



Prof. Dr. Josef Scherer

Rechtsanwalt, Consultant, Vorstand des Internationalen Instituts für Governance, Management, Risk- und Compliancemanagement und Professor für Krisenmanagement an der Technischen Hochschule Deggendorf



Dipl.-Kfm. Prof. Dr. Andreas Grötsch

Rechtsanwalt, Steuerberater, Fachanwalt für Steuerrecht
Professor für Corporate Social Responsibility und Tax-Compliance
an der Technischen Hochschule Deggendorf

Scherer/Grötsch

Hinweisgeberschutzgesetz, Greenwashing und Internal Investigations – ein unterschätztes ESG-Risiko



Schlagworte:

Anonymität, Case-Managementprozess, Compliance-Beratung, DSGVO-Auskunftsanspruch, Europäische Nachhaltigkeits-Berichts-Standards (ESRS), ESG-Regularien, ESG-Risiko, Greenwashing, Hinweisgeberschutzgesetz, Hinweisgeber-Systeme in Unternehmensgruppen, Internal, Investigations, ISO 37008 Internal Investigations, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, Nachhaltigkeit (ESG/CSR), Ombudspersonen-System, Reputationsrisiken, Unternehmenssanktionsrecht, Vertraulichkeit, Wertschöpfungskette, Whistleblowing

Summary

Neue Pflichten für Geschäftsführer, Vorstände, Unternehmer, Leitungsorgane:

Breaking News:

„Klassisches Greenwashing – Shell-Insiderin [...] packt aus [...]”¹

und

¹ Stock, Oliver, focus.de, 01.06.2022.

„Wegen Greenwashing-Verdacht – Razzia bei Deutscher Bank und DWS [...] Nun folgen behördliche Untersuchungen.[...]“²

Solche oder ähnliche Schlagzeilen bergen enorme Reputationsrisiken für betroffene Unternehmen. Da aufgrund der wachsenden ESG-Regularien mit einhergehenden Berichtspflichten und parallel wachsender Bekanntheit und Förderung des Whistleblowing neue Risiken entstehen, lohnt sich die Beachtung einiger Compliance-Regeln:

Worum geht es bei Whistleblowing und Internal Investigations?³

Ein **Whistleblower-** bzw. **Ombudspersonen-**System bzw. die in diesem Rahmen berufene Ombudsperson steht der Leitung, dem Personal einer Organisation sowie optional deren Lieferanten, Auftragnehmern und sonstigen interessierten Parteien („interested Parties“) zur Verfügung.

Die Genannten können der Ombudsperson einen (potenziellen) Rechtsverstoß, Straftaten und Verstöße gegen interne Regelungen bzw. Verhaltenskodizes innerhalb der Organisation oder im Rahmen der Geschäftsbeziehungen zum Unternehmen mitteilen.

Die Ombudsperson ist dabei idealerweise ein objektiver Ansprechpartner, unterliegt keinen Weisungen durch das Unternehmen, sondern agiert selbstständig und unabhängig. Gegenüber Dritten gewährleistet sie (aufgrund vertrags- und berufsrechtlicher Verschwiegenheitsverpflichtungen, z. B. als zugelassener Rechtsanwalt) im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten die Anonymität/Vertraulichkeit der Hinweisgeber. Sie ist aus diesem Grund auch zur Verschwiegenheit gegenüber Dritten verpflichtet sowie an einschlägige, gesetzliche Bestimmungen zum Datenschutz gebunden.

Die Wahrung der Vertraulichkeit/Anonymität *gegenüber Dritten* ist zu unterscheiden von der Frage, ob die Ombudsperson *anonyme Hinweise* (Meldungen, bei denen der Hinweisgeber seine Identität auch gegenüber der Ombudsperson nicht preisgibt) bearbeitet: Letzteres ist fakultativ und sollte – auch als klare Botschaft bei allen Hinweisen zum Whistleblowingsystem im Unternehmen – geregelt werden.

Existiert ein Compliance-Team im Unternehmen, so arbeitet die Ombudsperson mit diesem (unter Wahrung der Anonymität des Hinweisgebers, falls gewünscht) zusammen. Bei einer Ombudsperson handelt es sich aber nicht um eine „allgemeine Beschwerdestelle“: Bei Verdacht auf einen Compliance-Verstoß ist nach regulierten Abläufen ein angemessener Untersuchungsprozess durchzuführen. Dieser ist juristisch sehr anspruchsvoll und sollte nur von „Profis“ begleitet werden.

Welchen Nutzen hat das?

Die Ombudsperson leistet einen wesentlichen Beitrag, um ein angemessenes und wirksames Compliance-Managementsystem aufzubauen. Außerdem berät sie (auf Wunsch auch unter Wahrung der Anonymität/Vertraulichkeit der Fragesteller) in Fragen zum Umgang mit möglichen Verdachtsmomenten und Gefährdungssituationen („*help desk*“).

Durch die Möglichkeit der Wahrung der Anonymität/Vertraulichkeit ist sie mit ihrer „Früh-erkennungs“-Funktion meist wesentlich effektiver als Revision/Controlling etc.

Angemessene Untersuchungsprozesse sind wesentlicher Bestandteil eines enthaftenden CMS und helfen u. U. Regressansprüche abzusichern sowie ähnliche Vorfälle künftig zu vermeiden.

Besteht dafür eine (rechtlich verbindliche) Pflicht?

Es verfestigte sich von Jahr zu Jahr zunehmend die Ansicht⁴, dass es bereits zum anerkannten Stand von Wissenschaft und Praxis gehöre, ein Hinweisgebersystem vorzuhalten. Damit gehöre dies auch zu den *Pflichten* eines gewissenhaften Unternehmers (§§ 43 GmbHG, 91, 93, 116 AktG, 347 HGB) und der Ermessensspielraum, ob so ein System vorzuhalten ist, reduziere sich deshalb stark.

² www.faz.net, 31.05.2022.

³ Zitate auf S. 1 bis 16 aus Scherer, Compliance-Managementsystem nach DIN ISO 37301:2021 erfolgreich implementieren, integrieren, auditieren, zertifizieren, Beuth-Verlag, 2022, Kapitel 8.2.

⁴ Vgl. Buchert in: Hauschka et al., Corporate Compliance, 3. Auflage, 2016, § 42 Ombudsperson und Hinweisgeber system, Rn 65, 70 („good practice“), Rn 76.

Nach den Aussagen des Vorsitzenden Richters Raum des 1. Strafsenats am BGH ist ein solches – die Anonymität wahrendes (!) – Hinweisgeber-System auch eine *wesentliche* Komponente eines (enthaftenden) Compliance-Managementsystems.⁵

Außerdem existiert bereits in § 25a Abs. 1 Satz 6 Nr. 3 KWG (Kreditwesengesetz) eine solche gesetzliche Verpflichtung für Finanzinstitute und in § 23 Abs. 6 VAG (Versicherungsaufsichtsgesetz) für Versicherungsunternehmen.

Im Ausland verlangen z. B. der *UK Bribery Act* 2010, *US Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA) 1977 und die *US Sentencing Guidelines* das Vorhalten eines Whistleblower-Systems.

Eine unternehmensinterne Anlaufstelle für Whistleblower erfüllt diese Anforderungen i.d.R. *nicht*, da die interne Stelle i.d.R. stets dem Geschäftsführer/Vorstand gegenüber auch bezüglich der Identität des Hinweisgebers auskunftspflichtig ist. Geeignet ist ein externer, fachlich einschlägig kompetenter Rechtsanwalt mit flankierendem entsprechenden Vertragswerk gegenüber dem Auftraggeber.⁶

Das „Hinweisgeberschutzgesetz“ wird in Deutschland 2022 die entsprechenden europäischen Vorgaben umsetzen.

In einigen Branchen und Gesetzen sind bereits auch entsprechende Pflichten für „interne Untersuchungen“ aufgeführt. Eher jedoch sind fachmännische interne Untersuchungen noch eine *Obliegenheit*, die erhebliche Vorteile, nämlich enthaftende Wirkung, bringt.

Das sogenannte „Greenwashing“, also unzutreffende Angaben in Bezug auf Nachhaltigkeit kommt aufgrund umfassender Berichtspflichten immer häufiger vor und wird durch Whistleblowing zukünftig häufig aufgedeckt.

Ein Ombudspersonensystem hilft zu „kanalisieren“ und den unerwünschten Gang an die Öffentlichkeit zu vermeiden.

1 Hinweisgeber-System und Rolle der Ombudsperson:

„Whistleblowing“ wird auch im speziellen Standard ISO 37002:2021 *Whistleblowing* definiert und näher ausgeführt.

Die Vorgehensweise der Ombudsperson hat sich an verpflichtenden rechtlichen Rahmenbedingungen zu orientieren, beispielsweise an Rechtsprechung und dem **neuen Hinweisgeberschutz-Gesetz!**

Ebenso hat die Ombudsperson u. a. sowohl die Rechte des Hinweisgebers (z. B. auf Wahrung der Vertraulichkeit/Anonymität), als auch die z. T. grundrechtlich geschützten Rechte der Personen, die Rechtsverletzungen verdächtigt werden (z. B. Unschuldsvermutung, Persönlichkeitsrechte und Rechte auf informationelle Selbstbestimmung, Datenschutz etc.) zu wahren:

Achtung! Es besteht ein Begrifflichkeitswirrwarr. Es existieren „Ombudspersonen-“, „(elektronische) Hinweisgeber-“, „Whistleblowing-“ etc.-Systeme. Da gesetzlich (noch) keine klaren Vorgaben bestehen, besteht viel Freiraum für Kreativität.

Außerdem wird häufig das (Compliance-) Ombudspersonensystem mit *Verbraucher-Schlichtungsstellen* verwechselt.

⁵ BGH Urteil vom 09.05.2017 – 1 StR 265/16 mit Verweis auf Raum, „Compliance im Zusammenhang straf- und bußgeldrechtlicher Pflichten“, 2017 in: *Hastenrath* (Hrsg.), *Compliance-Kommunikation*, 2. Aufl., 2017, S. 31 f.

⁶ Vgl. Scherer in *Scherer/Fruth*, (Hrsg.) *Digitalisiertes Integriertes Risiko-Managementsystem mit Governance, Risk und Compliance* (GRC), 2019, Punkt 5.3.

Melden macht (nicht!) immer frei!

Auch bezüglich eigener Pflichten und der Verantwortung des „wissenden“ oder „vermutenden“ Mitarbeiters herrscht häufig Irrglaube: Eine bloße Information des Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung enthaftet nämlich den Mitarbeiter nur, wenn diese dann zuverlässig zur Schadensvermeidung tätig werden.

Richtige Vorgehensweise: Sachliche Meldung ohne subjektive Einschätzungen. Im Anschluss sollte eine Gefährdungsanalyse (am besten objektiv und extern) die Weichen für weiteres, richtiges Vorgehen stellen. Sofern trotz Gefahr für Leib und Leben oder anderer erheblicher Gefährdungslagen die Verantwortlichen untätig bleiben, ist es für den verantwortungsbewussten Mitarbeiter nicht zwingend ratsam, ohne vorherigen Besuch eines Rechtsanwalts gleich an die Öffentlichkeit zu gehen.⁷

1.1 Mögliche Organisation und Ausgestaltung eines Ombudspersonensystems⁸:

Es gibt keine gesetzlichen oder von der Rechtsprechung definierten Vorgaben zur Ausgestaltung von Hinweisgebersystemen. Sie müssen lediglich wieder *angemessen* und *effektiv* sein. Dem Hinweisgeber, der gerne gegenüber Dritten anonym bleiben möchte, muss die Möglichkeit gegeben werden, telefonisch oder per E-Mail etc. seine Hinweise an die Ombudsperson übermitteln zu können und seine Anonymität/Vertraulichkeit geschützt zu bekommen.

Darüber hinaus sind in Deutschland Vorgaben des künftigen **Hinweisgeber-Schutzgesetzes** zu beachten.

Die Ombudsperson schließlich sollte über eine dokumentierte Prozessbeschreibung verfügen, nach deren Maßgaben sie unter Wahrung einer einheitlichen und fallorientierten Vorgehensweise zunächst die Information dahingehend überprüft, ob die Meldung tatsächlich einen Compliance-Verstoß zum Gegenstand hat. Oder, wie zum Teil häufig beobachtet, lediglich ein schlechter Kundenservice oder mangelhafte Kommunikationsformen Unwillen hervorgerufen haben.

Diese Prüfung kann durchaus auch bereits in diesem Stadium schon rechtlich sehr anspruchsvoll sein. Unter Umständen müssen vom Hinweisgeber weitere Informationen verlangt werden. Im Ergebnis kann sich herausstellen, dass der mitgeteilte Sachverhalt in keinerlei Zusammenhang mit Compliance-Verstößen steht, woraufhin der Fall abzuschließen ist.

Sollte sich jedoch herausstellen, dass ein Pflichtverstoß naheliegend ist, ist mit den Ermittlungsfunktionen des Unternehmens (Compliance-Beauftragter, Revision etc.) bezüglich der Durchführung weiterer Ermittlungen zusammenzuarbeiten.

1.2 Was heißt Unternehmenssanktionsrecht?⁹

Der Begriff „Unternehmenssanktionsrecht“ indiziert alle rechtlichen Möglichkeiten, Unternehmen mit „Strafen“ oder „Bußgeldern“ oder in sonstigen Formen (z. B. Gewinnabschöpfungen) zu sanktionieren. Da „das Unternehmen“ selbst nur durch seine vertretungsberechtigten Organe handelt, ist das Fehlverhalten dieser Personen stets der Anknüpfungspunkt für entsprechende Maßnahmen.

Gesetze, die entsprechende Sanktionen gegen Organisationen und „Führungspositionen“ – auch bisher – ermöglichen, sind insbesondere §§ 30, 9 und 130 OWiG.

⁷ Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Urteil vom 16.2.2021 und „Blutplasma“-Fall des BGH.

⁸ Vgl. Moosmayer, Compliance, 2. Auflage 2012, S. 56 ff.: Hinweisgebersysteme, Ombudsperson.

⁹ Vgl. Scherer/Grötsch, Unternehmenssanktionsrecht, interne Untersuchungen und Whistleblowing als ESG-Elemente, 2021, zum kostenlosen Download auf www.scherer-grz.net/Publikationen.

Ein Entwurf für ein „Gesetz zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft“, auch *Verbandssanktionengesetz* (VerSanG) genannt, wurde Mitte 2020 von der damaligen Bundesregierung vorgelegt. Er sollte eine einheitliche Grundlage für die Behandlung unternehmensbezogener Straftaten bilden.¹⁰ Dieser Entwurf wurde nicht mehr umgesetzt. Es bleibt abzuwarten, wie die neue Koalition mit diesem Thema künftig verfahren wird. Im deutschen Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP vom 24.11.2021 heißt es dazu:

„Unternehmensrecht

Wir schützen ehrliche Unternehmen vor rechtsuntreuen Mitbewerberinnen und Mitbewerbern. Wir überarbeiten die Vorschriften der Unternehmenssanktionen einschließlich der Sanktionshöhe, um die Rechtssicherheit von Unternehmen im Hinblick auf Compliance- Pflichten zu verbessern und für interne Untersuchungen einen präzisen Rechtsrahmen zu schaffen.

Wir setzen die EU-Whistleblower-Richtlinie rechtssicher und praktikabel um.

Whistleblowerinnen und Whistleblower müssen nicht nur bei der Meldung von Verstößen gegen EU-Recht vor rechtlichen Nachteilen geschützt sein, sondern auch von erheblichen Verstößen gegen Vorschriften oder sonstigem erheblichen Fehlverhalten, dessen Aufdeckung im besonderen öffentlichen Interesse liegt.

Die Durchsetzbarkeit von Ansprüchen wegen Repressalien gegen den Schädiger wollen wir verbessern und prüfen dafür Beratungs- und finanzielle Unterstützungsangebote.“¹¹

EMPFEHLUNG

Ein wesentliches Element, um den Sanktionen trotz erheblicher Compliance-Verstöße zu entgehen, ist ein *angemessenes und wirksames Compliance-Managementsystem* und die *fachgerechte Durchführung von internen Untersuchungen*.

1.3 Was sind Interne Untersuchungen / Internal Investigations und was versteht man unter Case-Mangement?

Interne Untersuchungen / Internal Investigations und Case-Management sind unternehmensinterne Untersuchungen, die dabei helfen sollen, einen Sachverhalt mit Bezug auf Verdacht auf oder Eintritt von Compliance-Verstößen lückenlos aufzuklären und entsprechende angemessene Reaktionsmaßnahmen abzuleiten.

Im Wesentlichen zählt zu den Internal Investigations ein dokumentierter Auftrag der Geschäftsleitung, ein festzulegender Untersuchungsrahmen und ein Plan für die Untersuchung, die Umsetzung dieses Plans mit Steuerung und Überwachung sowie eine angemessene Dokumentation der Ergebnisse.¹²

¹⁰ Vgl. Bundesministerium der Justiz für Verbraucherschutz, Gesetzgebungsverfahren vom 22. Juni 2020, abrufbar unter: https://www.bmjbv.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/Staerkung_Integritaet_Wirtschaft.html (letzter Zugriff 06.12.21).

¹¹ Vgl. Auszug aus dem Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, S. 111 f. vom

24.11.2021 [Fettdruck durch den Verfasser], abrufbar unter:

<https://www.wiwo.de/downloads/27830022/8/koalitions-vertrag-2021-2025.pdf>. Vgl. auch Redaktion beck-aktuell, Ein genauerer Blick in den Koalitionsvertrag, 26.11.2021.

¹² Vgl. Moosmayer/Hartwig/Bührer, Interne Untersuchungen, 2. Aufl. 2018, S. 98 ff.

Im März 2018 wurde im damaligen Koalitionsvertrag erstmals festgelegt, eine rechtliche Grundlage für Internal Investigations zu schaffen.¹³

Durch diese geplante gesetzliche Vorgabe des Gesetzes zur *Stärkung der Integrität in der Wirtschaft* („Verbandssanktions-Gesetz“) (vgl. oben) sollten mehr Compliance-Verstöße bzw. Non- Compliance aufgedeckt werden. Die Erkenntnisse und Reaktion daraus sollten wiederum vermeiden, dass solche Verstöße in der Zukunft überhaupt erst auftreten.

In einigen Ländern (z. B. USA und Großbritannien) gibt es bereits gesetzliche Regelungen, die besagen, dass umfassende *Internal Investigations* strafmildernd oder sogar -befreiend wirken können.¹⁴ Die korrekte Durchführung von Internal Investigations sollte außerdem die Höhe der möglichen Sanktionen verringern.

In Deutschland gibt es bislang noch keine entsprechende gesetzliche Grundlage.¹⁵ Aber bereits 2017 entschied der *Bundesgerichtshof*¹⁶, dass ein angemessenes Compliance-Managementsystem enthaftende Wirkung zeitigen kann.¹⁷

Jede Organisation ist verpflichtet, ein Compliance-Managementsystem, das Compliance-Verstöße primär verhindern soll und bei Verdacht oder Kenntnis von Verstößen solche Fälle aufklärt, einzurichten.¹⁸

Zum Umfang der Aufklärung der Fälle (nicht „Ob“, sondern „Wie“) ist die *Business Judgment Rule* anzuwenden. Das heißt, es obliegt der Organisation, mit *welchen Maßnahmen* sie die Untersuchungen konkret durchführen will. Die Maßnahmen *müssen* jedoch „angemessen“, also geeignet sein, das Untersuchungsziel zu erreichen.¹⁹

Als Informationsquellen für denkbare oder eingetretene Compliance-Verstöße spielen *intern* vor allem sogenannte *Whistleblower* (vgl. oben) eine große Rolle.²⁰ Weitere Anhaltspunkte / „Findings“ können (intere) Audits, die Compliance- und Risikomanagement-Abteilung oder die Interne Revision liefern.

Extern sind es vor allem die Medien, die denkbare oder eingetretene Compliance-Verstöße durch eine entsprechende (investigative) Berichterstattung aufdecken, ebenso Ermittlungen durch Aufsichts- oder Strafverfolgungsbehörden oder Abschlussprüfer und externe Berater, die Verdachtsmomente äußern.²¹

¹³ O.V., Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD v. 12.3.2018, Tz. 5916 ff., abrufbar unter: https://www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/koalitionsvertrag_2018.pdf?file=1 (letzter Zugriff: 31.12.2018).

¹⁴ In den USA legen die sog. *Sentencing Guidelines* des US-Department of Justice fest, mit welchen Vorteilen bei einzelnen Kooperationsmaßnahmen gerechnet werden kann; vgl. *Hauschka/Moosmayer/Lösler/Wessing*, Corporate Compliance, 3. Aufl. 2016, § 46 Rn. 6.

¹⁵ Vgl. *Ott/Lüneborg*, Internal Investigations in der Praxis – Umfang und Grenzen der Aufklärungspflicht, Mindest- aufgriffsschwelle und Verdachtsmanagement, CCZ 2019, S. 71.

¹⁶ BGH 9.5.2017 – 1 StR 265/16 („KMW“).

¹⁷ Vgl. *Scherer/Fruth* (Hrsg.), Handbuch: Einführung in ein Integriertes Compliance-Managementsystem mit GRC, 2018.

¹⁸ LG München I 10.12.2013 – 5 HK O 1387/10 („Neubürger“). Vgl. hierzu *Scherer* in *Scherer/Fruth* (Hrsg.), Handbuch: Einführung in ein Integriertes Compliance-Managementsystem mit GRC, Einleitung, 2018.

¹⁹ Vgl. *Hauschka/Moosmayer/Lösler/Wessing*, Corporate Compliance, 3. Aufl. 2016, § 46 Rn. 16.

²⁰ Vgl. *Moosmayer/Hartwig/Gropp-Stadler/Wolfgramm*, Interne Untersuchungen, 2. Aufl. 2018, S. 22 ff.

²¹ Vgl. *Ott/Lüneborg*, Internal Investigations in der Praxis – Umfang und Grenzen der Aufklärungspflicht, Mindest- aufgriffsschwelle und Verdachtsmanagement, CCZ 2019, S. 71.

Praktische Hinweise für Internal Investigations:

Gerade zu Beginn der Untersuchung besteht oftmals zeitlicher und psychischer Druck bei den Beteiligten. Fehlende Fachkompetenz, Struktur, Strategie oder Dokumentation führen in der Regel später zu erheblichen Problemen.

In den USA ist bei Internal Investigations die Hinzuziehung externer Berater Pflicht. Für Deutschland ist abzuwarten, was schließlich gesetzlich geregelt wird. Gleiches könnte sich aber auch im Zuge der Umsetzung der Verhandlungen aus dem neuen Koalitionsvertrag (siehe oben) realisieren.²²

In Deutschland werden bei größeren Untersuchungen üblicherweise auch jetzt schon externe Spezialisten hinzugezogen, um Unabhängigkeit gemäß der „ISION“-Rechtsprechung des BGH zu dokumentieren.²³

Untersuchungsgegenstand und Ziel der Untersuchung sind „SMART“ zu definieren. Beispielsweise ist die Schaffung einer Grundlage für künftige Abwehr und/oder Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen ein mögliches Ziel.²⁴

Es muss geklärt sein, wer den Auftrag zur Untersuchung gab (Unternehmensführung, Aufsichtsrat oder (Mehrheits-)Gesellschafter) und in welchen Abständen ein Reporting über die Zwischenergebnisse (z.B. an die Vorstandsmitglieder) erfolgen muss.²⁵

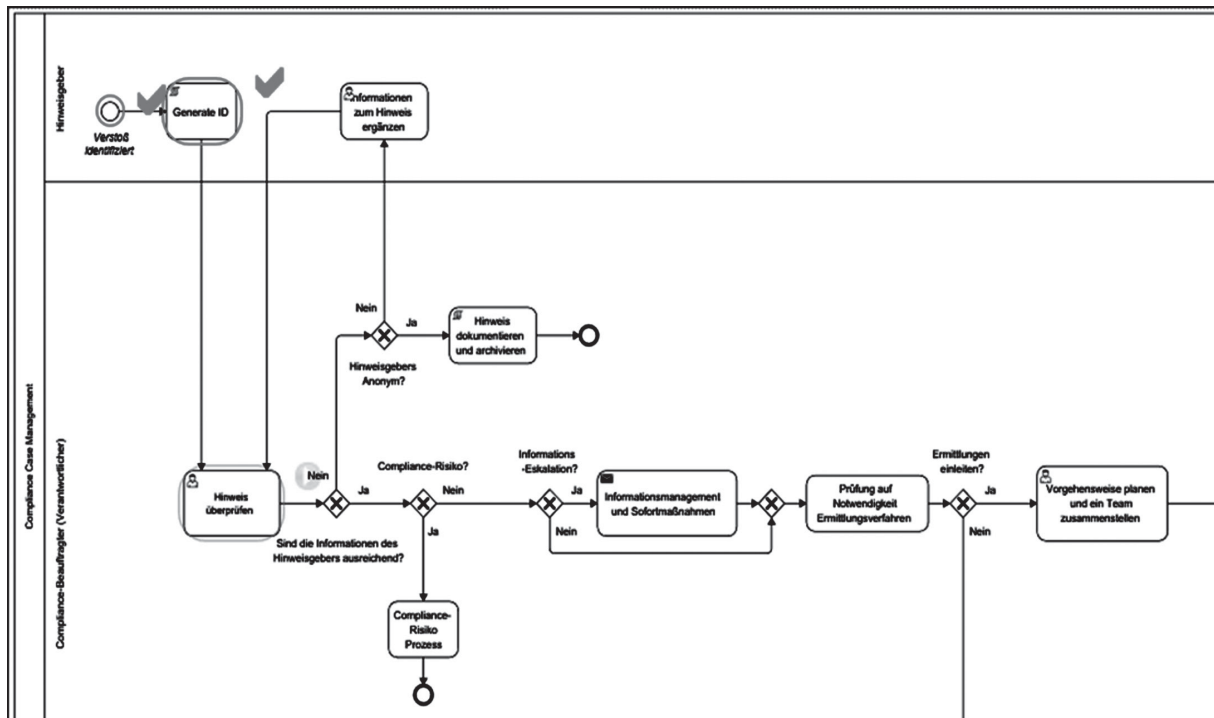
Ein im Vorfeld verpflichtend festgelegter Workflow „*Case-Management-Prozess*“ mit Untersuchungsregeln/-leitfäden, Betriebsvereinbarungen und regelmäßiger Dokumentation ist die angemessene Basis für Internal Investigations.

²² Vgl. Spindler/Stilz/Fleischer, AktG, 4. Aufl. 2019, § 91 Rn. 57.

²³ Vgl. BGH vom 20.9.2011 – II ZR 234/09, kommentiert in: CCZ 2012, S. 76.

²⁴ Vgl. Teicke, Gute Unternehmenspraxis für Internal Investigations – Praxistipps zur erfolgreichen Umsetzung unter Berücksichtigung des VerSanG-E, CCZ 2019, S. 298 ff.

²⁵ Vgl. Teicke, Gute Unternehmenspraxis für Internal Investigations – Praxistipps zur erfolgreichen Umsetzung unter Berücksichtigung des VerSanG-E, CCZ 2019, S. 298 ff.



Grafik: Case-Managementprozess (Auszug)

HINWEIS

Die ISO arbeitet derzeit am Standard Draft ISO 37008 Internal Investigations.

1.4 Rechtliche Rahmenbedingungen für Hinweisgebersysteme²⁶:

In den USA gab es als erstes verbindliche gesetzliche Regelungen für die Einrichtung von Hinweisgebersystemen. Betroffen sind amerikanische und ausländische Unternehmen, die in den USA börsennotiert sind.

Die *US Sentencing Guidelines* sehen ebenfalls ein Hinweisgebersystem als wesentliche Komponente eines Compliance-Managementsystems vor.

Durch das *Europäische Parlament* wurde am 23.10.2019 eine *Whistleblowing-Richtlinie* erlassen (seit Dezember 2019 in Kraft), mit der Pflicht für private Unternehmen ab 50 Mitarbeitern sowie für Juristische Personen des Öffentlichen Sektors, ab dem Zeitpunkt der Umsetzung in nationales Recht entsprechend (geschützte) interne und externe Meldekanäle einzurichten.

Zu einer Umsetzung kam es jedoch nicht mehr. Die Umsetzungsfrist lief am 17.12.2021 ab. Diese Umsetzung wird laut *Koalitionsvertrag* nun erst unter der neuen Regierung wohl noch in 2022 erfolgen.

²⁶ Vgl. Moosmayer, Compliance, 2. Auflage 2012, S. 56 ff.: Hinweisgebersysteme, Ombudsperson.

EMPFEHLUNG:

Ein Hinweisgeber-System ist also in vielen Fällen – unabhängig von der Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie – bereits jetzt schon erforderlich und sinnvoll.

1.5 Aktueller Gesetzentwurf des Bundesjustizministeriums vom 06.04.2022 zum Hinweisgeberschutzgesetz mit Hinweisgeber-/Whistleblowing-/Ombudspersonen-System und Beschwerdeverfahren des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes mit neuen Pflichten für Geschäftsführer/Vorstände/Unternehmer/Leistungsorgane etc.

Die eingangs beschriebenen „Breaking News“, Problemfälle in den unterschiedlichsten Branchen²⁷ sowie die neueste Entscheidung des EGMR vom 16.02.2021²⁸ zum Thema „Whistleblowing“ zeigen, dass mit einem Hinweisgebersystem große Probleme durch einen Gang an die Öffentlichkeit bei (vermeintlichen) organisatorischen Missständen vermieden werden können.

Entwicklungen in der Gesetzgebung und Vorgaben der einschlägigen Standards:

Am 06.04.2022 wurde ein Gesetzesentwurf für ein Hinweisgeberschutzgesetz eingebracht. Nach den Pressemitteilungen wird das Gesetz noch im Laufe des Jahres 2022 verkündet werden.²⁹

Organisationen und Unternehmen **ab 250 Mitarbeitern** müssten sofort nach Inkrafttreten des Gesetzes (wohl im Herbst 2022) und Unternehmen **mit mehr als 50 und weniger als 250 Mitarbeitern** ab dem 17.12.2023 ein dem Gesetz entsprechendes System eingerichtet haben.

Nach Stand des Gesetzesentwurfs wird sogar der Gang an die Öffentlichkeit (z.B. über soziale Medien) geschützt, wenn eine angemessene interne oder externe Meldestelle nicht vorhanden oder nicht effektiv ist. Dies gilt es durch ein professionelles Hinweisgebersystem zu vermeiden.

Der Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens ist zu beobachten, der Inhalt des Gesetzes zu bewerten und die Leistungen eines Hinweisgebersystems sind fortlaufend an den gesetzlichen Vorgaben auszurichten.

Nach § 8 Abs. 4 Satz 2 des **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG)**³⁰ muss ebenfalls die Vertraulichkeit der Identität von Beschwerdeführern und Hinweisgebern gewährleistet werden.

Das Beschwerdeverfahren nach § 8 LkSG sollte in das allgemeine Hinweisgebersystem integriert werden.

Auch die Corporate Sustainability Due Diligence Directive, die die gesamte *Wertschöpfungskette* erfasst, verlangt die Errichtung eines Beschwerdeverfahrens.

²⁷ Pflege: „Berliner Altenpflegerin“ siehe Artikel aus SZ vom 25.05.2012 (<https://www.sueddeutsche.de/karriere/whistleblower-prozess-gefeuerte-altenpflegerin-bekommt-abfindung-1.1366171>), „Fleischindustrie“ siehe Artikel aus Handelsblatt vom 20.11.2020 (<https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/fleischbranche-der-fall-sabine-t-wie-toennies-eine-moegliche-whistleblowerin-umgarnen-wollte/26629570.html>)

²⁸ Inhalt der Entscheidung: Ein Chefarzt einer Klinik entdeckte, dass Patienten nach Morphiumgaben durch einen Kollegen verstorben waren. Er ging von Euthanasie aus und verständigte sofort die Staatsanwaltschaft, ohne zuvor das interne Beschwerdesystem seiner Klinik zu nutzen. Dies führte zu zahlreichen negativen Presseberichten. Später bestätigte sich durch Ermittlungen, dass die Morphiumgaben ordnungsgemäß waren. Der Chefarzt wurde gekündigt. Die fristlose Kündigung wurde letztlich auch vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte für wirksam angesehen. Der Arzt hätte das interne Beschwerdesystem für die schwerwiegenden Vorwürfe nutzen müssen.

²⁹ Siehe Artikel aus „Handelsblatt“ vom 06.04.2022 (<https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/gesetz-entwurf-wie-whistleblower-kuenftig-geschuetzt-werden-sollen/28230994.html>; letzter Abruf 06.04.2022) und die Stellungnahme des Bundesjustizministeriums vom 13.04.2022.

³⁰ Das LkSG gilt ab 2023 für Unternehmen ab 3000 und ab 2024 für Unternehmen ab 1000 Mitarbeitenden. Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) kontrolliert die Einhaltung des Gesetzes.

Bei rein technischen Lösungen oder internen Zuständigkeiten für dieses Verfahren müssen Daten des Hinweisgebers vor dem Zugriff geschützt sein: Aufgrund der Weisungsrechte des Arbeitgebers gegenüber internen Mitarbeitenden und datenschutzrechtlicher Auskunftsansprüche mögen Standardlösungen ohne das berufsrechtliche Privileg von Rechtsanwälten ungeeignet sein.

Angesichts der aktuellen Entscheidung des BGH zum datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruch bezüglich der Identität von Hinweisgebern gegenüber internen Stellen vom 22.02.2022³¹ dürfte ein externes System mit einem berufsrechtlich zur Verschwiegenheit verpflichteten Rechtsanwalt am besten geeignet sein, die Vertraulichkeit nach Hinweisgeberschutzgesetz und Lieferkettengesetz etc. zu wahren, wie vom Gesetzgeber vorgegeben.

1.6 BGH: DSGVO-Auskunftsanspruch erfasst im Zweifel auch Namen eines Tippgebers, der Betroffene anschwärzt

Der BGH entschied am 22.02.2022 (Az.: VI ZR 14/21), dass der Auskunftsanspruch des Betroffenen, dem unrechtmäßiges Verhalten vom Hinweisgeber in einer Mitführung an dem Unternehmen vorgeworfen wird, nach Art. 15 DSGVO im Zweifel auch den Namen eines Hinweisgebers umfasst.

Im Fall des BGH ging es um einen mietrechtlichen Konflikt: Die Vermieterin hatte den Mieter aufgrund eines Hinweises einer anderen Person wie folgt angeschrieben: *„Auf Grund von Beschwerden über starke Geruchsbelästigung und Ungeziefer im Treppenhaus möchten wir eine Begehung Ihrer Wohnung durchführen. Unser Mitarbeiter, Herr K., wird am Donnerstag, den 15. August 2019 um 10 Uhr die Wohnungsbesichtigung durchführen.“*

Daraufhin verlangte der Mieter Auskunft nach Art. 15 DSGVO vom Vermieter, welche Person ihn angeschwärzt hat. Die Vermieterin lehnte unter Hinweis auf die schutzwürdigen Interessen des Betroffenen ab.

Der BGH entschied nun, dass Auskunft zu erteilen ist, wobei eine Interessenabwägung entscheidend sei.

HINWEIS:

Künftig wird als u. U. wichtig sein, ob das Hinweisgeberschutz-Gesetz diesen DSGVO-Auskunftsanspruch zurücktreten lässt.

Dazu ist aber Voraussetzung, dass die Regeln des Hinweisgeberschutz-Gesetzes (insbesondere zur Klärung der Verantwortlichkeit) penibel umgesetzt werden.

Technische/organisatorische Gestaltungen, die zweifelhaft oder „nicht wasserdicht“ sind, geben dem DSGVO-Anspruch starke Argumente und schwächen den Schutz des Hinweisgebers.

1.7 Zweck der Einführung eines Ombudspersonen-Systems³²:

Das Ombudspersonen-Hinweisgebersystem stellt eine *zusätzliche* Informationsquelle/Anlaufstelle für die Organisation, das Management und die Mitarbeiter dar und bietet sich für Mitarbeiter oder Externe an, die gerne auch anonym bleiben wollen bzw. die Vertraulichkeit bewahrt haben möchten. Das Ombudspersonen-System ersetzt jedoch nicht andere Möglichkeiten, Fragen zu stellen oder Missstände zu monieren, beispielsweise durch direkte Meldung an den Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung.

³¹ BGH Urteil vom 22.02.2022, Az. VI ZR 14/21 – Datenschutzrechtlicher Auskunftsanspruch bezüglich der Identität von Hinweisgebern gegenüber internen Stellen (<https://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=en&Datum=Aktuell&Sort=12288&nr=128026&pos=7&anz=853>)

³² Vgl. Moosmayer, Compliance, 2. Auflage 2012, S. 56 ff.: Hinweisgebersysteme, Ombudsperson.

Diese weitere Möglichkeit des „Whistleblowings“ darf nicht missbraucht werden, um zu denunzieren, was aus der knapp 20-jährigen praktischen Erfahrung des Verfassers (als externer Ombudsperson in privaten Organisationen, öffentlich-rechtlichen Körperschaften und kommunalen Unternehmen) heraus auch kaum gemacht wird. Vielmehr ist das Hinweisgebersystem geeignet, den Mitarbeitern bei echten Sorgen vor Repressionen oder Nachteilen eine adäquate Meldemöglichkeit zu geben, wie auch das folgende Beispiel veranschaulicht:

BEISPIEL:

Dem im Einkauf erst seit Kurzem tätigen Herrn *Neu* fällt auf, dass bestimmte Einkäufer trotz entgegenstehender Regelung in der Zuwendungs-Richtlinie („gifts and donations“) Geschenke und Einladungen annehmen. Da die Leitung Einkauf dies ebenfalls macht und im Unternehmen bestens „vernetzt“ ist, meldet Herr *Neu* lieber nicht, da er negative personelle Konsequenzen befürchtet.

Ein Meldekanal mit Wahrung seiner Anonymität/Vertraulichkeit steht ihm nicht zur Verfügung. Als spätere Ermittlungen bei einem Lieferanten dieses Korruptionsnetzwerk auch im Unternehmen des *Neu* aufdecken, wird deutlich, dass das Unternehmen über Jahre durch manipulierten Einkauf existenzgefährdend geschädigt wurde. Darüber hinaus werden noch Strafen und Bußgelder verhängt.

Ein im Unternehmen regelmäßig auftauchendes Problem: Eine Situation mit Gefährdungscharakter³³ ist intern bekannt oder wird vermutet.

Je nach Mentalität oder Psyche des jeweiligen Mitarbeiters wird stoisch weitergemacht („*das ist halt so...*“ oder „*wird schon gut gehen ...*“): Äußerst negativ, wenn bei sensibler Vorgehensweise ein später eintretender „*Worst case*“ mit Haftung und Reputationsverlust hätte vermieden werden können.

Oder der übersensible Mitarbeiter sieht in jeder Mücke einen Katastrophen-Elefanten und mailt wie wild herum („*cc an alle, die mich kennen ...*“): „*Höchste Gefahr für Leib und Leben durch unser fehlerhaftes Produkt xy!*“ – sollte dieses Dokument nach einem Schadensfall bei einer Durchsuchung auf der Festplatte durch die Staatsanwaltschaft gefunden werden, so wird von Vorsatz ausgegangen und der Reputationsverlust ebenso wie die Sanktion nach oben offen ausfallen: Auch nicht optimal.

Buchert führt in seinem Beitrag: *Der externe Ombudsmann – ein Erfahrungsbericht – Hinweisgeber brauchen Vertrauen und Schutz* zum besonderen Anforderungsprofil der Ombudsperson (aus: Corporate Compliance Zeitschrift (CCZ), 2008, S. 148 ff.) aus:

„Auch aus arbeitsrechtlicher Sicht bietet der Ombudsmann Vorteile. Jeder Mitarbeiter eines Unternehmens kann nämlich nicht ohne weiteres Hinweise auf Unregelmäßigkeiten nach außen tragen, weder zur Staatsanwaltschaft noch an die Presse. Solche Anzeigen von Arbeitnehmern kollidieren regelmäßig mit der arbeitsvertraglichen Verschwiegenheitspflicht. Sie ist – ungeachtet spezieller gesetzlicher oder vertraglicher Regelungen – eine Nebenpflicht, die sich aus dem Gebot zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers ergibt.“

„Aus Sicht des Unternehmens wird für einen Mitarbeiter gewissermaßen die Hürde erhöht, trotz des Ombudsmann-Angebots solche Hinweise an die Medien zu geben oder direkt bei Polizei oder Staatsanwaltschaft zur Anzeige zu bringen. Dadurch erhöhen sich die Chancen, dass das Unternehmen zuerst von dem Verdacht erfährt und den Sachverhalt – einschließlich einer damit gegebenenfalls verbundenen Öffentlichkeitsarbeit – kontrollieren kann.“

³³ Beispielsweise ein fehlerhaftes Produkt, mangelhafte Leistungserbringung, unausgereifte Technologie etc.

Eine moderatere, häufig anzutreffende Vorgehensweise war die (anonyme) Meldung an die Aufsichtsbehörden (Gewerbeaufsichtsamt, Kraftfahrt- oder Luftfahrtbundesamt etc.) – auch das ist unter Umständen nicht optimal für das Unternehmen.

Eine ideale Lösung stellt **ein vernünftig gelebtes Ombudspersonen-System** dar. Es **vermeidet negative Dokumentation und Kommunikation nach außen und sorgt gleichzeitig dafür, dass Situationen mit Gefährdungscharakter nicht aus Sorge vor möglichen Folgen ungemeldet bleiben**: Besorgte Mitarbeiter haben dann eine Anlaufstelle, eine Meldung dürfte enthaftend wirken (u. U. auch bei Anonymität), der Vorgang bleibt unternehmensintern und die Ombudsperson hat aufgrund ihrer Funktion direkten Kontakt mit der Geschäftsleitung und/ oder dem Aufsichtsrat.

1.8 Anforderungsprofil an die Ombudsperson (persönlich und fachlich):

Buchert beschreibt in seinem Beitrag: *Der externe Ombudsmann – ein Erfahrungsbericht – Hinweisgeber brauchen Vertrauen und Schutz* zum besonderen Anforderungsprofil der Ombudsperson (aus: Corporate Compliance Zeitschrift (CCZ), 2008, S. 148–152):

„Besonderes Anforderungsprofil

*Wer einen externen Ombudsmann berufen will, muss in besonderer Weise auf das fachliche und persönliche Anforderungsprofil achten. Unter dem Gesichtspunkt eines beruflichen Zeugnisverweigerungsrechts kommt nur ein freier Rechtsanwalt, ggf. auch ein Wirtschaftsprüfer in Betracht. Der Kandidat sollte über eine langjährige berufliche Erfahrung verfügen. Unabdingbar sind **gute Kenntnisse im Strafrecht und Strafprozessrecht sowie im allgemeinen Zivilrecht und dem Arbeitsrecht.** (...)*

*Der Ombudsmann sollte **Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Polizei und Staatsanwaltschaft** haben. (...)*

***Betriebswirtschaftliche und psychologische Grundkenntnisse sind ebenso unverzichtbar.** (...)*

*Ein Ombudsmann wird nur erfolgreich sein, **wenn er bei ausreichender Lebenserfahrung hohe soziale Kompetenz** erworben hat und zu Hinweisgebern wie auch den Unternehmensverantwortlichen Vertrauen aufbauen kann. Die sorgfältige Auswahl ist nicht zuletzt deshalb von Bedeutung, weil im Interesse der Sache eine langfristige Zusammenarbeit anzustreben ist, die von Kontinuität geprägt sein sollte. (...)*“

1.9 Gewährleistung von Anonymität / Vertraulichkeit der Hinweisgeber:

Eines der wichtigsten Merkmale des Ombudspersonen-Systems ist, dass dem Hinweisgeber Anonymität/ Vertraulichkeit gewährleistet werden kann. Dies stellt zugleich auch den besonderen Reiz für Hinweisgeber dar, sich an diese vertrauliche Stelle zu wenden. Die Ombudsperson hat diese Pflicht zur Wahrung der Anonymität sehr ernst zu nehmen. Dazu heißt es in Moosmayer, Compliance, 2. Auflage 2012, S. 56 ff. im Kapitel „Hinweisgebersysteme, Ombudsmann“:

„Faktisch hat der Ombudsmann damit letztlich zwei Mandanten: Zum einen das Unternehmen, das ihn bezahlt und dem er bestimmte Informationen zur Nachverfolgung übermittelt und zum anderen den jeweiligen Hinweisgeber, der

ihm die Informationen anvertraut und der sich auf die anwaltliche Schweigepflicht des Ombudsmanns verlässt. [...]“

Und bei Buchert heißt es in seinem Beitrag *Der externe Ombudsmann – ein Erfahrungsbericht – Hinweisgeber brauchen Vertrauen und Schutz* dazu: (aus: Corporate Compliance Zeitschrift (CCZ), 2008, S. 148 ff.):

„Hinweisgeber benötigen sowohl absolute Vertraulichkeit als auch Schutz. Der von einem Unternehmen berufene Ombudsmann sollte daher ein externer Anwalt sein, weil nur er einer beruflichen Verschwiegenheitspflicht unterliegt und ein Zeugnisverweigerungsrecht hat.“ [...]

Hervorzuheben ist, dass das Institut des Ombudsmanns den datenschutzrechtlichen Forderungen (und den Vorschriften des BDSG) in vollem Umfang gerecht wird. [...]

Soweit in wenigen Einzelfällen Hinweisgeber dem Ombudsmann letztlich keine Freigabe zur Weitergabe erteilen, weil sie die Gefahr sehen, aufgrund konkreter Umstände möglicherweise enttarnt zu werden, ist dies dem Funktionieren des Gesamtsystems geschuldet und muss von den Unternehmen uneingeschränkt akzeptiert werden. [...]“

Im alten (!) Referentenentwurf zum Hinweisgeberschutz-Gesetz heißt es u. a.:

„Die Hinweisgeberschutz-Richtlinie stellt konkrete Anforderungen an die Ausgestaltung und die Verfahrensabläufe von internen und externen Meldewegen. Die Vertraulichkeit der Identität der Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber steht dabei an vorderster Stelle (Art. 16 der Hinweisgeberschutz-Richtlinie). [...] Verpflichtende Vorgaben für den Umgang mit anonymen Hinweisen sieht die Hinweisgeberschutz-Richtlinie nicht vor. Weder interne noch externe Meldestellen sind verpflichtet, technische Mittel oder Verfahren für anonyme Meldungen vorzuhalten. [...] Um das neue Hinweisgeberschutzsystem nicht zu überlasten und erste Erfahrungen sowohl interner wie auch externer Meldestellen abzuwarten, ist keine Pflicht zur Bearbeitung anonymer Hinweise vorgesehen.“³⁴

Es geht also im alten Referentenentwurf zum Hinweisgeberschutz-Gesetz nur darum, dass das Ombudspersonensystem nicht generell so gestaltet sein muss, dass „anonyme“ Meldungen, also Meldungen, bei denen der Hinweisgeber seine Identität auch gegenüber der Ombudsperson nicht preisgibt, möglich sind. Und ferner: *„Auch eine zwingende Vorgabe, anonyme Meldungen zuzulassen, fehlt, dies ist den Mitgliedsstaaten überlassen. [...] Gefordert wird lediglich die Möglichkeit zur Abgabe „vertraulicher“ Mitteilungen, wobei die Identität des Hinweisgebers im Fall behördlicher Ermittlungen und Gerichtsverfahren nicht absolut geschützt werden muss.“³⁵*

Auch der Entwurf des neuen Hinweisgeberschutz-Gesetzes sieht vor, dass anonyme Hinweise nicht bearbeitet werden müssen.

³⁴ Vgl. Dilling, Der Referentenentwurf zum Hinweisgeberschutzgesetz – Steine statt Brot für Whistleblower und betroffene Personen in: CCZ 2021, S. 60.

³⁵ Moosmayer, Compliance, 4. Auflage 2021, § 4 Maßnahmen zur Prävention, Rn. 181.

1.10 Weitere Compliance-Beratung durch die Ombudsperson versus Standard-Rechtsberatung:

Sowohl die Ombudsperson als auch eine externe Compliance-Funktion können das Unternehmen im Rahmen des Aufbaus eines Compliance-Managementsystems beraten. Hier wird in der herrschenden Meinung und der Literatur kein Interessenskonflikt gesehen. Vielmehr erfordert es auch die verantwortungsvolle Aufgabenerfüllung mit einhergehenden Pflichten und Haftungsgefahren für Ombudsperson oder Compliance-Beauftragte(n), dass sie auf eine angemessene Unternehmensorganisation bauen können.

Ihr diesbezüglich kein Mitspracherecht gewähren zu wollen, würde einerseits der Ombudsperson oder Compliance-Funktion möglicherweise zwar Verantwortung aufbürden, ihr jedoch die Möglichkeit nehmen, der Verantwortung gerecht zu werden. Dies wiederum müsste zwangsläufig auf die ursprüngliche Verantwortung der Geschäftsleitung zurückschlagen, die sich durch entsprechende Organisation mit Delegation aufgrund etwaiger Unvollständigkeit oder Mangelhaftigkeit des Systems nicht entlasten könnte.

Buchert schreibt in seinem Beitrag: Der externe Ombudsmann – ein Erfahrungsbericht – Hinweisgeber brauchen Vertrauen und Schutz dazu (aus: Corporate Compliance Zeitschrift (CCZ), 2008, S. 148 ff.):

„[...] schließt das Ombudsmann-Mandat es ein, den Auftraggeber umfassend zu beraten. Der Bedarf dafür ist sehr unterschiedlich und abhängig von den Unternehmensstrukturen und dort vorhandenen Ressourcen. [...]

Vielfach fehlt gänzlich die Erfahrung im Umgang mit strafrechtlichen Compliance-Fällen. Dies gilt umso mehr, als es oftmals ein kompliziertes Zusammenspiel zwischen dem kriminalistischen Aufklärungsbedürfnis, arbeitsrechtlichen Erfordernissen, Regressgesichtspunkten und strafrechtlichen Überlegungen zu beachten gilt. Viele Unternehmen scheuen insbesondere die Zusammenarbeit mit Polizei und Staatsanwaltschaft, die jedoch nach einer Strafanzeige besonders wichtig ist. [...]

Alle diese Fragen setzen eine umfassende anwaltliche Beratung voraus, die der mit dem Fall vertraute Ombudsmann anbieten und im Bedarfsfall kompetent leisten muss. [...]

Das Unternehmen profitiert in der Beratung von den Erfahrungen des Ombudsmanns, vor allem, wenn dieser mehrere Firmen aus unterschiedlichen Branchen betreut. [...]

Die Berufung eines Ombudsmanns setzt ein professionelles Antikorruptionssystem voraus, bei dessen Aufbau ein erfahrener Ombudsmann beratend mitwirken kann. [...]“

1.11 Aktuelle Entwicklungen zu Hinweisgeber-/Ombudspersonen-Systemen:

Zwei Urteile des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte seien an dieser Stelle genannt, die die aktuellen Entwicklungen zu Hinweisgeber-/Ombudspersonen-Systemen charakterisieren:

Fallbeispiel: „Gewissen vor Karriere: Sieg für Altenpflegerin. Jahrelanger Streit mit Heimbetreiber – Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte spricht Klägerin 15.000 Euro Entschädigung zu

(Berlin/Straßburg): Brigitte *Heinisch* hat Alarm geschlagen, immer wieder, immer energischer – auch zusammen mit Kollegen.

Die resolute Altenpflegerin prangerte die Zustände in einem Berliner Pflegeheim an. Wund gelegene Hilfsbedürftige, die teils stundenlang nicht versorgt wurden, zu wenig Zeit für alte Menschen, die sich allein nicht mehr helfen können.

Dem Heimbetreiber war das zu viel – 2005 wurde die zweifache Mutter fristlos entlassen. Die 49-Jährige klagte sich seither durch die Instanzen. Erfolglos – deutsche Gerichte bestätigten die Kündigung. [...] der *Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR)* in Straßburg: Die Meinungsfreiheit der Pflegerin wurde verletzt, Heinisch stehen 15 000 Euro Entschädigung zu. „*Ich hätte Karriere machen können auf den Knochen der alten Menschen*“, sagt Heinisch. Ihr Gewissen hätte das nie zugelassen.

Stattdessen habe sie den Mund aufgemacht, sich gegen den Konzern des Landes Berlin aufgelehnt. „*Es ist kein schönes Gefühl, wenn man daran denkt, dass Menschen unterversorgt sind in einem Land, das reich ist.*“

Die Entscheidung hat Auswirkungen auf künftige Fälle: Die Menschenrechtskonvention ist in Deutschland geltendes Recht, und die Gerichte müssen die Entscheidungen des EGMR in ihre Abwägung einbeziehen. „Die Arbeitsgerichte werden die Grenzen der Meinungsfreiheit nun etwas anders ziehen müssen“, sagt der Ver.di-Rechtsexperte Jens *Schubert*.³⁶

Und ein weiteres Beispiel mit einer wegweisenden Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte:

Fallbeispiel: Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte (Zweite Sektion), Urteil vom 16.02.2021 – 23922/19³⁷ zum Thema „Whistleblowing“, wonach bei einer unzutreffenden Meldung bei Umgehung des Hinweisgeber-Systems oder anderer Meldewege eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sei:

Ein Chefarzt einer Klinik in Liechtenstein entdeckte Informationen, nach denen vier Patienten nach Morphiumgaben durch einen Kollegen verstorben waren.

Er ging von Euthanasie aus und verständigte sofort die Staatsanwaltschaft, ohne zuvor das interne Beschwerde-System seiner Klinik zu nutzen. Dies führte durch die sofortige Aufnahme der Ermittlungen zu zahlreichen negativen Presseberichten.

Später bestätigte sich sowohl durch interne Untersuchungen, als auch durch die (dann eingestellten) Ermittlungen, dass die Morphiumgaben ordnungsgemäß waren.

Die fristlose Kündigung des Mediziners wurde letztlich auch vom *Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte* für wirksam angesehen.

Der Arzt hätte zunächst das interne Beschwerde-System für die schwerwiegenden Vorwürfe nutzen müssen – daher war eine fristlose Kündigung gerechtfertigt.

³⁶ PNP, 22.07.2011, S. 4; vgl. auch www.nordbayern.de/nuernberger-nachrichten/politik/altenpflegerin-siegt-in-strassburg-1.1378131?searched=true.

³⁷ Vgl. *Haufe Online Redaktion*, Whistleblower muss Vorwürfe vor der Anzeige gründlich prüfen, abrufbar unter: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/egmr-urteil-zur-kuendigung-eines-whistleblowers_76_537156.html (letzter Zugriff: 06.12.2021).

Hinweisgeber-Systeme in Unternehmensgruppen:

Das neue Hinweisgeberschutz-Gesetz sieht nun explizit vor, das Dritte (z.B. Rechtsanwälte) als interne Meldestellen beauftragt und die weiteren Meldestellen zentral bei der Konzernmutter angesiedelt werden können.

Das folgende Beispiel zeigt das Hinweisgeberschutz-Gesetz- und richtlinienkonforme Outsourcing des Whistleblowing-Ansprechpartners bei den Stadtwerken Mainz.³⁸

MAINZER
STADTWERKE

Presse Karriere Kontakt

Suche

Stadtwerke AG Energie Taubertsbergbad Mobilität Breitband Wärme Fernwärme Netze

Aktuelles Projekte Über uns Engagement Nachhaltigkeit Presse Karriere

Sie sind hier > Mainzer Stadtwerke AG > Über uns > Compliance

Erfolgreiche Compliance-Arbeit

Transparenz und Nachvollziehbarkeit steht an erster Stelle.

Die Unternehmensgruppe Mainzer Stadtwerke AG trägt als kommunaler Infrastrukturdienstleister in besonderem Maße Verantwortung für die Menschen in der Region und steht daher stark im Fokus der Öffentlichkeit.

Die Gewährleistung der Transparenz und Integrität in sämtlichen Geschäftsbereichen sehen wir als eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit. Daher haben wir in den vergangenen Jahren ein Compliance-Management-System (CMS) in der Unternehmensgruppe eingeführt, das sich an den einschlägigen Normen und Standards orientiert. Ziel ist es, die Unternehmensführung und -überwachung transparent und nachvollziehbar zu gestalten. Zugleich soll das Bewusstsein für eine gute Corporate Governance erhöht und das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in das korrekte Handeln der Stadtwerke im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge gestärkt werden.

Ombudsmann der Unternehmensgruppe

Die Unternehmensgruppe Mainzer Stadtwerke setzt als Präventionsmaßnahme zum Schutz vor Rechtsverstößen unter anderem einen Ombudsmann ein. Hierbei handelt es sich um Prof. Dr. Josef Scherer. Herr Scherer steht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Lieferanten und Auftragnehmern sowie sonstigen interessierten Parteien („Interested Parties“), die einen Rechtsverstoß oder sonstige Straftaten und Verstöße gegen interne Regelungen und Verhaltenskodizes innerhalb der MSW oder im Rahmen ihrer Geschäftsbeziehungen zur MSW äußern wollen, zur Verfügung. Darüber hinaus berät er in Fragen zum Umgang mit möglichen Verdachtsmomenten und Gefährdungssituationen.

Hinweise und Informationen können an Josef Scherer oder dessen Stellvertreter Wolfgang Jacobs gerichtet werden. Zur vertraulichen Behandlung der Informationen und Hinweise ist der Ombudsmann als Rechtsanwalt berufsrechtlich verpflichtet. Angaben zur Person der Hinweisgeberin oder des Hinweisgebers werden ohne ausdrückliche Erlaubnis nicht offengelegt. Die vertrauliche Behandlung der Daten gilt auch gegenüber einem (eventuellen) Compliance-Komitee oder gegenüber externen Ermittlungsbehörden.

Zur Person

Josef Scherer ist an der Technischen Hochschule Deggendorf Professor für Unternehmensrecht, Risiko- und Krisenmanagement, Sanierungs- und Insolvenzrecht und Leiter des Internationalen Instituts für Governance, Management, Risk und Compliance. Als ehemaliger Staatsanwalt und Richter am Landgericht verfügt er über weitere langjährige Erfahrungen in der Präventionsarbeit gegen Rechtsverstöße.

Abbildung: Praxisbeispiel für Hinweisgeberschutz-Gesetz- und richtlinienkonformes Outsourcing des Whistleblowing-Ansprechpartners bei den Stadtwerken Mainz

³⁸ <https://www.mainzer-stadtwerke.de/ueber-uns/compliance> (letzter Abruf 29.11.2021).

1.12 Fazit und Handlungsempfehlungen für Vorstände, Geschäftsführer, Aufsichtsräte etc.:

Es besteht aufgrund der aktuellen Rechtslage bereits jetzt – unabhängig von einem im Koalitionsvertrag angekündigten Gesetz zum Schutz von Hinweisgebern – die Obliegenheit, ein die Anonymität des Hinweisgebers wahrendes Hinweisgeber-System vorzuhalten.

Etwaige neue oder erweiternde Verpflichtungen aufgrund der EU-Richtlinie und des Umsetzungsgesetzes (Hinweisgeberschutz-Gesetz) sind genau zu beobachten.

Auch mit der Implementierung eines angemessenen und wirksamen Compliance- und Risiko-Managementsystems sollte nicht bis zum Erlass eines neuen Unternehmenssanktions-Gesetzes gewartet werden: Die Pflicht hierzu besteht bereits jetzt aufgrund zahlreicher aktueller Gesetze und der Rechtsprechung und die daraus abzuleitenden Vorteile im Sinne einer enthaftenden Wirkung für die Organisation, Leitung und das Management sind bereits höchstrichterlich verkündet.

Darüber hinaus sind Compliance- und Risikomanagement wesentlicher Bestandteil auch von ökonomischer, sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit (ESG/CSR).³⁹

2 Wachsende Bekanntheit und Förderung von Whistleblowing und Nachhaltigkeitsberichtspflicht mit Verbot des Greenwashing als existenzielles ESG-Risiko

2.1 Die Corporate Sustainability Reporting Directive und Europäische Nachhaltigkeits-Berichts-Standards (ESRS)

Die Anzahl der im Bereich der Nachhaltigkeit berichtspflichtigen Unternehmen wird sich zeitnah deutlich erhöhen. Die EU-Kommission wird die bisherige EU-Richtlinie „Non-Financial-Reporting-Directive“ durch eine neue EU-Richtlinie „Corporate Sustainability Reporting Directive“ (CSRD) ersetzen. Künftig sollen alle großen Kapitalgesellschaften (§ 267 HGB) und diesen über § 264a HGB gleichgestellten Personenhandelsgesellschaften (mit einer Bilanzsumme von mind. 20 Mio. Euro und/oder einem Mindestumsatz von 40 Mio. Euro) sowie 250 Mitarbeitern unabhängig von einer Kapitalmarktorientierung ab dem 1.1.24 für das Geschäftsjahr 2023 einer Berichtspflicht unterfallen. Kapitalmarktorientierte kleine und mittlere Unternehmen müssen ab dem 01.01.2026 einen Nachhaltigkeitsbericht erstellen, wenn sie zwei der nachfolgenden drei Merkmale erfüllen: Mindestens 10 Beschäftigte; mindestens € 350.000,00 Bilanzsumme; mindestens € 700.000,00 Nettoumsatzerlöse.

Die künftige Berichtspflicht bezieht sich begrifflich wohl auch auf die gesamte *Wertschöpfungskette*, damit auch auf Beschaffung inkl. der gesamten Lieferkette und weiteren externen Leistungen für sonstige Stufen der Wertschöpfungskette (z.B. externe Vertriebsmittler).

³⁹ vgl. Scherer, Nachhaltigkeits-(ESG-/CSR-)Compliance- und -Risiko-Management. – die wesentlichen Pfeiler, auch für Resilienz, zum kostenlosen Download unter: [scherer-grc.net/publikationen](https://www.scherer-grc.net/publikationen).

Ein Nachhaltigkeits-Managementsystem⁴⁰ bzw. die CSD-Berichterstattung nach GRI, Global Compact oder **den neuen**, als Entwurf am 14.05.2022 publizierten **13 Berichts-Standards⁴¹ der EU (ESRS)** beschäftigen sich primär mit den folgenden Themen⁴²:

Querschnitts-Standards

Unter anderem enthalten „*ESRS 1 General Principles*“ und „*ESRS 2 General Strategy, Governance and materiality assessment disclosure requirements*“ sogenannte „Querschnitts-Standards“ – auch inklusive Wertschöpfungskette (!) - zu **Themen der Resilienz**, wie

1. Geschäftsmodell und Strategie
2. Wesentliche Nachhaltigkeits-Risiken, -Chancen und -Auswirkungen („Wesentlichkeits-Analyse“)
3. Nachhaltige Unternehmensführung (Governance), Compliance und Organisation / Prozesse
4. Grundsätze, Richtlinien und Ziele in Bezug auf Nachhaltigkeit
5. Abgeleitete Planung von Projekten / Maßnahmen und dafür erforderliche Ressourcen.

Dies entspricht in etwa den bereits über die Standards „*Global Compact*“ oder „*Global Reporting Initiative*“ bekannten Analysen wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und strategischer Ziele („*Wesentlichkeits-Analyse*“) mit zugehörigem „*Managementansatz*“.⁴³

Im Bereich „**Environment**“ gibt es 5 Standards „*ESRS EI-E5*“ mit den bekannten Umweltthemen.

Soziales: Die 4 Standards „*ESRS S1 Own Workforce*“, „*ESRS S2 Workers in the value chain*“, „*ESRS 3 Affected Communities*“ und „*ESRS S4 Consumers and end-users*“ behandeln eigenes Personal, Personal in der Wertschöpfungskette und betroffene Gemeinschaften sowie Verbraucher.

Governance: Die beiden Governance-Standards „*ESRS G1 Governance, Riskmanagement and internal control*“ und „*ESRS G2 Business Conduct*“ behandeln Unternehmensführung und Überwachung – auch in der Wertschöpfungskette (!) -

mit

- a) Governance, Risk und Compliance, interne Steuerung und Überwachung
- b) verantwortungsvolle Geschäftspraktiken
- c) Produkte und Leistungen, Innovation, Management und Qualität der Beziehungen zu Geschäftspartnern

2.2 ESG-Risiko: Greenwashing bzgl. Wertschöpfungs- und Lieferkette

Zu beachten ist, dass sämtliche Organisationen, die einen Nachhaltigkeitsbericht erstellen (unabhängig ob dies aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung oder auf einer freiwilligen Basis erfolgt), diesbezüglich *zutreffende* Angaben machen *müssen*.⁴⁴

Leider ist seit einiger Zeit zu bemerken, dass sich auch „schwarze Schafe“ damit brüsten, besonders nachhaltig zu sein, in Wahrheit jedoch „Greenwashing“ betreiben.

⁴⁰ Scherer, Kollmann, Birker, Integriertes Nachhaltigkeits-Managementsystem, 2021, zum kostenlosen download auf [scherer-grc.net/publikationen](https://www.scherer-grc.net/publikationen)

⁴¹ Vgl. Scherer, Grötsch, Romeike, Forschungsbedarf bei Nachhaltigkeit (CSR / ESG), Governance und Digitalisierung / KI, Bavarian Journal of Applied Sciences, 2022, zum kostenlosen download unter [scherer-grc.net/publikationen](https://www.scherer-grc.net/publikationen).

⁴² Klarstellender Hinweis: Um ein angemessenes Nachhaltigkeits-Managementsystem zu implementieren, ist es nicht erforderlich, die aufgeführten Standards in „Insel-Managementsystemen“ umzusetzen oder zu zertifizieren.

⁴³ Vgl. Scherer, Fruth, Grötsch (Hrsg.), Digitalisierung, Nachhaltigkeit und „Unternehmensführung 4.0“ (GRC), 2021, Leseprobe unter [scherer-grc.net/publikationen](https://www.scherer-grc.net/publikationen).

⁴⁴ Vgl. „Wegen Greenwashing-Verdacht – Razzia bei Deutscher Bank (...)“, Faz.net vom 31.5.2022, 11:01 und „klassisches Greenwashing“ – Shell-Insiderin: ..., Focus.de, 02.06.22

„Greenwashing“ hat diverse Ausprägungen, wie etwa konkrete Falschaussagen, wobei darunter auch eine unzutreffende Behauptung einer Zertifizierung zu subsumieren ist, die Verwendung von Fake-Siegeln oder Produktauszeichnungen ohne Studien oder Tests, das Verdecken von negativen Eigenschaften durch vorgeschobene positive, jedoch wenig relevante Eigenschaften, Darstellung zutreffender Eigenschaften, die allerdings verwirrend wahrgenommen werden oder in dem schädliche Produkte „grün angestrichen“ werden.

Auch falsche Aussagen bzgl. der Nachhaltigkeit in der Lieferkette oder von Geschäftspartnern, die in der Wertschöpfungskette tätig werden, fallen darunter.

§ 331 Nr. 1 HGB sieht vor, dass es strafbar ist, wenn die Verhältnisse einer Kapitalgesellschaft im Lagebericht einschließlich der nichtfinanziellen Erklärung oder in einem gesonderten nichtfinanziellen Bericht unrichtig wiedergegeben und verschleiert werden. Da der Gesetzeswortlaut keine Einschränkung auf eine Kapitalmarktorientierung oder bestimmte Größenmerkmale vorsieht, ist davon auszugehen, dass auch durch freiwillige Berichterstattungen, die unrichtige Tatsachen enthalten oder die Verhältnisse der Kapitalgesellschaft verschleiern, den objektiven Tatbestand des § 331 Nr. 1 HGB erfüllen. Voraussetzung für die Ahndung als Straftat ist dabei, dass die Organe der Gesellschaft zumindest bedingt vorsätzlich diese falschen Angaben in dem Nachhaltigkeitsbericht erstellt haben. In diesem Fall droht eine Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren. Besonders problematisch ist, dass bei einer Verurteilung Organe gem. § 6 Abs. 2 S. 2 GmbHG bzw. § 76 Abs. 3 Nr. 3 d) AktG für fünf Jahre nach Rechtskraft der Verurteilung nicht mehr als Organ tätig werden dürfen.

Erstaunlich ist, dass der Wortlaut des § 331 Nr. 1 HGB (bisher) den Fall nicht erfasst, wenn Unternehmen, die berichtspflichtig sind, keinen Nachhaltigkeitsbericht erstellen. Aufgrund des strafrechtlichen Analogieverbots kann diese Vorschrift auch nicht entsprechend auf unterlassene Nachhaltigkeitsberichte angewendet werden.

§ 334 Nr. 3 HGB sieht bei einer Zuwiderhandlung gegen die Vorschriften der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Falle eines (bedingt) vorsätzlichen Verhaltens eine Ordnungswidrigkeit vor. Diesbezüglich ist auch die Nichterstellung eines Nachhaltigkeitsberichts trotz einer bestehenden Verpflichtung erfasst, da diesbezüglich dann eine Zuwiderhandlung vorliegt.

Bei Erfüllung dieses Ordnungswidrigkeitentatbestands droht den Organen bzw. Aufsichtsräten ein Bußgeld bis zu € 50.000,00, bei kapitalmarktorientierten Gesellschaften sogar ein Bußgeld bis zu 2 Mio. Euro.

Bei unzutreffendem, die Kaufentscheidung beeinflussendem „Greenwashing“ in Wertpapierprospekten drohen Strafbarkeit wegen Kapitalanlagebetrug u. U. extreme Schadensersatzansprüche gegenüber Kapitalanlegern.⁴⁵

3 Fazit

Tipps

1. Richten Sie ein *angemessenes* und rechtskonformes Ombudspersonen-System ein
2. Erstellen Sie rechtskonforme Nachhaltigkeitsberichte
3. Lassen Sie sich im Zweifel von objektiven, kompetenten und unabhängigen Experten beraten

Dies wirkt enthaftend.

⁴⁵ Vgl. *Pflüger*, Durchsuchungen bei der Deutsche-Bank-Fondstochter DWS wegen Verdachts des Anlagebetruges wegen „Greenwashing“, 02.06.22, zum download im Internet

Weiterführende Literatur:

- 1 *Josef Scherer, Compliance-Managementsystem nach DIN ISO 37301:2021 erfolgreich implementieren, integrieren, auditieren, zertifizieren, Beuth Verlag, Juni 2022*



- 2 Artikel *Scherer/Grötsch*: „Unternehmenssanktionsrecht, interne Untersuchungen und Whistleblowing als ESG-Elemente im Koalitionsvertrag, 2022“
zum kostenlosen Download unter:
<http://www.scherer-grc.net/files/fil/unternehmenssanktionsrecht.pdf>

Autorenprofile:



Prof. Dr. jur. Josef Scherer

Rechtsanwalt

Gründer und Leiter des Internationalen Instituts für Governance, Management, Risk- und Compliancemanagement der Technischen Hochschule Deggendorf THD

Rechtsanwalt Prof. Dr. Josef Scherer ist seit 1996 Professor für Unternehmensrecht (Compliance), Risiko- und Krisenmanagement, Sanierungs- und Insolvenzrecht an der Technischen Hochschule Deggendorf. Zuvor arbeitete er als Staatsanwalt an diversen Landgerichten und Richter am Landgericht in einer Zivilkammer.

Neben seiner Tätigkeit als Seniorpartner der auf Wirtschaftsrecht und Governance, Risiko- und Compliancemanagement (GRC) spezialisierten Kanzlei Prof. Dr. Scherer, Dr. Rieger & Mittag Partnerschaft mbB, erstellt er wissenschaftliche Rechtsgutachten und agiert als Richter in Schiedsgerichtsverfahren.

Seit 2001 arbeitet er auch als Insolvenzverwalter in verschiedenen Amtsgerichtsbezirken.

Prof. Dr. Scherer fungiert in diversen Unternehmen / Körperschaften als Compliance-Ombudsmann sowie externer Compliance-Beauftragter / Qualitätsmanagement-Beauftragter und ist gesuchter Referent bei Managementschulungen in namhaften Unternehmen sowie im Weiterbildungsprogramm des Senders BR-alpha und der virtuellen Hochschule Bayern (VHB).

In Kooperation mit TÜV konzipierte er als Studiengangsleiter und Referent den seit 10 Jahren renommierten und akkreditierten berufsbegleitenden Masterstudiengang Risikomanagement und Compliancemanagement an der Technischen Hochschule Deggendorf und ist als externer Gutachter bei der (System-)Akkreditierung von Weiterbildungsstudiengängen tätig.

Seit 2012 leitet er als Vorstand des Direktoriums das Internationale Institut für Governance, Management, Risk- und Compliancemanagement der Technischen Hochschule Deggendorf als Kompetenzzentrum.

Außerdem ist er seit 2015 Mitglied des Beirates des Instituts für Risikomanagement und Regulierung (FIRM), Frankfurt (www.firm.fm).

Ebenso seit 2016 Mitglied des DIN-Normenausschusses Dienstleistungen (Arbeitsausschuss Personalmanagement NA 159-01-19 AA) zur Erarbeitung von ISO/DIN-Standards im Personalmanagement und seit 2017 Mitglied der Delegation ISO TC 309 Governance of organizations (Arbeitsausschuss Governance and Compliance NA 175-00-01-AA zur Erarbeitung von ISO/DIN-Standards im Bereich Unternehmensführung und -überwachung (Corporate Governance), Compliance und whistle blowing).

Ebenso seit 2016: Fachlicher Leiter der „User Group Compliance“ der Energieforen Leipzig und seit 2018 Mitglied der Arbeitsgruppe 252.07 von Austrian Standards International zur Erarbeitung einer ÖNORM 4900 ff. (Risiko-Managementsystem-Standards).

Seine Forschungs- und Tätigkeitsschwerpunkte liegen auf den Gebieten Managerenthaftung, Governance-, Risiko- und Compliancemanagement, Integrierte Human Workflow Managementsysteme und Digitalisierung sowie Vertrags-, Produkthaftungs-, Sanierungs- und Insolvenzrecht, Arbeitsrecht und Personalmanagement.

Prof. Dr. Scherer ist auf dem Gebiet angewandte Forschung und Lösungen / Tools im Bereich GRC, Digitalisierung und integrierte Workflow-Managementsysteme Gesellschafter-Geschäftsführer der Governance-Solutions GmbH und Aufsichtsrat in diversen Unternehmen und Stiftungen.



Dipl.-Kfm. Prof. Dr. Andreas Grötsch

Professor für Corporate Social Responsibility und Tax Compliance an der THD

Rechtsanwalt, Steuerberater, Fachanwalt für Steuerrecht, Fachberater für internationales Steuerrecht

Rechtsanwalt Prof. Dr. Grötsch hat in München Betriebswirtschaftslehre und Rechtswissenschaften studiert und im Steuerstrafrecht bei Prof. Dr. Joecks promoviert.

Er ist seit November 1998 (davon ab 2006 als Partner) bei der Kanzlei Wannemacher & Partner (www.wannemacher-partner.de) als Rechtsanwalt und Steuerberater tätig. Die Kanzlei Wannemacher & Partner zählt im Bereich Steuerstrafrecht und Steuerverfahrensrecht zu den renommiertesten Kanzleien in Deutschland und wird regelmäßig von den Zeitschriften JUVE, FOCUS, Wirtschaftswoche und Handelsblatt als führende Kanzlei ausgezeichnet.

Seine Tätigkeit in der Kanzlei konzentriert sich auf die Beratung von Organen und Mitarbeitern von Unternehmen sowie Privatpersonen im Bereich Steuerstrafrecht, Steuerverfahrensrecht und Tax-Compliance. Er vertritt dabei die ganze Bandbreite von kleinen bzw. einfach strukturierten Unternehmen bzw. deren Organe und Mitarbeiter bis hin zur Begleitung von Mandanten in den derzeit größten Steuerstraßverfahren in Deutschland wie etwa im Cum-Ex - und Goldfinger Verfahren. Seine Beratung umfasst dabei auch den Komplex der präventiven steuerstrafrechtlichen sowie Selbstanzeigeberatung.

Prof. Dr. Grötsch hat begleitend zu seiner Tätigkeit als Rechtsanwalt noch erfolgreich die Prüfungen als Steuerberater, Fachanwalt für Steuerrecht und Berater für internationales Steuerrecht abgelegt.

Seit 2020 leitet er den Lehrstuhl für Corporate Social Responsibility, Tax-Compliance und Steuerstrafrecht an der THD.

In den Jahren 2005-2019 war er Lehrbeauftragter für Steuerstrafrecht an der Universität Osnabrück.

Seit 2009 ist er zudem Mitglied des Prüfungsausschusses des Staatsministeriums der Finanzen für die mündliche Steuerberaterprüfung.

Er hält seit vielen Jahren diverse Vorträge in den Bereichen Steuern, Steuerstrafrecht und Tax-Compliance.

Forschungs- und Tätigkeitsschwerpunkte:

- Corporate Social Responsibility
- Steuerstrafrecht
- Steuerverfahrensrecht
- Tax-Compliance

Zahlreiche Publikationen auf den Gebieten:

- Corporate Social Responsibility
- Steuerstrafrecht