

BASIS FÜR VERTRAULICHKEIT SCHAFFEN

HINWEISGEBER-SYSTEM PROFESSIONELL IMPLEMENTIEREN



Sobald ein Unternehmen sich dafür entscheidet, ein elektronisches Hinweisgeber-System einzuführen, müssen eine ganze Reihe praktischer Fragen geklärt werden. Weit gefehlt ist die Annahme, dass mit der Entscheidung für einen Anbieter und dem Zur-Verfügung-Stellen einer E-Mail-Adresse und einer Telefonnummer alles erledigt ist. Richtig ist vielmehr, dass die Arbeit dann erst anfängt.

Wer ein Hinweisgeber-System implementiert, ist vielseitig gefordert: Es müssen rund um die Datenbank Prozesse implementiert werden. Den Mitarbeitenden ist darüber hinaus nicht nur zu kommunizieren, dass Verdachtsfälle gemeldet werden können, sondern auch, was ein Verdachtsfall ist und was passiert, wenn sich ein Verdacht bestätigt. Denn Mitarbeitende werden nur dann Meldungen vornehmen, wenn sie wissen, dass die Vertraulichkeit gewahrt wird und im Fall von Verstößen tatsächlich Konsequenzen gezogen werden.

WAS IST EIN VERDACHTSFALL...

...und welche Meldungen erwartet ein Unternehmen von Hinweisgebern? Wenn schon die Verpflichtung zur Einrichtung von Meldestellen besteht, sollte dies zum größtmöglichen Nutzen für das Unternehmen geschehen. Wichtig sind Hinweise auf Straftaten wie Betrug, Unterschlagung und Bestechung, die von eigenen Mitarbeitenden, gegebenenfalls gemeinsam mit externen Personen, zum Schaden des Unternehmens begangen werden. Das sind beispielsweise Kick-back-Geschäfte, mit denen Leistungen oder Materialien Dritter vom eigenen Mitarbeitenden absichtlich überbetuert bestellt und bezahlt werden, um den „Gewinn“ zwischen den Beteiligten zu teilen. Oder natürlich der Klassiker: die Vergabe

eines Auftrags, abhängig von einer Zuwendung an den Einkäufer. Wann ein Verdachtsfall vorliegt, muss klar kommuniziert werden. Anderenfalls werden Vorgänge gemeldet, die die Arbeit an den wesentlichen Themen blockieren, etwa angebliches Mobbing oder eine nicht vorgenommene Umgruppierung.

VERPFLICHTUNG ZUR MELDUNG?

Sofern das Unternehmen der Belegschaft eine Verpflichtung zur Meldung von Verdachtsfällen aufgeben möchte, muss unabhängig von arbeitsrechtlichen Fragen Folgendes beachtet werden: Viele Mitarbeitende haben Angst davor, etwas falsch zu machen. Die Vorgabe kann also dazu führen, dass viele Nebensächlichkeiten gemeldet werden – aus einer Angst heraus, einer Verpflichtung nicht nachzukommen. Wenn man dann noch einkalkuliert, dass in manchen Unternehmen inzwischen jede noch so kleine Unklarheit einen Compliance-Fall darstellt, so wird man sich vor Meldungen nicht mehr retten können. Sinnvoll ist es unseres Erachtens, nur Führungskräfte zu verpflichten, im Falle eines Verdachtes eine Meldung zu tätigen. Dies ist auch aufgrund des besonderen Vertrauensverhältnisses und der Verpflichtung zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Vertragspartners möglich.

WER DARF EINEN VERDACHTSFALL MELDEN?

Soll die Meldung nur Mitarbeitenden oder auch Externen, etwa Kunden oder Zulieferern, ermöglicht werden? Unseres Erachtens ist die Öffnung des Hinweisgeber-Systems auch Dritten gegenüber sinnvoll. Gerade wenn es um Bestechung geht, können wichtige Hinweise erfolgen, zum Beispiel von den Wettbewerbern eines Zulieferers, die einen Auftrag – aus welchen Gründen auch immer – nicht erhalten haben.

BEARBEITUNG DER MELDUNGEN

Einer der wichtigsten Punkte betrifft die gewissenhafte und zügige Bearbeitung einer Meldung. Jede Meldung kann tatsächlich ein wichtiger Hinweis auf eine Straftat sein und deren Nichtbeachtung kann zu einem Organisationsverschulden und in der Folge zur Haftung der Geschäftsführung führen. Es ist daher unbedingt erforderlich, dass ein Verantwortlicher benannt wird, der sich um die Nachverfolgung kümmert. Zudem sollte der Hinweisgeber informiert werden, dass seine Meldung bearbeitet wird. Aber Achtung: Auch gegenüber dem Hinweisgeber muss die Vertraulichkeit gewahrt werden. Je nach Größe des Unternehmens kann es schnell passieren, dass mehrere Fälle gleichzeitig gemeldet werden. Zudem kann die Bearbeitung länger andauern, insbesondere wenn gleichzeitig mehrere Länder betroffen sind. In solchen Fällen ist es sehr wichtig, Prioritäten für die Bearbeitung vorzugeben, die sich an Dringlichkeit und Schwere der Vorwürfe orientieren. Gleichzeitig ist der zügige Abschluss vor allem unbedeutender Vorgänge wichtig. Übertriebene Angst davor, etwas zu übersehen, darf nicht dazu verleiten, sich mit unwesentlichen Details zu beschäftigen, anstatt einen Vorgang abzuschließen.

Susanne Jochheim

Dr. Susanne Jochheim ist Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht. Sie ist neben dem Arbeitsrecht spezialisiert auf das Thema Compliance. Jochheim war 18 Jahre in verschiedenen Leitungsfunktionen bei der Robert Bosch GmbH als Juristin tätig. Sie verantwortete 2014 zuletzt als Compliance-Officer die weltweit zuständige Compliance-Abteilung von Bosch. Bevor sie sich 2020 selbstständig machte, arbeitete sie bei BRP Renaud und Partner in Stuttgart als Partnerin.



Stephan Schilling

Stephan Schilling ist Rechtsanwalt und spezialisiert auf die Beratung im Arbeits- und Sozialrecht. Zudem übernimmt er als Interimsmanager Mandate im Bereich Recht und Personal. Schilling war 20 Jahre im Bosch-Konzern tätig, u.a. als Personalleiter bei der Bosch Thermotechnik GmbH und als Leiter Recht der Bosch-Betriebskrankenkasse.



PFLEGE DER DATEN

Hinweisgeber-Systeme ermöglichen neben der Verdachts-Meldung auch die Bearbeitung und die Dokumentation der Ermittlungsschritte in einer Datenbank. Hier muss die ständige Aktualisierung sichergestellt werden. Sofern dies versäumt wird, entsteht nach kurzer Zeit ein Datenfriedhof, dessen spätere Bereinigung viel Kapazität erfordert. Insbesondere wenn eine Datenbank von mehreren Mitarbeitenden in verschiedenen Ländern genutzt wird, müssen Regeln aufgestellt werden, wie Aktualisierung und Bearbeitung erfolgen. Dies ist wichtig, damit einzelne Ermittlungsschritte nachvollziehbar sind und bei externen Ermittlungen im Fall der Zusammenarbeit mit Behörden herangezogen werden können. Dabei ist stets zu bedenken, dass eine Dokumentation Fluch und Segen zugleich sein kann, da eine solche vor einer Beschlagnahme durch die Staatsanwaltschaft nicht geschützt ist.

WAHRUNG DER MITBESTIMMUNGSRECHTE

Die Einführung eines Hinweisgeber-Systems und alle damit verbundenen innerbetrieblichen Regelungen sind mitbestimmungspflichtig. Bei den Verhandlungen muss man sich des Konflikts der Betriebsräte bewusst sein: Diese wollen Nachteile des Unternehmens verhindern, die durch Straftaten entstehen, gleichzeitig aber auch Arbeitnehmer vor Arbeitsplatzverlust und einer allzu großen Härte des Arbeitgebers schützen. Einigkeit zwischen Unternehmensleitung und Betriebsräten ist aber von entscheidender Bedeutung, um das Vertrauen der Belegschaft zu erreichen.

KONSEQUENZ AN DEN TAG LEGEN

Sofern sich ein Verdacht bestätigt, muss das Unternehmen handeln. Anderenfalls wird das Vertrauen in das Hinweisgeber-System verspielt, denn niemand wird einen Verdachtsfall melden, wenn sich ohnehin nichts ändert. Die Konsequenz hängt von der Schwere des Verstoßes ab. Infrage kommen neben einer fristlosen Kündigung auch eine Abmahnung oder in seltenen Fällen eine Änderungskündigung mit einer Abgruppierung. Wichtig ist dabei, vergleichbare Verstöße vergleichbar zu ahnden. Interne Vorgaben hierzu sind mitbestimmungspflichtig. Bei strafrechtlich relevantem Verhalten ist ein einheitliches Vorgehen bei der Anzeigenerstattung sicherzustellen.

NATIONAL ODER INTERNATIONAL?

Bereits vor der Entscheidung für einen Anbieter muss die Frage geklärt werden, ob das Hinweisgeber-System national oder international erreichbar sein soll. Viele Familienunternehmen sind international tätig und haben nicht nur deutsche Mitarbeitende. Und nicht nur in Europa besteht inzwischen für Unternehmen einer bestimmten Größe die Verpflichtung zur Einrichtung von Meldestellen. Daher müssen zwingend auch Meldungen von ausländischen Standorten ermöglicht werden. Das bedeutet, dass das lokale Recht eines jeden Landes zu beachten ist, in dem die Möglichkeit bestehen soll, die Meldung eines Verdachtsfalls vorzunehmen. ■

www.ra-jochheim.de

DR. SUSANNE JOCHHEIM
UND STEPHAN SCHILLING