

Hinweisgeberschutzgesetz – eine Zusammenfassung

Velbert, 6. Juni 2023 – Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), die nationale Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie, hat der Bundesrat am 12. Mai 2023 verabschiedet. Das Gesetz tritt am 2. Juli 2023 in Kraft. Unternehmen ab 250 Beschäftigten müssen dann interne Hinweisgebersysteme einrichten, also einen sicheren internen Meldekanal einzurichten, der auch die Anforderungen der DSGVO erfüllt. Die Bußgeldvorschrift zur Ahndung eines Verstoßes gegen die Pflicht zur Einrichtung interner Meldeverfahren ist erst ab 1. Dezember 2023 anzuwenden. Firmen, mit 50 bis 249 Mitarbeitenden, haben eine Übergangszeit bis zum 17. Dezember 2023.

Das Hinweisgeberschutzgesetz regelt den Schutz natürlicher Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die internen oder externen Meldestellen weitergeben (hinweisgebende Personen). Dies bezieht Arbeitnehmende, Beamte, Selbstständige, Gesellschafter, Praktikanten, Freiwillige, Mitarbeitende von Lieferanten sowie Personen, deren Arbeitsverhältnis bereits beendet ist oder noch nicht begonnen hat und sich in einem vorvertraglichen Stadium befindet, mit ein. Wird nur die Gruppe der möglichen Hinweisgeber im internen Rahmen (Mitarbeiter etc.) berücksichtigt, wird das Hinweisgeberschutzgesetz bereits in diesem Punkt erfüllt. Wird die Meldestellen auch der Gruppe des externen Rahmens (ehemalige Arbeitnehmer, Lieferanten usw.) zugänglich gemacht, wird zusätzlich ein Teil der Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) erfüllt.

Was ist zu tun?

Kurz in Überblick:

- Meldekanal einrichten
- Wahrung der Vertraulichkeit der Identität
- Sichere Datenaufbewahrung
- DSGVO-Konformität gewährleisten
- Wahrung der Rückmeldefristen

- Informationspflicht über Meldeprozessmöglichkeiten gegenüber Mitarbeitern (Stichwort: Kommunikation)
- Meldeweg an Aufsichtsbehörden offenlegen

Das bedeutet:

Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes müssen die Unternehmen eine interne Meldestelle für Hinweisgeber eingerichtet haben. Das Verfahren der Meldungsabgabe muss mündlich oder schriftlich und auf Wunsch auch persönlich möglich sein.

Die interne Meldestelle muss Hinweisgebenden innerhalb von *sieben Tagen* den Eingang der Meldung bestätigen. Geschützte Anwendungsbereiche: EU-Recht und nationales Recht, wenn es sich um strafbewehrte (Straftat) oder bußgeldbewehrte (Ordnungswidrigkeit) Vergehen, die Gesundheit/Leben gefährden, handelt.

Innerhalb von *drei Monaten* muss die Meldestelle die hinweisgebende Person darüber informieren, welche Maßnahmen in Folge ergriffen wurden, z. B. die Einleitung interner Untersuchungen oder die Weitergabe der Meldung an die zuständige Behörde.

Nach *drei Jahren* muss die Dokumentation des Vorgangs gelöscht werden.

Das Hinweisgeberschutzgesetz verbietet jegliche Repressalien und Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Hinweisgebenden. Zudem gilt die Beweislastumkehr (dazu später mehr). Unternehmen müssen die Identität der Hinweisgebenden schützen und DSGVO-Vorgaben einhalten. Unternehmen müssen Informationen über zuständige Aufsichtsbehörde(n) bereithalten.

Bei Zuwiderhandlung droht ein Bußgeld bis zu 500.000 Euro pro Verstoß.

Praxistipp für die Einführung oder Anpassung eines Hinweisgebersystems:

- Auch wenn für kleinere Beschäftigungsgeber mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten eine Übergangsfrist für die Einrichtung von **internen Meldesystemen** bis 17. Dezember 2023 vorgesehen ist, sollten **erste Schritte für die Implementierung interner Hinweisgeberstrukturen bereits jetzt erwogen werden**. Die Übergangsregelung bezieht sich nur auf die Einrichtungspflicht. Ab Inkrafttreten des Gesetzes können Hinweisgeber Informationen, die diese kleineren Unternehmen betreffen, extern melden und werden – sofern die übrigen gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen – vom Schutzsystem des HinSchG erfasst. Durch die Einrichtung von internen Hinweisgeberstrukturen können Hinweisgeber motiviert werden, diese vorrangig zu nutzen.
- Für **Beschäftigungsgeber mit 50 bis 249 Beschäftigten** sieht § 14 Abs. 2 die Möglichkeit zur Ressourcenteilung vor. Diese Beschäftigungsgeber **können eine gemeinsame Meldestelle einrichten**.
- Konzerne können einheitliche Standards für alle Filialen und Werke definieren.
- Mit der Implementierung sollte eher früh als zu spät begonnen werden, besonders wenn die Beteiligung des Betriebsrates erforderlich ist.
- Bestehen bereits Meldekanäle, sollte mit einer Soll-Ist-Analyse eine Anpassung an das HinSchG erfolgen.
- Anonyme Hinweise müssen nicht angenommen werden. Dennoch wird dazu geraten, weil das ganze System rund um das HinSchG dann eine höhere Akzeptanz erfährt.
- Wer eignet sich für die zuständige Stelle? Das ist im Gesetz nicht klar definiert. Es muss kein interner Mitarbeiter sein, aber wenn, dann sollte es jemand mit der entsprechenden Kompetenz sein. Gibt es beispielweise bereits einen Compliance-Beauftragten, bietet dieser sich an. Die mit der internen Meldestelle betrauten Personen müssen die notwendige Fachkunde aufweisen. Sie müssen in der Lage sein, zu prüfen, ob der mitgeteilte Sachverhalt stichhaltig ist, in den Anwendungsbereich des Gesetzes fällt und korrekt gemeldet wurde. Um die Fachkunde zu belegen, sollten Schulungen in regelmäßigen Abständen und individuell auf die Tätigkeit des jeweiligen Arbeitgebers vorgenommen werden. Die zielgerichtete Schulung und Unterweisung ist dabei Aufgabe des Arbeitgebers. Die vor Ort beauftragte Person sollte gesondert zur Geheimhaltung der Identität der Hinweisgebers, des Gesprächsinhalts und der Identität aller von der Meldung betroffener Personen verpflichtet werden.

- Am besten eignen sich integrative Lösungen für die Entgegennahme. So lassen sich verschiedene Beschwerdeverfahren (HinSchG, AGG, LkSG...) miteinander kombinieren und nach einem einschlägigen Verfahren bearbeiten.
- Es sollten Leitlinien für die Überprüfung von Hinweisen und möglichen internen Untersuchungen erstellt werden.
- Es empfiehlt sich ein Kommunikationskonzept zu erstellen: Es gilt, Vorbehalte abzubauen, Bewusstsein zu schärfen und Vertrauen zu bilden.
- Mit der Entgegennahme und Bearbeitung von Meldungen kann auch eine Spezialfirma beauftragt werden, die Haftung u.a. die Abstellung von Verstößen bleibt erhalten.

Hinweis: Können Dritte, wie z. B. Lieferanten eine interne Meldestelle auf einfachem Weg kontaktieren, hilft dies, externe Meldungen zu vermeiden. Unternehmen haben so Gelegenheit, sich dem gemeldeten Sachverhalt intern aufzuklären, ohne dass eine außenstehende Stelle in-volviert wird.

Beteiligung des Betriebsrates

Folgende Mitbestimmungsrechte sind zu berücksichtigen:

§87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Ordnungsverhalten),

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Technische Einrichtungen),

§ 98 BetrVG (Schulungen)

Mitbestimmungspflichtig:

- Form und Inhalt der Aufforderung zur Meldung
- Denkbar: Abfragemechanismus
- Zugangs- und Berechtigungskonzept
- Anpassung/Updates bei der Veränderung der Überwachungsmöglichkeit

Nicht mitbestimmungspflichtig:

- Auswahl der Software und Installation
- Erhebung von Daten ohne Personenbezug
- Datenschutz
- Workflows und Zuständigkeiten nach Meldungseingang
- Technische Updates ohne relevante Auswirkungen

Unternehmen sollten ...

- ... den Betriebsrat über die gesetzliche Notwendigkeit aufklären;
- ... Vertrauen ins System schaffen;
- ... Schulungen proaktiv vorschlagen;
- ... Grenzen der Mitbestimmung klar machen;
- ... Timing und Milestones im Blick behalten.

Was sind Repressalien?

Kündigung, Versetzung, Mobbing, keine Entfristung, keine Beförderung

Was ist Repressalienschutz?

Gemäß § 36 HinSchG sind Repressalien gegenüber hinweisgebenden Personen verboten. Das gilt auch für die Androhung und der Versuch, Repressalien auszuüben. Die Voraussetzungen, das Schutz gewährt wird, sind:

- Erstattung der Meldung über den vorgegebenen Weg
- Hinreichender Grund zur Annahme, dass die gemeldeten Informationen der Wahrheit entsprechen **und**
- Sachlicher Anwendungsbereich des HinSchG betroffen ist.

Rechtsfolgen:

- Nichtigkeit der als Repressalie eingestuftes Maßnahme
- Geldbuße bis zu 500.000 Euro
- Schadensersatzanspruch des Hinweisgebers.

Es gilt eine **Beweislastumkehr**. Das bedeutet, dass eigentlich Hinweisgeber den Kausalzusammenhang zwischen Meldung und Benachteiligung beweisen müssen. Durch die Umkehr müssen Arbeitgeber beweisen, dass die Maßnahme keine Benachteiligung ist, d.h. nicht wegen einer vorangegangenen Meldung erfolgt ist. Tipp: HR sollte Gründe sorgfältig dokumentieren.

Sollte ein Missbrauch seitens eines Hinweisgebers vorliegen, kann das übel für ihn enden, denn:

- Seine Identität ist bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Falschmeldung nicht geschützt
- Schadensersatz bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Falschmeldung kann fällig werden
- Ebenso ein Bußgeld bei Offenlegung unrichtiger Informationen
- Und es sind arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen möglich.

Das Gesetz sieht keine Regelung zur „Selbstanzeige“ vor und auch keine Kronzeugenregelung. Meldungen schützen nicht vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Was Arbeitgeber vermeiden sollten:

- Hinweise nicht ernst nehmen
- Kommunikation unterschätzen
- Zu lange untätig sein
- Finale Deadlines für Untersuchungen setzen
- Zu viele Personen/Stellen involvieren
- Hinweisgeber in Betriebsratsanhörungen nennen
- Hinweisgeber ohne Anordnung des Gerichts nennen
- Auskunftsanfrage unbeantwortet lassen

Checkliste – Verfahren bei internen Meldungen

- Eingangsbestätigung: Innerhalb von sieben Tagen (§ 17 Abs. 1 S. 1)
- Kontakthaltung: Ggf. Ersuchen um weitere Information (§ 17 Abs. 1, 3)
- Prüfung: Prüfung der Meldung auf Stichhaltigkeit (§ 17 Abs. 1 Nr. 4)
- Rechenschaftspflicht: Rückmeldung spätestens drei Monate nach Eingangsbestätigung über geplante/ergriffene Folgemaßnahmen und deren Gründe (§ 17 Abs. 2)
- Dokumentation: - Inhaltsdokumentation, Aufbewahrungsdauer zwei Jahre (§ 11)

- Ggf. Protokollprüfung durch Hinweisgeber (§ 11

Abs. 4)

Quellen:

Webinar von Jörn-Philipp Klimburg, LL.M. Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei KLIEMT.Arbeitsrecht (<https://kliemt.de/>)

zusammen mit

Marco Hüsener, Senior Expert Corporate Compliance bei der EQS Group (ein Unternehmen, das Softwarelösungen für das HinSchG, LkSG und DVGGO bietet; <https://www.eqs.com/de/compliance-loesungen/integrity-line/>)

BDA | DIE ARBEITGEBER - Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Handlungsempfehlung Version 2 (siehe Anlage)

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH – Newsflash Mai 2023 (siehe Anlage)