

Erläuterungen zur Einführung eines Hinweisgebersystems. Bedeutung der Hinweisgeber-Richtlinie und des Hinweis-Management-Vertrags

1. Begriffsbestimmung

1.1 Interne Meldestelle

Unternehmen über 250 Mitarbeiter müssen eine interne Meldestelle einrichten (Unternehmen zwischen 50 und 249 Mitarbeiter ab 17.12.2023)¹, die damit betraut wird, Hinweise entgegenzunehmen und zu bearbeiten. Die interne Meldestelle kann sowohl von Personen im Unternehmen als auch von einem Dritten im Auftrag des Unternehmens geführt werden.

Als Personen innerhalb eines Unternehmens kommen Einzelpersonen, wie beispielsweise Leiter Recht, Compliance Officer, Betriebsratsvorsitzende und Datenschutzbeauftragte oder eine ganze Abteilung, mit beispielsweise dem Schwerpunkt Recht und Compliance, in Betracht.

Ein Dritter, der mit der Aufgabe der internen Meldestelle betraut ist, kann zum Beispiel eine Rechtsanwaltskanzlei, ein Wirtschaftsprüfer oder ein anderer Berufsheimnisträger sein.

Der Dritte kann auch als Ombudsstelle ausgestaltet sein, die Hinweise entgegennimmt, um die Vertraulichkeit des Hinweisgebers bestmöglich zu gewährleisten. In Abgrenzung zur internen Meldestelle, die von einer Einzelperson oder einer Abteilung des Unternehmens geleitet wird, steht die Ombudsstelle ausschließlich im Lager des Hinweisgebers und sichert dessen Rechte. Sie fungiert für potenzielle Hinweisgeber als Anlaufstelle außerhalb des Unternehmens.

1.2 Externe Meldestelle

Als externe Meldestelle bezeichnet man ausschließlich vom Staat eingerichtete Anlaufstellen, wie beispielsweise das Bundesamt für Justiz, das ebenfalls mit der Annahme von Hinweisen betraut ist.

2. Hinweisgeber-Richtlinie

Die Vorlage der Hinweisgeber-Richtlinie kann sowohl für ein Einzelunternehmen als auch für einen Unternehmenskonzern verwendet werden. Sie erklärt und informiert darüber

- Wer und was die Hinweisstelle ist.
- Wofür die Hinweisstelle zuständig ist.
- Wie das Hinweisgebersystem funktioniert.
- Wie mit Hinweisen umgegangen wird.
- Welche Folgen Hinweise haben können.
- Welche Folgen ein Missbrauch haben kann.
- Welche externen Meldestellen dem Hinweisgeber ebenfalls zur Verfügung stehen (verpflichtend: § 13 Abs. 2 HinSchG-E).

Die Passagen in der Vorlage, die entsprechend der jeweiligen Unternehmensstruktur zu individualisieren sind, sind mit Hinweisen gekennzeichnet.

Die Richtlinie geht von der Grundannahme aus, dass im Unternehmen die interne Meldestelle in Gestalt einer Ombudsstelle errichtet wurde und als Ansprechperson für diese im Unternehmen ein Compliance Officer bestimmt ist. Diese Darstellung lässt Freiraum für eine individuelle Anpassung an die Bedürfnisse und Gegebenheiten des Unternehmens. So kann

¹ Diese Verpflichtung basiert auf dem Hinweisgeberschutzgesetz, das zum gegenwärtigen Zeitpunkt (Stand der Bearbeitung: 01.12.2022) noch nicht in Kraft gesetzt wurde.

beispielsweise anstelle der Ombudsstelle der Compliance Officer des Unternehmens benannt werden. Im Hinweis-Management-Vertrag sind seine Rechte und Pflichten gegenüber dem Hinweisgeber und der Unternehmensleitung festzuhalten. Dieser müsste sich sodann bezüglich der Durchführung von Folgemaßnahmen nach einem eingegangenen Hinweis an die Unternehmensleitung wenden.

Praxistipp: Beauftragung der Ombudsstelle. Dies vermeidet Interessenkonflikte: Es geht ein Hinweis bei dem Compliance Officer ein. Der Hinweisgeber bittet um Vertraulichkeit. Es wird eine Interne Untersuchung eingeleitet, in deren Folge eine Kündigung gegen einen Mitarbeiter ausgesprochen wird. Im Prozess bestreitet der gekündigte Mitarbeiter sogar die Tatsache des Eingangs des Hinweises. Wird der Compliance Officer vom Unternehmen als Zeuge benannt, müsste dieser nach zivilprozessrechtlichen Grundsätzen wahrheitsgemäß aussagen und hierbei ggf. auch die Vertraulichkeit gegenüber dem Hinweisgeber brechen. Ob der Compliance Officer in der Funktion als interne Meldestelle unter Umständen ein Zeugnisverweigerungsrecht nach § 383 Abs. 1 Nr. 6 ZPO hat, ist noch nicht geklärt. Wird die Ombudsstelle hingegen von einem Berufsgeheimnisträger geleitet, steht diesem ein Zeugnisverweigerungsrecht nach § 383 Abs. 1 Nr. 6 ZPO zur Seite. Er kann aussagen, einen Hinweis erhalten zu haben und über vertrauliche Informationen sein Schweigerecht ausüben.

3. Hinweis-Management-Vertrag

Der Hinweis-Management-Vertrag dient als vertragliche Grundlage zwischen dem Unternehmen beziehungsweise den Unternehmen im Konzern und einem Dritten als interne Meldestelle. Die Bezeichnung als Vertrag ist optional. Soweit ein Beschäftigter des Unternehmens mit der Position der internen Meldestelle betraut wird, kann alternativ eine Bestellung erfolgen und die Inhalte des Vertrages können in eine entsprechende Tätigkeitsbeschreibung überführt werden.

Aus den Erläuterungen des Regierungsentwurfs zum HinSchG-E (vgl. S. 91) ergibt sich, dass gemäß dem konzernrechtlichen Trennungsprinzip zwar jede Konzerngesellschaft (zum Beispiel Mutter-, Schwester-, oder Tochtergesellschaft) eine unabhängig und vertraulich arbeitende interne Stelle einzurichten hat. Hierbei kann aber die interne Stelle auch für mehrere selbstständige Unternehmen in dem Konzern tätig sein. Es bedarf jedoch auch in diesem Fall eines Hinweis-Management-Vertrags zwischen der internen Stelle und jeder Konzerngesellschaft. Auch berichtet die interne Stelle über eingegangene Hinweise an den Ansprechpartner des Unternehmens, den der Hinweis betrifft. Eine Delegation an einen zentralen Ansprechpartner im Konzern ist möglich, die Unternehmensleitung des betroffenen Unternehmens darf jedoch nicht völlig übergangen werden.

4. Möglichkeit der Verknüpfung des Hinweisgebersystems mit dem Beschwerdeverfahren nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Das Hinweisgebersystem kann auch zur Implementierung der Obliegenheiten aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) genutzt werden. Dazu bedarf es einer Verknüpfung der Beschwerdemöglichkeiten aus dem LkSG mit dem Hinweisgebersystem. Dies kann bei individuellem Bedarf des einzelnen Unternehmens vorgenommen werden.

Hinweis: In einer Stellungnahme zum Regierungsentwurf des HinSchG-E von Transparency International Deutschland e.V. vom 10.05.2022 wird die Verknüpfung der beiden Meldekanäle sogar empfohlen (S. 10 f.). In der Praxis ist allerdings zu beachten, dass die Gesetze unterschiedliche Ziele verfolgen und Hinweise unterschiedliche Rechtspflichten auslösen. Verwendet man einen Meldekanal muss folglich nach Eingang des Hinweises eine klare Zuordnung zu den beiden Regelungsmaterien vorgenommen werden.

5. Anforderungen an Hinweisgebersysteme gemäß Compliance-Standards

Die Anforderungen an Hinweisgebersysteme sind in der DIN ISO 37002:2021 festgelegt. Auch das Deutsche Institut für Compliance (DICO e.V.) hat einen Standard zu Hinweisgebersystemen veröffentlicht (S11, Stand März 2021). Die Hinweisgeber-Richtlinie basiert auf diesen Regelungswerken, die aber noch weitergehende Vorgaben zur Umsetzung in der Praxis enthalten. Auch ist zu beachten, dass die Standards teilweise über die gesetzlichen Anforderungen des HinSchG-E hinausgehen, so zum Beispiel bei der Frage der Zulassung und Bearbeitung anonymer Hinweise. Auch ergibt sich aus den Standards zumindest implizit die Vorzugswürdigkeit digitaler Systeme, die auch die Möglichkeit der Rückkommunikation mit einem anonymen Hinweisgeber vorsehen.

Wie alle Komponenten des Compliance-Management-Systems sollte auch das Hinweisgebersystem einschließlich der Hinweisgeber-Richtlinie und des Hinweis-Management-Vertrages durch die Unternehmensleitung fortgesetzt überwacht und ggf. aktualisiert werden.