

## WHISTLEBLOWING 2.0: WAS BRINGT DER ZWEITE ENTWURF ZUM HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ?

ÜBER DEN ERNEUTEN ANLAUF DES DEUTSCHEN GESETZGEBERS ZUR LÄNGST ÜBERFÄLLIGEN REGELUNG VON „WHISTLEBLOWING“ UND DESSEN SYNCHRONISIERUNG MIT ZUSÄTZLICHEN VORGABEN

### Executive Summary

- Am 13. April 2022 hat das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz (BMJV) den zweiten Referentenentwurf für ein Hinweisgeberschutzgesetz<sup>1</sup> (Ref-E HinSchG) vorgelegt.
- Zuvor war im Sommer 2021 der Versuch der alten Bundesregierung, die EU-Hinweisgeberschutzrichtlinie<sup>2</sup> vom 16. Dezember 2019 innerhalb der gebotenen Frist bis spätestens zum 17. Dezember 2021 in nationales Recht umzusetzen, gescheitert.<sup>3</sup>
- Infolgedessen hatte die EU-Kommission am 27. Januar 2022 ein förmliches Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik Deutschland eingeleitet.<sup>4</sup>
- Die in dem nun vorgelegten zweiten Entwurf vorgesehenen neuen gesetzlichen Pflichten, mit deren Inkrafttreten noch in diesem Jahr gerechnet werden kann, sollen einmal mehr Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber in der Privatwirtschaft, aber auch im gesamten öffentlichen Sektor, besser als bisher schützen und für insgesamt mehr Rechtsklarheit für

alle „Beschäftigungsgeber“ mit mindestens 50 Beschäftigten sorgen. Das Angebot von Meldekanälen zu Verstößen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit („Whistleblowing“) ist seit vielen Jahren in ausländischen Rechtsordnungen<sup>5</sup> eine gesetzliche Pflicht und inzwischen anerkannte internationale Compliance Management Best Practice.

- Neben einigen neueren europäischen Corporate Governance Kodizes fordert auch das am 16. Juli 2021 verabschiedete und bereits am 1. Januar 2023 in Kraft tretende deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz<sup>6</sup> (LkSG) in weitgehender Übereinstimmung mit den Vorgaben des Vorschlags einer neuen EU-Nachhaltigkeitsrichtlinie<sup>7</sup> (RL-E) die Einrichtung eines unternehmensinternen Beschwerdemanagementverfahrens ein.
- Eine Vielzahl von Unternehmen aus allen Branchen wie auch Behörden werden sich damit rasch erstmalig um den Aufbau komplett neuer Hinweisgebersysteme kümmern müssen, während bereits vorhandene Meldekanäle auf deren Vereinbarkeit mit neuen gesetzlichen Anforderungen geprüft werden müssen.

<sup>1</sup> Entwurf eines Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden („Hinweisgeberschutzgesetz – HinschG“).

<sup>2</sup> Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABl. L 2019/305, 17.

<sup>3</sup> Vgl. zum ersten Entwurf Mayer, DAS 09/2021, 3, [www.gsk.de/wp-content/uploads/2021/05/DAS-Online\\_Ausgabe-09-2021\\_Beitrag1.pdf](http://www.gsk.de/wp-content/uploads/2021/05/DAS-Online_Ausgabe-09-2021_Beitrag1.pdf).

<sup>4</sup> Letter of formal notice Article 258 TFEU – Article 260(3) TFEU, [ec.europa.eu/atwork/applying-eu-law/infringements-](http://ec.europa.eu/atwork/applying-eu-law/infringements-proceedings/infringement_decisions/index.cfm?lang_code=EN&typeOfSearch=true&active_only=0&noncom=0&r_dossier=&decision_date_from=&decision_date_to=&title=32019L1937&submit=Search)

[proceedings/infringement\\_decisions/index.cfm?lang\\_code=EN&typeOfSearch=true&active\\_only=0&noncom=0&r\\_dossier=&decision\\_date\\_from=&decision\\_date\\_to=&title=32019L1937&submit=Search](http://proceedings/infringement_decisions/index.cfm?lang_code=EN&typeOfSearch=true&active_only=0&noncom=0&r_dossier=&decision_date_from=&decision_date_to=&title=32019L1937&submit=Search).

<sup>5</sup> Wie z.B. dem U.S. Sarbanes-Oxley Act 2002 oder der französischen Loi Sapin II 2016.

<sup>6</sup> S. dazu unser GSK-Update vom 21.06.2021 unter [www.gsk.de/wp-content/uploads/2021/06/GSK-Update-Lieferkettensorgfaltspflichten.pdf](http://www.gsk.de/wp-content/uploads/2021/06/GSK-Update-Lieferkettensorgfaltspflichten.pdf).

<sup>7</sup> S. zu diesem unser GSK-Update vom 25.02.2022 unter [www.gsk.de/wp-content/uploads/2022/02/GSK-Update-EU-Nachhaltigkeitsrichtlinie.pdf](http://www.gsk.de/wp-content/uploads/2022/02/GSK-Update-EU-Nachhaltigkeitsrichtlinie.pdf).



## Hintergrund

Schlagzeilenträchtige Unternehmenskrisen und Compliance-Skandale in Deutschland wie Wirecard oder Dieselgate, die Cum-Ex Affäre oder auch der Missbrauch im Zusammenhang mit COVID-19 haben die Rolle von Hinweisgebern oder Whistleblowern einmal mehr in den Vordergrund gerückt. In den USA börsennotierte Unternehmen und deren Töchter kennen seit bald genau zwei Jahrzehnten die gesetzliche Pflicht zur Einrichtung von Meldekanälen und zum Schutz von Hinweisgebern nach dem U.S. Sarbanes-Oxley Act („SOX“). Und die U.S. Behörden vermeldeten erst kürzlich für die beiden vergangenen Pandemiejahre 2021 und 2020 Rekordzahlen sowohl nach Anzahl wie auch nach Wert der ausgekehrten Geldprämien für Whistleblower.<sup>8</sup>

In Deutschland wurden seit 2008 insgesamt sieben Gesetzesentwürfe zum Schutz von Hinweisgebern jeweils ergebnislos behandelt. Das BMJV hatte im Dezember 2020 einen ersten Referentenentwurf eines Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) vorgelegt, der allerdings im Juni 2021 mangels Einigkeit in der damaligen Bundesregierung anders als das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz nicht verabschiedet werden konnte.

Bereits am 16. Dezember 2019 war die EU-Hinweisgeberrichtlinie 2019/1937 in Kraft getreten, die eine Umsetzung in innerstaatliches Recht bis spätestens 17. Dezember 2021 vorgeschrieben hatte.<sup>9</sup> Wegen des Scheiterns des ersten Referentenentwurfs befand sich die neue Bundesregierung also bereits in der ersten Woche ihrer Amtszeit in Verzug, sodass am 17. Januar 2022 die förmliche Eröffnung eines EU-Vertragsverletzungsverfahrens gegen die Bundesrepublik Deutschland verkündet wurde.

Derzeit liegt der neue Referentenentwurf des BMJV den jeweiligen Ressorts zur Abstimmung vor. Bis zum 11. Mai 2022 haben die Bundesländer und beteiligten Verbände die Möglichkeit, ihre Stellungnahmen zu dem Entwurf abzugeben. Dass aus diesem Konsultationsprozess ein

Regierungsentwurf hervorgeht, der am Ende mehrheitsfähig sein wird und alsbald vom deutschen Bundestag beschlossen werden kann, erscheint in Anbetracht des schwebenden EU-Vertragsverletzungsverfahrens umso dringlicher.

Bislang war der Schutz von Hinweisgebern jenseits von besonderen Industriesektoren wie Banken oder Versicherungen nur in der nationalen Rechtsprechung, dort insbesondere von Zivil- und Arbeitsgerichten, geregelt. Die Kündigung einer deutschen Hinweisgeberin, die Missstände in Pflegeheimen öffentlich gemacht hatte, war 2011 vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) als Verletzung der Freiheit der Meinungsäußerung nach Artikel 10 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) gewertet worden.

Seither werden klare gesetzliche Vorgaben zum Schutz der Hinweisgeber vor Repressalien – eben der häufig im Arbeitsalltag nicht unüblichen Retaliation –, aber auch vor einer missbräuchlichen Verwendung von Hinweisen kontrovers diskutiert.

## Meldeverfahren nach dem neuesten Entwurf des Hinweisgeberschutzgesetzes

Nun soll ein neues Hinweisgeberschutzgesetz für Rechtsklarheit sorgen und unmittelbar ab Inkrafttreten alle Unternehmen und Behörden – beziehungsweise „Beschäftigungsgeber“ – mit mehr als 50 Beschäftigten zur Einrichtung interner Meldestellen verpflichten. Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern sollen dank einer Übergangsregelung etwas länger Zeit bis zum 17. Dezember 2023 bekommen. Unabhängig von konkreten Mitarbeiterzahlen soll diese Verpflichtungswirkung auch ausdrücklich für Wertpapierdienstleistungsunternehmen, Datenbereitstellungsdienste, Kredit- und Finanzdienstleistungsinstitute oder Kapitalverwaltungsgesellschaften gelten.

<sup>8</sup> Nach dem sogenannten „Whistleblower Bounty Program“ des U.S. Dodd-Frank Acts von 2008, der SOX-verpflichtete Unternehmen betrifft, haben Hinweisgeber einen Anspruch auf 10% bis 30% der vom betroffenen Unternehmen zu entrichtenden Bußgeldsumme über 1 Million USD. In einem Jahrzehnt wurden bislang insgesamt 1 Milliarde

USD an einzelne Whistleblower ausgekehrt. S. dazu <https://www.sec.gov/spotlight/dodd-frank/whistleblower.shtml>.

<sup>9</sup> Als erste EU-Staaten haben Dänemark am 24.06.2021 und Schweden am 28.10.2021 fristgemäß nationale Hinweisgebergesetze erlassen. Der EU-weit aktuell nach wie vor kritische Umsetzungsstand findet sich hier: <https://www.whistleblowingmonitor.eu/>.



Dem Charakter einer Universalregelung entsprechend deckt der neue Referentenentwurf für ein Hinweisgeberschutzgesetz in überschießender Umsetzung der europäischen Richtlinienvorgaben Meldungen und Offenlegungen von Informationen durch Beschäftigte ab, die etwa Straftatbestände, bestimmte Ordnungswidrigkeiten, Verstöße gegen umweltschutzrechtliche Bestimmungen, Vorgaben zur ökologischen Produktion von Lebensmitteln oder den Schutz der Privatsphäre betreffen.

Bei der konkreten Ausgestaltung der internen Meldestellen und -strukturen gewährt der Entwurf den erfassten Unternehmen einen großen Ermessensspielraum. Die Vertraulichkeit des Meldenden und des Gegenstands der Meldung sind zu wahren, mit dem Hinweisgeber ist Kontakt zu halten und auf Verlangen ist ihm eine persönliche Zusammenkunft zu ermöglichen. Binnen sieben Tagen ist der Eingang einer Meldung zu bestätigen; nach spätestens drei Monaten eine begründete Rückmeldung zu geben. Anonyme Meldungen müssen nicht bearbeitet werden und Kanäle, die telefonische Hinweise oder solche in Textform ermöglichen, genügen den gesetzlichen Anforderungen.

### **Beschwerdeverfahren nach dem Vorschlag einer EU-Nachhaltigkeitsrichtlinie**

Einen ähnlich weitreichenden unternehmerischen Gestaltungsspielraum gewähren die das künftige Hinweisgeberschutzgesetz flankierenden, mindestharmonisierenden europäischen Vorgaben, die in dem Vorschlag einer neuen EU-Nachhaltigkeitsrichtlinie<sup>10</sup> enthalten sind. Danach haben Unternehmen lediglich sicherzustellen, dass ein Verfahren vorgesehen ist, das tatsächlich oder potenziell betroffenen Personen, Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmervertretern sowie Organisationen der Zivilgesellschaft (Nichtregierungsorganisationen oder NGOs) das Einreichen von Beschwerden ermöglicht und „angemessene Folgemaßnahmen“ vorsieht. Wie dieses Verfahren in concreto auszugestalten ist, regelt dieser EU-Richtlinienentwurf aber nicht.

<sup>10</sup> EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive 2022/0055 vom 23.02.2022; s. dazu unser GSK-Update vom 25.02.2022 unter

### **Beschwerdeverfahren nach Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz**

Auch das am 16. Juli 2021 verabschiedete, am 1. Januar 2023 in Kraft tretende deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz fordert als neue Unternehmenspflicht die Einrichtung eines obligatorischen unternehmensinternen Beschwerdemanagementverfahrens ein. Im Interesse der Stärkung der Kritik- und Kontrollfunktion der Öffentlichkeit soll es informierten Personen dadurch ermöglicht werden, auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechts- oder umweltbezogener Pflichten von Unternehmen und ihren Zulieferern hinzuweisen.

Die dort vorgesehenen Beschwerdemanagementpflichten stehen zwar unter einem generalklauselartigen Angemessenheitsvorbehalt, sind in der Sache aber keineswegs zu unterschätzen. So sind etwa auch anonyme Beschwerden zu behandeln. Das Beschwerdemanagementverfahren ist nicht nur auf das eigene Unternehmen auszurichten, auch unmittelbare wie mittelbare Zulieferer sind in den Anwendungsbereich des Verfahrens einzubeziehen. Im Ergebnis ist damit nicht nur die Lieferkette („Supply Chain“), sondern die gesamte unternehmerische Wertschöpfungskette („Value Chain“) abzubilden. Beschwerdebefugt sind allerdings nicht nur Personen, die in Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben, sondern auch ausdrücklich inländische Gewerkschaften und NGOs. Zudem besteht eine „Popularbeschwerdebefugnis“, die jedermann berechtigt. Ferner bedarf es einer öffentlich zugänglichen Verfahrensordnung, die klare und verständliche Informationen zur Erreichbarkeit und Durchführung der zuständigen Meldestelle enthält. Mangelnden Sprach- oder Schreibkenntnissen sind dabei gebührend Rechnung zu tragen. Die unternehmensinternen Verantwortlichen müssen unabhängig und weisungsfrei, in der Regel also in leitender Position beschäftigt sein. Eingehende Beschwerden sind nicht nur vertraulich zu behandeln, es ist auch durch proaktive Maßnahmen, die über diejenigen nach dem Ref-E HinSchG hinausgehen können, sicherzustellen, dass der Meldende effektiv vor Benachteiligungen

[www.gsk.de/wp-content/uploads/2022/02/GSK-Update-EU-Nachhaltigkeitsrichtlinie.pdf](http://www.gsk.de/wp-content/uploads/2022/02/GSK-Update-EU-Nachhaltigkeitsrichtlinie.pdf).



und Bestrafungen geschützt wird. Das gesamte Beschwerdemanagementverfahren ist schließlich anlassbezogen, mindestens aber jährlich, zu evaluieren und an aktuelle Entwicklungen anzupassen. Die daraus resultierenden Erkenntnisse sind zwingend in die nach dem LkSG vorgesehene Risikoanalyse zu integrieren.



### Hinweisgeberschutz in nationalen Corporate Governance Kodizes

Ungeachtet dessen ist der Schutz von Hinweisgebern nicht eine exklusive Domäne formeller Rechtsetzung. „Softlaw“ in Gestalt verschiedener nationaler Corporate Governance Kodizes (CGK) kennt Vorgaben mit Empfehlungscharakter zu Whistleblowing schon länger. Diese Kodizes setzen zumeist freiwillige Standards für verantwortungsvolle Unternehmensführung und Kontrolle oder „Good Governance“, zu denen Vorstand und Aufsichtsrat börsennotierter deutscher Gesellschaften jährlich eine öffentliche Entsprechenserklärung abzugeben haben. Der Schutz von Hinweisgebern wird etwa im deutschen, niederländischen, britischen und dänischen CGK ausdrücklich aufgegriffen.

Im deutschen CGK wird der Schutz von Hinweisgebern bereits seit 2017 adressiert und ist auch in der neuesten Entwurfsfassung vom 21. Februar 2022 mit

gleichbleibendem Wortlaut enthalten: „Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben; auch Dritten sollte diese Möglichkeit eingeräumt werden“.<sup>11</sup>

Die niederländische Kodexfassung geht darüber noch hinaus: Der Vorstand sollte ein auf der Homepage des Unternehmens veröffentlichtes Verfahren zur Meldung tatsächlicher oder vermuteter Unregelmäßigkeiten innerhalb der Gesellschaft und der mit ihr verbundenen Unternehmen einrichten. Dabei ist sicherzustellen, dass Mitarbeiter die Möglichkeit haben, eine Meldung zu machen, ohne ihre rechtliche Stellung zu gefährden.<sup>12</sup>

Auch der britische Kodex enthält entsprechende Regelungen und sieht vor, dass Mitarbeitern die Möglichkeit haben sollten, Bedenken vertraulich und, wenn gewünscht, anonym zu äußern. Der Vorstand sollte diese Möglichkeit und die sich daraus ergebenden Berichte routinemäßig überprüfen. Er sollte ferner sicherstellen, dass Vorkehrungen für eine verhältnismäßige und unabhängige Untersuchung solcher Angelegenheiten und für Folgemaßnahmen getroffen werden.<sup>13</sup>

Der dänische Corporate Governance Kodex sieht vor, dass der Vorstand ein Whistleblower-System und ein dieses flankierendes Verfahren einrichtet, welches den Mitarbeitern und anderen Beteiligten die Möglichkeit gibt, schwerwiegende Verstöße oder den Verdacht auf solche Verstöße rasch und vertraulich zu melden.

### Arbeitsrechtliche Herausforderungen

Bei der Einführung von Hinweisgebersystemen in Deutschland gilt es zudem die Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten. Diese sind immer dann betroffen, wenn die betriebliche Ordnung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1

<sup>11</sup> Entwurf des DCGK vom 21.01.2022 unter A.4, [www.dcgk.de/de/konsultationen/aktuelle-konsultationen.html?file=files/dcgk/usercontent/de/Konsultationen/2022/220121%20Entwurf%20Deutscher%20Corporate%20Governance%20Kodex%202022.pdf](http://www.dcgk.de/de/konsultationen/aktuelle-konsultationen.html?file=files/dcgk/usercontent/de/Konsultationen/2022/220121%20Entwurf%20Deutscher%20Corporate%20Governance%20Kodex%202022.pdf).

<sup>12</sup> Dutch Corporate Governance Code, Ziffer 2.6.1, [www.mccg.nl/binaries/mccg/documenten/codes/2016/12/8/corporate-governance-code-2016-en/Dutch-corporate-governance-code-2016.pdf](http://www.mccg.nl/binaries/mccg/documenten/codes/2016/12/8/corporate-governance-code-2016-en/Dutch-corporate-governance-code-2016.pdf).

<sup>13</sup> UK Corporate Governance Code S. 5 Ziffer 6, [www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF](http://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF).



BetrVG tangiert wird. Dies dürfte bei der Einrichtung von unternehmensinternen Hinweisgebersystemen und der damit verbundenen Einrichtung einer Meldestelle grundsätzlich der Fall sein.

Auch der Einsatz von technischen Einrichtungen zur Unterstützung eines Hinweisgebersystems löst ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Um eventuelle Bedenken des Betriebsrats bei der Planung zur Einführung der technischen Einrichtung entsprechend zu berücksichtigen, sollte auch unter Berücksichtigung des § 90 BetrVG eine vorherige Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erfolgen.

Hinzu kommt die Notwendigkeit, die Arbeitnehmer über die Implementierung eines Hinweisgebersystems zu informieren und anhand niedrigschwellig zugänglicher Informationen zur ordnungsgemäßen Nutzung zu befähigen. Bezüglich dieser Maßnahmen wird der Betriebsrat nach §§ 96 - 98 BetrVG verpflichtend zu unterrichten und zur Beratung heranzuziehen sein. Auch zur konkreten Durchführung derartiger Maßnahmen kann der Betriebsrat nach § 98 BetrVG mitbestimmen.

Sollte es bei der Besetzung der unternehmensinternen Meldestelle zu Einstellungen oder Versetzungen kommen, so ergibt sich eine Beteiligung des Betriebsrats aus § 99 BetrVG. Im Zuge dessen könnte dieser auch von seinem Widerspruchsrecht Gebrauch machen. Zu beachten ist, dass auch bei der Verortung der Meldestelle bei einem bereits etablierten Organ eine Versetzung in Betracht kommt, § 95 Abs. 3 BetrVG.

Insgesamt ist es empfehlenswert den Betriebsrat von Anfang an proaktiv einzubinden und damit eine positive Resonanz für das Hinweisgebersystem im Betrieb und eine hohe Akzeptanz in der gesamten Belegschaft zu erreichen.

## Umsetzungsempfehlungen für Unternehmen

Der erneute Anlauf des BMJV zur Einführung eines deutschen Hinweisgeberschutzgesetzes macht für alle Beschäftigungsgeber die Einführung von Whistleblowing-Systemen dringlicher, aber angesichts parallel eingeführter und nicht immer exakt synchronisierter neuer gesetzlicher Unternehmenspflichten zum Schutz von Menschenrechten und Umweltvorgaben nicht unbedingt einfacher.

Die internationale Compliance Management Best Practice ist sich einig: Hinweisgebersysteme sind ein wichtiges unternehmenskulturstiftendes Merkmal zum glaubwürdigen Nachweis ernstgemeinter Bemühungen zu Transparenz und Integrität. Auch Unternehmer in kleineren Betrieben erkennen die Notwendigkeit größtmöglicher Offenheit schon alleine wegen deren Signalwirkung im betrieblichen Alltag etwa für das Qualitätsmanagement oder kontinuierliche Verbesserungsprozesse. Weltweit sind Hinweisgebersysteme ein anerkannt wichtiges Modul effektiver Compliance Management Systeme und schaden Unternehmen nicht, sondern schützen sie vor einer zunehmenden Zahl von rechtlichen und reputationellen Risiken. Effektiv implementiertes Whistleblowing hilft bei der zuverlässigen Aufdeckung von Fehlverhalten, aber auch von signifikanten finanziellen Schäden. Bereits die schiere Aufdeckungswahrscheinlichkeit wird maßgeblich gefördert. Die aktuellste Studie der renommierten *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) zu Wirtschaftsstraftaten aus dem Jahr 2022<sup>14</sup> hat weltweit 2.110 Fälle von Wirtschaftsstraftaten zu Lasten von Unternehmen in 133 Ländern untersucht, die zu einem Gesamtschaden von 3,6 Milliarden US-Dollar führten und pro Fall im Schnitt eine Schadensquote von mehr als 1,8 Millionen US-Dollar aufweisen. 46% aller Fälle wurden durch Hinweise entdeckt, mehr als dreimal so viel wie die nächsthäufige Aufdeckungsquelle, die interne Revision mit 16%. 55% dieser Hinweise wurde von Mitarbeitern mitgeteilt,

<sup>14</sup> Occupational Fraud 2022: A Report to the Nations, ACFE, s. [https://legacy.acfe.com/report-to-the-](https://legacy.acfe.com/report-to-the-nations/2022/?_ga=2.229786012.1627494131.1651076189-840372803.1651076189)

[nations/2022/?\\_ga=2.229786012.1627494131.1651076189-840372803.1651076189](https://legacy.acfe.com/report-to-the-nations/2022/?_ga=2.229786012.1627494131.1651076189-840372803.1651076189).



18% von Kunden, 16% von anonymen Hinweisgebern und 10% von Geschäftspartnern.

Der rechtliche Bezugspunkt für Meldungen darf im Übrigen nicht den oftmals in überwiegender Mehrzahl juristisch nicht vorgebildeten Mitarbeitern zur Entscheidung überlassen werden. Ein risikobasierter und unternehmensspezifischer Verhaltenskodex oder Code of Conduct schafft hier tatsächliche Klarheit über eine unmissverständlich zu formulierende Erwartungshaltung des Unternehmens an alle Mitarbeiter und eben auch externe Geschäftspartner, wer wann wo welche Meldungen abgeben soll.

Die gute Nachricht ist insbesondere für kleinere Unternehmen, auch nach dem neuesten HinSchG-E können Hinweisgeberstellen gemeinsam betrieben werden.

Die praxisnahe zentralisierte Organisation von Whistleblowing-Systemen bei einem Konzern für alle Konzernunternehmen bleibt nach dem BMJV-Formulierungsvorschlag – anders als von der EU-Kommission einmal in der Vergangenheit geäußert – übrigens auch machbar.

Und das Auslagern einer internen Meldestelle auf externe Dritte wie etwa die bereits bekannten Ombudspersonen bleibt weiterhin möglich – wobei hier ganz eindeutig die Unternehmen selbst in der Verantwortung bleiben, auf erkannte Verstöße auch tatsächlich angemessen zu reagieren.

Dennoch bleibt der Umgang mit Hinweisgebern im Spannungsfeld von internationalem und nationalem Recht, zwischen den schützenswerten Interessen von Beschäftigungsgebern, Beschäftigten und externen Dritten gerade in sicherheitspolitisch wie wirtschaftlich unsicheren Zeiten keine einfache Materie und erfordert daher mehr denn je hohe Aufmerksamkeit und Konsequenz im betrieblichen Alltag.



---

**Eric Mayer**

Rechtsanwalt  
Standort München  
eric.mayer@gsk.de

**Tina Locher**

Juristin (Univ.)  
Standort München  
tina.locher@gsk.de

**Joshua Blach**

Jurist (Univ.)  
Standort München  
joshua.blach@gsk.de

**Dr. Andreas Bauer, LL.M.**

Rechtsanwalt, CPEA Certified Private Equity Analyst,  
Restrukturierungs- und Sanierungsberater (BRSI)  
Standort München  
andreas.bauer@gsk.de

**Nikolaus Morschäuser**

Rechtsanwalt  
Standort München  
nikolaus.morschäuser@gsk.de

**Dr. Alexander Insam, M.A.**

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Mediator  
Standort Frankfurt  
alexander.insam@gsk.de

**Dr. Harald Feiler**

Rechtsanwalt, Diplom-Betriebswirt  
Standort Frankfurt  
harald.feiler@gsk.de

**Nicole Deparade**

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Standort Heidelberg  
nicole.deparade@gsk.de

---

---

**Dr. Philipp Kuhn**

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Standort Heidelberg  
philipp.kuhn@gsk.de

**Wolfgang Böhm**

Rechtsanwalt  
Standort Heidelberg  
wolfgang.boehm@gsk.de

**Dr. Theofanis Tacou**

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Standort Hamburg  
theofanis.tacou@gsk.de

**Dr. Justus Jansen**

Rechtsanwalt  
Standort Hamburg  
justus.jansen@gsk.de





### Urheberrecht

GSK Stockmann – Alle Rechte vorbehalten. Die Wiedergabe, Vervielfältigung, Verbreitung und/oder Bearbeitung sämtlicher Inhalte und Darstellungen des Beitrages sowie jegliche sonstige Nutzung ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von GSK Stockmann gestattet.

### Haftungsausschluss

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot auf Beratung oder Auskunft dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko.

GSK Stockmann und auch die in dieser Mandanteninformation namentlich genannten Partner oder Mitarbeiter übernehmen keinerlei Garantie oder Gewährleistung, noch haftet GSK Stockmann und einzelne Partner oder Mitarbeiter in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grund empfehlen wir, in jedem Fall eine persönliche Beratung einzuholen.

[www.gsk.de](http://www.gsk.de)

### GSK Stockmann

#### BERLIN

Mohrenstraße 42  
10117 Berlin  
T +49 30 203907-0  
F +49 30 203907-44  
[berlin@gsk.de](mailto:berlin@gsk.de)

#### HEIDELBERG

Mittermaierstraße 31  
69115 Heidelberg  
T +49 6221 4566-0  
F +49 6221 4566-44  
[heidelberg@gsk.de](mailto:heidelberg@gsk.de)

#### FRANKFURT/M.

Bockenheimer Landstr. 24  
60323 Frankfurt am Main  
T +49 69 710003-0  
F +49 69 710003-144  
[frankfurt@gsk.de](mailto:frankfurt@gsk.de)

#### MÜNCHEN

Karl-Scharnagl-Ring 8  
80539 München  
T +49 89 288174-0  
F +49 89 288174-44  
[muenchen@gsk.de](mailto:muenchen@gsk.de)

#### HAMBURG

Neuer Wall 69  
20354 Hamburg  
T +49 40 369703-0  
F +49 40 369703-44  
[hamburg@gsk.de](mailto:hamburg@gsk.de)

---

#### LUXEMBURG

GSK Luxembourg SA  
44, Avenue John F. Kennedy  
L-1855 Luxembourg  
T +352 271802-00  
F +352 271802-11  
[luxembourg@gsk-lux.com](mailto:luxembourg@gsk-lux.com)



YOUR PERSPECTIVE.

[GSK.DE](http://GSK.DE) | [GSK-LUX.COM](http://GSK-LUX.COM)