen Standort) 	<ul style="list-style-type: none"> • Zugang mindestens für interne Beschäftigte • Öffnung für Dritte, die mit Unternehmen in Kontakt stehen, freiwillig möglich
Sprachversionen	<ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppenorientiert; hängt von Ergebnis der Risikoanalyse ab 	<ul style="list-style-type: none"> • Bei konzernweiter Verwendung auch im Ausland: Beachtung möglicher Sprachgesetze oder lokaler arbeitsrechtlicher Anforderungen

Anforderungen an **Organisation** eines Beschwerdeverfahrens/ Hinweisgebersystems

	LkSG	HinSchG
Zuständigkeiten für Umgang mit Meldungen	<ul style="list-style-type: none">• Eine oder mehrere Personen frei wählbar• Unparteiisch• Nicht weisungsgebunden• Pflicht zur Verschwiegenheit• Abberufung wohl nur nach § 626 BGB möglich	<ul style="list-style-type: none">• Eine oder mehrere Personen/Abteilungen frei wählbar ODER• Dritter (einschl. Konzernholding)• Unabhängig• Vertraulich• Personen mit erforderlicher Fachkunde• Tätigkeit darf nicht zu Interessenkonflikten führen
Dokumentation	<ul style="list-style-type: none">• Hinsichtlich Erfüllung der Pflichten fortlaufend• Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind geschützt• ab Erstellung für 7 Jahre aufzubewahren• Prüfung durch BAFA anhand eines Berichts nach § 10 Abs. 2 LkSG	<ul style="list-style-type: none">• Dauerhaft abrufbare Dokumentation der Meldungen unter Beachtung der Vertraulichkeit• Telefonische Meldungen oder persönliche Zusammenkunft: Wortprotokoll erstellen und vom Hinweisgeber prüfen lassen• Löschung: 3 Jahre nach Ende des Verfahrens; evtl. länger

Anforderungen an **Beschwerdeverfahrensordnung**/ Interne Richtlinie zum Hinweisgebersystem

	LkSG	HinSchG
Format	<ul style="list-style-type: none">• Schriftlich• Öffentlich zugänglich in Sprachen der Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none">• Richtlinie oder Verfahrensordnung ist nicht rechtlich vorgeschrieben, aber empfehlenswert
Inhalte	<ul style="list-style-type: none">• Beschreibung des Anwendungsbereiches• Beschreibung der Meldekanäle (z.B. Telefonnummer, Webadresse) und deren Erreichbarkeit• Beschreibung des Prozesses für Umgang mit Hinweisen• Information über Ansprechpersonen• Hinweis auf Schutz des Meldenden, Vertraulichkeit	<ul style="list-style-type: none">• Beschreibung des Prozesses für Umgang mit Hinweisen• Klarstellung der Zuständigkeiten• Information über Ansprechpersonen• Hinweis auf Schutz der hinweisgebenden Person
Regelmäßige Überprüfung	<ul style="list-style-type: none">• Mindestens einmal im Jahr und• Anlassbezogen bei wesentlich veränderter oder erweiterter Risikolage	

III. Umgang mit Hinweisen

Mögliche Hinweisgebersystem- / Beschwerdeverfahren-Lösungen

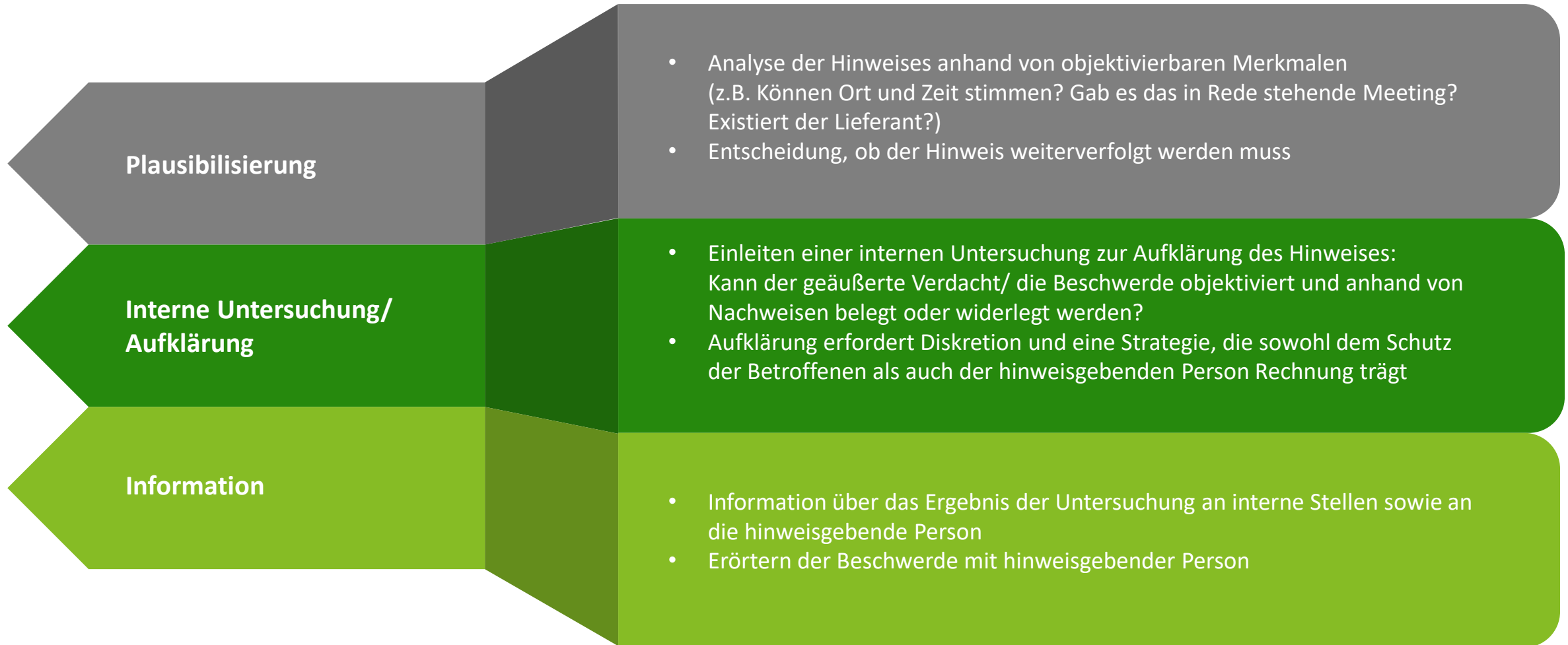


- | | | | | |
|--|--|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> + einfach | <ul style="list-style-type: none"> + einfach | <ul style="list-style-type: none"> + mehr Vertrauen | <ul style="list-style-type: none"> + unternehmens-individuell | <ul style="list-style-type: none"> + sicher |
| <ul style="list-style-type: none"> + schnell | <ul style="list-style-type: none"> + schnell | <ul style="list-style-type: none"> + externe Verantwortung | <ul style="list-style-type: none"> + eigene IT | <ul style="list-style-type: none"> + effizient |
| <ul style="list-style-type: none"> - eingeschränkte Anonymität | <ul style="list-style-type: none"> - Problem: Datenschutz | <ul style="list-style-type: none"> - Kapazitätsgrenzen | <ul style="list-style-type: none"> - technische Komplexität | <ul style="list-style-type: none"> + anonym |
| <ul style="list-style-type: none"> - Dialog nahezu ausgeschlossen | <ul style="list-style-type: none"> - Problem: Vertraulichkeit | <ul style="list-style-type: none"> - Problem: Prozesse | <ul style="list-style-type: none"> - kostet viel Zeit & Geld | <ul style="list-style-type: none"> + Unabhängigkeit von IT-Infrastruktur |
| <ul style="list-style-type: none"> - „manueller“ Prozess | <ul style="list-style-type: none"> - Problem: Zugangsberechtigung | <ul style="list-style-type: none"> - eingeschränkte Anonymität | <ul style="list-style-type: none"> - Einbindung der IT notwendig | <ul style="list-style-type: none"> + digitale Prozesse |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Hemmschwelle Telefon | | | <ul style="list-style-type: none"> + lückenlose Dokumentation |

Implementieren von Hinweisgebersystemen und Beschwerdeverfahren

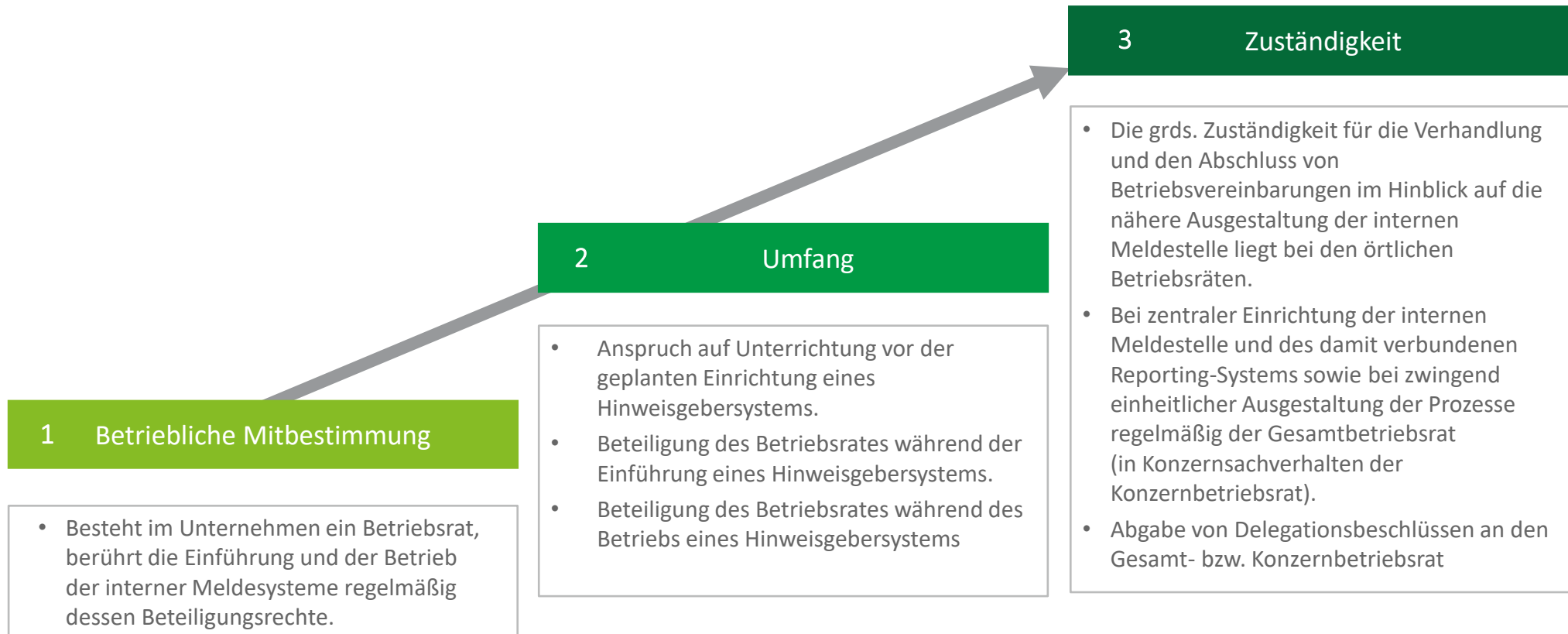


Umgang mit Hinweisen



IV. Arbeitsrechtliche Fragen zur Einführung und laufenden Betrieb

Betriebliche Mitbestimmung, Umfang und Zuständigkeiten



Einbeziehung des Betriebsrates

§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

- Die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben begründet allein noch keine Mitbestimmung des Betriebsrats.
- Sowohl das LkSG als auch der Entwurf des HinSchG lassen dem Arbeitgeber einen weitgehenden Spielraum hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung des Hinweisgebersystems.
- Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist selbst dann zu beachten, wenn sich der Arbeitgeber entscheiden sollte, die interne Meldestelle bei einem externen Dritten einzurichten.

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

- Ausgestaltung des internen Hinweisgebersystems mit dem Einsatz von technischen Einrichtungen, die objektiv geeignet sind, Leistung und Verhalten von Beschäftigten zu kontrollieren.
- Wenn die Möglichkeit besteht, dass über ein digitales Hinweisgeber-Tool Meldungen eingehen, die Hinweise zum Leistungsverhalten anderer Beschäftigter enthalten.

§§ 93, 96, 99 BetrVG

- Entscheidet sich der Arbeitgeber dafür, die interne Meldestelle in eigener Verantwortung zu betreiben, obliegt ihm die personelle Ausstattung.
- Informations- und Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats.
- Pflicht zur internen Ausschreibung der Stellenbesetzung.
- Schulungspflichten der beteiligten Arbeitnehmer

Rechtliche Auswirkungen

VERBOT VON REPRESSALIEN

Hinweisgebende Personen sind infolge der Meldung vor Repressalien oder auch Drohungen mit Repressalien geschützt. Repressalien sind Handlungen oder Unterlassungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit, die eine Reaktion auf eine Meldung oder eine Offenlegung sind und durch die der hinweisgebenden Person ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann.

SCHADENSERSATZ NACH REPRESSALIEN/FALSCHMELDUNG

HinSchG sieht einen Schadensersatzanspruch für hinweisgebende Person im Falle des Verstoßes gegen das Verbot von Repressalien vor. Kein Ersatz von immateriellen Schäden.

Gleichzeitig sieht es einen Schadensersatz gegen hinweisgebende Person bei vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Falschmeldungen vor.

BEWEISLASTUMKEHR

Erleidet ein Hinweisgeber nach einer Meldung oder Offenlegung nach dem HinSchG eine Benachteiligung im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit, und macht er dies geltend, so wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie ist.

BUßGELDER

LkSG: EUR 100.00 bis zu EUR 8 Mio. (bis zu 2% des Jahresumsatzes, bei Unternehmen mit durchschnittlichem Jahresumsatz von mehr als EUR 400 Mio. möglich).

HinSchG: EUR 10.000 bis zu EUR 50.000

Fragen & Antworten



Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit

Ihr Kontakt



Pia Windoffer, LL.M. (Leuven)
Regulatory & Compliance
Rechtsanwältin | Of Counsel
Deloitte Legal

P: +49 511 307 559 301
M: +49 176 856 40 962
E-Mail: pwindoffer@deloitte.de



Bettina Mertgen
Regulatory & Compliance
Rechtsanwältin | Partnerin
Deloitte Legal

P: +49 69 719 188 486
M: +49 151 5800 2558
E-Mail: bmertgen@deloitte.de



Sina Fiedler
Financial Advisory
Partnerin
Deloitte

P: +49 211 8772 3288
M: +49 151 5807 0215
E-Mail: sfiedler@deloitte.de



Stefan Weste (M.B.L.)
Employment Law & Benefits
Rechtsanwalt | Counsel
Deloitte Legal

P: +49 30 254 68 2216
M: +49 151 544 835 28
E-Mail: sweste@deloitte.de

Deloitte Legal

Experience the future of law, today

Erleben Sie die Zukunft der Rechtsberatung schon jetzt

Deloitte Legal, das sind

mehr als **2.500** Rechtsanwälte
in **75+** Ländern



die eng zusammenarbeiten
über nationale Grenzen hinweg und
gemeinsam mit anderen Deloitte-
Geschäftsbereichen

Services von Deloitte Legal

Unsere drei sich überschneidenden Servicebereiche ermöglichen es uns, unsere Mandanten wann und wo benötigt und in der jeweils optimal geeigneten Form bei der Realisierung ihrer Visionen zu beraten.



Wir schaffen (Mehr)Werte

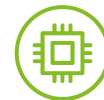
Als Teil des weltweiten Deloitte-Netzwerks arbeitet Deloitte Legal mit einer Vielzahl anderer Fachrichtungen zusammen und bietet multinationale juristische Lösungen und weltweit integrierten Service:



in Einklang
mit Ihrer unternehmensweiten
Vision



maßgeschneidert
für Ihre Geschäftsbereiche und
Niederlassungen



technologiestützt
für verbesserte Zusammenarbeit und
Transparenz

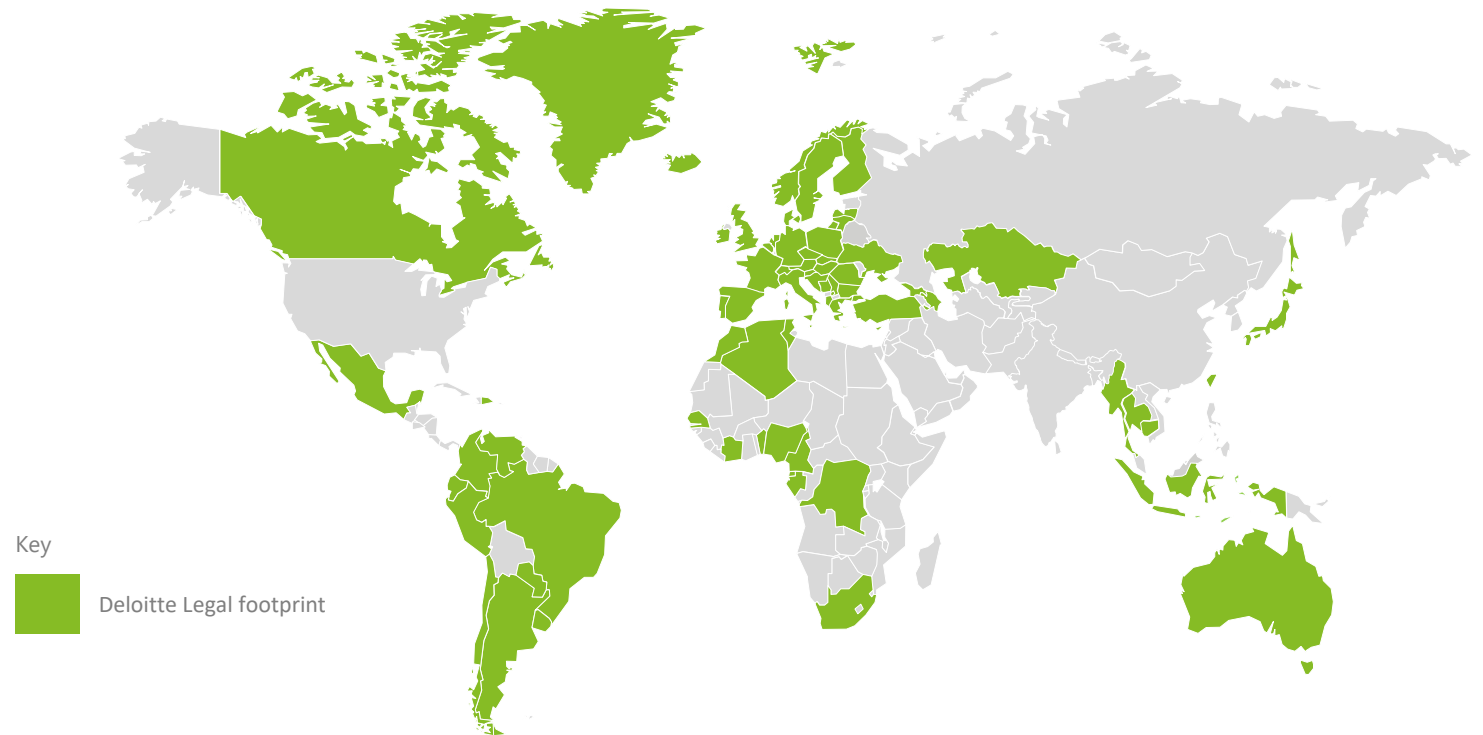


abgestimmt
auf Ihre regulatorischen
Anforderungen

Deloitte Legal ist weltweit stark aufgestellt

Es kann sehr herausfordernd sein, eine Vielzahl von Rechtsberatern rund um die Welt zu koordinieren, ohne dabei einzelne Aspekte aus den Augen zu verlieren.

Als eine der weltweit führenden Rechtsberatungen unterstützt Deloitte Legal Sie bei der Bewältigung von Herausforderungen und der Verwirklichung Ihrer Vision; dabei ist Deloitte Legal Ihr zentraler Kontakt für Ihren weltweiten juristischen Beratungsbedarf.



Deloitte Legal practices

- | | | | | | |
|---------------|------------------------|--------------------------|-----------------|------------------|--------------------|
| 1. Albania | 15. Chile | 29. Gabon | 43. Kazakhstan | 57. Peru | 71. Thailand |
| 2. Algeria | 16. Colombia | 30. Georgia | 44. Kosovo | 58. Poland | 72. Tunisia |
| 3. Argentina | 17. Costa Rica | 31. Germany | 45. Latvia | 59. Portugal | 73. Turkey |
| 4. Australia | 18. Croatia | 32. Greece | 46. Lithuania | 60. Romania | 74. Ukraine |
| 5. Austria | 19. Cyprus | 33. Guatemala | 47. Malta | 61. Senegal | 75. Uruguay |
| 6. Azerbaijan | 20. Czech Rep. | 34. Honduras | 48. Mexico | 62. Serbia | 76. United Kingdom |
| 7. Belgium | 21. Dem Rep of Congo | 35. Hong Kong SAR, China | 49. Montenegro | 63. Singapore | 77. Venezuela |
| 8. Benin | 22. Denmark | 36. Hungary | 50. Morocco | 64. Slovakia | |
| 9. Bosnia | 23. Dominican Republic | 37. Iceland | 51. Myanmar | 65. Slovenia | |
| 10. Brazil | 24. Ecuador | 38. Indonesia | 52. Netherlands | 66. South Africa | |
| 11. Bulgaria | 25. El Salvador | 39. Ireland | 53. Nicaragua | 67. Spain | |
| 12. Cambodia | 26. Equatorial Guinea | 40. Italy | 54. Nigeria | 68. Sweden | |
| 13. Cameroon | 27. Finland | 41. Ivory Coast | 55. Norway | 69. Switzerland | |
| 14. Canada | 28. France | 42. Japan | 56. Paraguay | 70. Taiwan | |



Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen des Einzelfalls gerecht zu werden und ist nicht dazu bestimmt, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen zu sein. Weder die Deloitte Legal Rechtsanwalts-gesellschaft mbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited, noch ihre Mitgliedsunternehmen oder deren verbundene Unternehmen (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Veröffentlichung professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendjemand im Vertrauen auf diese Veröffentlichung erlitten hat.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Eine detailliertere Beschreibung von DTTL und ihren Mitgliedsunternehmen finden Sie auf www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Risk Advisory, Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und unterstützt Kunden bei der Lösung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen. Making an impact that matters – für die rund 415.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsames Leitbild und individueller Anspruch zugleich.