



LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Possartstraße 21
81679 München

A member of HLB International. A world wide network of independent accounting firms and business advisers.

Das Hinweisgeberschutzgesetz kommt! – Was Unternehmen jetzt zu beachten haben

Bereits 2019 wurde vom Rat der EU die sog. „Whistleblower-Richtlinie“ verabschiedet. Nachdem die zweijährige Frist zur Umsetzung von der Bundesrepublik Deutschland nicht eingehalten wurde und die EU deshalb bereits ein Vertragsverletzungsverfahren eröffnet hat, ist nun ein entsprechender Gesetzesentwurf (HinSchG-E) in die Ressortabstimmung gegangen und soll noch dieses Jahr verabschiedet werden. Das Gesetz soll solche Personen schützen, die Verstöße gegen nationales und internationales Recht melden und bringt erhebliche Verpflichtungen für mittlere und große Unternehmen mit sich, deren Nichterfüllung empfindliche Bußgelder nach sich ziehen kann.

1. Einrichtung eines Meldesystems

Nach § 12 Abs. 1 und 2 HinSchG-E müssen Unternehmen ein Meldesystem einrichten, wenn sie mindestens 50 Personen beschäftigen. In § 12 Abs. 3 HinSchG-E sind darüber hinaus Unternehmen genannt, bei denen diese Pflicht unabhängig von der Beschäftigtenzahl gilt, wie etwa Wertpapierdienstleistungsunternehmen und Kapitalverwaltungsgesellschaften. Die Nichteinrichtung eines Meldesystems ist bußgeldbewehrt (bis 20.000 Euro).

Das Meldesystem muss so gestaltet werden, dass je Unternehmen mindestens eine Stelle für interne Meldungen eingerichtet und betrieben wird, an die sich Beschäftigte wenden können (interne Meldestelle). Die Aufgaben der Meldestelle können auch von einem Dritten wahrgenommen werden, etwa durch konzernangehörige Unternehmen. Mehrere Unternehmen mit jeweils maximal 249 Beschäftigten können eine gemeinsame Meldestelle einrichten und betreiben. Die Auslagerung der Meldestelle zieht aber keine „Auslagerung der Verantwortlichkeit“ mit sich, d.h. die sich aus dem Hinweisgeberschutzgesetz ergebenden sonstigen Pflichten verbleiben beim Unternehmen selbst.

Stets ist sicherzustellen, dass die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig sind, insbesondere keine Interessenskonflikte vorliegen, und die notwendige Fachkunde aufweisen. Sie sind entsprechend zu schulen.

Um kleineren Unternehmen (50 bis 249 Mitarbeiter) ausreichend Zeit zur Umsetzung zu gewähren, sieht § 42 HinSchG-E vor, dass die Einrichtung von Meldesystemen erst ab dem 17.12.2023 verpflichtend ist.

Parallel zur Verpflichtung der Unternehmen zur Schaffung von internen Meldestellen werden von Bund und Ländern externe Meldestellen geschaffen, die ebenfalls für die Entgegennahme von Hinweisen zuständig sind. Hinweisgeber können wählen, ob sie die Informationen an die interne oder externe Stelle melden. Eine Meldung an die Öffentlichkeit ist nur statthaft, wenn zuvor eine interne oder externe Meldung erfolglos versucht wurde.

2. Verfahren bei Meldungen

Das Meldesystem muss so eingerichtet werden, dass die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden. Danach muss u.a. der Eingang der Meldung dem Hinweisgeber innerhalb von sieben Tagen bestätigt werden, nach spätestens drei Monaten hat eine Information zu erfolgen, wie mit dem Hinweis umgegangen wurde und welche Maßnahmen ergriffen wurden (§ 17 HinSchG-E).

Unternehmen sollten v.a. im Hinblick auf das o.g. Wahlrecht des Hinweisgebers Anreize schaffen, dass sich Hinweisgeber vorrangig an die interne Meldestelle wenden. Je glaubwürdiger das interne Meldesystem ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Mitarbeiter dieses auch nutzen und nicht externe Kanäle wie Behörden oder gar die Öffentlichkeit informieren. Risiken für die Reputation eines Unternehmens können so vermieden werden. Strikte Vertraulichkeit ist dabei oberstes Gebot, und berechtigte Meldungen sollten nicht „im Sand verlaufen“. Es muss also sichergestellt werden, dass jede Meldung Folgemaßnahmen

auslöst und einem gemeldeten und auch tatsächlich vorliegenden Verstoß gegen gesetzliche Vorschriften auch abgeholfen wird. Ob darüber hinaus eine Belohnung für den Hinweisgeber gewährt wird, bleibt jedem Unternehmen selbst vorbehalten.

3. Schutz der Hinweisgeber und Beweislastumkehr

Der Schutz der Hinweisgeber soll durch ein umfassendes Verbot jeglicher Repressalien gewährleistet werden (§ 36 HinSchG-E). Verboten ist insbesondere die Kündigung, die Herabstufung oder Versagung einer Beförderung, eine Gehaltsminderung, die Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages, die Aufgabenverlagerung und Änderung von Arbeitszeit- und/oder Ort. Personen, die wissentlich falsche oder irreführende Informationen melden sind dagegen nicht geschützt und ggf. schadensersatzpflichtig.

Macht ein Hinweisgeber gerichtlich geltend, dass er eine Benachteiligung aufgrund seiner Meldung erlitten hat, so wird künftig vermutet, dass die Benachteiligung eine Repressalie war (§ 36 Abs. 2 HinSchG-E). Infolge dieser Beweislastumkehr obliegt es dann dem jeweiligen Arbeitgeber, der für die Benachteiligung verantwortlich ist, nachzuweisen, dass die Maßnahme gerechtfertigt war oder sie nicht auf der Meldung basiert. Schon deshalb empfiehlt sich eine umfassende Dokumentation, um im Streitfall nachweisen zu können, dass die ergriffenen

Maßnahmen nicht mit der Meldung in Verbindung stehen.

Behindert eine Person eine gerechtfertigte Meldung oder ergreift sie eine Repressalie stellt dies nach § 40 HinSchG-E eine Ordnungswidrigkeit dar, die eine Geldbuße bis zu 100.000 Euro nach sich ziehen kann.

4. Fazit

Die unternehmensinterne Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes dürfte vor allem denjenigen Unternehmen organisatorisch einiges abverlangen, die gerade so die Schwelle von 50 Mitarbeitern überschreiten und/oder noch kein internes Meldesystem eingerichtet haben. Gleichwohl besteht kurzfristig Handlungsbedarf.

Und Vorsicht: Die Einrichtung eines Meldesystems kann in Unternehmen mit Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auslösen.

Rund um die Einführung eines Meldesystems aber auch bei sonstigen Fragen zu dem geplanten Hinweisgeberschutzgesetz sind wir Ihnen gerne behilflich.

Stand: 01.06.2022

Tobias Schwartz

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht u.
Handels- u. Gesellschaftsrecht

E-Mail: tobias.schwartz@lkc.de
Telefon: 089 2324169-0



Matthias Wißmach

Rechtsanwalt

E-Mail: matthias.wissmach@lkc.de
Telefon: 089 2324169-0



Herausgeber: LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Possartstraße 21, 81679 München

Der Inhalt dieser Mandanteninformation dient nur der allgemeinen Information. Er stellt keine anwaltliche Beratung juristischer, steuerlicher oder anderer Art dar und soll auch nicht als solche verwendet werden. Alle Informationen und Angaben in diesem Newsletter haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Wir übernehmen insbesondere keine Haftung für Handlungen, die auf Grundlage dieser Angaben unternommen werden.

Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen.