

Hinweisgebersysteme in deutsch-französischen Unternehmen



dringend innerhalb der vorgesehenen Fristen bearbeitet werden. Das Hinweisgebersystem muss eine unabhängige und vertrauliche Untersuchung der Meldung gewährleisten. Eine Auslagerung an externe Meldestellen, etwa an eine Anwaltskanzlei, die für die Entgegennahme und/oder Bearbeitung der Meldungen zuständig ist, kann empfehlenswert sein, um die gesetzeskonforme Einrichtung und Betreibung des Hinweisgebersystems sicherzustellen.

Obwohl das deutsche und das französische Gesetz auf derselben EU-Richtlinie beruhen, unterscheiden sie sich in einigen Punkten. Für Unternehmensgruppen stellt sich insbesondere die Frage, inwieweit das französische und das deutsche Gesetz innerhalb der Gruppe Anwendung finden. Je nach Größe der Unternehmen der Gruppe ist zu prüfen, ob ein eigenes Hinweisgebersystem eingerichtet werden muss oder ggf. ein auf Gruppenebene bestehendes Hinweisgebersystem genutzt werden kann.

Leonie Babst ist Rechtsanwältin bei GGVAvocats- Rechtsanwälte in Paris mit Anwaltszulassung in Freiburg und Paris. Ihr Tätigkeitsschwerpunkt liegt in der Beratung internationaler Unternehmen im Bereich Compliance, insbesondere in den Bereichen Anti-Korruption, Sorgfaltspflichten und Whistleblowing.

Die Konzernlösung beim Hinweisgeberschutz: ein deutscher Sonderweg?

von Dr. Fabienne Kutscher-Puis, Düsseldorf

Die Umsetzung des deutschen Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) binnen wenigen Monaten oder – für Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten – gar Wochen hat die Rechtsberater von Unternehmensgruppen mit Tochtergesellschaften im In- und Ausland vor der Frage gestellt, ob die interne Meldestelle des § 14 HinSchG auf Konzernebene eingerichtet werden darf.

Deutsche Konzerne, die bereits freiwillig eine Meldestelle eingerichtet hatten, oder ausländische Konzerne, die an ihrem ausländischen Sitz über eine Meldestelle nach den dort geltenden gesetzlichen Vorgaben verfügten, hätten damit ihre Implementierungsarbeit erheblich erleichtert. Zudem kann man

aus guten Gründen die Ansicht vertreten, dass die konzerneigene Meldestelle aufgrund ihres Abstands zu den gemeldeten Vorfällen, die Tochtergesellschaften betreffen, für die Entgegennahme und Bearbeitung von Hinweisen gut geeignet ist.

Dass eine Meldestelle auf Konzernebene befugt ist, Hinweise auf Verstöße in den jeweiligen Tochtergesellschaften entgegenzunehmen und zu bearbeiten, ist von der französischen Literatur nach Umsetzung der EU-Hinweisgeberschutzrichtlinie (HinSch-RL) kategorisch abgelehnt worden.¹ Da die HinSch-RL zu einer Meldestelle auf Konzernebene schweigt, hat sich die von der EU-Kommission zur Umsetzung der HinSch-RL eingerichtete Expertengruppe mit der Frage der Zulässigkeit einer gruppeninternen Konzernlösung befasst. Die unverbindliche Empfehlung der Expertengruppe erteilt dieser sog. Konzernlösung jedoch eine Absage. Nach dieser Empfehlung könne eine Konzerngesellschaft gegenüber den verbundenen Unternehmen kein Dritte im Sinne von Artikel 8 Abs. 5 HinSch-RL sein. Vielmehr müsse jede Konzerngesellschaft mit mehr als 50 Beschäftigten eine eigene Meldestelle einrichten. Eine nationale Gesetzgebung, die eine zentrale Meldestelle allein auf Konzernebene erlaubt, wäre nicht richtlinienkonform.²

Dass die Konzernlösung dennoch bei deutschen Juristen kursiert, ist mit einer expliziten Erlaubnis des deutschen Gesetzgebers zu erklären, zwar nicht im Gesetz selbst, sondern in der Gesetzesbegründung zum Referentenentwurf vom 27. Juli 2022. In der Gesetzesbegründung zum HinSchG heißt es ausdrücklich: „Gemäß dem konzernrechtlichen Trennungsprinzip kann auch bei einer anderen Konzerngesellschaft (zum Beispiel Mutter-, Schwester- oder Tochtergesellschaft) eine unabhängige und vertrauliche Stelle als „Dritter“ im Sinne von Artikel 8 Absatz 5 HinSch-RL eingerichtet werden, die auch für mehrere selbständige Unternehmen in dem Konzern tätig sein kann.“³

Basierend auf dieser Aussage und unter weitergehender Argumentation zur Interpretation der Richtlinie und zu den Vorteilen einer konzerneigenen Meldestelle hat sich die deutsche

¹ Lancri, Feugère, Groupes de sociétés – La mise en commun des dispositifs d’alerte : le sujet des groupes, Cahier de droit de l’entreprise n° 1 2023.

² Protokoll über das 5. Treffen der Expertengruppe der Europäischen Kommission zur Umsetzung der HinSch-RL v. 14.06.2021. Siehe dazu Dilling, die Konzernlösung gemäß § 14 Abs. 1 S. 1 HinSchG im Spannungsfeld zwischen europarechtlichen Vorgaben und den praktischen Bedürfnissen der von der Umsetzung betroffenen Unternehmensverbände., CCZ 2023, 91.

³ BT-Drucksache 20/3442, S. 79.

Literatur zunächst mehrheitlich für die Konzernlösung ausgesprochen⁴, was Praktiker begrüßt haben. Allerdings scheint sich heute das Blatt gewendet zu haben: In der neuen Fassung des BeckOK Arbeitsrecht wird die Auffassung vertreten, eine interne Meldestelle eines verpflichteten Unternehmens könne nicht wirksam auf Konzernebene eingerichtet werden. Vielmehr müssen die Meldewege bei dem betreffenden Unternehmen selbst geschaffen werden, denn nur dieses Unternehmen sei befugt, die Personen zu beauftragen, die die Meldekanäle und die Meldestelle betreiben.⁵ Ob sich die für Anfang 2024 erwarteten weiteren Kommentare zum HinSchG dieser Auffassung anschließen werden, ist heute ungewiss.

Bis zur gerichtlichen Klärung dieser Frage werden womöglich die Geschäftsleitungen von Tochtergesellschaften diejenigen als Dritte im Sinne des § 14 Abs. 1 HinSchG förmlich beauftragen, die auf Konzernebene die Meldestelle betreiben. Damit müsse auch der restriktiven Auslegung des Gesetzes Genüge getan werden. Feststeht jedenfalls, dass – unabhängig von der Bejahung oder Verneinung der Konzernlösung – die Verantwortung, erforderliche Folgemaßnahmen zu treffen, bei der rechtlichen Einheit liegt, bei der der Verstoß festgestellt wurde.



Dr. Fabienne Kutscher-Puis, LL.M. ist Rechtsanwältin in Düsseldorf, Fachanwältin für Internationales Wirtschaftsrecht und Avocat à la Cour de Paris.

Ihr Tätigkeitsschwerpunkt ist das Handels- und Vertriebsrecht im deutsch-französischen Rechtsverkehr.

Sie ist Mitglied im Vorstand der DFJ und Schriftleiterin der Actualités.

■ Ausbildung und Karriere

Unsere frühere Rubrik « Aus den Hochschulen » wird unbenannt, um nicht nur Sprachrohr der akademischen Studiengänge zu sein,

⁴ Bürkle, Zur Unionsrechtskonformität zentraler Konzernmeldestellen für Hinweisgeber, CCZ 2022, 335; Dzida/Seibt, Neues Hinweisgeberschutzgesetz, Analyse und Antworten auf Praxisfragen, NZA 2923, 657, 662 f.; BeckOK ArbR/Bruns HinSchG § 14 Rn. 5-10 (Stand 02.07.2023); Reufels/Soltysiak, Das neue Whistleblowing-Recht, 2023, § 5 Rn. 21 f.; Harrer-Kouliev, Das neue Hinweisgeberschutzgesetz, 2023, S. 71.

⁵ BeckOK HinSchG/Dilling HinschG § 14 Rn. 1-26.