

Update vom 05. Juni 2023:

Bundestag und Bundesrat haben sich nun geeinigt und das unter dem nachstehenden Link verfügbare "Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen", das sogenannte Hinweisgeberschutzgesetz (kurz: HinSchG) beschlossen.

https://www.recht.bund.de/eli/bund/bgbl_1/2023/140

Das Gesetz wurde am 02. Juni 2023 verkündet und tritt im Wesentlichen am 02. Juli 2023 in Kraft. Die Bußgeldvorschriften treten überwiegend erst zum 01. Dezember 2023 in Kraft.

Damit hat Deutschland nun die EU-Whistleblowing-Richtlinie umgesetzt. Diese hat den Schutz von hinweisgebenden Personen vor Repressalien (z.B. durch Abmahnung oder Kündigung) zum Ziel, aber auch den Schutz der von Hinweisen Betroffenen.

- Die wesentlichen Änderungen gegenüber dem letzten Stand des HinSchG sind:
- Der Anwendungsbereich des HinSchG ist nur bei rechtswidrigen oder rechtsmissbräuchlichen Handlungen oder Unterlassungen im Rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit eröffnet.
- Ferner muss es sich um mögliche oder tatsächliche Verstöße handeln, die bei dem Beschäftigungsgeber, bei dem die hinweisgebende Person aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit in Kontakt steht oder stand, begangen wurden bzw. deren Begehung wahrscheinlich dort bevorsteht.
- Hinweisgebende Personen sollen in den Fällen, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und sie keine Repressalien befürchten, die Meldung an eine interne Meldestelle bevorzugen.
- Die Dokumentation kann länger als drei Jahre aufbewahrt werden, um die Anforderungen nach diesem Gesetz oder nach anderen Rechtsvorschriften zu erfüllen, solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist.
- Es gibt keine Verpflichtung zur Einrichtung alterner Meldekanäle und zur Bearbeitung alterner Meldungen. Dennoch eingehende anonyme Meldungen sollen bearbeitet werden.
- Der Bußgeldrahmens wurde von 100.000 EUR auf 50.000 EUR gesenkt. Zudem kann für eine Übergangszeit von 6 Monaten bis zum 01. Dezember 2023 kein Bußgeld u.a. wegen der fehlenden Einrichtung von Meldekanälen verhängt werden.
- Die Beweislastumkehr im Zusammenhang mit einer Benachteiligung der hinweisgebenden Person kommt nur dann zum Tragen, wenn sie aktiv geltend gemacht wird.

Achtung: Für Gemeinden und Gemeindeverbände und solche Beschäftigungsgeber, die im Eigentum oder unter der Kontrolle von Gemeinden und Gemeindeverbänden stehen, gilt die Pflicht zur Einrichtung und zum Betrieb interner Meldestellen (nur) nach Maßgabe des jeweiligen Landesrechts. Eine solche landesrechtliche Regelung gibt es in Sachsen bisher nicht. Obwohl die Tatbestandsmerkmale "Eigentum" sowie "Kontrolle" im Einzelnen auslegungsbedürftig und ggf. streitig sind, dürften jedenfalls kommunale Wohnungsgesellschaften, die im Alleineigentum der Gemeinden stehen sowie Eigenbetriebe hierunter fallen. Aber: In der Literatur ist umstritten, ob die EU-"Whistleblower-Richtlinie" 2019/1937 des Europäischen Parlaments nicht in Bezug auf die Einrichtungspflicht einer internen Meldestelle unmittelbare Rechtswirkung auch für diese Unternehmen entfaltet. Dies könnte möglicherweise für kommunale Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten zutreffen. Insoweit wird auch kommunale Unternehmen zur ggf. freiwilligen Einrichtung einer internen Meldestelle geraten.

Wichtig ist: Selbst wenn die Einrichtung der internen Meldestelle derzeit (noch) nicht verpflichtend ist, müssen die übrigen Regelungen des HinSchG von allen Beschäftigungsgebern eingehalten werden!

Für private Beschäftigungsgeber mit 250 oder mehr Beschäftigten gilt, dass sie nur bis zum 2. Juli 2023 Zeit haben, die Anforderungen des Gesetzes einschließlich der Einrichtung einer internen Meldestelle umzusetzen. Private Beschäftigungsträger mit 50-249 Beschäftigten haben bis zum 17. Dezember 2023 Zeit, die interne Meldestelle einzurichten.

Private Beschäftigungsgeber sind nach § 3 Abs. 10 HinSchG solche Beschäftigungsgeber mit Ausnahme juristischer Personen des öffentlichen Rechts und solcher Beschäftigungsgeber, die im Eigentum oder unter der Kontrolle einer juristischen Person des öffentlichen Rechts stehen (s.o.).

Der GdW wird in Kürze – gemeinsam mit dem AGV - eine ausführliche Arbeitshilfe erstellen, die wir Ihnen dann gern zur Verfügung stellen werden.

Der vdw Sachsen hält ausschließlich für unsere Mitgliedsunternehmen exklusive Angebote mit zwei Anbietern von webbasierten Hinweisgeberschutzsystemen - Whistle.law und Hintbox - bereit, die bei uns abgefordert werden können. Beide Systeme sehen (auch) anonymisierte Meldungen vor und es wird auch eine Möglichkeit angeboten - gemeinsam mit Mitarbeitern/Partnern - die interne Meldestelle mit einer fachkundigen Ombudsperson zu besetzen oder aber im Backoffice Hilfestellungen für die ersten oder recht komplizierten Einmeldungen und Folgemaßnahmen zu leisten.

Soweit gewünscht, wiederholen wir auch nochmals gern unsere Kurz-Webinare zu diesem Thema. Sprechen Sie uns gern darauf an.