ICH **BRENNE** FÜR MEINEN JOB...

Sybille Heinemann e.K.
Personal– und
Managementberatung

BLOGBEITRAG - HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ

Florian Wonneberger - Bachelorstudent im Bereich Wirtschaftsrecht

» Probleme kann man nicht durch Aussitzen, Verschweigen und Ausschwitzen erledigen. «

~ Franz Josef Strauß ~

Sybille Heinemann e.K. Personal- und Managementberatung

HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ
- WAS MUSS ICH ALS ARBEITGEBER BEACHTEN?

Am 02. Juli 2023 ist das deutsche **Hinweisgeberschutzgesetz** (HinSchG) in Kraft getreten, welches der **EU-Hinweisgeberrichtlinie** (Richtlinie 2019/1937) entspringt und den lückenhaften Schutz von sogenannten Hinweisgebern/ Whistleblower verbessern soll. Dies soll geschehen durch die Einrichtung von **internen** sowie **externen Meldestellen**, stärkere Datenschutz- und Dokumentationspflicht bei Meldungen und dem Verbot von **Repressalien** (Schädigungen) gegenüber den Hinweisgebern.

Ziel des besonderen Schutzes ist, es Missstände in Unternehmen und Behörden aufzudecken, zu untersuchen, zu verfolgen und zu unterbinden, da Beschäftigte in Unternehmen und Behörden diese als erste wahrnehmen können.

*Als **Hinweisgeber** versteht man Personen, die im beruflichen Kontext Missstände in Unternehmen und Behörden erfahren und diese entweder offenlegen oder melden. Somit werden auch Personen geschützt, die nicht als regulärer Beschäftigter gelten, wie Praktikanten und Leiharbeiter.*

Aufgaben für Unternehmen und Bund:

Die Kernaufgabe für Unternehmen und Bund ist die **Errichtung von Meldestellen**, welche eine Meldung schriftlich, mündlich oder persönlich entgegennehmen sollen und diese ordnungsgemäß als Protokoll zusammenzufassen.
Hierfür sollte ein sicherer Durchgang geschaffen werden, durch den nach spätestens **7 Tagen** der Meldung der Hinweisgeber eine Eingangsbestätigung zurückerhalten sollte.
Nach Prüfung des Anwendungsbereiches und der Stichhaltigkeit, sollen die Informationen allein oder mithilfe des Hinweisgeber vervollständigt und nächste Schritte eingeleitet werden.
Mögliche Schritte sind eine interne Untersuchung, der Kontakt zu den Betroffenen, eine Abgabe/ein Verweis des Verfahrens an die zuständige Stelle oder ein Verfahrensabschluss aus Mangel an Beweisen oder anderen Gründen.
Unabhängig von der Wahl ist zu beachten, dass der Hinweisgeber spätestens nach **3 Monaten** eine Rückmeldung bezüglich seiner Meldung erhalten soll.

Sybille Heinemann e.K. Personal- und Managementberatung

Externe Meldestelle:

Die externe Meldestelle wird vom Bundesamt für Justiz eingerichtet und unabhängig geführt. Die BaFin und das Bundeskartellamt richten ebenfalls externe Meldestellen ein, sowie die Länder die dies jedoch nicht durch Gesetz müssen.
Die Wahl einer Meldestelle ist grundsätzlich frei, obwohl die interne Meldestelle bevorzugt werden soll, wenn intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann.

Interne Meldestelle:

Die interne Meldestelle soll von Unternehmen mit **mehr als 50 Mitarbeitern** eingerichtet werden, wobei Funktionsfähigkeit, Unabhängigkeit, Fachkunde und Befreiung von Interessenkonflikten gewährleistet sein sollen.
Diese Aufgabe einer internen Meldestelle kann durch das Unternehmen selbst erfüllt werden oder an einen Dritten übertragen werden, wobei die Distanz zum Unternehmen positive und negative Folgen haben kann.
Grundsätzlich soll diese interne Meldestelle schon seit dem 02. Juli 2023 in jedem Unternehmen bestehen, jedoch gilt für Unternehmen zwischen **50-249 Mitarbeitern** eine **verlängerte Frist bis zum 17. Dezember 2023**.
Eine Aussetzung von Bußgeldverfahren gilt ebenfalls bis zum 01. Dezember 2023, wonach nach Nichteinrichten einer internen Meldestelle Sanktionen bis zu **20.000 Euro** anfallen können.
Die Entscheidung, ob anonyme Meldungen beachtet werden, ist von der internen/ externen Meldestelle zu treffen.

*Als **Missstände** versteht man Gesetzesverstöße, wobei nur eine beschränkte Anzahl nach dem HinSchG gemeldet werden darf, wie strafbewehrte oder bußgeldbewerte Verstöße. Zudem finden andere Normen, wie im Kreditwesen vorrangig Anwendung, dies gilt auch für Sicherheitsinteressen, wie die Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflicht, es sei denn eine Umgehung der Sicherheitsinteressen zum Zweck der Aufdeckung war notwendig.*

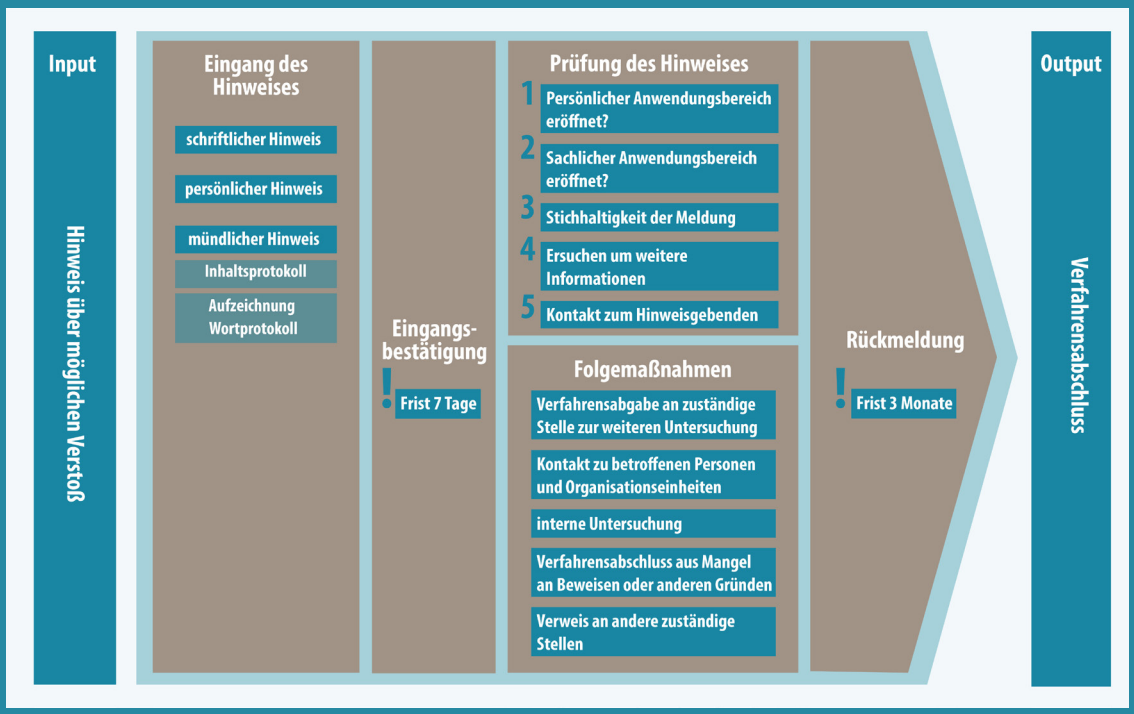
Repressalien:

Gegen hinweisgebende Personen gerichtete Repressalien sind verboten, wobei diese direkt (Kündigung, Abmahnung) oder indirekt (Versagung/Versetzung) auftreten können.
Durch die **hohe Komplexität**, eine Repressalie zu beweisen, herrscht eine **Beweislastumkehr**, nach der derjenige der beschuldigt ist beweisen muss, dass der

Nachteil auf hinreichend gerechtfertigten Gründen (unabhängig der Meldung) beruht. Wenn der Inhalt der Meldung sich jedoch als falsch. herausstellt und kein guter Glaube des Hinweisgeber zu erkennen ist, kann der Arbeitgeber notwendige Maßnahmen ergreifen.

Checkliste:

- **Sicherer Meldekanal: schriftliche, mündliche, telefonisch Meldungen**
- **Ordentliche Dokumentation (3 Jahre Speicherung)**
- **Fachpersonal: Korruptions-, Integritäts- oder Datenschutzbeauftragter oder Dritte (Kanzlei, anderes Unternehmen, ...)** ***Achtung!*** Bevorzugt mit dt. Hauptsitz
- **Bereitstellung von Informationsmaterialien für Beschäftigte!**
- **Unternehmensinterne Schulungen**



Sybille Heinemann e.K. Personal- und Managementberatung

LITERATUR

Behördennummer, Z. (ohne Datum) BfJ - Hinweisgeberstelle, Bundesjustizamt.de. Verfügbar unter: https://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes_node.html (Zugegriffen: 7. September 2023).

Bundesrechtsanwaltskammer (ohne Datum) Hinweisgeberschutzgesetz in Kraft – Was steht drin, was fehlt?, Bundesrechtsanwaltskammer. Verfügbar unter: https://www.brak.de/newsroom/news/whistleblower-hinweisgeberschutzgesetz-in-kraft-was-steht-drin-was-fehlt/ (Zugegriffen: 7. September 2023).

Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (ohne Datum) Bundesministerium der Justiz. Verfügbar unter: https://www.bmj.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/2022_Hinweisgeberschutz.html (Zugegriffen: 7. September 2023).

Öffentlichkeitsarbeit, R. P.-U. (2023) Hinweisgeberschutzgesetz, Sachsen.de. Verfügbar unter: https://www.sms.sachsen.de/hinweisgeberschutzgesetz-9305.html (Zugegriffen: 7. September 2023).

Kuhlmann, B., Bock, C. F. und Flora Weisbrod, L. L. M. (2023) Hinweisgeberschutzgesetz – Handlungsbedarf für Arbeitgeber, Ey-law.de. EY. Verfügbar unter: https://ey-law.de/de_de/rechtsberatung/hinweisgeberschutzgesetz-handlungsbedarf-fuer-arbeitgeber (Zugegriffen: 7. September 2023).