

## Audiodatei

# Recht auf Frequenz Folge 14: Was ist denn eigentlich das Hinweisgeberschutzgesetz? – mit Dr. Dominik Brückel

## Transkript

### 00:00–00:23 Sascha Wolf

Heute beschäftigen wir uns mit einem spannenden Thema, das Arbeitskräfte wie Führungskräfte gleichermaßen betrifft. Seit Sommer dieses Jahres ist das sogenannte Hinweisgeberschutzgesetz in Kraft und unser heutiger Gast Dominik Brückel von der AWADO Rechtsanwalts-gesellschaft ist Fachmann in diesem Gebiet. Mein Name ist Sascha Wolf und ich möchte heute verstehen, was hinter diesem Gesetz steckt und wie sehr es im Arbeitsalltag gebraucht wird. Seien Sie gespannt!

### 00:24–01:34 INTRO

Herzlich willkommen zu unserem Podcast Finanzrauschen – Recht auf Frequenz. Der Podcast für die Bankbranche. Hier sprechen unsere Gäste über die Finanz- und Rechtsthemen, die Sie wirklich interessieren.

Hinter Finanzrauschen stecken drei Köpfe: Sandra Antakli, Brigitte Wagner-Eckert und Sascha Wolf. Alle von DG Nexolution, dem Partner für zukunftsfähige Leistungen und Produkte der genossenschaftlichen Finanzgruppe. Wir laden Fachexpert:innen aus der Finanzbranche ein, die über aktuelle Themen und zukunftsweisende Trends sprechen.

Egal, ob Sie unterwegs sind oder nur eine Begleitung für die Mittagspause brauchen, unser Podcast ist für alle, die zu aktuellen Bewegungen rund um den Finanzmarkt up-to-date sein möchten. Sie sind herzlich eingeladen, aktiv Einfluss auf die Podcast Inhalte zu nehmen. Mailen

Sie uns gerne an [medienportal@dg-nexolution.de](mailto:medienportal@dg-nexolution.de) mit Anregungen, Feedback, Themenvorschläge oder wenn Sie sich einen speziellen Gast wünschen.

Wir wünschen viel Spaß beim Hören.

### 01:34–01:50 Sascha Wolf

Zunächst ein Herzliches Willkommen an Sie, Herr Brückel. Ich freue mich sehr, dass wir diese Finanzrauschen Folge heute gemeinsam aufnehmen können. Wie eben schon beschrieben, soll es heute explizit um das Hinweisgeberschutzgesetz gehen. Aber bitte stellen Sie sich doch einmal zunächst unseren Zuhörerinnen und Zuhörern vor.

### 01:50–02:18 Dominik Brückel

Vielen Dank für die Einladung. Ich bin Rechtsanwalt, Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht und bin tätig im Referat Aufsichtsrecht der AWADO Rechtsanwalts-gesellschaft und bin hier auch der zuständige Prozessmanager für unseren Legal Managed Service, das sogenannte Hinweisgeber System 360. Das ist unser Rechtsberatungsprodukt für die Umsetzung der Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes für kleine und mittlere Unternehmen.

### 02:19–02:31 Sascha Wolf

Vielen Dank für diesen kurzen Einblick zu Ihrer Person. Das Hinweisgeberschutzgesetz, dessen Umsetzung ist begründet in der EU-Whistleblower Richtlinie. Was

ist das genau? Und weshalb gibt es diese EU-weite Richtlinie?

### **02:32–03:19 Dominik Brückel**

Die EU-Whistleblower Richtlinie wurde erlassen aufgrund prominenter Whistleblowing-Fälle oder -Skandale, wo ein Mensch strafbares oder unethisches Verhalten in Unternehmen oder vielleicht sogar in Regierungsorganisationen aufgedeckt hatte, an die Öffentlichkeit brachte und dafür aber dann angefeindet oder sogar strafrechtlich verfolgt wurde. Zweck der Richtlinie ist zum einen, Whistleblowern zu ermöglichen, Fehlverhalten, Missstände, ungesetzliche Verhalten gegen EU-rechtliche Vorschriften offenzulegen und zum anderen, dass diese Whistleblower dann vor Repressalien wie zum Beispiel Kündigung oder sonstigen Benachteiligungen geschützt werden.

### **03:20–03:26 Sascha Wolf**

Jetzt ist das Gesetz diesen Sommer in Deutschland umgesetzt worden. Was beinhaltet dieses Hinweisgeberschutzgesetz in Deutschland? Gibt es da Besonderheiten?

### **03:26–03:59 Dominik Brückel**

Ja, die Inhalte des deutschen Hinweisgeber-schutzgesetzes gehen über den eigentlichen Anwendungsbereich der Richtlinie hinaus. Die Richtlinie nannte ja explizit nur EU-rechtliche Vorschriften. Deutschland erweiterte diesen Katalog der EU-Vorschriften wie zum Beispiel Datenschutz- oder Geldwäscheprävention, Produktsicherheit um alle Tatbestände, die strafbewehrt sind oder Bußgeld bewehrt sind. Insofern Schutz von Leib, Leben, Gesundheit oder die Rechte von Beschäftigten betroffen sind.

Also melde ich einen Vorfall, der einen deutschen Straftatbestand erfüllt, komme ich auch in diesen Schutzbereich nach dem deutschen Gesetz.

### **04:07–04:11 Sascha Wolf**

Sie haben jetzt den Schutzbereich aufgegriffen. Für wen ist denn dieses Gesetz verpflichtend?

### **04:11–04:45 Dominik Brückel**

Das Hinweisgeberschutzgesetz ist prinzipiell für alle Arbeitgeber aller Größen, egal ob private Unternehmen oder auch öffentlich-rechtliche Stellen,

verpflichtend. Es gibt lediglich eine gestaffelte Regelung hinsichtlich der Pflicht zur Einrichtung einer sogenannten internen Meldestelle, die von der Anzahl der regelmäßig Beschäftigten abhängt. Der Begriff des Beschäftigten geht weiter, als der allgemeine deutsche Arbeitnehmerbegriff. Es werden auch Beamte, arbeitnehmerähnliche Personen, Praktikanten und Organ-Mitglieder umfasst.

### **04:46–04:56 Sascha Wolf**

Sie haben jetzt eben gerade diese internen Meldestellen aufgegriffen. Es gibt aber glaube ich auch externe Meldestellen, wo eben solche Whistleblower sich hin richten können.

### **04:56–05:24 Dominik Brückel**

Das richtig. Interne Meldestellen werden im Unternehmen eingerichtet. Externe Meldestellen beschreiben bei Behörden eingerichtete Meldestellen, die sozusagen als Backup zur internen Meldestelle fungieren. Prominenteste, externe Meldestelle ist die beim Bundesamt für Justiz als eine Art One Stop Shop, dass wenn ich einen solchen meldefähigen Verstoß melden möchte an eine externe Meldestelle ich mich immer an das Bundesamt für Justiz wenden könnte.

Parallel gibt es noch Meldestellen bei der BaFin oder beim Bundeskartellamt für Verstöße diesbezüglicher Natur, die unter die Aufsicht der Behörden fallen würden.

### **05:34–05:49 Sascha Wolf**

Wenn wir jetzt von internen Meldestellen sprechen, reden wir dann von wirklich unternehmensinternen Abteilungen, bestehend aus eigenen Mitarbeitern? Oder verstehen Sie darunter auch externe Dienstleister, die man eben als solche interne Meldestelle einsetzt?

### **05:49–06:22 Dominik Brückel**

Sowohl als auch. Man muss hier anmerken, die Verantwortung für die Einrichtung und den ordnungsgemäßen Betrieb der internen Meldestelle liegt immer beim Unternehmen oder bei der Behörde bei dem jeweiligen Beschäftigungsgeber. Es besteht aber die Möglichkeit und so war es schon in der Gesetzesbegründung, dass man auf professionelle Dienstleister die interne Meldestelle auslagern kann. Dadurch wird sie namentlich nicht zu einer externen Meldestelle, sondern zur ausgelagerten, internen

Meldestelle, was viele Vorteile mit sich bringen kann, wenn professionelle Dienstleister dies übernehmen.

### **06:23–06:40 Sascha Wolf**

Jetzt haben wir über Meldestellen gesprochen. Was sind denn beispielsweise Fälle, die einem Unternehmen gemeldet werden, wenn wir jetzt mal eine genossenschaftliche Finanzgruppe oder Finanzinstitute allgemein denken? Was wäre denn jetzt beispielsweise ein Fall, der von einem Whistleblower in einem Unternehmen gemeldet wird? Wie kann man sich das vorstellen in der Praxis?

### **06:40–07:09 Dominik Brückel**

Der Anwendungsbereich ist weit, der kann, wie gesagt, datenschutzrechtliche bankaufsichtsrechtliche Themen umfassen, ganz klassische arbeitsrechtliche Problemfälle wie zum Beispiel sexuelle Belästigung oder Mobbing. Ein konkreter Fall, der zum Beispiel oft auftreten kann, ist loses Verhalten von Leitungs- oder Führungskräften zu Lasten des Unternehmens. So werden wir zum Beispiel auch informiert, wenn festgestellt wird, wenn leitende Angestellte ihre Kompetenzen missbrauchen, um sich zu bereichern.

### **07:09–07:21 Sascha Wolf**

Sie als Angestellter bzw. Jurist der AWADO Rechtsanwaltskanzlei, auf welcher Seite stehen Sie? Vertreten Sie dann den Whistleblower oder vertreten Sie das Unternehmen oder vertreten Sie den beschuldigten Vorgesetzten?

### **07:22–07:54 Dominik Brückel**

Unser Mandant, unser Auftraggeber ist das jeweilige Unternehmen, das auf uns die Einrichtung und den Betrieb der internen Hinweisstelle auslagert. Aufgrund der Mandatsstruktur wird der Whistleblower aber auch in den Schutzbereich mit einbezogen. Man spricht dann von einem Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten Dritter. Das bedeutet, dass der Whistleblower auch unter das Anwaltsmandatsgeheimnis fällt. Ich würde zum Beispiel, auch wenn der Vorstand unseres Mandanten mir befehlen würde, ich soll die Identität des Whistleblowers offenbaren, wenn ich sie wüsste, müsste ich dies ablehnen. Ansonsten mache ich mich strafbar und könnte meine Zulassung verlieren.

### **08:01–08:27 Sascha Wolf**

Da haben Sie jetzt eben gerade einen für mich interessanten Punkt angesprochen: die Identität. Ich kann es mir vorstellen, dass wenn jemand eine Beschwerde einreicht oder jemand melden möchte, dass dies in erster Instanz am ehesten anonym erfolgt. Ist man trotz einer anonymen Meldung auch durch das Hinweisgeberschutzgesetz abgedeckt oder geht das nur, wenn man sich öffentlich dazu bekennt und quasi mit Name und Abteilung seine Beschwerde einreicht?

### **08:27–09:11 Dominik Brückel**

Das Thema anonymes Melden und die Bearbeitung von anonymen Meldungen ist ein interessanter Aspekt. Das war der größte Zankapfel eigentlich im Gesetzgebungsverfahren, insbesondere hinsichtlich des Regierungsentwurfes, der die Pflicht zur Bearbeitung von anonymen Meldungen und auch die Ermöglichung von anonymen Meldungen ursprünglich vorgesehen hat. Das Ganze wurde dann im Bundesrat gekippt durch die Kritik der unionsgeführten Länder mit dem Hinweis, dass dies ein viel zu großer Aufwand und Belastung für die deutsche Wirtschaft sei und das anonyme Meldungen insoweit ja auch dazu verleiten könnten, Kollegen zu denunzieren oder falsche Behauptungen in eine Meldung zu packen, was sich in der Praxis nicht als wahr erwiesen hat.

Tatsächlich lautet der Kompromiss, dass nun im Gesetz steht, dass anonyme Meldungen auch bearbeitet werden sollen. Was hinsichtlich der Legalität, die die Unternehmen und insbesondere die Entscheider im Unternehmen trifft, ein bisschen verwunderlich ist. Wenn Sie heute als Compliance Beauftragter oder Geschäftsführer eines Unternehmens morgens ins Büro kommen. Dort liegt ein Brief, in dem schwere Vorwürfe, strafbares Verhalten bezüglich eines Mitarbeiters erhoben werden.

Und das Ganze ist unterschrieben mit „ein anonymen Freund des Unternehmens“. Dann können Sie das nicht einfach in den Mülleimer schmeißen. Mit dem Hinweis anonyme Meldungen bearbeite ich nicht, sondern Sie müssen die Sache verfolgen und schauen, ob da was dran ist. Ansonsten, wenn Sie nichts tun und das wird dann offengelegt, könnten Sie sich selber strafbar oder haftbar machen wegen Unterlassen.

### **10:00–10:04 Sascha Wolf**

Welche Konsequenzen gibt es für Unternehmen, wenn sie sich nicht an das Hinweisgeberschutzgesetz halten?

## 10:04–10:51 Dominik Brückel

Das Hinweisgeberschutzgesetz sieht zum einen für die Verletzung der Vorgaben oder Nichtumsetzung der Vorgaben Bußgelder aufgrund von Ordnungswidrigkeiten vor. Zum einen von bis zu 50.000 € allgemein hinsichtlich der nicht Einrichtung einer internen Meldestelle können Bußgelder bis zu 20.000 € verhängt werden. Daneben muss man natürlich noch weitere Aspekte betrachten, dass wenn keine interne Meldestelle eingerichtet ist oder diese nicht niedrigschwellig genutzt werden kann, von den Whistleblowern und vielleicht eine Meldung über eine externe Meldestelle oder gar eine Strafanzeige oder ein Bericht an eine Zeitung öffentlich wird, dass diese nicht Einrichtung der Meldestelle oder eine Schlechteinrichtung der Meldestelle sich haftungsschärfend für die Entscheider des Unternehmens auswirken kann.

Dazu tritt auch ein möglicher Reputationsschaden oder Reputationsverlust auf dem Markt gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und natürlich den Mitarbeitern als Arbeitgebermarke. Deshalb sollte man darauf achten, dass die interne Stelle möglichst effizient und niedrigschwellig ausgestaltet wird, damit nämlich die Whistleblower diese interne Stelle nutzen wollen und können und nicht die Meldung nach außen tragen.

## 11:18–11:36 Sascha Wolf

Dass es definitiv notwendig ist in der heutigen Zeit, dass man Hinweisgeber schützt, denke ich, haben sie jetzt schon deutlich gemacht. Aber was würden Sie jetzt für die Praxis empfehlen? Also sowohl externe als auch interne Meldestellen haben ja Vor- und Nachteile, wenn ich das jetzt richtig verstanden habe. Was wäre Ihr Tipp da jetzt für die Praxis?

## 11:36–12:12 Dominik Brückel

Die betroffenen Unternehmen oder auch öffentlichen Einrichtungen müssen entscheiden, ob sie die internen Meldestellen mit eigenen Mitarbeitern oder Beschäftigten betreiben können und wollen oder einen professionellen Dienstleister beauftragen wollen. Man muss dann ehrlich sich überprüfen, ob die Mitarbeiter im gesetzlich geforderten Rahmen qualifiziert und unabhängig agieren können oder ob es nicht vielleicht besser ist, auf einen Dienstleister auszulagern, was das Vertrauen auch in die Unabhängigkeit, in die Arbeit der Meldestelle stärken könnte.

Jedenfalls sollten die Unternehmen diese interne Meldestelle und die Abgabe von Hinweisen im Eigeninteresse fördern. Da spricht viel dafür, diese Aufgabe an externe Dienstleister wie zum Beispiel anwaltliche Ombudsleute auszulagern. Diese bilden qua beruflicher Zulassung mehrere Vorteile. Sie sind fachkundig zu rechtlichen Themen, sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Also werden die Hinweise vertraulich behandelt. Und sie sind unabhängig, weil sie als Rechtsberater nicht interessengeleitet dem Auftraggeber Bericht erstatten, sondern sich an Recht und Gesetz und die berufsrechtlichen Vorgaben halten müssen.

Das bietet zusätzlich auch natürlich den Vorteil, dass ein gemeldeter Hinweis, der ja bearbeitet und gelöst werden sollte, auch von einem Anwalt juristisch eingeordnet werden kann, was mögliche Vorgehensweisen, Fristen und oder vielleicht die Notwendigkeit einer Selbstanzeige angeht. Zusätzlich sollte hinzutreten, dass der gewählte technische Kanal für die Abgabe von Meldungen datenschutzkonform und sicher ist. Es gibt da webbasierte Lösungen auf dem Markt, die zum Beispiel auch von den externen Meldestellen wie dem Bundesamt für Justiz oder der BaFin eingesetzt werden.

Diese sind 24/7 über das Internet erreichbar, auch über private Geräte, die also nicht von IT-Abteilung nachverfolgt werden können. Und dort kann man anonym im Rahmen einer Zwei-Wege-Kommunikation Hinweise und ergänzende Informationen austauschen.

## 13:41–13:51 Sascha Wolf

Als abschließendes Fazit, Herr Brückel: Wie zielführend ist dieses Hinweisgeberschutzgesetz in Deutschland? Glauben Sie, es ermutigt, Angestellte Meldungen zu machen?

## 13:51–14:34 Dominik Brückel

Absolut. Die Vorgaben zur Einrichtung der internen Meldestelle, die Meldungen vertraulich behandeln müssen und die Vorgaben zum Schutz der Hinweisgeber vor Repressalien, wird Whistleblower dazu ermutigen, Missverhalten und sonstige ungesetzlich oder unethisches Verhalten im Unternehmen zu melden oder auch in der Behörde. Wir haben es an den prominenten Beispielen gesehen. Aber auch in meiner Beratungspraxis habe ich immer wieder Fälle sehen müssen, wo Mitarbeiter Kenntnis von Fehlverhalten von Vorgesetzten hatten, aber aus Angst vor Repressalien oder vor sonstigen Nachteilen sich nicht getraut haben,

das dem Unternehmen offenzulegen. Was dazu führte, dass das Unternehmen spät, oftmals viel zu spät, das Fehlverhalten erkannt hat und so die Folgemaßnahmen nicht mehr rechtzeitig greifen konnten, um Schlimmeres zu verhindern.

#### **14:47–15:10 Sascha Wolf**

So kann man also hoffen, dass das Hinweisgeberschutzgesetz eben diesen positiven Effekt hat. Ihnen vielen Dank für das passende Beispiel, das passende Schlusswort, dem eigentlich nichts mehr hinzuzufügen ist, Herr Brückel, vielen Dank für das aufschlussreiche Gespräch. Die Beispiele aus Ihrem Arbeitsalltag, die eben das komplexe Thema Hinweisgeberschutzgesetz etwas greifbarer gemacht haben und auch Ihnen, liebe Zuhörer, ein herzliches Dankeschön!

Sollten Sie noch Fragen an Herrn Brückel, an das Thema allgemein haben, kontaktieren Sie uns gerne unter [Medienportal@medienportal.de](mailto:Medienportal@medienportal.de). Ich hoffe, Sie sind auch in unseren kommenden Folgen mit dabei. Herr Brückel, noch einmal vielen Dank und liebe Zuhörerinnen und Zuhörer bis dahin, Ihnen eine gute Zeit.