

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum **02.07.2023** tritt das neue Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Deutschland in Kraft, welches Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitenden ab sofort verpflichtet, interne Meldekanäle einzurichten. **Privatunternehmen mit 50 bis 250** Beschäftigten sind erst **ab dem 17.12.2023** verpflichtet. Bei Wertpapierdienstleistungsunternehmen oder auch Börsenträger besteht die Pflicht unabhängig von der Beschäftigtenanzahl.

### **Worum geht es?**

Mit dem HinSchG kommt der deutsche Gesetzgeber (verspätet) seiner Pflicht zur Umsetzung der EU-Whistleblowing- Richtlinie nach.

Nach dem Gesetz sollen hinweisgebende Personen (z.B. Bewerber, Mitarbeiter, Anteilseigner, Mitglieder von Aufsichtsorganen, Unterauftragnehmer, Lieferanten oder auch Dritte) vor beruflichen Repressalien (Kündigung, Nichtentfristung, Nichtbeförderung o.Ä.) geschützt werden.

Sämtliche Organmitglieder des Geschäftsführungs- und des Aufsichtsorgans haben die Compliance-Pflicht, Risiken für Rechtsverstöße im und durch das Unternehmen zu ermitteln, aufzuklären, zu vermeiden, abzustellen und angemessen zu sanktionieren.

### **Wie soll das umgesetzt werden?**

Informationen über Verstöße sollen von Hinweisgebern an eigens dafür eingerichtete unternehmens-**interne Meldestellen** offengelegt werden. Ausschließlich bei Einhaltung dieser Meldekette kann der Hinweisgeber den Schutz des HinSchG für sich beanspruchen.

Bei einer korrekten Meldung fallen auch Personen, die von der Meldung betroffen (z.B. Zeugen, Ehepartner) oder gar Gegenstand der Meldung sind (Beschuldigte), in den Anwendungsbereich. Die Identität dieser Personen ist, während der nach dem Gesetz ausgelösten Untersuchung, zu schützen (**Vertraulichkeitsgebot**).

Es besteht keine Pflicht, anonyme Meldungen zu gewährleisten. Sollten anonyme Meldungen erfolgen, müssen diese aber bearbeitet werden.

Weiterhin bestehen umfangreiche **Verfahrens- und Dokumentationspflichten (und Fristen!)**. Das Verfahren der Meldungsabgabe muss mündlich oder schriftlich und auf Wunsch auch persönlich möglich sein. Die interne Meldestelle muss Hinweisgebenden innerhalb **von 7 Tagen** den Eingang der Meldung bestätigen.

Meldepflichtig sind nach EU- Recht Verstöße gegen Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, zur Produktsicherheit, zum Umweltschutz, zum Strahlenschutz, zur Lebensmittelsicherheit, zum Verbraucherschutz und zum Datenschutz.

Der deutsche Gesetzgeber erweitert diesen Katalog noch um **alle strafbewehrten Verstöße** und um **bußgeldbewehrte Verstöße**, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient. Paradebeispiele wären damit Verstöße gegen das Mindestlohn-, Schwarzarbeitsbekämpfungs- und das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Aufgrund der Pflicht zur Berufsverschwiegenheit sind lediglich Rechtsanwälte vom Anwendungsbereich des Gesetzes ausgenommen. Dies gilt nicht für Steuerberater und Wirtschaftsprüfer!

Das Gesetz regelt ebenfalls das Verhältnis zu Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten nach dem GeschGehG, weshalb viele Muster- Arbeitsverträge zu überarbeiten sein werden.

## **Welche Rechte und Pflichten bestehen?**

Hinweisgebende Personen sollen die Meldung an interne Stellen bevorzugen, wobei die Arbeitgeber verpflichtet sind, Anreize zur Nutzung der internen Meldekanäle zu schaffen. Hinweisgeber können sich auch an externe Meldestellen wenden, wenn dem intern gemeldeten Verstoß nicht abgeholfen wird.

Wird dem Verstoß intern abgeholfen, ist das Recht sich an eine externe Meldestelle zu wenden „verbraucht“.

Aufgrund der Gleichrangigkeit könnten sich Beschäftigte aber auch unmittelbar an die externe Meldestelle (Bundesministerium der Justiz) wenden. Arbeitgeber sollten daher zur Steigerung der „Attraktivität“ der internen Meldestelle auf eine offene und transparente Kommunikation sowie auf eine möglichst einfache Handhabbarkeit des internen Meldesystems setzen.

Im Falle eines Verstoßes gegen das Verbot von Repressalien gegen den Hinweisgeber ist der Arbeitgeber zum materiellen Schadensersatz verpflichtet. Andererseits kann auch von dem Hinweisgeber bei Missbrauch Schadensersatz beansprucht werden.

Angesichts des Repressalienverbots besteht für Arbeitgeber schließlich die Notwendigkeit, ihre interne Dokumentation von Entscheidungen im Arbeitsrecht so anzupassen, dass sie im Falle eines Rechtsstreits den Darlegungsanforderungen gerecht werden können, welche das HinSchG mit sich bringt.

## **Praktische Umsetzung**

Je Beschäftigungsgeber muss mindestens eine interne Meldestelle eingerichtet werden. Diese kann von einer **internen Arbeitseinheit** gebildet oder auch auf einen **Dienstleister** ausgelagert werden. Zudem können mehrere Beschäftigungsgeber eine gemeinsame Meldestelle einrichten oder diese auf ein anderes Konzernunternehmen übertragen. Die haftungsrechtliche Verantwortung verbleibt jedoch immer bei der jeweiligen Gesellschaft.

Unterliegt das Unternehmen zugleich auch den Verpflichtungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz bietet es sich zudem an, ein einheitliches Hinweisgeber- und Beschwerdeverfahren zu implementieren und keine zwei parallelen Systeme.

Bei der Einrichtung der internen Meldestelle sind zudem die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten.

Erhebliche Probleme in der Praxis sind insbesondere im Zusammenspiel mit dem datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO zu erwarten.

Im Falle der Nichteinhaltung der gesetzlichen Anforderungen sieht das Gesetz Sanktionen, wie z.B Geldbußen bis zu 50.000 € vor.

## **Rechtliche Beratung gewünscht?**

Gern können Sie sich – falls Unsicherheiten bestehen, Sie sich rechtssicher beraten lassen oder gar auf einen externen Dienstleister zur Einrichtung der Meldestelle zurückgreifen möchten – an unser Mitglied wenden:

**Rechtsanwaltskanzlei Münch**

**Inh. Rechtsanwältin Stefanie Münch**

**Arbeitsrecht — Baurecht – Datenschutz – Medizinrecht – Vertragsrecht**

**Schweriner Str. 1b**

**03046 Cottbus**

**Tel.: 0355/547 88 220**

**E-Mail: kontakt@rechtsanwaltskanzleimuench.de**