



GRC Espresso

Hinweisgebersysteme und -management im Lichte der aktuellen gesetzlichen Anforderungen

17. Mai 2023

Die EU-Richtlinie ist umgesetzt – das Hinweisgeberschutzgesetz tritt in Kraft

Das Hinweisgeberschutzgesetz wurde am 11. Mai 2023 vom Bundestag verabschiedet und am 12. Mai 2023 vom Bundesrat bestätigt. Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) soll voraussichtlich Ende Juni 2023 in Kraft treten.

Wichtige Änderungen aus dem Vermittlungsausschuss

- ✓ Schutzbereich umfasst nur noch solche Verstöße, die sich auf einen Beschäftigungsgeber oder eine andere Stelle beziehen, mit der die hinweisgebende Person beruflich in Kontakt stand.
- ✓ Anders als nach dem im Februar im Bundesrat abgelehnten Entwurf werden Unternehmen nach dem im Vermittlungsausschuss erzielten Kompromiss nicht mehr zur Einrichtung anonymer Meldekanäle verpflichtet. Es wird lediglich vorgegeben, dass die Stellen auch anonym eingehende Meldungen bearbeiten sollten.
- ✓ Nach dem im Vermittlungsausschuss erzielten Kompromiss sollen hinweisgebende Personen die Meldung bei der internen Meldestelle bevorzugen, wenn intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und keine Repressalien befürchtet werden.

Wichtige Fristen

- a) Fristen für die Einrichtung eines Hinweisgebersystems:
 - Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeiter:innen haben nach Verkündung des Gesetzes einen Monat Zeit, um ein internes Hinweisgebersystem einzurichten.
 - Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeiter:innen haben aufgrund der bereits geltenden EU-Whistleblower-Richtlinie bis zum 17. Dezember 2023 Zeit, eine entsprechende Meldestelle einzurichten.
- b) Bearbeitungsfristen:
 - Innerhalb von sieben Tagen müssen interne und externe Meldestellen dem/der Hinweisgeber:in bestätigen, dass seine/ihre Meldung eingegangen ist.
 - Innerhalb von drei Monaten nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung müssen interne und externe Meldestellen den Hinweisgeber:innen über geplante oder bereits ergriffene Folgemaßnahmen sowie die Gründe für diese informieren.

Hinweisgebersysteme - 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 01.01.23: 3.000+ Beschäftigte im Inland (Hauptverwaltung oder Niederlassung bei ausländischen Unternehmen; Konzerngesellschaften nach § 15 AktG)
- Ab 01.01.24: 1.000+ Beschäftigte im Inland
- Einschl. Leiharbeiter mit 6 Monaten+ Einsatzdauer



Sachlicher Anwendungsbereich, § 2 HinSchG

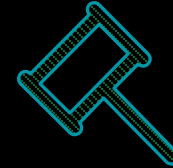
- (Verdacht auf) Verstoß gegen insbesondere
- Strafgesetze und Gesetze zum Schutz von Leib und Leben und Schutz der Rechte von Beschäftigten und ihrer Vertreter:innen
- Geldwäscherecht, Rechnungslegung, Aktienrecht, HGB
- Produktsicherheit; Verkehrssicherheit
- Verbraucherrecht, Lebensmittelsicherheit, 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
Beamt:innen, Richter:innen, Soldat:innen

Die Bearbeitung von Hinweisen im Überblick



Festlegen von Zuständigkeiten

Bestimmen einer qualifizierten Person bzw. eines qualifizierten Teams zur Fallannahme und Bearbeitung:

- Klare und feste Zuständigkeiten
- Interne oder externe Stelle
- Unabhängige Stellung und entsprechende Qualifikation (Revision, Compliance)

Dokumentation

Gründliche Dokumentation des Prozesses von der Meldung bis zum Abschluss:

- Hinweis- Eingang und Bestätigung einschließlich Fristen
- Potentielle Kommunikation mit der hinweisgebenden Person
- Untersuchungsmaßnahmen und Ergebnisse (ggf. Abschlussbericht)

Rechtssicherheit

Sicherstellen der rechtlichen Grundlagen für die Bearbeitung von Hinweisen:

- Wahrung von Vertraulichkeit/Maßgaben des Datenschutzes
- Rechtliche Rahmenbedingungen für Untersuchungsmaßnahmen (Arbeitsrecht/Strafrecht/Zivilrecht)

Training

Qualifikation der hinweisbearbeitenden Mitarbeiter:innen durch laufende Schulungen und Fortbildungen

- Sicherstellen der Qualifikation in Bezug auf Meldetatbestände, Umgang mit hinweisgebenden Personen und Sachverhaltsaufklärung

Der Umgang mit Meldungen



Erstanalyse:

Ist der Hinweis plausibel?

- Sind die allgemeinen Angaben/der Kontext logisch bzw. objektivierbar?
- Ist der gemeldete Sachverhalt bereits bekannt?
- Besteht ein Zusammenhang zu einem bereits bekannten Sachverhalt?
- Ist die meldende Person bereits bekannt?
- Besteht Eilbedürftigkeit/Gefahr?

Sofern der Hinweis sich nicht als offensichtlich falsch, unplausibel oder bereits bekannt herausgestellt hat:

- Festlegen und Eingrenzen des Untersuchungsscopes und Einleiten von Untersuchungsmaßnahmen, Aufklärungsmaßnahmen durch zuständige Stelle
- Ggf. Sichern von Daten und Dokumenten
- Ggf. Einleiten von Abhilfemaßnahmen
- Kommunikation mit meldender/betroffener Person

- Dokumentation der Untersuchungsmaßnahmen, sowie des Ergebnisses
- Ggf. Anfertigen eines Berichts
- Information der wesentlichen Stakeholder als Grundlage zur Entscheidung über Folgemaßnahmen (z.B. arbeitsrechtliche Sanktion, Geltendmachung von Haftungsansprüchen)
- Information über den Abschluss an die hinweisgebende Person
- Datenschutzkonformes Löschen von Daten
- Verarbeiten der Erkenntnisse

Der Umgang mit Meldungen – Häufige Fragen

1. Wie geht man mit offensichtlichen Falschmeldungen um?

- Achtung: Falschmeldungen müssen nicht beabsichtigt oder böswillig falsch erstattet worden sein
- Der Weg zur Erkenntnis sollte dokumentiert werden
- Hinweisgeber:innen sollten eine neutral formulierte Rückmeldung erhalten
- Mutwillig Falschmeldende genießen keinen Schutz und können haften (aber: Nachweisbarkeit)

2. Wie kommuniziert man mit Hinweisgeber:innen?

- Wertschätzende Kommunikation ohne Wertung
- Fragen stellen, um Infos bitten – ohne Austausch zu Interna
- Einschätzungen, Informationen über den Zwischenstand etc. vermeiden
- Insbesondere: Unschuldsvermutung berücksichtigen und keine Informationen zu betroffenen Personen teilen (z.B. über Sanktionen oder gar Strafanzeigen)

3. Was ist, wenn die hinweisgebende Person unter Druck gesetzt wird?

- Druck/Bedrohung etc. ernst nehmen und als zusätzlichen Fall untersuchen
- Schutz gewährleisten, ggf. durch unmittelbare Maßnahmen

Der Umgang mit Meldungen

Do's und Dont's

do's

- ✓ Prüfen Sie den Hinweis zügig, unabhängig und selbständig
- ✓ Nehmen Sie alle Hinweise ernst, solange keine objektiven Gründe dagegen sprechen
- ✓ Bewerten Sie den gemeldeten Sachverhalt ausschließlich selbst auf Grundlage Ihrer Untersuchungserkenntnisse
- ✓ Informieren Sie die hinweisgebende Person im angemessenen Umfang am Ende der Untersuchung

dont's



- × Machen Sie sich nicht von der hinweisgebenden Person abhängig, indem sie z.B. warten bis diese sich auf eine Frage meldet, angefragte Dokumente liefert etc.
- × Lassen Sie sich nicht von der Qualität der Meldung, der Motivation oder Attitüde der hinweisgebenden Person beeinflussen
- × Übernehmen Sie nicht (ggf. unbewusst) die Wertung oder Meinung der hinweisgebenden Person
- × Informieren Sie die hinweisgebende Person nach Abschluss Ihrer Arbeit über das Ergebnis
- × Beziehen Sie Hinweisgeber:innen niemals in die Untersuchungen ein
- × Beachten Sie, dass auch Hinweisgeber:innen Informationen „leaken“ können

Haben Sie
Fragen?



Kontaktdaten



Sina Fiedler
Partner

Mobil +49 (0) 151 5807 0215
E-Mail sfiedler@deloitte.de



Christiane Hahn
Director

Mobil +49 (0) 1511 2683705
E-Mail chrhahn@deloitte.de



Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 415.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.