

CF NEWSLETTER

WIRTSCHAFTSRECHT



8. FEBRUAR 2023

DAS HINWEISGEBER- SCHUTZGESETZ KOMMT! SIND SIE VORBEREITET?

Bereits am 16.12.2019 ist die so genannte Whistleblowing-Richtlinie der EU in Kraft getreten, welche bis heute aber noch nicht vom Deutschen Gesetzgeber umgesetzt worden ist. Nunmehr hat der Deutsche Bundestag am 16.12.2022 mit dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) ein Gesetz zum Schutz von natürlichen Personen erlassen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die nach diesem Gesetz vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen (hinweisgebende Personen).

Beim HinSchG handelt es sich um ein zustimmungspflichtiges Gesetz. Nach der Zustimmung durch den Bundesrat und seiner Verkündung tritt das Gesetz drei Monate nach der Verkündung in Kraft. Anfang Februar dieses Jahres ist mit der Zustimmung des Bundesrates zu rechnen. Lediglich für private Beschäftigungsgeber mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten gilt für die Einrichtung ihrer internen Meldestellen eine Übergangsfrist, nach der die Meldestellen erst ab dem 17. Dezember 2023 eingerichtet sein müssen.

CHRISTOPH GRAEBER

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Gewerblichen
Rechtschutz & IT-Recht

christoph.graeber@cornea-franz.de
Telefon: 0931 35939-190



Das Hinweisgeberschutzgesetz kommt! Sind Sie vorbereitet?

Was ist das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)?

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) ist die deutsche Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie, die erstmals EU-weit einen standardisierten Schutz für Hinweisgeber festlegen will.

Das Gesetz 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. Wichtig ist, dass das HinSchG jegliche Repressalien gegenüber Hinweisgebende Personen verbietet.

Wen betrifft das HinSchG?

Um ein weitgehendes und einheitliches Schutzniveau zu erreichen, wird der Kreis der Beschäftigungsgeber durch den Gesetzgeber sehr weit gefasst. Dies sind

- juristische Personen des Privatrechts wie der eingetragene Verein, die eingetragene Genossenschaft, die Aktiengesellschaft, die Kommanditgesellschaft auf Aktien, die Gesellschaft mit beschränkter Haftung und Stiftungen des Privatrechts;
- juristischen Personen des öffentlichen Rechts, insbesondere Gebietskörperschaften, Personalkörperschaften sowie Verbandskörperschaften auf Bundes- und Landesebene;
- rechtsfähige Personengesellschaften und sonstige rechtsfähige Personenvereinigungen.

Mit der Verabschiedung dieses Gesetzes kommt eine gesetzliche Verpflichtung zur Einführung eines Hinweisgeberversfahrens (sogenannte „interne Meldestelle“):

- für Beschäftigungsgeber mit mehr als 250 Mitarbeitende sofort nach Inkrafttreten des Gesetzes,
- für Beschäftigungsgeber mit mehr als 50 Mitarbeitende (und bis 249 Mitarbeitende) ab dem 17.12.2023.

Unternehmen mit einer Mitarbeiteranzahl zwischen 50 und 249 Mitarbeitenden können gem. § 14 Abs. 2 HinSchG-E eine „gemeinsame Meldestelle“ betreiben. Wer trotz Pflicht keine interne Meldestelle einrichtet oder betreibt, kann nach dem aktuellen Referentenentwurf mit einem Bußgeld von bis zu EUR 20.000 rechnen. Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitende sind von diesen Verpflichtungen ausgenommen.

Meldestellen

Hinweisgebende Personen haben gem. § 7 HinSchG die freie Wahl, ob sie sich an eine „interne Meldestelle“ des Unternehmens oder die (noch einzurichtende) „externe Meldestelle“ der Behörden wenden. Die meldenden Personen können somit den Meldekanal frei wählen, der sich aus ihrer Sicht am besten eignet.

Die Meldestellen betreiben gem. § 13 HinSchG die Meldekanäle nach den Vorschriften des § 16 HinSchG und führen die Bearbeitung von Verstößen nach den Vorschriften der §§ 17 und 18 HinSchG durch. Die Meldestellen bestätigen den Eingang der Meldung, prüfen, ob ein Verstoß i. S. des HinSchG vorliegt, holen weitere Informationen ein und ergreifen angemessene Folgemaßnahmen nach § 18 HinSchG. Zu den Folgemaßnahmen gehören insbesondere die Durchführung von internen Untersuchungen, Verweis des Hinweisgebers oder Abgabe des Verfahrens an andere zuständige Stellen oder Behörden oder die Einstellung des Verfahrens.

Das Gesetz verpflichtet also Meldestellen dazu, anonyme Hinweise zu bearbeiten und Vorkehrungen zu treffen, um eine anonyme Kommunikation mit den meldenden Personen zu ermöglichen. Für Organisationen zwischen 50 und 249 Mitarbeitern sieht der Gesetzgeber vor, dass sich diese Hinweisgebersysteme teilen dürfen. Ebenso dürfen Gesellschaften/Konzerne, unabhängig von ihrer Größe, gemeinsame Meldekanäle nutzen.

Nach Auffassung der Datenschutzbehörden ist die Einrichtung und Nutzung firmeninterner Meldekanäle „unter besonderer Berücksichtigung des von dem Unternehmen verfolgten Zwecks und der Einrichtungsmodalitäten datenschutzgerecht“ möglich. Da die Meldung von Missständen ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen birgt, bedarf es im Einzelfall einer Datenschutz-Folgenabschätzung.

CF Empfehlungen

Unternehmer sollten sich zeitnah um die Reduktion der persönlichen Haftung kümmern. Angesichts der nicht unerheblichen Kosten für die Entwicklung einer internen Lösung für ein Meldesystem, die allen gesetzlichen Anforderungen entspricht, dürfte eine interne Lösung sich nur für sehr große Unternehmen lohnen. Für insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen wäre die Inanspruchnahme einer extern betriebenen Lösung wahrscheinlich die bessere und kostengünstigere Alternative. Mittlerweile existieren einige Anbieter solcher Meldesysteme an Markt. Gerne beraten wir Sie bei Fragen zu diesem Themenkomplex.