

Hinweisgeberschutz

Mehr Transparenz und Sicherheit: Das HinSchG schützt Personen, die für die Öffentlichkeit wichtige Informationen aus einem geheimen oder geschützten Zusammenhang veröffentlichen oder Missstände aufdecken.

Foto Daniel Beckemeier/stock.adobe.com

Was Arbeitgeber jetzt wissen müssen

Am 2. Juli 2023 ist das Hinweisgeberschutzgesetz in Kraft getreten. Arbeitgeber stehen damit vor der Aufgabe, eine entsprechende Hinweisgeberstelle einzurichten. Was gilt es zu beachten? *Von Michael Hasenpusch*

Manche Projekte in der Europäischen Union dauern etwas, und hier reiht sich die Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie ein. Doch nun ist am 2. Juli 2023 das Hinweisgeberschutzgesetz in Kraft getreten. Es schützt Hinweisgeber, die für öffentliche oder private Organisationen arbeiten oder beruflich mit ihnen zu tun haben und Verstöße gegen EU-Recht melden. Bereits 2019 beschlossen, sollte die Richtlinie EU-RL 2019/1937 bis Ende 2021 in nationales Recht umgesetzt werden. In einigen Mitgliedsländern war das noch nicht geschehen, auch Deutschland hatte gezauert – bis jetzt.

Zu den Gründen für die Verzögerung gehört, „dass es sich beim Hinweisgeberschutz um etwas handelt, das tief in die Unternehmen hineinreicht“, sagt Dr. Michael R. Fausel, Arbeitsrechtler und Partner bei der Frankfurter Anwaltskanzlei Bluedex Labour Law. Deshalb habe die Politik das Thema lange vor sich hergeschoben und sei spät aktiv geworden. Allerdings erst einmal ohne Erfolg: Das im Dezember 2022 vom Bundestag beschlossene deutsche Hinweisgeberschutzgesetz, kurz „HinSchG“, wurde Anfang Februar 2023 vom Bundesrat abgelehnt.

Es folgten Wochen der Unklarheit, doch nun ist es da: „Es wird also Zeit für die Unternehmen, sich über die Umsetzung Gedanken zu machen“, so Fausel. Betriebe mit 250 oder mehr Mitarbeitenden müssen die Vorgaben jetzt erfüllen, allerdings tritt die Bußgeldvorschrift erst ab 1. Dezember 2023 in Kraft. Bis Ende November 2023 wird also das Bußgeld von 20.000 Euro nicht erhoben, wenn

der vorgeschriebene interne Meldekanal nicht eingerichtet ist oder nicht betrieben wird.

Sein Bluedex-Kollege, der Fachanwalt für Arbeitsrecht, Patrick Loeke, ergänzt, dass es für kleinere Unternehmen ohnehin eine Erleichterung gebe: Für Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten gelte eine Umsetzungsfrist bis zum 17. Dezember 2023. Das sollte aber nicht zu sehr beruhigen, denn diese Zeit vergeht angesichts des Aufwands schnell“, so Loeke. Immerhin sei es diesen kleineren Unternehmen auch gestattet, eine gemeinsame Meldestelle mit anderen Unternehmen zu betreiben.

Ohne geeigneten Kanal kämen Hinweise anderswo ans Licht

Von außen betrachtet, klinge das Hinweisgeberschutzgesetz für Unternehmen nach Aufwand und Einmischung, sagt Fausel. Allerdings sei zu bedenken, dass Hinweise ohne einen geeigneten Kanal möglicherweise anderswo ans Licht kämen, beispielsweise auf Websites zur Arbeitgeberbewertung oder auf Wikipedia. Das jedoch sei zu vermeiden: „Wenn ich die Hinweise kanalisieren, intern halten und vielleicht dort lösen kann, dann ist am Ende allen geholfen.“ Eine Person, die einen Missstand meldet, sollte dies ohne eigenes Risiko tun können. Deshalb sei das Ziel des Gesetzgebers, die Hinweisgebenden mit diesem Gesetz zu schützen, verständlich und nachvollziehbar. Zu ihnen gehörten ausdrücklich alle, die beruflich mit dem gemeldeten Unternehmen zu tun haben, also nicht



Im Februar hat der Bundesrat es noch gestoppt, nach Änderungen dann doch zugestimmt. Am 2. Juni konnte das HinSchG im Bundesgesetzblatt verkündet werden.

Foto picture alliance dpa
Wolfgang Kumm

nur Mitarbeitende, sondern beispielsweise auch Lieferanten – und auch jene, die von einer Meldung betroffen seien.

Aber welche Art von Meldungen fallen unter das HinSchG? „Drei Arten von Verstößen werden davon erfasst: Straftaten, bestimmte Ordnungswidrigkeiten und Gesetzesverstöße, die beispielsweise die Produktsicherheit, den Umweltschutz oder Vorgaben zur Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit betreffen, wobei die Bandbreite sehr weit ge-

fasst ist“, sagt Arbeitsrechtler Loeke. In der Praxis würden die Straftaten und die Ordnungswidrigkeiten zum Schutz der Arbeitnehmenden besonders interessant werden.

Dritte beauftragen und Interessenkonflikte im Unternehmen vermeiden

Konkret kommt mit dem Gesetz eine Aufgabe auf die Arbeitgeber zu: die Einrichtung einer Meldestelle. Zwar könnten dies auch interne

Stellen neben ihren anderen Aufgaben übernehmen, beispielsweise die Personalabteilung. Allerdings seien Interessenkonflikte tunlichst zu vermeiden, und das wäre bei einer Personalabteilung eher schwierig, gibt Loeke zu bedenken. Besser wäre daher, externe Dritte zu beauftragen, empfiehlt er nachdrücklich und betont, dass auch eine „outgesourct“ Meldestelle weiterhin als eine interne Meldestelle gelte.

Unternehmen müssten in jedem Fall den Meldeprozess professionalisieren, denn das Meldeverfahren sei klar geregelt: Der Eingang einer Meldung muss dokumentiert und dem Hinweisgebenden innerhalb von sieben Tagen bestätigt werden. Die Meldestelle muss Anwendungsbereich und Stichhaltigkeit der Meldung prüfen und über Folgemaßnahmen entscheiden.

Dies kann der Verweis an eine andere Stelle, die Aufnahme von internen Ermittlungen oder auch die Einstellung des Verfahrens sein. Innerhalb von drei Monaten seien geplante oder ergriffene Maßnahmen dem Hinweisgeber zurückzumelden. Wer eine Meldestelle nicht einrichtet und betreibt oder die Kommunikation mit ihr behindert, begehe eine Ordnungswidrigkeit, die mit einem hohen Bußgeld geahndet werden kann.

„Ein digitales Hinweisgebersystem einzurichten ist nicht nur möglich, sondern auch ratsam“, denn die Anforderungen des Gesetzes mit seinen Fristen und Dokumentationspflichten zu erfüllen sei damit wesentlich einfacher als mit analogen Prozessen, sagt Rechtsanwalt Loeke.

Die wichtigsten Fakten zum Hinweisgeberschutzgesetz

Das Hinweisgeberschutzgesetz, kurz HinSchG, schützt Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit beobachtete Verstöße melden. Zugleich sorgt das Gesetz auch dafür, dass Verstöße zunächst intern gelöst werden, bevor sich Hinweisgebende Personen an die Öffentlichkeit wenden und dem Unternehmen möglicherweise ein Imageschaden droht.

Das HinSchG hat die EU-Whistleblowing-Richtlinie (EU) 2019/1937 wie folgt umgesetzt.

• Whistleblower (auch Hinweisgebende Personen genannt) sind alle natürlichen Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben. Hierzu zählen unter anderem Arbeitnehmer, Auszubildende, Kunden, Lieferanten, Praktikanten oder Aufsichtsratsmitglieder.

Nach verpassten Fristen der EU und einem langen Gesetzgebungsverfahren hat Deutschland am 2. Juli 2023 sein Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) bekommen. Die wichtigsten Details des Gesetzes im Faktencheck.

Von Dr. Christian Badura

- Gemeldet werden können sämtliche Verstöße gegen Unionsvorschriften sowie Verstöße gegen nationale straf- und teilweise bußgeldbewehrte Vorschriften, sofern es sich um einen Verstoß aus dem beruflichen Kontext handelt. Das umfasst unter anderem Korruption, Geldwäsche, Bestechung, Veruntreuung von Geldern, Produktsicherheit, Kartellrechts- und Umweltschutzverstöße sowie Audits und interne Finanzkontrollen.
- Die Meldung erfolgt entweder bei einer im Unternehmen oder bei einer in einer staatlichen Organisation bestehenden internen oder externen Meldestelle (unter anderem Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht).
- Die Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen trifft Unternehmen ab 50 Beschäftigte (Übergangsfrist für Unternehmen des

privaten Sektors bis 249 Beschäftigte bis zum 17. Dezember 2023) sowie Unternehmen aus Risikobranchen unabhängig von der Beschäftigtenzahl (unter anderem Finanz- und Versicherungsbranche, Immobilienmakler, börsennotierte Unternehmen). Für Körperschaften des öffentlichen Sektors und Bundes- und Landesbehörden gilt die Pflicht zur Einrichtung bereits ab einem (!) Beschäftigten, sofern die jeweiligen Landesgesetze keine abweichenden Regelungen treffen. Die Pflicht für Kommunen richtet sich auch nach den jeweiligen Landesgesetzen.- Die Vertraulichkeit der Identität der Hinweisgebenden Person sowie aller sonstigen in der Meldung genannten Personen (auch „Beschuldigte“) muss gewährleistet sein.
- Als Meldekanäle für die eingehenden Meldungen beziehungsweise die Kommuni-

kation zwischen Hinweisgebenden Personen und interner Meldestelle sind mehrere Optionen denkbar: entweder mündlich (zum Beispiel Hotline, Anrufbeantworter), physisch beziehungsweise elektronisch (zum Beispiel Briefkasten, E-Mail) oder IT-gestützte Lösungen (digital beziehungsweise webbasiert).- IT-gestützte Meldekanäle dürften den Anforderungen des HinSchG am besten gerecht werden, insbesondere mit Blick auf die Vertraulichkeit der Identität, die Abgabe anonymer Meldungen, den Datenschutz und effiziente Kommunikationsprozesse beziehungsweise effizientes Case-Management.
- Der Schutz der Hinweisgebenden Person vor Repressalien (unter anderem Abmahnung, Kündigung, Nichtbeförderung, Mobbing) muss gegeben sein, wenn ein hinreichender Grund zur Annahme besteht, dass

die gemeldeten Informationen der Wahrheit entsprechen.

- Schadenersatz bei Repressalien sowie bei vorsätzlich oder grob fahrlässiger Falschmeldung.
- Verstöße wie das Behindern von Meldungen, das Ergreifen von Repressalien oder die Nichteinführung interner Meldestellen sind bußgeldbewehrt.
- Bußgeldrahmen von bis zu 50.000 Euro (auch mehrfach möglich).
- Meldungen sollen auch anonym erfolgen können – eine Pflicht zur Entgegennahme anonymer Meldungen gibt es jedoch nicht.

Dr. Christian Badura ist Rechtsanwalt mit Schwerpunkt auf Gesellschaftsrecht und Kapitalmarktrecht. Er ist außerdem Mitgründer von whistle.law, einer Cloud-Lösung für das EU-Hinweisgeberschutzgesetz.

Herr Jakob, das neue Hinweisgeberschutzgesetz ist am 2. Juli 2023 in Kraft getreten. Unternehmen sind nun auf der Suche nach einer passenden Lösung zur gesetzeskonformen Umsetzung. Worauf sollten sie achten?

Vielen Unternehmen ist noch gar nicht klar, was das Hinweisgeberschutzgesetz in ihrem konkreten Fall bedeutet. Daher sind sie nicht nur auf der Suche nach einer technischen Lösung, sondern nach einer ganzheitlichen Betreuung. Es geht darum, die Anforderungen des aktuellen Gesetzes kurzfristig umzusetzen und die Gesetzesanpassungen, die sicherlich kommen werden, langfristig im Blick zu behalten. Wenn es um die Auswahl eines Techanbieters geht, sollten Unternehmen sichergehen, dass dieser alle Anforderungen des Gesetzes erfüllt und keine Abstriche macht – schon gar nicht beim Datenschutz. Wir setzen zum Beispiel auf eine Cloud, die wir selbst verwalten können und von der wir wissen, dass sie ausschließlich in Deutschland auf verschlüsselten Servern gehostet wird. Aber es gibt durchaus Anbieter, die mit großen Cloud-Services zusammenarbeiten, und wo rechtlich gar nicht klar ist, ob das mit dem deutschen Datenschutz vereinbar ist. Das finde ich bei so einem sensiblen Thema wie dem Schutz von Hinweisgebenden Personen hoch riskant.

Warum bewähren sich in der Praxis vor allem digitale Hinweisgebersysteme?

Das Gesetz schreibt nicht per se vor, welche Art von Meldekanal ein Unternehmen anbieten muss. Daher ist theoretisch die ganze Bandbreite möglich: von mündlichen Meldungen über den altbekannten Kummerkasten bis hin zu einer Telefon-Hotline, einem E-Mail-Postfach oder einem komplett digitalen Kanal. Wenn man sich die gesetzlichen Anforderungen aber im Detail anschaut, dann kann nur eine rein digitale Lösung wirklich Abhilfe schaffen – auch was die Vorgaben zu Lös- und Speicherfristen betrifft. Denn der Faktor „Anonymität des Hinweisgebers“ in Kombination mit der Verpflichtung, nach spätestens sieben Tagen eine Eingangsbestätigung zu versenden und nach drei Monaten eine qualifizierte Auskunft über den Bearbeitungsstand des Hinweises zu geben, lässt sich meines Erachtens nur mit einem digitalen Hinweisgebersystem abbilden. Auch die Erreichbarkeit rund um die Uhr und das Thema Sprachen begünstigen eine digitale Lösung: Dank automatisierter Übersetzungssoftware ist es kein Problem, Hinweise von Personen aus anderssprachigen Ländern entgegenzunehmen.

Sie setzen mit whistle.law selbst auf einen Onlinemeldekanal, der auf einer Cloud-Lösung basiert. Was sind die Vorteile?

„Keine Abstriche machen – schon gar nicht beim Datenschutz“

Johannes Jakob hat die Entwicklungen rund um das Hinweisgeberschutzgesetz genau beobachtet – und hat gemeinsam mit Partnern eine eigene Tech-Lösung für Unternehmen entwickelt. Wie diese genau aussieht und warum das neue Gesetz eine Chance für Unternehmen bedeuten kann, erläutert der CEO und Co-Founder von whistle.law im Interview.



Johannes Jakob

Foto WOSILAT FOTOGRAFIE

Hinweisgeber – bitte melden!

Um Whistleblower besser zu schützen, müssen Unternehmen ab 50 Mitarbeitern Hinweisgeberstellen einrichten. Betriebe, die noch kein Hinweisgebersystem haben, sollten sich schnellstmöglich mit der Einführung befassen. Denn die Risiken sind erheblich.

Von Harald Czyncholl

Gefeuert und ohne Job – so erging es 2007 dem Lkw-Fahrer Miroslav Strecker, der den sogenannten Gammelfleisch-Skandal ans Licht brachte. Er war Zeuge einer Umetikettierung geworden, durch die minderwertiges Fleisch als Lebensmittel deklariert wurde. Die Behörden reagierten träge, doch Strecker blieb beharrlich, zumal er die Lieferpapiere als Beweis präsentieren konnte. Schließlich stellte sich heraus, dass der Auftraggeber Streckers, die Wertfleisch GmbH, insgesamt 150 Tonnen Fleischabfälle mit gefälschten Labels an Berliner Dönerfleisch-Großhändler verkauft hatte, die damit wiederum landesweit Dönerbuden beliefert hatten. Der Betrieb wurde geschlossen, der Geschäftsführer später zu einer zweijährigen Haftstrafe verurteilt.

Whistleblower Strecker wurde nach dem Auffliegen des Skandals durch die einschlägigen TV-Shows gereicht und in den Medien als moderner Held gefeiert. Viel genutzt hat ihm das aber zunächst nichts: Von seinen Kollegen und Vorgesetzten wurde er gemobbt, was schließlich zu seiner Kündigung führte. Hätte es seinerzeit schon das Hinweisgeberschutzgesetz gegeben – Strecker wäre vor Repressalien geschützt gewesen. Zugleich hätte er auch die Möglichkeit gehabt, die Missstände zunächst intern an eine Hinweisgeberstelle zu melden, anstatt damit an die Öffentlichkeit zu gehen. Denn das Gesetz verpflichtet Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten, eine interne Melde-

stelle einzurichten. Auch kleinere Betriebe können von dieser Pflicht betroffen sein, wenn sie in bestimmten Branchen wie etwa dem Finanzdienstleistungssektor tätig sind.

Unternehmen, die noch über kein Hinweisgebersystem verfügen, sollten sich schnellstmöglich mit der Einführung befassen. Nachdem das Hinweisgeberschutzgesetz Rechtskraft erlangt hat, sei „ein dem Gesetz entsprechendes Hinweisgebersystem in den Fokus des Risikomanagements gerückt“, betont Wolfgang Burghardt, Enterprise Risk Manager bei der auf Risikomanagementsysteme spezialisierten Beratungsgesellschaft Business KoKon.

Beim Verstoß gegen das Gesetz drohen bis 50.000 Euro Bußgeld

Ein Verstoß gegen die Regelungen des Gesetzes berge das Risiko eines Bußgelds von bis zu 50.000 Euro – für kleine und mittlere Unternehmen unter Umständen existenzbedrohend, warnt Burghardt. „Damit einher geht das Risiko der persönlichen Haftung des Geschäftsleiters, wenn er dieser rechtlichen Anforderung nicht nachkommt. In diesem Fall haftet er mit seinem gesamten Privatvermögen.“

Nicht zu unterschätzen seien zudem auch Reputationsrisiken, falls Hinweise auf Missstände direkt in die Öffentlichkeit gelangen und nicht erst im Hinweisgebersystem auflaufen, so der Risikomanagement-Experte. Die Einrichtung einer Hinweisgeberstelle habe somit auch einen stark präventiven Charakter.

Kira Uebachs-Lohn, Rechtsanwältin und Partnerin bei der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft EY, rät dazu, eine solche Hinweisgeberstelle in ein übergeordnetes System einzubetten. „Es hilft nicht viel, wenn man zwar ein gutes Tool implementiert hat, aber nicht weiß, wie man mit eingehenden Hinweisen umgehen soll.“ Genau daran würden viele kleinere Unternehmen scheitern, weil es dort noch keine systematische Herangehensweise gebe. Im Idealfall könne man das Hinweisgebersystem dann auch im positiven Sinne nutzen und eingehende Hinweise auf Schwachstellen oder Missstände dazu verwenden, „die Prozesse und Maßnahmen innerhalb des Unternehmens nachhaltig zu verbessern“, so die Juristin.

Der Hinweisgeberschutz sei ein eigenständiges Compliancerisiko und sollte sich als solches im Rechtskataster sowie in der Risikobewertung des Unternehmens wiederfinden, betont Risikomanager Burghardt. „Der notwendige administrative Aufwand sollte so gering wie möglich gehalten werden und einen möglichst hohen digitalen Workflow beinhalten.“ Sinnvoll sei es, sowohl interne Meldungen von Mitarbeitern als auch externe Meldungen mit der Möglichkeit der Anonymisierung zu ermöglichen. „Erste Anlaufstelle für eingehende Hinweise sollte ein fachkundiger, außenstehender Dritter sein, zum Beispiel eine Ombudsperson, um jedem Zweifel vorzubeugen“, rät Burghardt. „Eingehende Hinweise sind vertraulich zu behandeln. Sie sollten schnellstmöglich und in der vorgegebenen Frist bearbeitet werden und dem Hinweisgeber eine entsprechende Rückmeldung gegeben werden.“

Das klingt noch relativ einfach, wenn man es mit Hinweisen zu tun hat, die das Unternehmen intern betreffen. Was aber tun, wenn man auf Fehlverhalten eines Geschäftspartners aufmerksam gemacht wird? Es sei „natürlich deutlich einfacher, interne Themen anzugehen als einen Zugang zum Geschäftspartner zu finden“, sagt EY-Juristin Uebachs-Lohn. „Dennoch gehören Geschäftspartner und entsprechende Prozesse genauso zum unternehmerischen Alltag wie die eigenen Prozesse und Mechanismen.“ Zumal man mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz auch dazu verpflichtet ist, sich seine Geschäftspartner genauer anzuschauen – und Hinweisen auf Missstände nachzugehen.

Ein einheitliches Schutzniveau für Hinweisgeber in Europa sei ein wichtiger Schritt, sagt Gisa Ortwein, Präsidentin des Bundesverbands der Compliance-Manager. „Er darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Benachteiligung von Hinweisgebern vielfältig sein kann.“ Unternehmen seien daher gefordert, „auch weiterhin eigeninitiativ auf eine Vertrauenskultur hinzuwirken, sodass Whistleblower ohne Angst auf Missstände hinweisen können.“ Schließlich soll es niemandem mehr so ergehen wie dem Lkw-Fahrer Strecker, der durch seine Hinweise zwar das Leben seiner Mitmenschen geschützt hat – aber dafür sein bisheriges Leben aufgeben musste.

Die Cloud ist in puncto Erreichbarkeit und Verfügbarkeit State of the Art. Natürlich müssen im Vorfeld Fragen rund um Datenspeicherung und Verschlüsselung geklärt werden – geht man hier aber verantwortungsvoll vor, lassen sich die Risiken, die mit Onlinediensten immer einhergehen, auf ein Minimum reduzieren. Und dann ist man schon bei den Vorteilen: Die Cloud ist eine technisch niederschwellige Lösung und von allen Endgeräten aus erreichbar. Außerdem lassen sich Updates und neue Features unkompliziert und ohne Mehraufwand für die Unternehmen umsetzen. Letzteres ist gerade angesichts des dynamischen Umfelds von Vorteil: Ich rechne damit, dass es rund um das Hinweisgeberschutzgesetz noch vom Gesetzgeber initiierten Anpassungsbedarf geben wird. Der Katalog der Dinge, die derzeit unter das Hinweisgeberschutzgesetz fallen, ist noch nicht vollständig – vor allem mit Blick auf Themen wie Gendergerechtigkeit oder Altersdiskriminierung. Daher ergibt es absolut Sinn, hier mit der Flexibilität einer Cloud-Lösung zu arbeiten.

Wie sind Sie bei der Entwicklung des Tools vorgegangen – und welche Fachkenntnisse brauchte es im Vorfeld und auch während des Prozesses?

Die oberste Prämisse war und ist für uns immer die lückenlose Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen – alles andere wäre mit einem Risiko für unsere Kunden verbunden. Neben der juristischen Perspektive braucht es natürlich auch IT-Kenntnisse für die technische Umsetzung. Wir legen dabei viel Wert auf die User Experience – der Nutzer soll so intuitiv wie möglich mit dem Tool arbeiten können. Seit dem Start des Entwicklungsprozesses im Sommer 2021 bis heute haben wir das Tool immer weiter verbessert, neue Funktionalitäten eingeführt und vor allem sehr viel Aufklärungsarbeit in den Unternehmen geleistet.

Welche Funktionen besitzt die Software? Und wie lassen sich weitere Meldekanäle integrieren?

Die Software kann Hinweise in diversen Sprachen strukturiert entgegennehmen, diese an die zugewiesenen Personen im Unternehmen weiterleiten und die Kommunikation mit der Hinweisgebenden Person ermöglichen. Der Beauftragte der Firma nimmt sich des Hinweises an, und alles, was er rund um diesen Hinweis in die Wege leitet – zum Beispiel interne Recherchen und Rücksprachen –, wird revisionsicher im Tool dokumentiert. Diese Ergebnisse kann der interne Mitarbeiter der Hinweisgebenden Person über das Tool zurückspielen und somit aufzeigen, was das

Unternehmen verbessert hat. Und mit einer nur minimalen Anpassung des Workflows lassen sich weitere vorgeschriebene Meldesysteme in das Tool integrieren, etwa zum Kreditwesengesetz oder dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.

Wie wird die Anonymität des Whistleblowers gewährleistet?

Personen, die einen Hinweis nicht anonym melden wollen, können im System ihre Kontaktdaten hinterlegen. In diesen Fällen ist es unkompliziert möglich, den Hinweisgeber über den Bearbeitungsstand zu informieren. Wählt die Hinweisgebende Person den anonymen Weg, dann weist das Tool darauf hin, dass sie sich selbst in das System einloggen muss, um Informationen über den aktuellen Stand des Hinweises zu erhalten. Das lässt sich meines Wissens nicht anders lösen. Wir stellen aber fest: Das Interesse der Person, mit ihrem Hinweis tatsächlich etwas zu verbessern, ist groß – und somit auch die Motivation, selbständig im System nachzuschauen.

Eignet sich whistle.law grundsätzlich für jedes Unternehmen?

Ja. Die Software ist für kleinere Firmen genauso geeignet wie für international agierende Unternehmen mit Tausenden von Mitarbeitern an verschiedenen Standorten. Auch mit Blick auf die Branchen ist alles möglich, von der öffentlichen Hand bis hin zum privatwirtschaftlichen Konzern.

Wie unterstützen Sie als Anbieter bei der Implementierung der Software?

Es zeigt sich immer wieder, dass das persönliche Onboarding besonders wertvoll ist. Daher ist diese Leistung bei uns Teil des Gesamtpaketes. Das Onboarding dauert meist nicht länger als 45 Minuten. Schnittstellen zu den internen Serverlandschaften der Unternehmen gibt es keine, sodass die Software direkt nach der Registrierung einsatzbereit ist. Unternehmen müssen lediglich auf die Plattform verlinken, auf der ihr persönlicher Meldekanal implementiert ist. An dieser Stelle muss auch der externe Meldekanal genannt sein, der je nach Bundesland von einer anderen Behörde betrieben wird. Da zum jetzigen Zeitpunkt nicht feststeht, welche Behörde unter welchem Link erreichbar ist, wird es an dieser Stelle definitiv noch ein Update geben.

Es gibt durchaus kritische Diskussion rund um das Hinweisgeberschutzgesetz. Wie blicken Sie persönlich auf dieses Thema?

Ich selbst bin Arbeitgeber, verstehe aber natürlich auch die Seite der Beschäftigten. Und ich muss sagen: Ich kann die Kritik

am Hinweisgeberschutzgesetz aus beiden Blickwinkeln nicht nachvollziehen. Es ist doch im Interesse eines Unternehmens, Missstände aufzudecken und abzustellen, bevor sie an die Öffentlichkeit gelangen. Und auch Arbeitnehmer haben ja das Bedürfnis, Hinweise zu adressieren und somit Verbesserungen für ihren Arbeitsalltag zu erzielen. Zum Glück sehen inzwischen jedoch immer mehr Unternehmen das Gesetz als Chance, Dinge zu verbessern und den Betrieb zukunftsfähig aufzustellen.

Es ist doch im Interesse eines Unternehmens, Missstände aufzudecken und abzustellen, bevor sie an die Öffentlichkeit gelangen.

Werfen Sie einen Blick auf die kommenden Monate: Welche nächsten Schritte sollten Unternehmen in die Wege leiten?

Ich fange mit dem zeitintensivsten Prozess an: Je nach Unternehmen kann es lange dauern, die relevanten Gremien zu involvieren. Gerade Arbeitnehmervertretungen müssen informiert werden, wenn im Unternehmen eine Lösung implementiert wird, bei der möglicherweise personenbezogene Daten von Mitarbeitenden erfasst werden. Und dann stellt sich natürlich eine Reihe von Fragen zum Prozess: Wie möchte ich als Unternehmen mit Hinweisen umgehen? Welche Personen im Unternehmen setze ich für die Meldestelle ein? Will ich auf die Expertise von externen Ombudspersonen zurückgreifen? Welche Themengebiete biete ich Hinweisgebenden Personen an? Es gibt Unternehmen, die klären diese Fragen innerhalb von wenigen Tagen, andere brauchen dafür Wochen oder gar Monate. Daher sollte jedes Unternehmen jetzt Planung und Umsetzung angehen.

Das Interview führte Christina Lynn Dier.

Warum Umdenken jetzt erforderlich ist

Das Hinweisgeberschutzgesetz stellt Unternehmenslenker vor neue Herausforderungen. Eine gesetzeskonforme Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes gelingt, wenn sie fünf entscheidende Aspekte beachten.

Von Dr. Michael R. Fausel

In der heutigen Unternehmenswelt gewinnt der Schutz von Hinweisgebern zunehmend an Bedeutung. Das neue Hinweisgeberschutzgesetz stellt Arbeitgeber vor Herausforderungen und erfordert ein Umdenken, insbesondere aufseiten der Geschäftsführung. Damit die gesetzeskonforme Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes gelingt, sollten Unternehmenslenker die folgenden fünf Aspekte zwingend berücksichtigen.

1. Haftungsrisiko: Empfindliche Strafen drohen

Der Gesetzgeber droht mit empfindlichen Strafen für Unternehmen, die das Gesetz ignorieren oder keinen angemessenen Meldekanal einführen – bis zu 50.000 Euro können Bußgelder betragen. Es ist daher keine Option, die Bestimmungen des Gesetzes zu ignorieren. Die Einrichtung eines Meldekanals ist Pflicht! Die persönliche Haftung der Verantwortlichen, sei es Vorstand oder Geschäftsführer, kann insbesondere im Hinblick auf strafrechtliche Vorfälle auf dem Spiel stehen.

2. Arbeitnehmervertretung involvieren: Zusammenarbeit ist entscheidend

Bei der Auswahl und Einführung eines Meldekanals sollten Arbeitgeber eng mit der Arbeitnehmervertretung zusammenarbeiten. Eine abgestimmte Vorgehensweise kann im Nachhinein eine Rückendeckung bieten und das Haftungsrisiko im Konfliktfall verringern.

3. Erweiterter Kündigungsschutz: Unabhängigkeit gewährleisten

Es ist von großer Bedeutung, wer mit der Sichtung und Bearbeitung der Hinweise betraut wird. Diese Tätigkeit darf nicht durch Weisungen der Geschäftsführung beeinflusst werden. Eine solche Weisungsgebundenheit kann im Einzelfall die ordentliche Kündigung der betreffenden Arbeitnehmer erschweren. Daher sollte sorgfältig überlegt werden, wen man mit der Besetzung der internen Meldestellen betraut. In manchen Fällen kann es sinnvoll sein, einen externen Dienstleister wie whistle.law einzubeziehen.

4. Separate Meldekanäle pro Gesellschaft: Effiziente Strukturen schaffen

Erfahrungen aus M&A-Transaktionen haben gezeigt, wie wichtig eine gut organisierte Unternehmensstruktur ist. Zukünftig wird auch der Meldekanal eine wesentliche Rolle bei Kaufverhandlungen spielen. Der Meldekanal ist untrennbar mit dem jeweiligen Unternehmen verknüpft. Für eine gründliche Due Diligence ist es unerlässlich, dass spezifische Hinweise direkt übergeben werden können. Daher sollten Unternehmen keine Zeit damit verschwenden, Hinweise aus einem gemeinsamen Meldekanal zu filtern und zu sortieren.

5. Externe Meldestelle meiden: Risiken kontrollieren

Hinweise, die an externe staatliche Stellen weitergeleitet werden, stellen eine schwebende Gefahr für Unternehmen dar. In diesem Fall haben Arbeitgeber keine Kontrolle darüber, was über ihr Unternehmen gemeldet wird und wer auf Grundlage dieser Informationen ermittelt. Bei einer Chancen- und Risikoabwägung sollte das nicht greifbare Risiko externer Ermittlungen als gravierender betrachtet werden. Es wird künftig mehrere externe Meldestellen geben, beim Bundesamt für Justiz genauso wie in jedem Bundesland. Dort können Meldungen eingehen, die die Dienststellen des jeweiligen Bundeslandes betreffen. Auch bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht wird eine fachspezifische Meldestelle eingerichtet, diese ist zuständig für Meldungen von Ver-

stößen gegen das Finanzdienstleistungsaufsichtsgesetz.

Unternehmen sollten anonyme Hinweise ernst nehmen

Kein Unternehmen darf das Hinweisgeberschutzgesetz auf die leichte Schulter nehmen oder es sich zu einfach machen – das betrifft insbesondere auch anonyme Hinweise. Diese gilt es, ernst zu nehmen! Es wäre ein Fehler, anonymen Hinweisen nicht nachzugehen. Diese Hinweise können auf potentielle Missstände hinweisen, die für das Unternehmen schädlich sein können. Wer Hinweise ignoriert, riskiert die Kündigung des Mitarbeiters, die handfeste oder die innerliche. Wer in seinem Unternehmen kein Gehör findet, wird seine Meldungen an externer Stelle wiederholen. Nichts davon ist für einen Arbeitgeber attraktiv. Der Aufwand, anonyme Meldungen angemessen zu behandeln, steht in keinem Verhältnis zu potenziellen Schäden.

Bei der Einführung des Hinweisgeberschutzgesetzes sollten Unternehmen den Betriebsrat involvieren, jedoch nicht über einzelne Hinweise informieren. Dies stellt sicher, dass der Betriebsrat in den Prozess einbezogen wird, ohne den Schutz der Hinweisgeber zu gefährden.

Um sich als Unternehmen rechtlich abzusichern, ist es empfehlenswert, den Umgang mit dem Hinweisgeberschutzgesetz so weit wie möglich zu delegieren. Spezialisierte Dienstleister wie whistle.law geben hier die für das jeweilige Unternehmen passende Hilfestellung, Beratung und Begleitung. Eine revisionsichere Speicherung der Hinweise ist ebenfalls von großer Bedeutung, um im Ernstfall einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten.

Das Hinweisgeberschutzgesetz stellt Unternehmen vor neue Herausforderungen, eröffnet aber auch die Möglichkeit, Transparenz und Integrität zu fördern. Mit einer sorgfältigen Umsetzung und Berücksichtigung der genannten Aspekte können Unternehmenslenker sicherstellen, dass sie gesetzeskonform handeln und das Haftungsrisiko minimieren.

Dr. Michael R. Fausel ist Rechtsanwalt, Diplom-Verwaltungswirt und Gründungs-partner von BLUEDEX Labour Law in Frankfurt am Main.

Auf dem Weg zur transparenten Kommune

Wenn es um den Schutz von Whistleblowern geht, nimmt die Stadt Frankfurt am Main eine Vorreiterrolle in Deutschland ein: Seit Mitte Januar gibt es eine Hinweisgeberstelle im Antikorruptionsreferat der Stadt, das im Zuge dessen in „Referat für Antikorruption und Hinweisgeber“ umbenannt wurde. „Uns ist es wichtig, dem Schutz von Menschen, die Hinweise geben, einen hohen Stellenwert einzuräumen“, sagt Bürgermeisterin Nargess Eskandari-Grünberg. „Wir schützen Whistleblower damit deutlich besser. Missstände innerhalb der Stadtverwaltung können nun über sichere Kanäle ohne Sorge um die eigene Person übermittelt werden. Und die Hinweisgeberstelle muss und wird daraufhin tätig werden.“

Mit der Einrichtung der Hinweisgeberstelle setzte die Mainmetropole als eine der ersten Kommunen in Deutschland die entsprechende Richtlinie der Europäischen Union um – und war damit dem deutschen Gesetzgeber voraus: Auf EU-Ebene wurde bereits im Oktober 2019 die „EU-Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“, verabschiedet – doch die Umsetzung in deutsches Recht, die eigentlich bis Ende 2021 hätte erfolgen müssen, ließ lange auf sich warten – bis jetzt.

Besonderheiten für Kommunen und kommunale Verbände

Ziel der EU-Richtlinie und des daraus abgeleiteten Hinweisgeberschutzgesetzes ist es, den Schutz von Whistleblowern zu stärken, also von Menschen, die Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an entsprechende Meldestellen weitergeben. Das Hinweisgeberschutzgesetz verbietet jegliche Repressalien gegen sie. Aufgrund der noch ausstehenden Umsetzung auf Bundesebene und der daraus entstandenen Rechtsunsicherheit habe die Stadt Frankfurt bereits mit der Umsetzung der EU-Richtlinie begonnen, so Bürgermeisterin Eskandari-Grünberg.

Und das war keinesfalls voreilig. Denn während Unternehmen noch abwarten konnten, bis das deutsche Gesetz in Kraft tritt, „ist der öffentliche Sektor nach der überwiegenden Meinung bereits durch die Hinweisgeberschutzrichtlinie der EU zur Einrichtung interner Meldestellen verpflichtet“, sagt Dr. Christian Badura, Legal Counsel und Co-Founder von whistle.law, einem Anbieter einer digitalen Lösung für interne Meldekanäle. „Diese unmittelbare Einrichtungs-pflicht erfasst auch Kommunen und kommunale Verbände.“

Das Gesetz sieht vor, dass Institutionen mit einer Beschäftigtenzahl ab 50 Personen eine interne Meldestelle einrichten müssen. „Bei einer Zahl von 50 bis 249 Beschäftigten gilt für den privaten Sektor eine Übergangsbasis zur Umsetzung bis zum 17. Dezember 2023. Diese trifft auf den öffentlichen Sektor nicht zu“, erläutert Badura. Die Pflicht für Kommunen und kommunale Verbände richtet sich nach den jeweiligen Landesgesetzen. Diese gibt es zum aktuellen Zeitpunkt jedoch noch nicht. Vorstellbar ist eine Erleichterung für Kommunen und kommunale Verbände entsprechend den Vor-

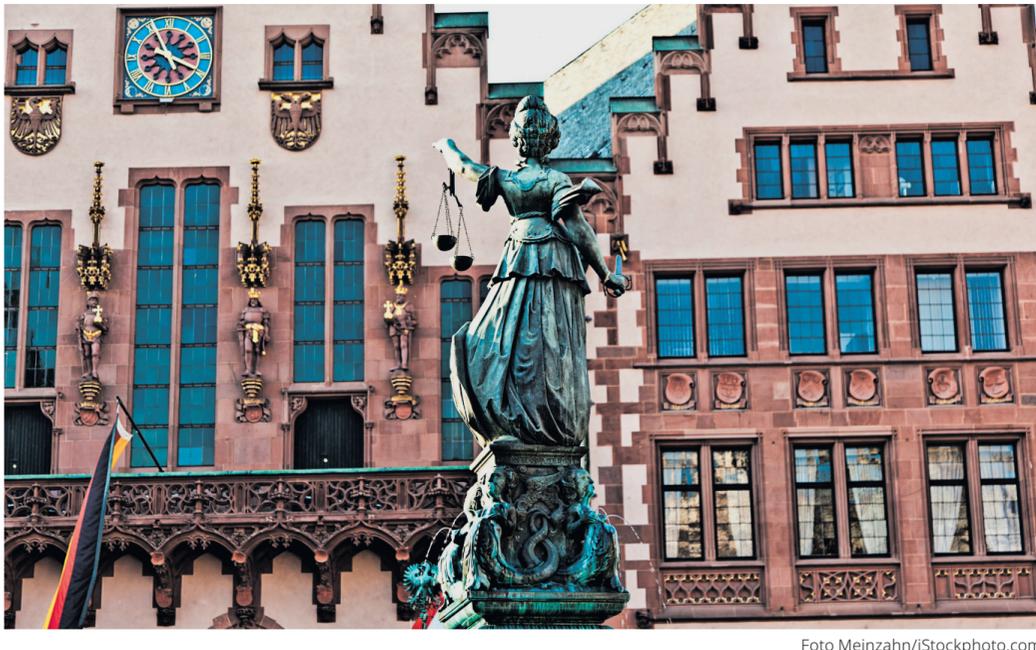


Foto Meinzahn/iStockphoto.com

Auch Kommunen müssen den Schutz von Whistleblowern garantieren und entsprechende Meldestellen einrichten. Die Stadt Frankfurt am Main nimmt hierbei eine Vorreiterrolle ein – und war dem deutschen Gesetzgeber weit voraus.

Von Harald Czycholl

gaben der EU-Hinweisgeberschutz-RL. Die Bundesländer können in ihren jeweiligen Landesgesetzen vorsehen, dass Kommunen und kommunale Verbände mit weniger als 10.000 Einwohnern von der Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen befreit werden. Ob diese Erleichterung in allen Bundesländern umgesetzt wird, ist jedoch noch offen.

Wer eine interne Meldestelle einrichten muss, kann die Aufgabe auch auf externe Dienstleister oder Ombudspersonen übertragen. Diese müssen aber natürlich entsprechende Gewähr für die Wahrung der Unabhängigkeit und Vertraulichkeit des Datenschutzes und der Geheimhaltung bieten. „Als Ombudspersonen kommen in der Regel Personen in Betracht, die einer gesetzlichen oder berufsrechtlichen Verschwiegenheit unterliegen“, sagt Badura.

Die Betreiber einer Meldestelle brauchen viel Erfahrung

Hierzu zählen unter anderem Rechtsanwälte, Steuerberater, Datenschutzbeauftragte sowie auch Anbieter von Meldeplattformen“, erklärt er. Eine Übertragung hat dabei mehrere Vorteile. So befasst sich eine Meldestelle mit sensiblen Themen, für deren Bearbeitung viel Wissen und Erfahrung erforderlich sind. Und gerade in der ordnungsgemäßen Handhabung von sensiblen Daten haben externe Dienstleister einen deutlichen Wissens- und Erfahrungsvorsprung.

Unabhängig davon, ob man selbst eine interne Meldestelle einrichtet oder die Aufgabe auf einen externen Dienstleister überträgt, müssen in jedem Fall geeignete Meldekanäle für Hinweisgeber eingerichtet werden. „Als Meldekanäle eignen sich entweder mündliche, physische oder IT-gestützte Lösungen“, so Badura. Nach dem aktuellen

Stand der Gesetzgebung dürften der klassische „Meldebriefkasten“ und der einfache E-Mail-Postkasten dem Erfordernis vertraulicher Kommunikation in der Regel jedoch nicht mehr gerecht werden. „IT-gestützte Meldekanäle haben hier einen klaren Vorteil“, erklärt der Jurist. So sei damit eine zuverlässige Eingangsbestätigung der Meldung an die hinweisgebende Person gewährleistet, und Missverständnisse in der Kommunikation ließen sich vermeiden.

Hinweisgeberstelle unterstützt im Kampf gegen Missstände

In Frankfurt setzt man unterdessen auf eine interne Lösung. „Die Praxis sieht so aus: Wenn jemand von meldungswürdigen vergangenen oder geplanten Handlungen erfährt, kann er oder sie sich persönlich, schriftlich, telefonisch oder per E-Mail bei der Hinweisgeberstelle melden“, erläutert Personaldezernent Bastian Bergerhoff. „Diese Meldung wird dann intern und möglicherweise auch durch Polizei und Staatsanwaltschaft sorgfältig geprüft.“ Wenn sich der Verstoß bestätige, würden Folgemaßnahmen ergriffen, unter anderem arbeits- und dienstrechtlicher Art, so Bergerhoff.

Die möglichen Verstöße sind dabei vielfältig: „Konkret geht es um Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, Mindestlohngesetz, Vorgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sowie Aufklärungs- und Auskunftspflichten gegenüber Organen der Betriebsverfassung“, erklärt der Personaldezernent. Insgesamt werde durch die Hinweisgeberstelle der Kampf gegen potentielle Missstände innerhalb der Stadtverwaltung gestärkt. „Dadurch bringen wir Frankfurt auch weiter auf dem Weg zu einer transparenten Kommune.“

„Richtiges Verhalten braucht nicht immer ein Gesetz“

Der Kosmetikhersteller Börlind hat bereits ein Hinweisgebersystem eingerichtet. Um Anonymität, externe Eingabemöglichkeiten und zeitliches Tracking zu ermöglichen, setzt das Unternehmen dabei auf eine digitale Lösung.

Von Harald Czycholl

Wenn beim Kosmetikunternehmen Börlind einmal etwas nicht mit rechten Dingen zugeht, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eine Meldestelle anonym darauf hinweisen. Das Unternehmen aus Calw im Schwarzwald zählt nämlich nicht nur zu den Pionieren für Naturkosmetik, sondern nimmt auch bei der Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes eine Vorreiterrolle ein. „Wir haben uns für eine frühzeitige Umsetzung entschieden, da die Absicht des Gesetzes großen Sinn ergibt und auch bei uns eine Lücke schließt“, sagt Simone Schrön, Leiterin Human Resources bei Börlind.

Laut einer Umfrage der Wirtschaftsprüfungs- und Unternehmensberatungsgesellschaft PwC steckt die Umsetzung der EU-Hinweisgeberrichtlinie hierzulande noch in den Kinderschuhen. Erst 19 Prozent der Unternehmen haben die Anforderungen bereits vollständig umgesetzt. Weitere 48 Prozent haben jedoch immerhin schon konkrete Pläne, wie die Umsetzung gestaltet werden soll.

Das heißt jedoch im Umkehrschluss, dass sich 33 Prozent der Firmen noch gar nicht mit den neuen Anforderungen beschäftigt haben. „Wer gerade erst anfängt, die Hinweisgebersysteme zu implementieren, muss jetzt aktiv werden“, sagt Arndt Engelmann, Partner Risk & Regulatory bei PwC. „Betroffene Unternehmen müssen den Status quo prüfen und den Rahmen für Hinweise definieren.“ Neben Verstößen gegen das EU-Recht könne auch die Verletzung nationaler Gesetze oder interner Richtlinien in das Hinweisgebersystem miteinbezogen werden.

Trotz der Verzögerung froh, rechtzeitig aktiv geworden zu sein

Die Umsetzung der EU-Richtlinie in nationale Gesetzgebung hat in Deutschland lange gedauert, und der ursprüngliche Gesetzentwurf wurde in den vergangenen Monaten ausführlich diskutiert. Grundsätzlich seien Anpassungen an der einen oder anderen Stelle des Gesetzentwurfs durchaus sinnvoll, meint Börlind-Personalchefin Schrön. „Das Gesetz, wie es bisher dem Bundesrat vorgelegt wurde, hat tatsächlich ein paar Formulierungen, die die Umsetzung immens erschweren.“ Wenn an diesen Stellen nun noch nachgebessert

werde, sei das sehr positiv für alle Beteiligten. Trotz der Verzögerungen seitens des Gesetzgebers ist Schrön froh, die Maßnahmen schon frühzeitig umgesetzt zu haben. „Ein richtiges Verhalten braucht aus meiner Sicht nicht immer ein Gesetz mit Strafkatalog“, so die Personalchefin. In Bezug auf die Organisationsform der Meldestelle haben die Unternehmen grundsätzlich einen breiten Spielraum. Sie können die Meldestelle selbst durch eine interne Abteilung betreiben oder die Funktion externen Dritten übertragen. Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten haben auch die Möglichkeit, gemeinsame Meldestellen einzurichten.

Auch bei der Wahl des genauen Meldeweges gibt es unterschiedliche Optionen: Mündliche Lösungen über eine Hotline sind ebenso denkbar wie die physische Variante via E-Mail, einen Meldebriefkasten oder eine IT-gestützte Lösung. Der PwC-Umfrage zufolge geben Whistleblower ihre Meldungen derzeit vor allem über analoge Wege und personelle Instanzen ab. So gehen derzeit noch 27 Prozent der Hinweise in Firmen per E-Mail ein. Eine Anonymität ist dabei jedoch nicht gewährleistet. „Vor allem im Hinblick auf die angebotenen Kanäle für Hinweisgebende besteht akuter Handlungsbedarf“, sagt PwC-Experte Engelmann. „Der Markt für sichere und automatisierte Digitallösungen ist da – wer diese Möglichkeiten nicht nutzt, verschenkt viel Potential.“

Schnell war klar: Eine digitale Lösung ist das Mittel der Wahl

Für Börlind sei schnell klar gewesen, dass für die Gewährleistung des Anspruchs an Anonymität, externe Eingabemöglichkeiten und zeitliches Tracking eine digitale Lösung das Mittel der Wahl sei. „Deshalb haben wir uns für das System von whistle.law entschieden, das uns zeitgleich noch viel mehr Möglichkeiten bietet: So decken wir über dieses System auch beispielsweise unsere internen Tipps und Anregungen oder Fragen an die Geschäftsführung ab“, erläutert Schrön. Bislang beschränken sich die bei Börlind über das neue System eingegangenen Hinweise tatsächlich auch auf derartige Verbesserungsvorschläge.

Die Hinweise gehen dabei schriftlich über das System ein. Bei der Eingabe kann der Hinweisgeber sein Anliegen bereits einem Themenkomplex zuweisen. Bearbeitet werden die Hinweise bei Börlind nach dem Vier-Augen-Prinzip. „So ist sichergestellt, dass kein Hinweis nur von einer Person gesehen wird und schlimmstenfalls unter den Teppich gekehrt werden kann“, so die Personalchefin. Über das System lasse sich auch genau nachvollziehen, was mit dem Hinweis gemacht wurde.

„Ich halte es für absolut genial, dass wir über das System auch mit einem anonymen Hinweisgeber kommunizieren können, ohne seine Identität zu lüften“, betont Schrön. „Dadurch können wir bei Bedarf wichtige Nachfragen zum Sachverhalt stellen und dem Hinweisgeber transparent machen, was wir in die Wege leiten, um seinem Hinweis nachzugehen.“

„Die aus unserer Sicht ideale Lösung“

Herr Diergarten, bevor wir über das Hinweisbergergesetz und geeignete Lösungen sprechen, erklären Sie bitte kurz, was sich hinter dem PVH FUTURE LAB verbirgt?

Das PVH FUTURE LAB wurde 2018 von jungen Unternehmerinnen und Unternehmern des Produktionsverbindungshandels und dem E/D/E, dem Einkaufsbüro Deutschen Eisenhändler GmbH, Europas führendem Einkaufs- und Marketingverbund dieser Branche, auf Augenhöhe gegründet. Als Innovationshub und Digitalisierungspartner unterstützt das PVH FUTURE LAB Händler mit digitalen, zukunftsfähigen Geschäftsmodellen und Business-Applikationen. Dem Produktionsverbindungshandel gehören viele mittelständische Handelsunternehmen unterschiedlicher Größe aus den Bereichen Werkzeuge, Maschinen und Betriebseinrichtungen, Baubeschläge, Bauelemente und Baugeräte, Sanitär und Heizung, Stahl und Befestigungstechnik, Schweiß-, Sicherheits- und Industrietechnik sowie Arbeitsschutzprodukte an. Die Mehrzahl der Unternehmen beliefert vorwiegend gewerbliche Abnehmer aus der Industrie, dem Handwerk und den Kommunen.

Und mit dem PVH FUTURE LAB haben Sie Innovationen für die Branche immer fest im Blick?

Wir sind 2017 mit einer Gruppe von jungen Unternehmerinnen und Unternehmern ins Silicon Valley gereist, um herauszufinden, welches die neuesten relevanten technischen Themen sind, die wir nutzen können, bevor sie uns überrollen. Ein Beispiel ist der industrielle 3-D-Druck: Die Frage lautet ja: Wenn ich vor Ort in additiver Fertigung

Das PVH FUTURE LAB – Innovationsschnellboot des Produktionsverbindungshandels – bietet den mehr als 2.000 mittelständischen Handelsunternehmen der Branche eine Hinweisgeberlösung an. Warum die Wahl auf whistle.law fiel, erklärt Frederik Diergarten, Geschäftsführer der PVH FUTURE LAB GmbH im Interview.

alles drucken kann, wozu brauche ich dann noch den Handel? Daraus haben wir – jetzt sehr verkürzt – ein Geschäftsmodell gebaut, das interessierte Händler unserer Branche als innovative Experten platziert, die ihre Kunden beraten, Projekte abwickeln und digital einfach umsetzen können. Wir haben auch die Themen Künstliche Intelligenz und Appentwicklung auf Basis einer Studienreise 2019 nach Israel vorangetrieben und die Plattform flixxstore geschaffen. Sie soll zu einem Appstore werden, der nach dem Pay-per-use-Prinzip funktioniert, den Handelsunternehmen der Branche also bedarfsgerecht Leistungen bietet und diese nur nach der tatsächlichen Nutzung abrechnet.

Sprechen wir über das Hinweisgeberschutzgesetz: Wie stehen Sie grundsätzlich dazu?

Wir als PVH FUTURE LAB stehen dem Thema sehr positiv gegenüber. Wer heute einen Missstand in einem Unternehmen „melden“ will, nutzt dazu mangels einer sicheren Möglichkeit oft externe Kanäle. Das Problem ist: Eine negative Äußerung von dort zurückzuholen, also zu löschen, ist nahezu unmöglich. Besser wäre es, interne Kanäle anzubieten. Insofern bietet das Hinweisgeberschutzgesetz den Unternehmen einen Vorteil. Es gibt aber sicher auch manche, die darin nur den Zwang sehen, Geld in die Hand nehmen zu müssen, für etwas, das sie vielleicht bisher unnötig fanden.

Aber nun hat das Whistleblowing sehr viel Aufmerksamkeit erhalten. Wie wichtig, das Thema ist in allen Köpfen angekommen. Viele werden zum ersten Mal



Frederik Diergarten. Foto PVH Future Labs

Lösungen zu einem guten Preis bekommen, und die Anbieter erhalten einen attraktiven Absatzmarkt für ihre Produkte. whistle.law bietet eine smarte Lösung für eine Anforderung, die viele Unternehmen unserer Branche erfüllen müssen. Aus Branding-Gesichtspunkten, und weil wir das Geschäft von whistle.law außerhalb unserer Plattform nicht beeinflussen wollen, haben wir die Lösung unter dem leicht adaptierten Namen „workflixx Whistle Law“ integriert und in unseren flixxstore eingegliedert.

Was hat sie bei der Lösung von whistle.law überzeugt?

Wir haben uns ausführlich einige Anbieter am Markt angeschaut und sind am Ende zum Schluss gekommen, dass whistle.law die aus unserer Sicht ideale Lösung entwickelt hat. Ausschlaggebend war für uns vor allem die transparente Bepreisung, dass nämlich alle Funktionalitäten in der Applikation enthalten sind und in Zukunft enthalten sein werden. Das war bei den Wettbewerbern anders, wo es immer wieder beim Thema Preis zu Überraschungen kam, und das ist für die Unternehmen, die sich damit beschäftigen müssen, einfach lästig.

Was ist neben dem Funktionsumfang ein weiterer wichtiger Aspekt?

Wir fanden, dass whistle.law die rechtlichen Anforderungen sehr gut umgesetzt hat. Es ist ein überschaubares System, in dem die Whistleblower ihre Hinweise in vielen Sprachen abgeben können. Es ist einfach ein

cooles Feature, dass bei whistle.law eine Übersetzungsfunktion von DeepL integriert ist. Selbst wenn der Bearbeitende eines Hinweises die Sprache nicht spricht, kann er dank dieses Features den Hinweis dennoch bearbeiten. Das ist wirklich smart gelöst. Das gilt übrigens genauso für die Bestätigung von Hinweisen innerhalb von Sekunden und die revisionssichere Bearbeitung. Auch das Thema der vollständig anonymisierbaren Kommunikation zwischen Hinweisgeber und Hinweisbearbeiter, die optional angeboten wird, ist technisch sehr gut mit einem Einmal-Postfach gelöst. Das System ist damit bereits auf zukünftige Anforderungen der EU ausgerichtet.

Sie haben das transparente Preismodell und die gute technische Umsetzung genannt. Was war dritte Punkt, der für whistle.law sprach?

Entscheidend für die Zusammenarbeit war, dass whistle.law ein hohes Verständnis für die Unternehmen und Unternehmerinnen sowie Unternehmer zeigt. Wir fanden dort ein partnerschaftliches Selbstverständnis vor, das die ganze Lösung quasi durchdringt. Auch das haben wir bei Wettbewerbern so nicht vorgefunden, und es war eine Voraussetzung für uns, die Lösung schnell und preislich attraktiv anbieten zu können. Das Team bei whistle.law bringt alles mit, was man sich bei einer Zusammenarbeit wünscht: technisches Verständnis, Datenschutzkonformität – alle Daten werden in Deutschland gehostet –, rechtliche Kompetenz und schließlich auch eine sehr angenehme menschliche Ebene.

Das Interview führte Michael Hasenpusch

„Halbwissen reicht nie, um etwas zu verbessern“

Pragmatische Lösungen zu suchen und zu finden, sowohl am Schreibtisch als auch auf der Baustelle, das zeichnet die LIST Gruppe aus. Spezialisiert auf die Planung und Entwicklung von Gewerbe- und Handelsimmobilien sowie Stadtquartieren übernimmt das Bielefelder Unternehmen sämtliche im Lebenszyklus einer Immobilie anfallenden Aufgaben. Dazu zählen die Entwicklung der ersten Idee ebenso wie die technische Planung, die reibungslose Realisierung und die schlüsselfertige Übergabe an die zum Teil selbst akquirierten Mieter. Wichtig sei dabei eine Firmenkultur, die auf flachen Hierarchien, Teamgeist, Arbeiten auf Augenhöhe sowie Verlässlichkeit basiert, sagt Markus Weber, Koordinator für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei LIST. „Daraus resultieren ein fairer Umgang und eine offene Unternehmenskultur.“

Bei Diskussionsbedarf oder Problemen, stünden die Türen immer offen – vom Sekretariat bis zum Vorstand, sagt Weber. Durch die gelebte Open-Door-Policy sei auch schon vor Inkrafttreten des Hinweisgeberschutzgesetzes ein alltagstauglicher Umgang mit Hinweisen praktiziert worden. „Wenn jemand kommt und signalisiert, dass es ein Problem gibt, dann nehmen wir das ernst und widmen uns dem Thema ganz konkret“, betont Weber. „Offene Gespräche bei uns ein sehr zentraler Dreh- und Angelpunkt.“

Für LIST bedeutet das Hinweisgeberschutzgesetz, dass eine ohnehin schon gelebte Praxis nun mit System fortgesetzt werde. „Ich möchte fast behaupten, dass wir kein Hinweisgebersystem benötigen, weil wir das in unserem Alltag schon leben“, so Weber. „Trotzdem haben wir uns frühzeitig um einen Meldekanal gekümmert – völlig unabhängig vom Gesetz.“ Denn man wolle dem Phänomen entgegenwirken, dass Hinweise auf Fehlverhalten als Denunziantentum



Bei der auf Gewerbeimmobilien spezialisierten LIST Gruppe aus Bielefeld wird eine offene Unternehmenskultur gelebt. Schon frühzeitig befasste man sich mit einem Hinweisgebersystem – und erhofft sich davon noch mehr Transparenz und Vertrauen.

Von Harald Czycholl

wahrgenommen werden könnten. „Uns ist wichtig, dass die Menschen ihre Beschwerden loswerden können, ob persönlich oder jetzt auch digital“, bringt es Weber auf den Punkt.

Bei der Einrichtung des Meldekanals setzt LIST auf das System von whistle.law. „Uns war wichtig, dass Meldungen erst einmal bei uns landen und wir uns kümmern können. Der interne Meldekanal ist wichtig, damit die Mitarbeiter zuerst bei uns ihr Herz ausschütten“, so Weber. Gleichzeitig sollte die Plattform extern liegen und anonym sein, um den Menschen Sicherheit zu geben. „Die Meldungen haben für uns als Unternehmen immer einen Wert, sei es als Erkenntnisgewinn oder um das Risiko von Frust und Flurfunk zu senken.“

Kompetente Beratung und Support haben den Ausschlag gegeben

Bei der Entscheidung für das System von whistle.law hätten die kompetenten Ansprechpartner den Ausschlag gegeben, berichtet Arbeitssicherheits-Koordinator Weber. „Da ging es nicht um Marketing und Vertrieb, stattdessen haben wir deutlich gemerkt, dass die Ahnung haben, wovon sie sprechen.“ Und schlussendlich habe es auch etwas mit Sympathie und Vertrauen zu tun, ob man sich für eine langfristige Geschäftsbeziehung entscheide.

Hinzu kommt, dass man bei whistle.law bestimmte Leistungen wie etwa die Bereitstellung eines Ombudsmanns flexibel zuschalten kann, wenn man sie braucht – und nicht an

Bei LIST ist wichtig, dass Menschen ihre Beschwerden loswerden können, ob persönlich oder digital.

Foto LIST Gruppe

vorgegebene Pakete oder Fallpauschalen gebunden ist. „Für uns passt das System auch insofern, dass wir das Reporting im Rahmen des Lieferkettengesetzes noch ergänzen können“, sagt Weber. „So haben wir ein rundes Gesamtpaket.“ Daneben spiele natürlich auch die Wirtschaftlichkeit eine Rolle.

Insgesamt ist das Thema Whistleblowing bei LIST sehr hoch angesiedelt. „Hinweise werden dem Vorstand kommuniziert“, betont Weber. „Direkter Ansprechpartner ist unser Personalchef. Man kann ihn persönlich ansprechen, oder jetzt auch digital und anonym.“ Grundsätzlich sei das Hinweisgebersystem ein weiterer Kommunikationskanal. „Wenn irgendwo etwas schief läuft und uns gemeldet wird, kann man sich auch anonym austauschen, nachfragen, Dinge klären und bereinigen – und es ist ein großer Wissensvorsprung, um reagieren zu können.“

Denn eine produktive Unternehmenskultur sei für LIST besonders wichtig, so Weber. „Die Menschen sollen wissen: mit denen bei LIST kann man reden. Wir kümmern uns um die Menschen und sind an den Menschen interessiert.“ Das Verhalten der Mitarbeiter von LIST sei geprägt von Fairness und Konsistenz. „Daher wollen wir wissen, was passiert – anstatt nur in der eigenen Blase zu bleiben.“ Bei Dingen, die falsch laufen, gebe es null Toleranz.

Insgesamt gebe man sich große Mühe, die Interessen der Belegschaft zu schützen, betont Weber. Dabei gehe es nicht nur um Regeltreue, also die Einhaltung von Gesetzen, Bestimmungen und Richtlinien, sondern vor allem auch um ethisches Verhalten. „Gerade weil wir auch für internationale Kunden arbeiten, schauen wir bei Bereichen wie Arbeitssicherheit, Bestechung oder Ausbeu-

tung immer sehr genau hin und fragen, ob wir korrekt handeln, oder was zu tun ist, um Risiken vorzubeugen“, so Weber.

Zudem gehe es um die Einstellung zu Rechtsnormen und das eigene Verhalten. Viele würden beim Thema Compliance lediglich auf die Rechtstreue hinweisen – doch gerade in Bezug auf Arbeitssicherheit spiele auch das eigene Verhalten eine große Rolle. „Wir können Menschen nicht mit Schildern abhalten, Dummheiten zu begehen“, bringt es Weber auf den Punkt. „Aber wir können sie überzeugen, es braucht also Verhaltens- und dabei auch Fehlerkultur.“ Fehler zugeben zu können und aus Fehlern zu lernen – das sei bei LIST der Inbegriff von Compliance-konformem Handeln.

Durch das Hinweisgebersystem können Mitarbeiter Missstände melden. „Das ist eine zentrale Säule und Bestandteil professioneller Compliance“, betont Weber. „Indem die Aufmerksamkeit auf Fehlverhalten intern gelenkt und dieses gelöst wird, können wir das Unternehmen vor Schäden wie Strafverfahren, Strafzahlungen oder Rufschäden schützen.“ Auch wenn es aufwendig sei, wolle man mit Meldungen angemessen umgehen – erst recht, wenn diese auf falschen Annahmen oder fehlenden Informationen beruhen. „Dann können wir aktiv werden“, hebt Weber hervor.

Ein großer Mehrwert eines Hinweisgebersystems beziehe sich auf die Werte, die im Unternehmen gelebt werden. Eine offene Unternehmenskultur werde gefördert – und jedes Unternehmen habe so die Chance, für mehr Transparenz und Vertrauen zu sorgen. „Wenn interne Missstände nicht unter den Teppich gekehrt, sondern proaktiv angegangen werden, unterstützt das eine integrierte Unternehmenskultur“, so Weber. „Wir wollen wissen, was passiert. Halbwissen reicht nie, um etwas zu verbessern. Wer wirklich verstehen will, muss über den Tellerrand hinaus blicken.“

„Wir schaffen Liquidität und Sicherheit“

Als Partner des Mittelstands betreut Wolf Factoring Mandanten aus den unterschiedlichsten Branchen. Geschäftsführer Niklas Wolf erläutert im Interview, warum er den Hinweisgeberschutz für sinnvoll hält und dabei auf die Lösung von whistle.law gesetzt hat.

Als Betrieb der Finanzbranche müssen Sie immer wieder spezielle Auflagen erfüllen. Waren Sie für das Thema Hinweisgeberschutz schon besonders sensibilisiert?

Aufgrund des Kreditwesengesetzes (KWG) sind wir mit dem Thema Whistleblower-Richtlinie schon seit vielen Jahren befasst. Auch hatten wir bereits ein internes Hinweisgebersystem implementiert – aber eben noch nicht in der Professionalität, wie wir es jetzt tun. Es gab lediglich den Zugriff auf ein Formular, das für jeden erreichbar auf dem Laufwerk lag sowie in Papierform zur Verfügung stand. Das konnten Mitarbeiter ausfüllen und anschließend in einen dafür vorgesehenen Briefkasten werfen. Wer wollte konnte ein Kreuz setzen, dass es eine anonyme Einreichung ist. Dieser Weg hat die Kommunikation erschwert, denn wie will ich mich mit Hinweisgebern anschließend austauschen, erst recht wenn die Anonymität gewahrt werden soll.

Bei Finanzdienstleistern greift die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutz unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten.

In der Finanzwelt kennen wir das Prozedere auch schon von anderen regulatorischen Anforderungen. Im Finanzwesen werden Themenfelder durchaus etwas kritischer beleuchtet. Schließlich geht es um Geld, daher habe ich dafür volles Verständnis. Ob Wirecard, Cum-ex oder diverse Steuerleaks: Dank der Hinweise von Whistleblowern gelang die Aufklärung vieler Finanzskandale. Die Hinweisgeberschutzrichtlinie und zahlreiche EU-Richtlinien im Bereich der Finanzaufsicht wurden als Konsequenz solcher Skandale auf den Weg gebracht. Wenn wir uns anschauen, aus welcher „Tradition“ das Whistleblowing kommt, dann hat das zu einer Verschärfung der Regulatorik geführt, eben auch in der Finanzbranche. Ich bin daher auch nicht verwundert, dass wir jetzt so schnell in die Umsetzung des Gesetzes gehen mussten, wobei die Übergangsfrist in Deutschland doch recht knapp bemessen war.

Seit wann befassen Sie sich intensiver mit dem Thema?

Wir sind Mitglied im Deutschen Factoring Verband, eine hervorragende Quelle für alle



Niklas Wolf

Foto Wolf Factoring

Themen rund um Regulatorik und Gesetzesänderungen. Bereits vor einem Jahr wurden wir informiert und darauf aufmerksam gemacht, dass da etwas auf uns zukommt. Ich selbst habe die Entwicklungen seither beobachtet und verfolgt.

Wie stehen Sie zum Hinweisgeberschutz? Ob und wie ein Meldekanal in Zukunft genutzt wird, kann ich nicht sagen. Im Fokus steht ja der Nutzen für die beruflich mit uns in Kontakt stehenden Personen. Gerade für interne Angelegenheiten halten wir den Hinweisgeberschutz für besonders relevant und nehmen diesen in jedem Fall ernst. Bevor eine Situation eskaliert, ergibt die Nutzung so einer Plattform auch Sinn – gerade für Menschen, die sich ausschließlich anonym äußern wollen. Die Geschäftsleitung kann sich dann gezielt um solche Hinweise kümmern. Uns ist es lieber, wenn sowohl Mitarbeiter als auch Kunden unseren Meldekanal nutzen und eventuelle Probleme im direkten Dialog über die Plattform geklärt werden können.

Warum haben Sie sich für das whistle.law-System entschieden?

Uns war schnell klar, dass mit dem Hinweisgeberschutzgesetz eine Regulatorik auf uns zukommt, die wir selbst aufgrund unserer Betriebsgröße gar nicht abgebildet bekommen. Daher kaufen wir ein professionelles Produkt, das sich schon bewährt hat. Intern hatten wir auch diskutiert, ob und wie wir den Umgang mit Hinweisen und die Bearbeitung leisten können. Dafür muss ich als Geschäftsleitung eine Person abstellen und qualifizieren, ich muss sie regelmäßig schulen und updaten, damit sie immer auf dem aktuellen Stand ist. Das ist nicht nur aufwendig, sondern kostet auf allen Ebenen Ressourcen.

Stattdessen haben Sie sich für eine Ombudsperson entschieden?

Die Wertschöpfung findet in unserem Unternehmen an anderer Stelle statt, daher haben wir das Thema outgesourct und auf die Expertise von Fachleuten gesetzt. Wir

haben von Anfang an den Ombudservice dazu gebucht. Ja, das kostet Geld. Doch wir sind der Meinung, dass der konsequente Hinweisgeberschutz mit einem externen Dienstleister schlanker, einfacher und compliant zu lösen ist und die Vorteile überwiegen. Am Ende eines Jahres verantworten wir uns ja auch beim Wirtschaftsprüfer. Der will dann auch wissen, wer die qualifizierte Person im Unternehmen ist, die sich um das Themenfeld kümmert. Und der will die Zertifikate der Schulungen sehen. Da können wir getrost an die Ombudsperson verweisen.

Unterm Strich ist der Einsatz einer Ombudsperson also auch wirtschaftlicher?

Wir versuchen bei Wolf Factoring sehr viel selbst zu machen und zu leisten, aber bei manchen Punkten ergibt es keinen Sinn. Der Ombudservice von über whistle.law vermittelten Partnern kümmert sich um die aktuelle Regulatorik, und wir müssen nicht jedes Mal überlegen, welche Flanken wir noch offen haben. Wir können uns auf den Dienstleister verlassen, und auch darauf, dass alles BaFin-konform gestaltet ist und gehandhabt wird.

Wie lautet Ihr Plädoyer für alle, die sich bisher noch nicht um den Hinweisgeberschutz gekümmert haben?

Ein Unternehmen sollte sich anschauen, in welche Kategorie es fällt und welche Umsetzungsfrist entsprechend gilt. Man sollte da keine Zeit verlieren und innerhalb der vorgegebenen Frist die Richtlinie auch umsetzen. Es ist absehbar, dass es zu Abmahnungswellen kommen wird, und so etwas macht einen angreifbar. Als Unternehmen – nicht nur im Finanzsektor – wollen wir doch regulatorisch und rechtlich konform und nicht gesetzeswidrig unterwegs sein. Beim Thema Hinweisgeberschutz darf keiner schlafen, man muss sich rechtzeitig kümmern und das System frühzeitig implementieren.

Das Interview führte Dr. Simone Richter.

„Unser Leiter Datenschutz war begeistert“

Die inhabergeführte, börsennotierte audius SE aus Weinstadt bei Stuttgart gehört zu den führenden IT-Service-Dienstleistern Deutschlands. Vorstand Matthias Kraft erläutert im Interview, warum er sich für eine Kooperation mit whistle.law entschieden hat.

Herr Kraft, wann hatten Sie erstmals Berührungspunkte mit dem Hinweisgeberschutzgesetz?

Der Vorstand hatte das neue Gesetz schon sehr früh auf dem Schirm. Die Compliance-Abteilung hatte ebenso einen aufmerksamsten Blick darauf. Uns war klar, dass wir zeitnah verpflichtet sind, die Richtlinie umzusetzen, sobald das Gesetz in Deutschland durchgewinkt wird. Also haben wir uns rechtzeitig am Markt umgeschaut, zum einen was unser eigenes Hinweisgebersystem betrifft, als auch nach einem neuen und praktikablen Standard für unsere Kunden. Wir wurden auch immer öfter von Kunden angesprochen, ob wir ihnen bei dem Thema behilflich sein könnten.

Der Umgang mit sensiblen Daten ist ohnehin Ihr alltägliches Geschäft ...

Wir arbeiten intensiv im Consulting, beispielsweise wenn wir Unternehmen auditieren, sowohl im öffentlichen Bereich als auch bei Konzernen. Bei vielen Kunden haben wir Mandate, in deren Rahmen wir Datenschutzbeauftragte stellen. Die Schnittstelle vom Daten- zum Hinweisgeberschutz ist ohnehin existent. Alle sind in der identischen Situation, nämlich die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutz klug und zeitnah umsetzen zu müssen. Unser interner Datenschutzbeauftragter hatte sich daher einige Anbieter angeschaut und getestet. Denn ein Produkt einzukaufen und einzusetzen ist das eine. Dass es aber eben auch datenschutzkonform ist, setzt die Latte gleich viel höher.

Was war bei Ihrer Suche nach einem passenden Hinweisgebersystem für Ihre Kunden besonders relevant?

Einer unserer Kunden ist beispielsweise das Forstministerium Baden-Württemberg, das wir in die Cloud gebracht haben. Wir waren und sind heute noch deren Berater. Gerade wenn es darum geht, öffentliche Themen in eine Cloud zu

legen, muss das datenschutzkonform sein. Damals war es das erste Ministerium in ganz Deutschland, das diesen Schritt gegangen ist – mit unserer Hilfe. Bei Kliniken sind IT-Lösungen ähnlich heikel, genau wie bei Landratsämtern. An vielen Stellen fungieren wir als Chief Information Security Officer (CISO), dabei steht die Informationssicherheit im Vordergrund. Wenn das nun um das Thema Hinweisgeberschutz ergänzt werden muss, wollen wir die passende Unterstützung leisten.

Da spielt Ihnen whistle.law als Cloud-Lösung gut in die Karten, oder?

Bevor eine audius-Lösung beim Kunden implementiert wird, durchläuft sie strenge Testverfahren, Praxistests und Prüfungen. So stellen wir sicher, dass die Kunden nur zuverlässige Produkte und Anwendungen erhalten. Zahlreiche Zertifizierungen und Auszeichnungen bestätigen uns immer wieder in unserem Anspruch an eine optimale Qualität. Wir haben whistle.law in die Hände unseres Datenschutzbeauftragten gelegt, der hat es geprüft und ausgewertet.

Wie lautete sein Fazit?

Er hat festgestellt, dass es unseren Kriterien entspricht, also beispielsweise datenschutzkonform ist und in mehreren Sprachen verfügbar. Diese Lösung können wir einsetzen, weil sie sauber aufgesetzt und umfassend gut ist, das betrifft auch die einfach zu handhabenden Schnittstellen und die Implementierung. Es wurde entwickelt von einem Unternehmen aus Deutschland, und wird auch hierzulande gehostet – das passt zu unseren höchsten Qualitätsstandards in allen Bereichen. Wir haben entschieden, das System sowohl für uns selbst zu nutzen als auch guten Gewissens unseren Kunden anzubieten. Wir haben uns übrigens verschiedene Tools angeschaut, haben gebenchmarkt. Unser Leiter Datenschutz war begeistert von whistle.law, insbesondere der intuitiven Bedienbarkeit und Praktikabilität, weil es leicht zu implementieren und simpel zu handhaben ist.

Brauchen Ihre Kunden maßgeschneiderte Lösungen?

Zu unserem Kundenstamm gehören Organisationen aus allen Branchen und Segmenten, vom Mittelstand über DAX-Konzerne, in der DACH-Region und weltweit, bis zu öffentlichen Institutionen. Vom Netzwerkkauf über Software-Integration bis zu ganzheitlichen Unternehmenslösungen: Wir glauben, dass Geschäftsprozesse nur mit individuell gefertigten Lösungen optimiert werden können. Das ist unsere Überzeugung. Aus diesem Grund sind uns intensive Gespräche mit unseren Kunden sehr wichtig. Gepaart mit unserem technologischen

Know-how und fundierter Praxiserfahrung entwickeln wir so die Basis für maßgeschneiderte Lösungen. Neben Standardprodukten bei der Software und klassischem Lizenzgeschäft beispielsweise bei Cloud-Lösungen geht es tatsächlich um individuelle Lösungen. Uns gefällt das einfache Baukastenprinzip bei whistle.law. Unsere Kunden müssen etwas tun, aber was genau sie brauchen, zeigt sich erst noch. Als die Datenschutzthematik aufkam, gab es viel Panik – keiner wusste, was es eigentlich braucht. Beim Hinweisgeberschutzgesetz ist es nun ganz ähnlich. Wir können beruhigen, aufklären, mit passgenauen Lösungen helfen – und sogar den Großteil übernehmen.

Sie spielen auf die Ombudstätigkeit an. Wird diese eine zentrale Rolle einnehmen?

Wir bieten unseren Kunden die komplette Betreuung, also auditieren die IT, planen, machen Dinge neu, kümmern uns um die Umsetzung und sichern den Betrieb, verbessern die Qualität. An einem Ombudservice ist uns viel gelegen, beim Hinweisgeberschutz bietet sich das ja auch an. Jene Kunden, die wir schon in Sachen Datenschutz betreuen, können wir auch in der Rolle als Ombudsperson begleiten. Mit whistle.law haben wir dafür das ideale Tool. Der gesamte Hinweisgeberprozess läuft über uns in der Ombudsfunktion – das entlastet unsere Kunden enorm. Der interne Aufwand liegt bei uns, und das IT-Governanceboard muss sich lediglich regelmäßig zusammensetzen und sich über die Entwicklung austauschen. Wir von audius unterstützen das Produkt und stellen gleichzeitig die Ombudspersonen oder auch ganze Ombudsteams zur Verfügung. Aufklären und helfen, kümmern und entlasten – darum geht es doch als Servicedienstleister. Wir haben das optimale Tool, jetzt geht es ums Machen.

Das Interview führte Dr. Simone Richter.

IMPRESSUM

Hinweisgeberschutz
Anzeigensonderrveröffentlichung der
whistle.law GmbH, Geonstraße 27,
82054 Sauerlach

Verantwortlich für den redaktionellen Inhalt:
Johannes Jakob, whistle.law GmbH

Redaktionelle Umsetzung:
Fazit Communication GmbH, Michael Hasenpusch, Christina Lynn Dier (verantwortlich)

Autoren: Dr. Christian Badura, Harald Czycholl, Dr. Simone Richter

Druck: Frankfurter Societäts-Druckerei GmbH, Kurhessenstraße 4–6, 64546 Mörfelden-Walldorf;
Presse Druck Potsdam GmbH,
Friedrich-Engels-Straße 24, 14473 Potsdam;
Süddeutscher Verlag Zeitungsdruck GmbH,
Zamdorfer Straße 40, 81677 München