

# Webinar Hinweisgeberschutzgesetz

Organisatorische Gestaltung einer (internationalen) Meldestelle

04. Juli 2023



# Agenda

**01** | Organisation der internen Meldestelle

**02** | Unabhängigkeit der Meldestelle

**03** | Meldestelle und Investigations

**04** | Cross Border Investigations



**01** | **Organisation der internen Meldestelle**



Bei der Zuordnung der Mitarbeitenden zur Meldestelle sind die §§ 8 und 9 HinSchG zu beachten. Es ist daher sinnvoll diejenigen Personen als Teil der Meldestelle zu definieren, die für die Entgegennahme und Bearbeitung von Meldungen, sowie für bestimmte Folgemaßnahmen erforderlich sind.

Das kann unter Umständen dazu führen, dass Meldestellen mit einer Vielzahl von Mitarbeitenden ausgestattet sind. Dennoch gilt in diesem Fall weiterhin das strikte *need-to-know*-Prinzip. Empfehlenswert ist daher die klare Regelung von Zuständigkeiten innerhalb der Meldestelle.

**Der Schutz der Identität ist eines der wichtigsten Ziele des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG). Diese zwingenden Vorgaben sind bei der Organisation der Meldestelle zwingend zu beachten und haben maßgeblichen Einfluss.**

## Vertraulichkeitsgebot

§ 8 HinSchG gilt innerhalb der Meldestelle.

§ 8 Abs. 1 S. 1 HinSchG normiert die Vertraulichkeitspflicht an den Grenzen der Meldestelle; S. 2 formuliert ein striktes *need-to-know*-Prinzip innerhalb der Meldestelle.

Da das deutsche Recht ein Konzernprivileg bei der Organisation der Meldestelle zulässt, gilt das auch über Grenzen von Gesellschaften hinweg, sofern die Identitäten innerhalb der Meldestelle verbleiben.



## Ausnahmen vom Vertraulichkeitsgebot

Über die Grenzen der Meldestelle hinaus gilt § 9 HinSchG.

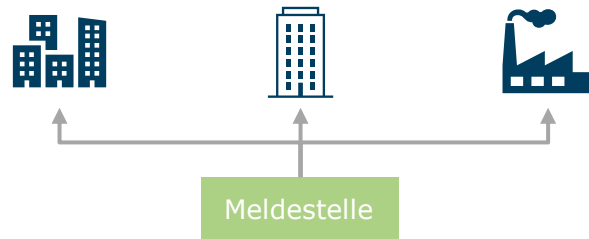
Die Vorschrift unterscheidet zwischen der Identität des Hinweisgebers und der Identität der Betroffenen und von Dritten

- Für erstere ist kumulativ Zustimmung zur Weitergabe und Erforderlichkeit für die Folgemaßnahme notwendig
- Für letztere genügt die Erforderlichkeit für Folgemaßnahmen; interne Untersuchungen sind ausdrücklich aufgeführt.
- Ohne Einwilligung eines Hinweisgebers kann eine Meldestelle einen Sachverhalt damit nicht vollständig an eine Abteilung für interne Untersuchungen abgeben.
- In solchen Fällen ist allenfalls eine Rechtfertigung nach § 16 OWiG (rechtfertigender Notstand) denkbar.

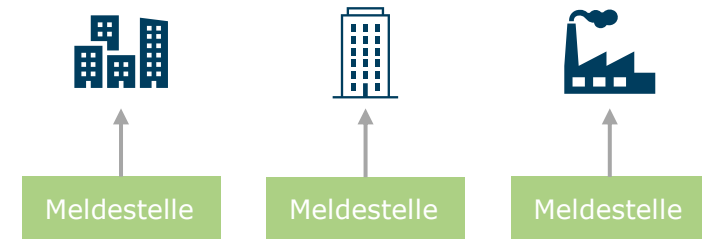
# (De-) Zentrale Meldestelle im Konzern

01

## Zentrale Meldestelle



## Dezentrale Meldestelle



Die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen für alle Konzerngesellschaften erfolgt zentral durch eine **konzernweite Meldestelle**, die bei einer der Konzerngesellschaften eingerichtet wird. Von dort aus bearbeitet die Meldestelle die Meldungen aller Konzerngesellschaften.

Die originäre Verantwortung verbleibt dabei bei jeder einzelnen Konzerngesellschaft.

Zentrale Meldestellen sind auch **sternförmig** möglich, mit **Reporting Office Ambassadors** in den Konzerngesellschaften, die Teil der Meldestelle sind.

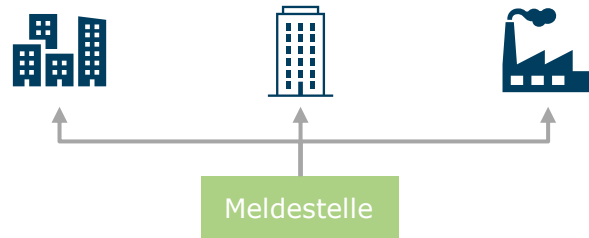
Jede (verpflichtete) Konzerngesellschaft verfügt über eine eigene interne Meldestelle. Diese ist für die Entgegennahme und Bearbeitung nur derjenigen Meldungen zuständig, die ihre jeweilige Gesellschaft betreffen.

Jede Konzerngesellschaft muss selbst dafür sorgen, dass ihre Meldestelle mit Ressourcen ausgestattet ist.

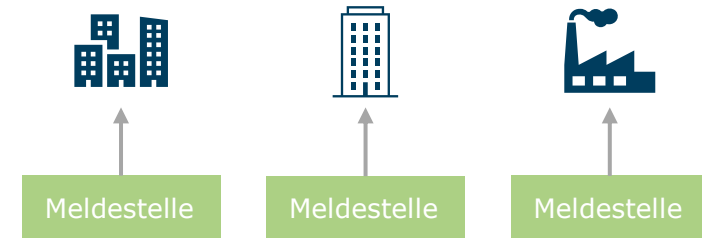
In der Regel können die lokalen Meldestellen auch die internen **Untersuchungen in eigener Verantwortung** durchführen.

Dezentrale Meldestellen können unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebots an eine zentrale Meldestelle berichten.

## Zentrale Meldestelle



## Dezentrale Meldestelle



Für eine zentrale Meldestelle liegt die Herausforderung insbesondere in der vertraglichen Gestaltung innerhalb der Unternehmensgruppe. Dies kann über

- Service Level Agreements (SLA) oder
- Inter-Company-Verträge

erreicht werden.

Ein Vorteil der zentralen Meldestelle ist die Anwendungsmöglichkeit von § 8 HinSchG.

Dezentrale Meldestellen können ohne vertragliche Gestaltung innerhalb der Unternehmensgruppe betrieben werden.

Ein Nachteil der dezentralen Meldestellen ist § 9 HinSchG. Die Weitergabe der Identität des Hinweisgebers an eine andere Meldestelle im Konzern ist nur möglich, wenn dieser einwilligt.

Dies kann im Einzelfall schwierig sein. Nur in Ausnahmefällen ist ein rechtfertigender Notstand denkbar.



## 02 | **Unabhängigkeit der Meldestelle**



## § 15 HinSchG

„(1) Die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen sind bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig. Sie dürfen neben ihrer Tätigkeit für die interne Meldestelle andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen. Es ist dabei sicherzustellen, dass derartige Aufgaben und Pflichten nicht zu Interessenkonflikten führen.  
(2) [...]“



Das HinSchG enthält keine besonderen Regelungen zur Sicherung der Unabhängigkeit, wie sie in anderen Vorschriften, z.B. Art. 38 DSGVO oder in § 7 GwG, enthalten sind (zB Kündigungsschutz, Schutz vor Abberufung)

Der Gesetzgeber kennt das Konstrukt der **Betriebsbeauftragten**, sodass das Fehlen einer entsprechenden Regelung beabsichtigt ist. Kündigungs- und Abberufungsschutz ist also nicht zwingend, aber insb. im Zusammenspiel mit § 8 LkSG empfehlenswert

Zur Sicherstellung der Unabhängigkeit der Meldestelle bzw. der dort handelnden Personen sind verschiedene Möglichkeiten denkbar. Das sind insbesondere

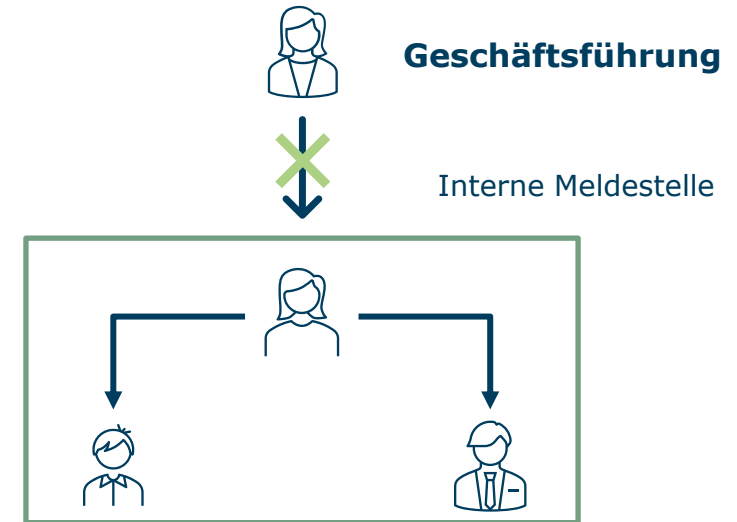
- Anpassung der Arbeitsverträge
- Einseitige Richtlinien
- Stellenbeschreibungen.

# Unabhängigkeit der Meldestelle

02

## § 15 HinSchG

„(1) Die **mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen** sind bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig. Sie dürfen neben ihrer Tätigkeit für die interne Meldestelle andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen. Es ist dabei sicherzustellen, dass derartige Aufgaben und Pflichten nicht zu Interessenkonflikten führen.  
(2) [...]“



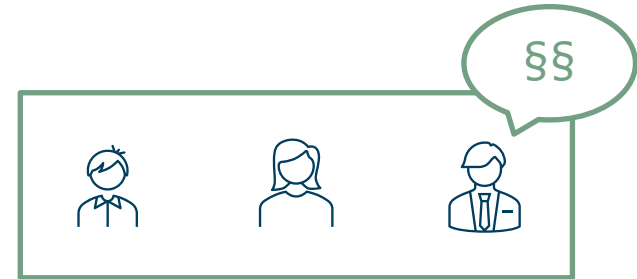
Es ist unklar, ob die Weisungsfreiheit auch **innerhalb der internen Meldestelle** gelten muss.

- Wortlautargument dafür: „Die mit den Aufgaben der internen Meldestelle betrauten Personen“
- Aber: Sinn der Regelung ist, Meldestelle insgesamt unabhängig gegenüber Geschäftsführung zu halten.
- Sinnvolle Arbeitsteilung bei größeren Unternehmen erfordert Weisungsfähigkeit

## § 46 Abs. 3 BRAO

"(3) Eine anwaltliche Tätigkeit im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis durch folgende fachlich unabhängig und eigenverantwortlich auszuübende Tätigkeiten sowie durch folgende Merkmale geprägt ist:

1. die Prüfung von **Rechtsfragen**, einschließlich der Aufklärung des Sachverhalts, sowie das Erarbeiten und Bewerten von Lösungsmöglichkeiten,
  2. **die Erteilung von Rechtsrat**,
  3. die Ausrichtung der Tätigkeit auf die Gestaltung von **Rechtsverhältnissen**, insbesondere durch das selbständige Führen von Verhandlungen, oder auf die Verwirklichung von Rechten und
  4. die Befugnis, nach außen verantwortlich aufzutreten.
- [...]"



Die Zusatzvereinbarung für Syndikusrechtsanwälte übernimmt in der Regel den Wortlaut des § 46 BRAO. Dieser spricht jedoch von der **Erteilung eines Rechtsrates**, was auch innerhalb einer Meldestelle, z. B. im Rahmen der Plausibilisierung, erfolgt.

Mitarbeitende der Meldestelle werden jedoch nicht nur ausschließlich Rechtsrat erteilen, sondern weitere Aufgaben einer Meldestelle, wie z. B. die Durchführung einer Untersuchung, übernehmen.

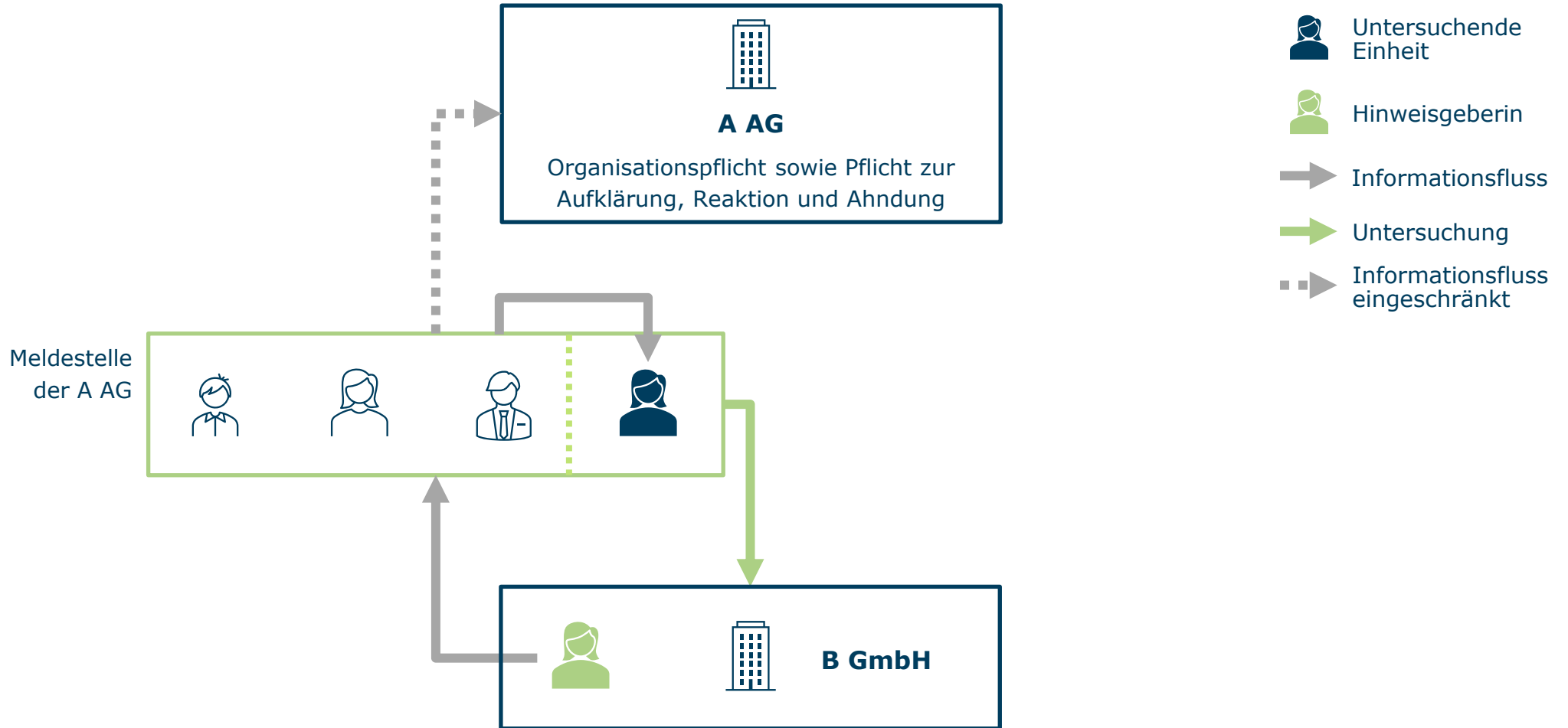
Für diese Tätigkeit müsste **zusätzlich eine Weisungsunabhängigkeit** eingeräumt werden.

Das Problem ist, dass solche angepassten Verträge/Zusatzvereinbarungen den Kammern zur Genehmigung vorgelegt werden müssen. Denkbar wäre dann eine weitergehende Unabhängigkeit nur per Richtlinie oder Stellenbeschreibung.

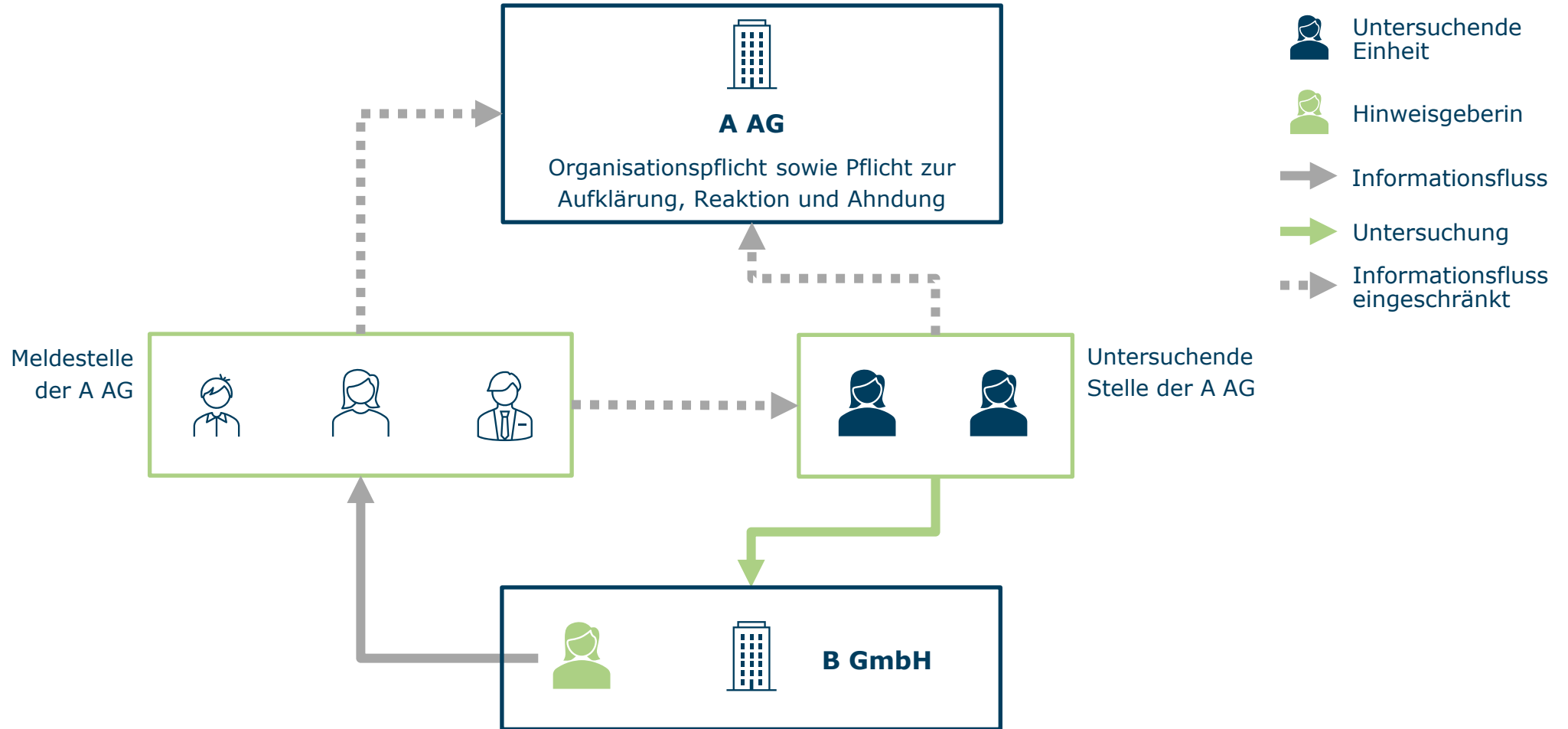


## **03** | **Meldestelle und Investigations**

# Meldestelle und Investigations

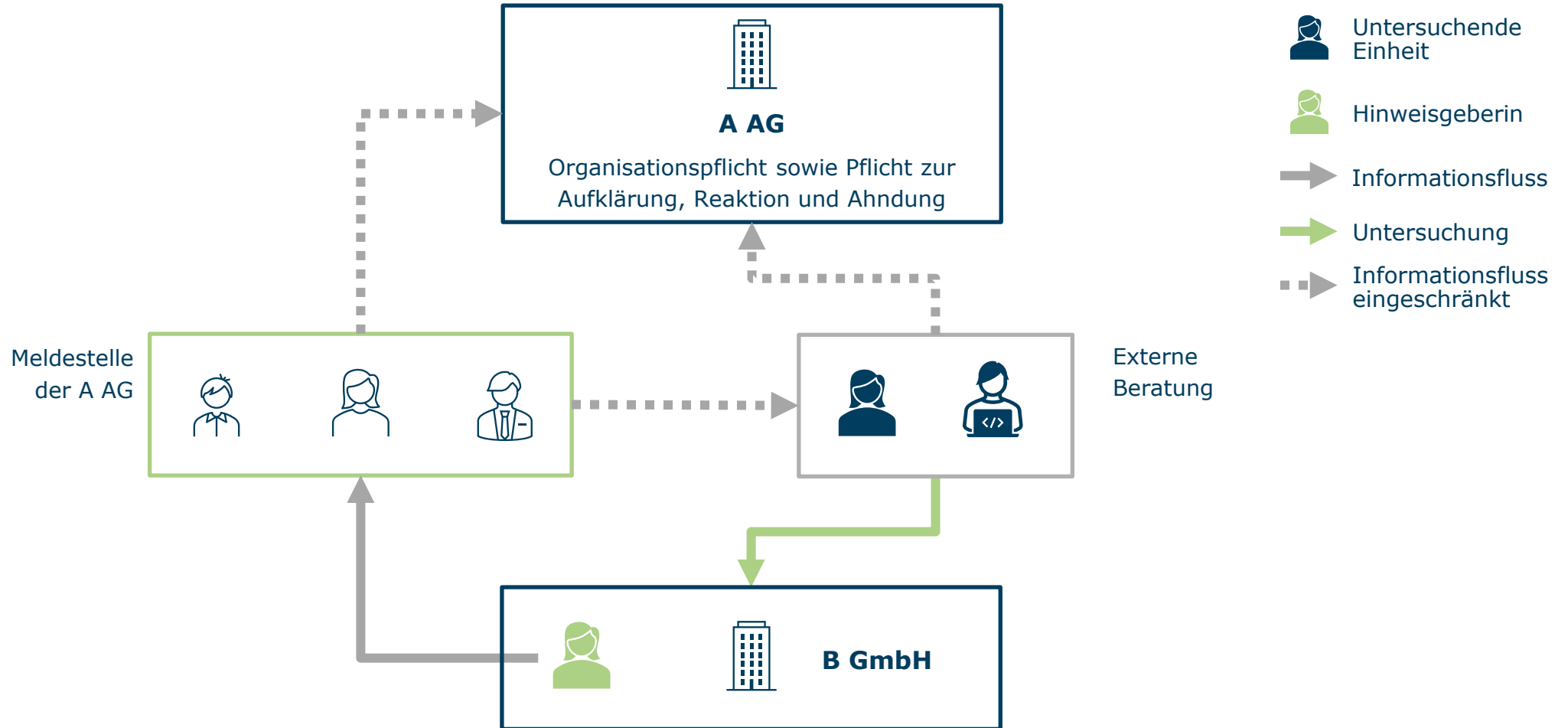


# Meldestelle und Investigations



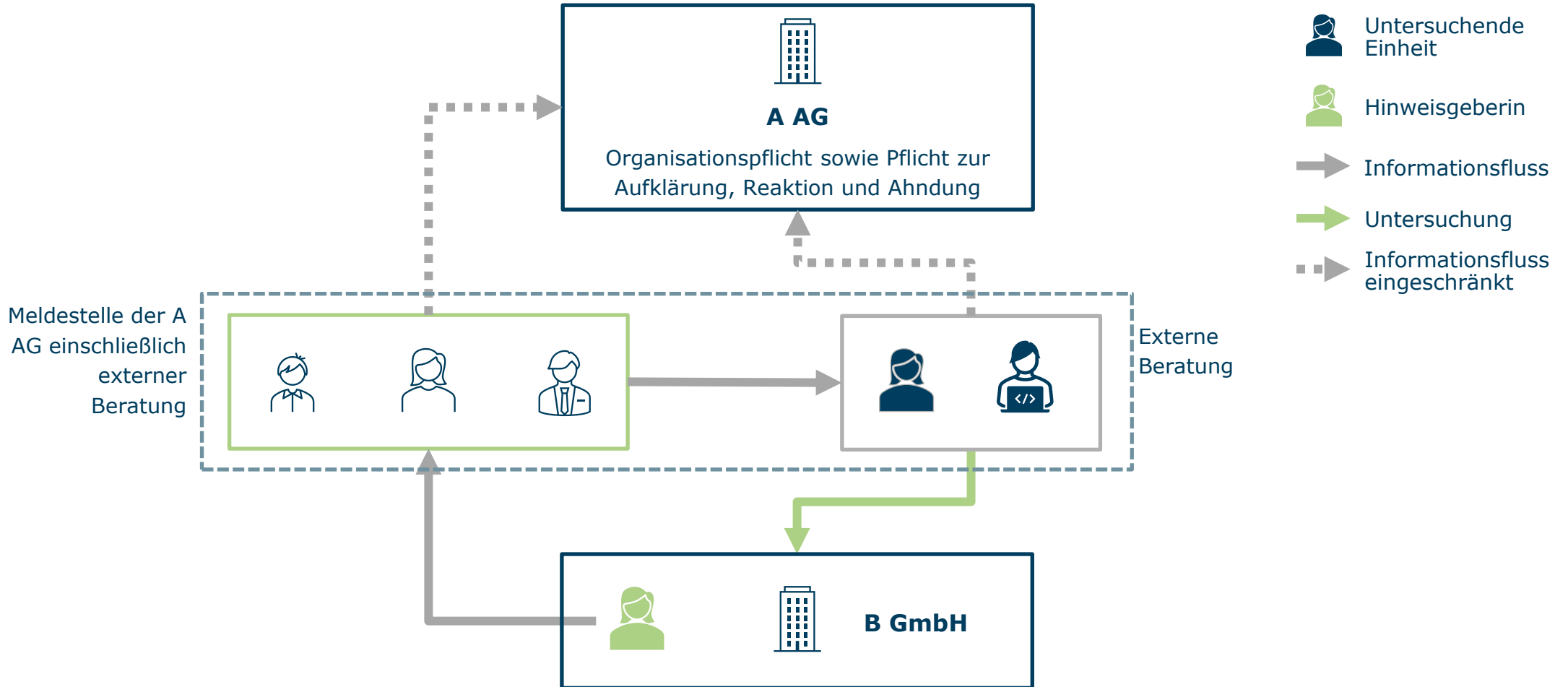
# Meldestelle und Investigations mit externer Beratung

03



# Meldestelle und Investigations mit externer Beratung

03



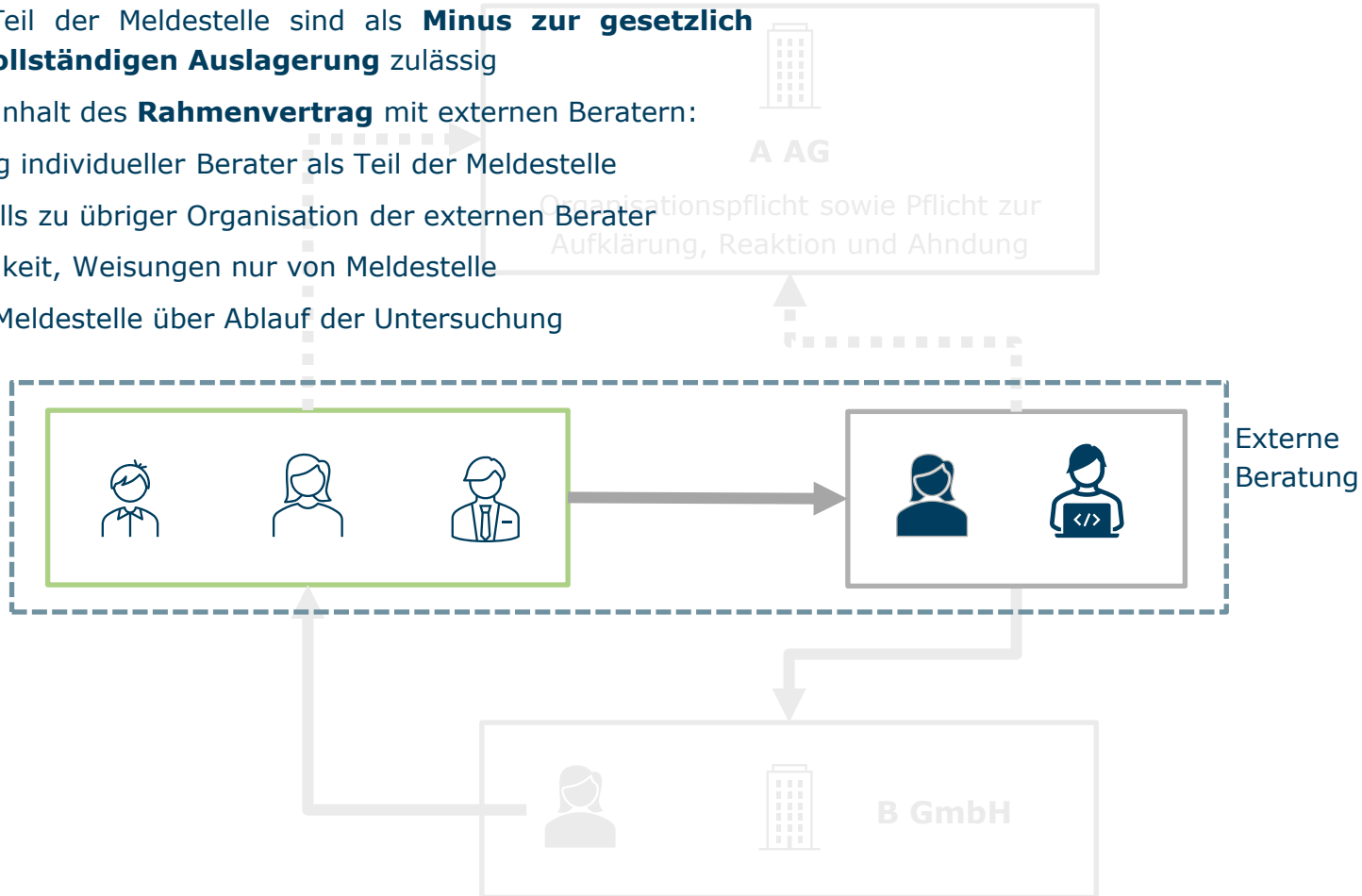


# Rahmenvertrag mit externer Beratung

Externe als Teil der Meldestelle sind als **Minus zur gesetzlich möglichen vollständigen Auslagerung** zulässig

Wesentlicher Inhalt des **Rahmenvertrag** mit externen Beratern:

- Bestimmung individueller Berater als Teil der Meldestelle
- Chinese Walls zu übriger Organisation der externen Berater
- Unabhängigkeit, Weisungen nur von Meldestelle
- Hoheit der Meldestelle über Ablauf der Untersuchung



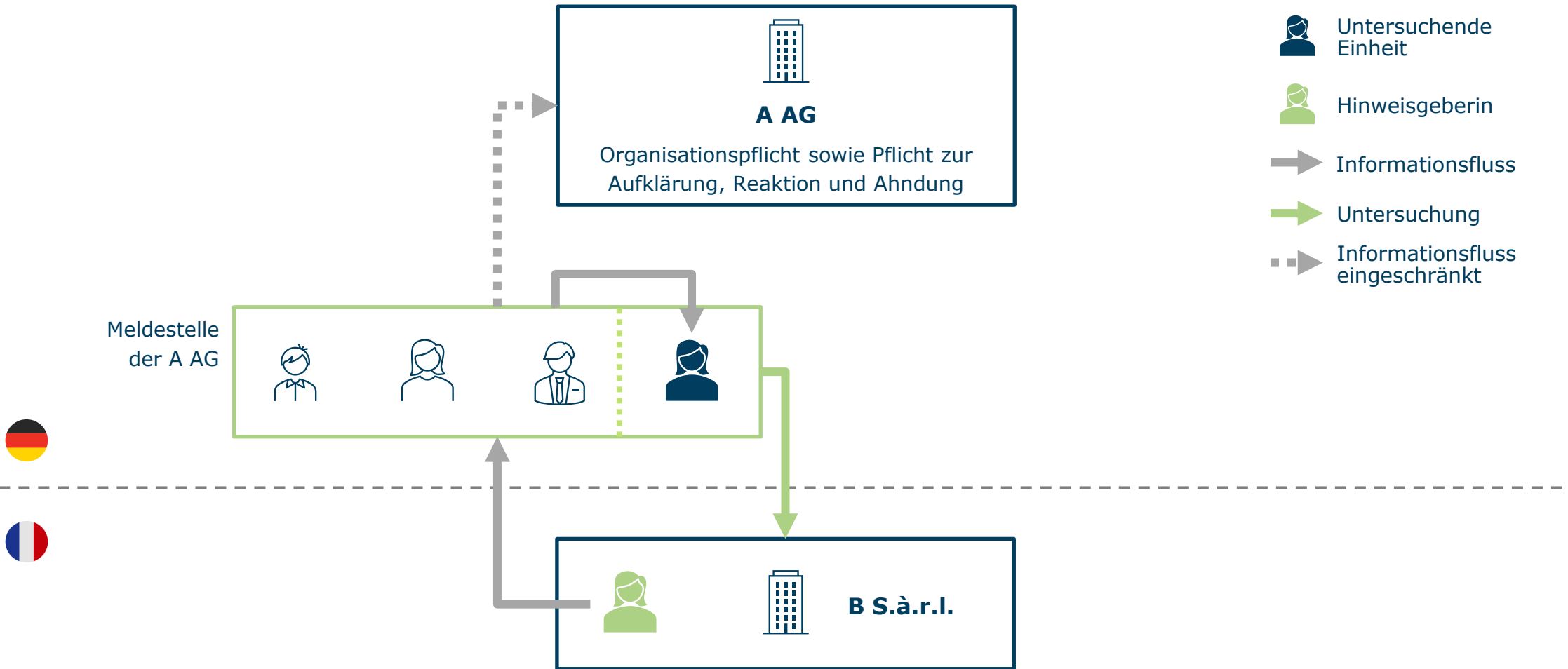
- Untersuchende Einheit
- Hinweisgeberin
- Informationsfluss
- Untersuchung
- Informationsfluss eingeschränkt



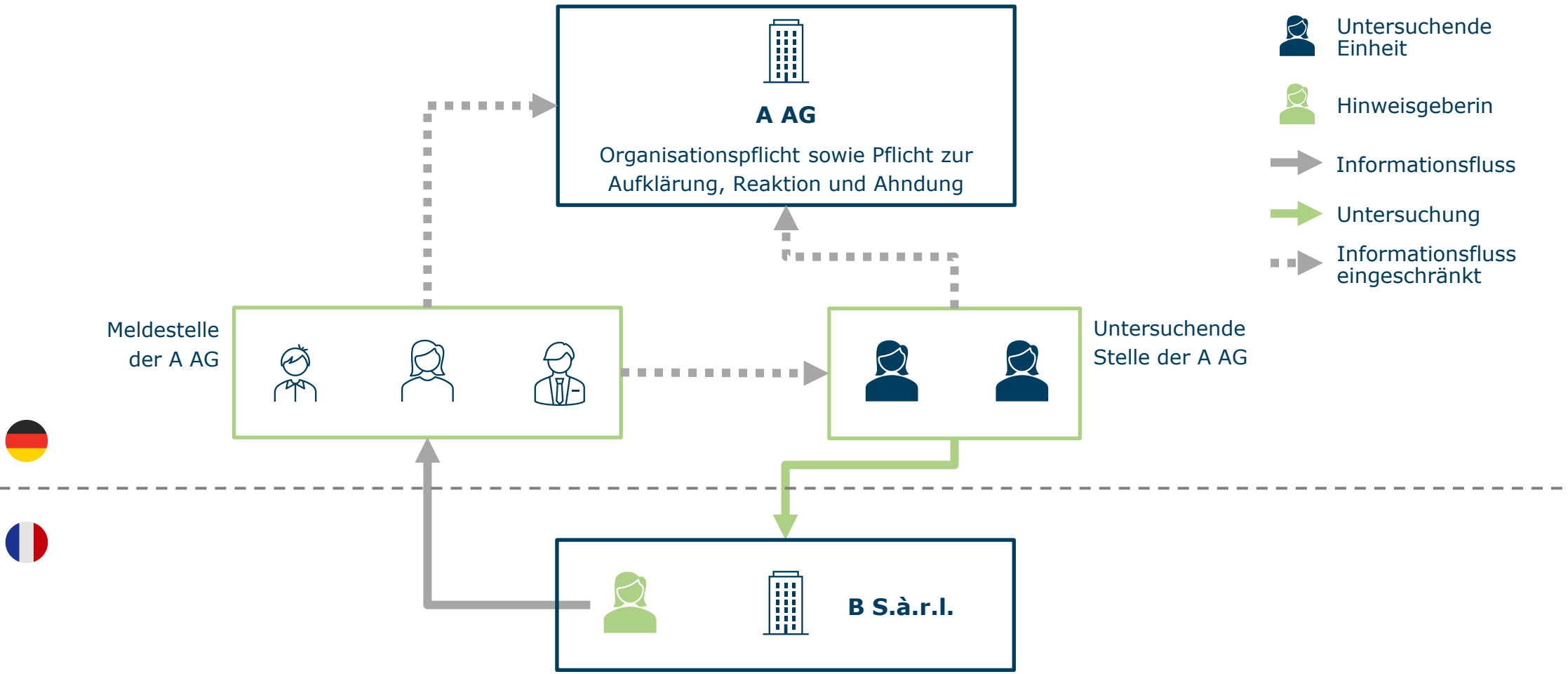
04

**Cross Border Investigations**

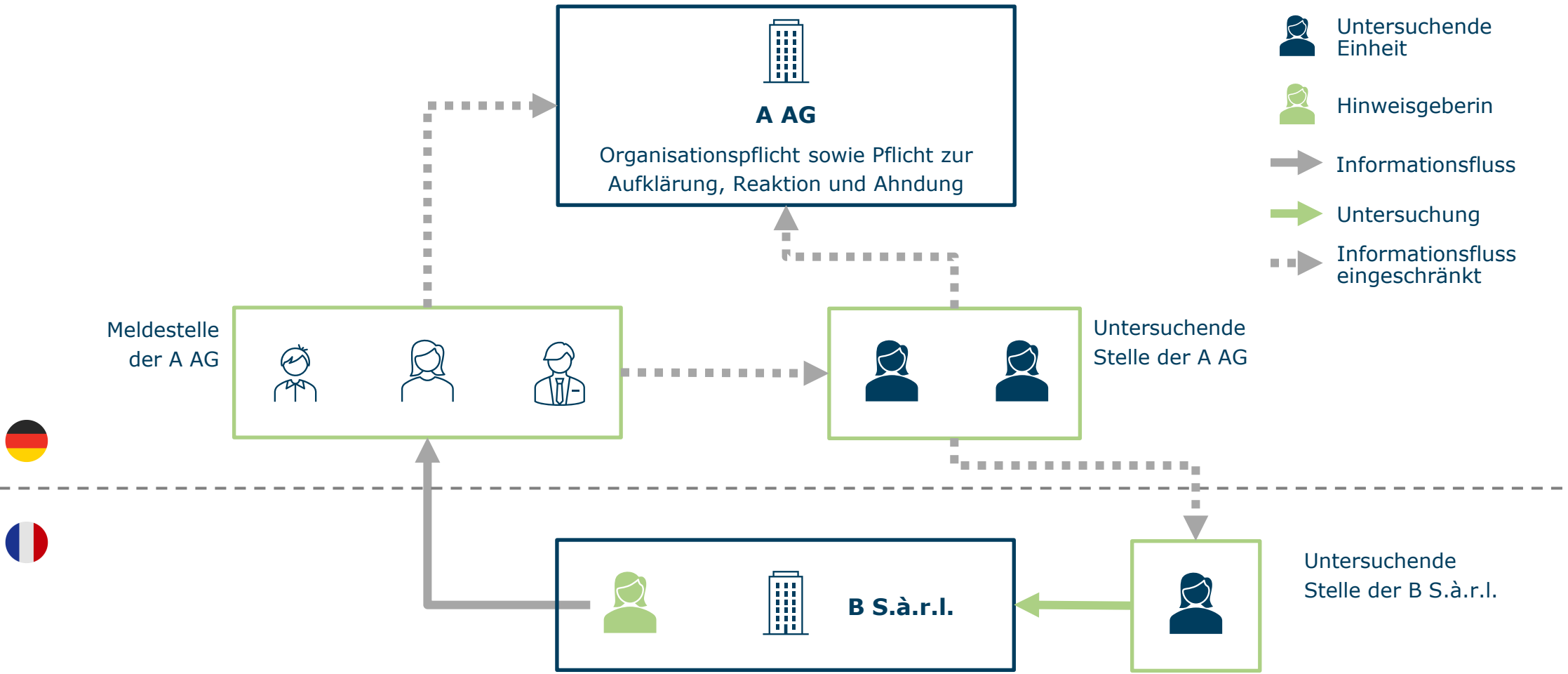
# Cross Border Investigations - Beispiel Frankreich



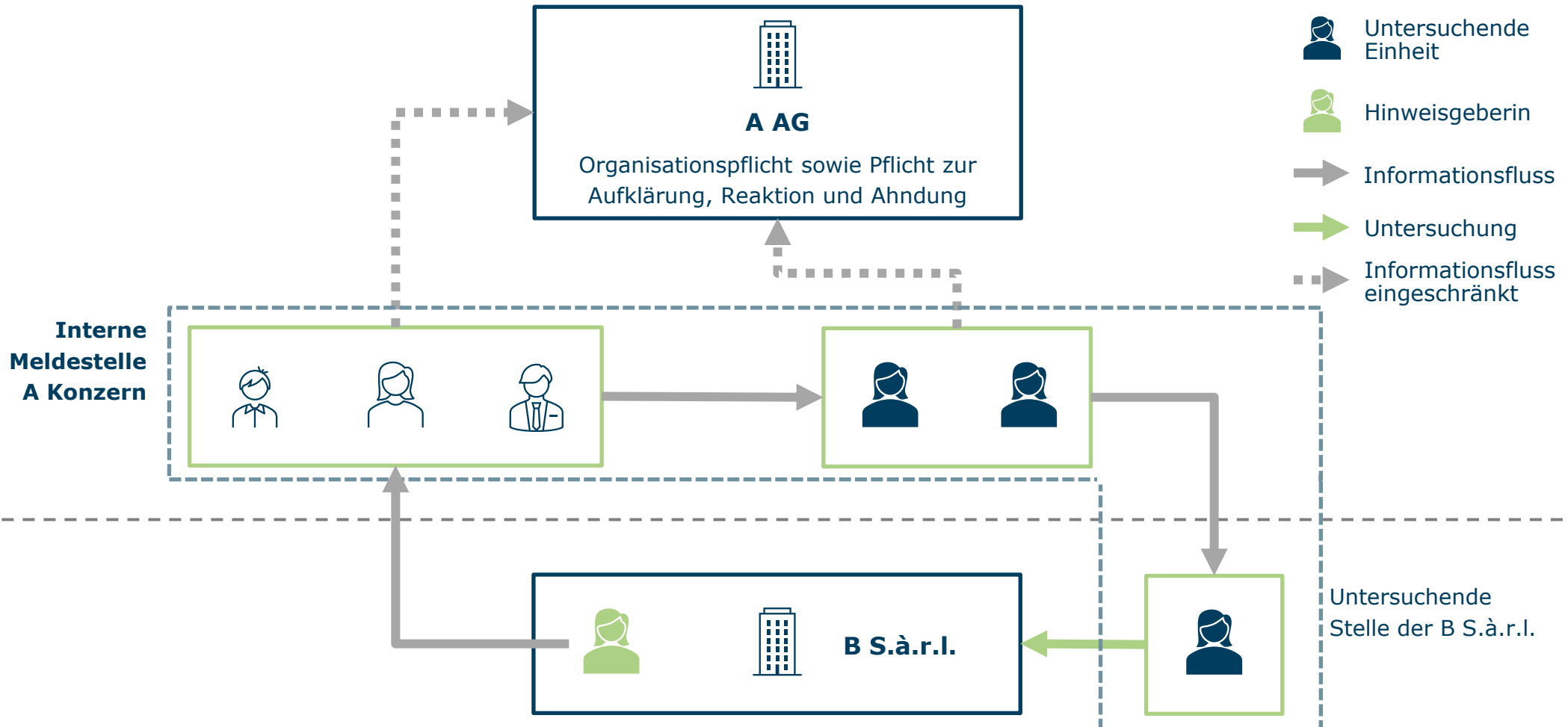
# Cross Border Investigations - Beispiel Frankreich



# Cross Border Investigations - Beispiel Frankreich



# Cross Border Investigations - Beispiel Frankreich



# Cross Border Investigations - Beispiel Frankreich

04



 Untersuchende Einheit

 Hinweisgeberin

 Informationsfluss

 Untersuchung

 Informationsfluss eingeschränkt

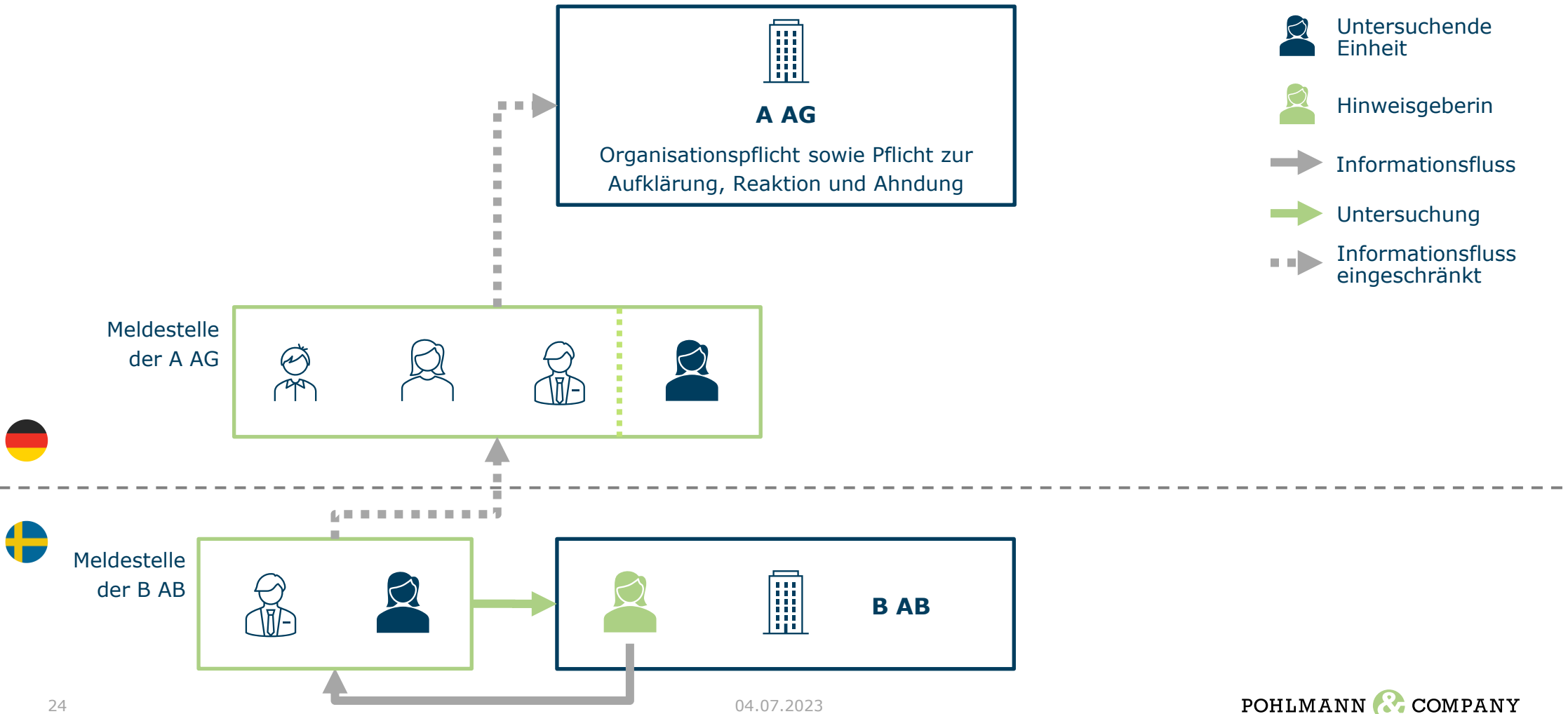
Beide Gesellschaften sollten ein **Service Level Agreement** schließen mit folgenden wesentlichen Inhalten:

- A betreibt die Meldestelle für B
- A ist ermächtigt, bei B Investigations durchzuführen mit entsprechenden Unterrichtungspflichten über Ergebnis der Ermittlung
- B stellt ggf. *Reporting Office Ambassadors* mit Verpflichtung, diese weisungsfrei zu stellen
- B erfüllt mittbestimmungsrechtliche Pflichten
- B verpflichtet sich zu Verbot von Repressalien gegen eigene Mitarbeiter als Hinweisgeber
- Regelung zur **gemeinsamen Verantwortlichkeit** nach Art 26 DSGVO



Interne  
Meldestelle  
A Konzern

# Cross Border Investigations - Beispiel Schweden





# Cross Border Investigations - Beispiel Schweden

04



Auch hier können beide Gesellschaften ein **Service Level Agreement** schließen mit folgenden wesentlichen Inhalten:

- Jeder betreibt eigene Meldestelle
- B führt Investigations eigenständig durch; in Fällen von Konzernbedeutung kann auch A eine Investigation bei B durchführen, aber auf anonymer Grundlage
- B berichtet auf anonymer Grundlage über Meldungen von Konzernrelevanz
- B erfüllt mittbestimmungsrechtliche Pflichten
- B verpflichtet sich zu Verbot von Repressalien gegen eigene Mitarbeiter als Hinweisgeber
- A AG ist **Auftragsverarbeiter** nach Art. 28 DSGVO



Meldestelle der B AB



# POHLMANN & COMPANY

## Frankfurt

Guillettstraße 48  
60325 Frankfurt/Main  
Deutschland

+49 69 260 117 140

## München

Nymphenburger Straße 4  
80335 München  
Deutschland

+49 89 217 584 170

[www.pohlmann-company.com](http://www.pohlmann-company.com)