



GEIGER | NITZ | DAUNDERER

Krisenprävention als Chance: Zwischen Beschwerdemanagement, Whistleblowing & Staatsanwaltschaft

-

Notfallpläne, Compliance und neue gesetzliche Anforderungen im Kontext kleiner und
mittlerer MVZ-Unternehmen

17. BMVZ PRAKTIKERTKONGRESS, 22.09.2023, Berlin
Dr. Daniel Geiger / Thorsten Ebermann
GND-Rechtsanwälte, München/Berlin





I. Beschwerdemanagement/Whistleblowing

Die „kulturelle“ Ambivalenz des Whistleblowings



BESCHWERDEMANAGEMENT

Beschwerdemanagement ist die Gesamtheit aller systematischen Maßnahmen, die ein Unternehmen bei **Beschwerden und Reklamationen von Kunden bezogen auf die Leistungen des Unternehmens** oder seiner Erfüllungsgehilfen ergreift.



„WHISTLEBLOWING“

Whistleblowing bedeutet, dass ein Angestellter/Kunde eines Unternehmens/einer Institution **Misstände** aufdeckt. Ein **Whistleblower** (im dt. auch „Hinweisgeber“), ist im wörtlichen Sinne jemand, der in eine Trillerpfeife bläst („to blow the whistle“; „verpfeifen“). Hinweisgebende wollen meistens möglichst **rechtzeitig über unethisches Verhalten berichten oder Misstände aufdecken.**



Fall: *Pflegerin hatte in einem Pflegeheim mehrfach Personalnotstand und unhaltbare Pflegezustände zunächst bei dem Arbeitgeber und dann der übergeordneten Heimaufsicht angezeigt, welche gravierende Pflegemängel feststellte. Da der Arbeitgeber keine Maßnahmen unternahm, um die Probleme zu beheben, erstattete die Pflegerin schließlich Strafanzeige gegen die Verantwortlichen. Nachdem die Staatsanwaltschaft das Ermittlungsverfahren einstellte, wurde der Pflegerin von ihrem Arbeitgeber gekündigt.*

↳ Kündigung hielt der arbeitsgerichtlichen Prüfung stand!

↳ EGMR bejahte Verletzung von Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung) und stellte fest:

- Pflicht des Arbeitnehmers zu Loyalität, Zurückhaltung und Vertraulichkeit gegenüber Arbeitgeber
- Gang an Öffentlichkeit als „letztes Mittel“
- **Verhältnismäßigkeitsprüfung:**
 - Öffentliches Interesse an Information
 - Wahrheitsgehalt der Information
 - Handlungsalternativen des Arbeitnehmers
 - Gründe für das Handeln des Arbeitnehmers

Kollidierende Interessen





II. Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

Ziel des HinSchG: Versöhnung der kollidierenden Interessen durch...



- Schutz hinweisgebender Personen vor Repressalien und ungerechtfertigten Benachteiligungen
- Schaffung effektiver, vertraulicher und sicherer Meldekanäle
- Schutz (juristischer) Personen, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind sowie sonstiger Personen, die von einer solchen betroffen sind
- Abwehr von Risiken für das Gemeinwohl durch Aufdeckung und Vermeidung von Verstößen gegen bestehende Vorschriften in besonders sensiblen Bereichen



Umsetzung der „**Whistleblower-Richtlinie**“ (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.10.2019



1. Wer muss eine interne Meldestelle einrichten?

Beschäftigungsgeber mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigte, § 12 HinSchG.

2. Ab wann müssen Unternehmen die Vorgaben aus dem HinSchG einhalten?

Grundsätzlich ab Inkrafttreten des HinSchG am **02.07.2023**.

Allerdings gibt es eine Übergangsregelung für Beschäftigungsgeber mit **in der Regel zwischen 50 und 249 Beschäftigte**, wonach die interne Meldestelle erst bis zum **17.12.2023** eingerichtet sein muss, § 42 HinSchG.

Die Nicht-Einrichtung einer internen Meldestelle wird aber erst ab **01.12.2023** als Ordnungswidrigkeit geahndet.

- Beschäftigungsgeber „*mit jeweils in der Regel mindestens 50 Beschäftigten*“ (Abs. 2)
 - ↳ Feststellung anhand Rückblicks auf die bisherige personelle Stärke und Einschätzung zukünftiger Entwicklung – keine Stichtagsregelung!
- Unabhängig von der Zahl der Beschäftigten in Bereichen, in denen bereits nach geltendem Unionsrecht die Einrichtung interner Meldekanäle vorgeschrieben ist: u.a. Wertpapierdienstleistungsunternehmen, Börsenträger etc. (Abs. 3)
- Einrichtungspflicht gilt **mit Inkrafttreten des Gesetzes**
- **Ausnahme-Übergangsregelung:** **Private Beschäftigungsgeber** mit in der Regel 50 bis zu 249 Beschäftigten müssen interne Meldestellen erst **ab 17.12.2023** einrichten



3. Welche Personen sollen durch das Hinweisgeberschutzgesetz geschützt werden?

Alle Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und vom Hinweis betroffene sonstige Personen, § 1 HinSchG.

4. Um die Meldung welcher Verstöße geht es?

Verstöße gegen strafbewehrte, bestimmte bußgeldbewehrte oder sonstige in § 2 HinSchG genannte Vorschriften.

Hinweisgebende Personen (Abs. 1):

Natürliche Personen, die **„im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit“** Informationen über Verstöße erlangt haben und diese entsprechend der Regelungen des HinSchG an Meldestellen offenlegen

- ↪ weit zu verstehen: umfasst alle Personen, die potentiell Kenntnis von einem Verstoß im beruflichen Umfeld erlangt haben können

Personen, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind, sowie sonstige Personen, die von einer Meldung oder Offenlegung betroffen sind (Abs. 2)

- ↪ *Schutz der „Betroffenen“*

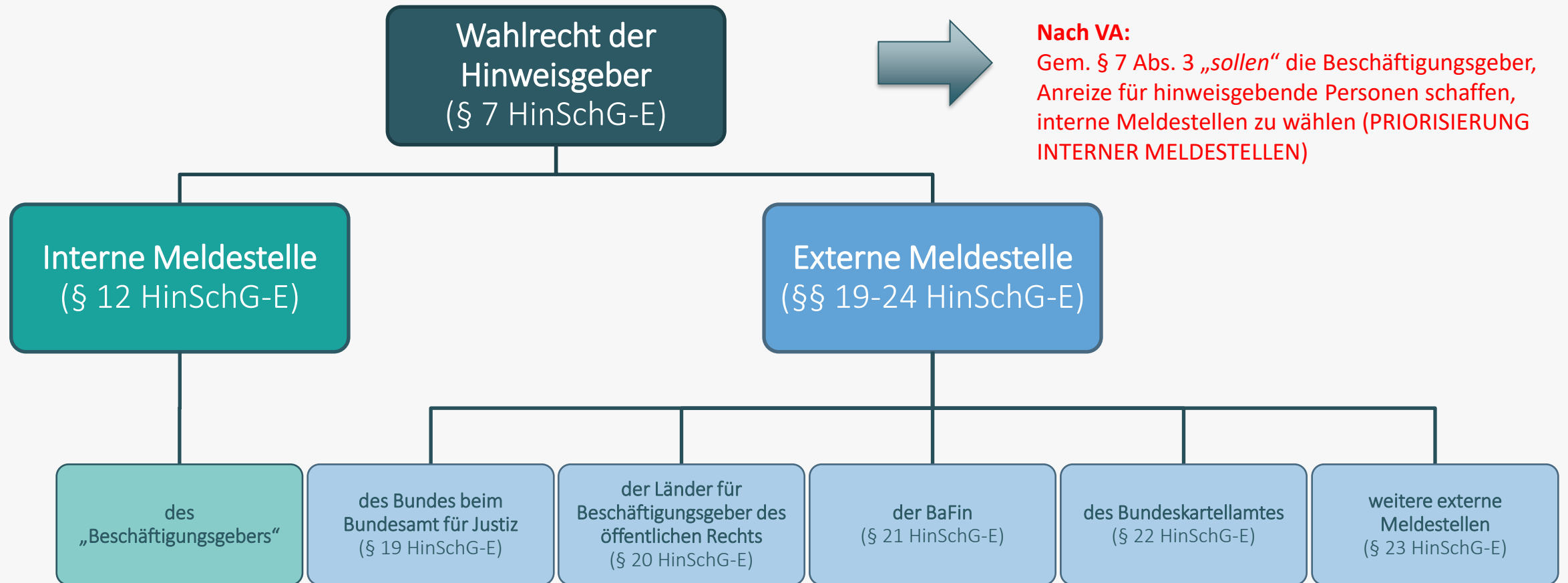
5. Wer muss die Verstöße über die interne Meldestelle melden können?

Beschäftigte und Leiharbeiter (optional auch sonstige natürliche Personen, die in ihrer beruflichen Tätigkeit mit dem Beschäftigungsgeber in Kontakt stehen), § 16 HinSchG.

6. Welche Möglichkeiten hat ein Hinweisgeber, um einen Verstoß zu melden?

Er hat ein Wahlrecht, ob er sich an die interne Meldestelle im Unternehmen oder an eine externe Meldestelle wendet. Er soll aber interne Meldestelle bevorzugen, soweit intern wirksames Vorgehen möglich ist und keine Repressalien zu befürchten sind. Der Beschäftigungsgeber soll Anreize zu einer bevorzugten Inanspruchnahme der internen Meldestelle schaffen.

MELDESTELLEN: EIN ÜBERBLICK





7. Welche Anforderungen sind an die Person zu stellen, die mit der internen Meldestelle betraut wird?

Die Person muss die Tätigkeit unabhängig ausführen und fachkundig sein. Sie darf auch andere Aufgaben im Unternehmen übernehmen, solange es zu keinen Interessenskonflikten kommt, § 15 HinSchG.

8. Kann die interne Meldestelle auch von Dritten betrieben werden?

Ja, auch Dritte (insbes. Ombudspersonen, z.B. externe Rechtsanwälte, Berater) dürfen damit betraut werden, allerdings verbleibt die Verantwortung für die Beseitigung des Verstoßes bei Beschäftigungsgeber. Konzernlösung in Dtl. möglich!

Outsourcing der Aufgaben der internen Meldestelle „an Dritte“ **zulässig**
(Ombudspersonen, z.B. externe Rechtsanwälte, Berater o.Ä.)

Aber:

- Pflicht, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um etwaigen Verstoß abzustellen sowie das Abstellen des Verstoßes an sich bleibt im Verantwortungsbereich des beauftragenden Beschäftigungsgebers
- Kooperation zwischen dem Beauftragten und dem Beschäftigungsgeber notwendig (insbesondere bei Prüfung der Stichhaltigkeit der Meldung und Bestimmung von Folgemaßnahmen)

 **Nur Delegation von Aufgaben, nicht von Verantwortung**

9. Was ist im gesamten Betrieb einer internen Meldestelle zu beachten?

Die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers und sonstiger betroffener Personen, § 8 HinschG.

10. Was muss dokumentiert werden und wie lange muss die Dokumentation aufbewahrt werden?

Alle eingehenden Meldungen sind in dauerhaft abrufbarer Weise zu dokumentieren und grundsätzlich nach 3 Jahren zu löschen, § 11 HinSchG.

Laut aktuellem Regierungsentwurf und Bekräftigung durch Rechtsausschuss **zulässig.**

- Aufgrund konzernrechtlichen Trennungsprinzips kann bei einer anderen **Konzerngesellschaft** (z.B. Mutter-, Schwester-, oder Tochtergesellschaft) eine unabhängige und vertrauliche Stelle als „**Dritter**“ eingerichtet werden
- **Originäre Verantwortung** muss bei dem **beauftragenden Unternehmen** verbleiben

Laut mehreren Stellungnahmen der Europäischen Kommission zur „Whistleblower-Richtlinie“ **unzulässig.**

- Andere **Konzerngesellschaft** ist nicht „**Dritter**“ im Sinne der Richtlinie, an welche die Aufgaben der internen Meldestelle ausgelagert werden können
- **Ressourcenteilung** bleibt privaten **Beschäftigungsgebern** mit in der Regel **50 bis 249 Beschäftigten** vorbehalten

Die **Nichteinrichtung oder der Nichtbetrieb einer internen Meldestelle** wird als **Ordnungswidrigkeit** mit einer Geldbuße von **bis zu 20.000 €** geahndet (§ 40 Abs. 2 Nr. 2, Abs. 5, Abs. 6 HinSchG).

Die **wissentliche Offenlegung unrichtiger Informationen** durch Hinweisgeber ist **ordnungswidrig** und mit einer Geldbuße von **bis zu 20.000 €** geahndet (§ 40 Abs. 1, Abs. 5, Abs. 6 HinSchG).

Weitere Ordnungswidrigkeiten auf Seiten der **Beschäftigungsgeber**:

Behinderung einer Meldung oder der ihr folgenden Kommunikation zwischen hinweisgebender Person und Meldestelle

Bis zu 50.000 €

Ergreifen von Repressalien

Gegenüber dem Hinweisgeber; bis zu 50.000 €

Vorsätzlicher oder fahrlässiger **Verstoß gegen Vertraulichkeitsgebot**

Bis zu 50.000 €

- Hinweisgeberschutzgesetz wurde am **02.06.2023**, im Bundesgesetzblatt verkündet.
- Damit treten die Vorschriften des Gesetzes **überwiegend zum 02.07.2023** in Kraft.
- **Ab dann** gilt das HinSchG für alle Beschäftigungsgeber **ab 250 Beschäftigten**.
- Die **fehlende Einrichtung einer internen Meldestelle** wird aber erst sechs Monate nach der Verkündung, also ab dem **01.12.2023**, als Ordnungswidrigkeit geahndet.
- **Private Beschäftigungsgeber mit in der Regel 50 bis zu 249 Beschäftigten** müssen ihre internen Meldestellen erst ab dem 17.12.2023 einrichten



III. Staatsanwaltschaft

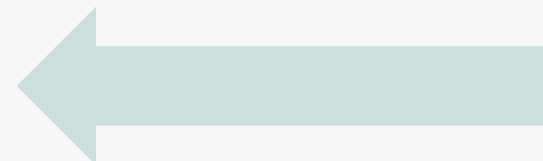
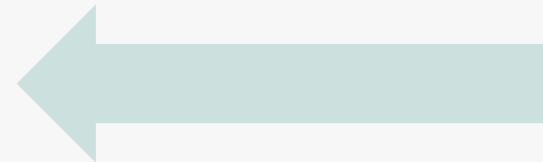
Das Puzzlespiel



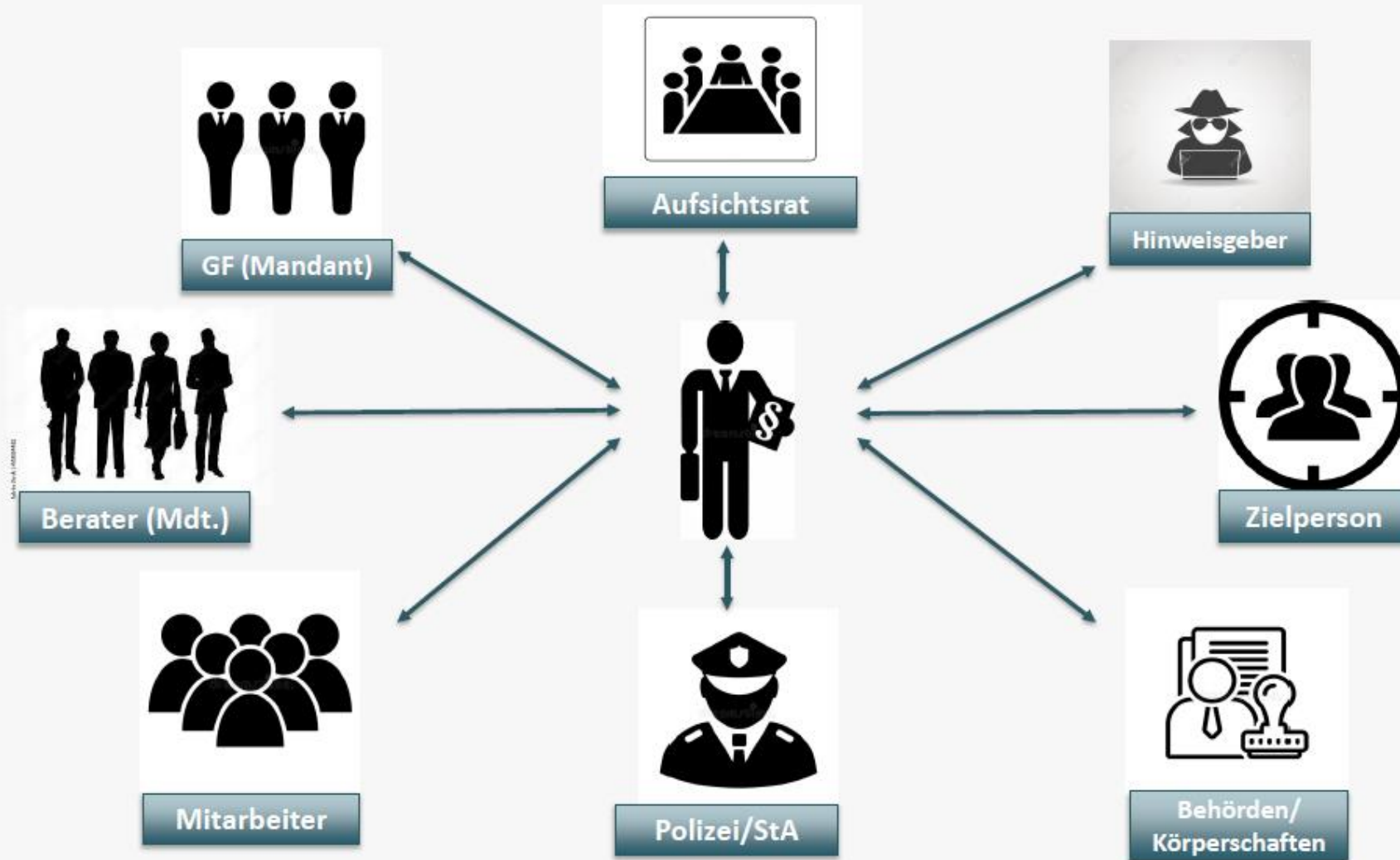
Zu Beginn verfügen die Strafverfolgungsbehörden oft nur über wenige und teilweise lückenhafte Informationen, anhand derer die Entscheidung über die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens sowie weitere Maßnahmen zur Beweiserhebung/Beweissicherung (Sammeln von „Puzzleteilen“) getroffen werden müssen!

DURCHSUCHUNGEN

VERNEHMUNGEN



Krisenprävention als Chance







- Strafrechtliche Risiken lauern überall.
- Sowohl der Geschäftsführer (bspw. einer Klinik oder eines MVZ) als auch Ärzte und anderes Personal können Adressat eines Ermittlungsverfahrens werden.
- **Ob dieses Ermittlungsverfahren zu strafrechtlichen Sanktionen führt, liegt auch in der Hand der beteiligten Akteure auf Beschuldigtenseite.**



THORSTEN EBERMANN | PARTNER

Fachanwalt für Strafrecht • Fachanwalt für Medizinrecht



Auszeichnungen:

HANDELSBLATT Best Lawyers 2021, HANDELSBLATT Best Lawyers 2022, HANDELSBLATT Best Lawyers 2023

TEL: +49 (0)89 51 61 890-0

ebermann@gnd-law.de

[Onlineprofil](#)

Schwerpunkte

- Wirtschafts- und Medizinstrafrecht
- Cybercrime und IT-Strafrecht
- Compliance Managementsysteme
- Interne Untersuchungen
- Ärztliches Berufs- und Deliktsrecht

Berufserfahrung

- AIRBUS INDUSTRIES, vormals EADS (Ottobrunn)
- Rechtsanwalt bei Ehlers, Ehlers & Partner, München (2007-2010)
- Rechtsanwalt bei Ratajczak & Partner, München (2011-2019)
- Geschäftsführer BNK Berufsverband Niedergelassener Kardiologen (seit 2010)
- Partner bei GND RECHTSANWÄLTE (seit 2020)

Expertise/Referenzen

- Krankenhäuser/Kliniken/ambulante Pflegedienste bundesweit (Abrechnungsbetrug, Korruption, Erpressung, Implementierung CMS, Schulungen, Durchführung interne Untersuchungen)
- Mittelständische Unternehmen/Konzerne (Interne Untersuchung, Unterschlagung, Untreue, Vorteilsnahme und Vorteilgewährung, Geldwäscheprävention)
- Labore/MVZ (Abrechnungsbetrug, Korruption)
- Ärztliches und medizinisches Fachpersonal (Fahrlässige Tötung, Fahrlässige Körperverletzung, BtMG-Verstöße, Verletzung Schweigepflicht, Berufs- und Disziplinarrecht)

Publikationen (Auswahl):

- Handbuch des Medizin- und Gesundheitsrecht (Saalfrank): Kommentierung der Korruptionsdelikte (§§ 299 ff. StGB)
- KH-Justiziar: „Strafrechtliche Konsequenzen der aktuellen BSG-Entscheidung zu Honorarärzten“
- Zeitschrift Medizinstrafrecht (medstra): „Der Begriff der Zuführung von Patienten in den Tatbeständen von Bestechung/Bestechlichkeit im Gesundheitswesen“

Vorträge (Auswahl):

- „Rechtlicher Umgang mit Cyberangriffen auf Krankenhäuser“
- „Die interne Untersuchung als Lösungsweg? Überlegungen anhand einer Fallstudie“
- „Korruptionsrisiken (er)kennen und vermeiden“
- „Verhaltensweisen bei staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahren“
- „Flexibler Personaleinsatz: Navigieren im Spannungsfeld von Arbeits-, Sozial u. StrafR“



DR. IUR. DANIEL GEIGER | PARTNER

Fachanwalt für Medizinrecht • Mediator



Auszeichnungen:

„Best Lawyers“ / Handelsblatt „Deutschlands beste Anwälte“ in den Sparten Pharmarecht, Gesundheitsrecht, „Biotechnologierecht“ / Sigurd-Pütter-Verdienstmedaille für Healthcare-Compliance“ / Anwalt des Jahres für „Gesundheitsrecht“ (2022)

TEL: +49 (0)89 51 61 890-0
geiger@gnd-law.de

- 2012 – 2016: Ass. Partner und Partner bei Dierks + Bohle Rechtsanwälte, Berlin
- Seit 2017: GND Geiger | Nitz | Dauderer Rechtsanwälte, München / Berlin (2017 gegründet als Geiger + Partner Rechtsanwälte)
- Seit 2008: Mitglied in unterschiedlichen Ausschüssen pharmazeutischer Industrieverbände (VfA bis 2012, BPI seit 2012)
- 2009 – 2011: Mitglied des Vorstandes des Freiwillige Selbstkontrolle für die Arzneimittelindustrie(FSA) e. V.
- Seit 2012: Mitglied im „Fachbeirat Healthcare-Compliance“ des Arzneimittel + Kooperation im Gesundheitswesen (AKG) e. V.
- Seit 2014: Mitglied der Arbeitsgruppe Antikorruption des BPI
- Seit 2015: Vorsitzender des Arbeitskreises Healthcare im Deutschen Institut für Compliance (DICO) e. V.
- Seit 2018: Mitglied des Rechtsausschusses des BPI

Dozent für Arztstrafrecht im Masterstudiengang Medizinrecht, LL.M. an der Dresden International University (DIU)
Dozent für Healthcare-Compliance im Masterstudiengang Pharmarecht, LL.M. an der Philipps-Universität Marburg
Dozent für Healthcare-Compliance an der School of Governance Risk & Compliance, Steinbeis-Hochschule Berlin

Beratungsschwerpunkte:

Medizinstrafrecht, Antikorruption, Healthcare-Compliance, Selbstkontrolle der pharmazeutischen Industrie (FSA, AKG), Heilmittelwerberecht, Arzneimittelrecht, Recht der gesetzlichen Krankenversicherung (SGB V), Telemedizin, Arzneimittel- und Produkthaftungsrecht.



GEIGER | NITZ | DAUNDERER

Rechtsanwälte PartG mbB

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



Büro München
Thalkirchner Straße 56
80337 München

TEL: +49 (0)89 51 61 890 - 0
FAX: +49 (0)89 51 61 890 - 19
muenchen@gnd-law.de



Büro Berlin
Mommsenstraße 45
10629 Berlin

TEL: +49 (0)30 52 67 369 - 0
FAX: +49 (0)30 52 67 369 - 9
berlin@gnd-law.de