

Hinweisgeberschutzgesetz tritt im Juli in Kraft

Juni 2023



Nach zähem Ringen konnten sich Bundesrat und Bundesregierung nun doch noch auf die Verabschiedung des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) einigen. Es dient der Umsetzung der so genannten Whistleblower-Richtlinie der EU (Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen des EU-Recht melden vom 23. Oktober 2019) in nationales Recht. Ziel des Gesetzes ist es, „Whistleblower“ oder im Deutschen „Hinweisgeber“ vor Repressalien jedweder Art zu schützen. Unternehmen sind insofern fortan verpflichtet, ein entsprechendes internes Hinweisgebersystem einzurichten und zu betreiben.

Welche Unternehmen sind betroffen und ab wann gilt das neue Gesetz?

Betroffen sind grundsätzlich alle Unternehmen ab einer Anzahl von 50 Beschäftigten. Für in § 12 Absatz 3 HinSchG ausdrücklich genannte Unternehmen (wie z. B. Wertpapierdienstleistungsunternehmen) gilt das neue Gesetz abweichend davon unabhängig von der Anzahl der beschäftigten Mitarbeiter.

Für Unternehmen ab 250 Mitarbeiter gilt die Umsetzung mit Inkrafttreten des Gesetzes, also ab dem 2. Juli 2023. Privaten Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeiter wird dagegen eine Übergangsfrist zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben bis spätestens zum 17. Dezember 2023 zugestanden.

Wer darf Hinweisgeber sein?

Der persönliche Anwendungsbereich des HinSchG umfasst alle natürlichen Personen, die in Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über im Gesetz geregelte

Verstöße erlangen. Dies können neben Arbeitnehmern auch bereits ausgeschiedene Beschäftigte, Stellenbewerber, Praktikanten und Leiharbeitnehmer sein. Darüber hinaus fallen hierunter u. a. auch Selbständige, die Dienstleistungen für das jeweilige Unternehmen erbringen, Freiberufler, Auftragnehmer sowie Lieferanten und deren Mitarbeiter.

Welche Verstöße fallen unter das neue Hinweisgeberschutzgesetz?

Relevante Verstöße sind:

- Verstöße gegen Strafvorschriften
- Verstöße die bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient. Hiervon umfasst sind beispielsweise arbeitsrechtliche Vorschriften aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz oder Verstöße gegen das Mindestlohngesetz.
- Sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder sowie unmittelbar geltende Rechtsakte der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft

Was müssen Unternehmen tun?

Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern sowie Unternehmen, welche unter die Ausnahme des § 12 Absatz 3 HinSchG fallen, haben dafür zu sorgen, dass bei ihnen mindestens eine Stelle für interne Meldungen eingerichtet und betrieben wird, an die sich die Hinweisgeber wenden können.

ATG Allgäuer Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Bahnhofstraße 57 | 87435 Kempten (Allgäu) | Telefon: +49 831 252970 | E-Mail: info@atg.de
Hirschzeller Straße 4 | 87600 Kaufbeuren | Telefon: +49 8341 90170 | E-Mail: info@kf.atg.de

www.atg.de

Augsburger Treuhand

Zweigniederlassung der ATG Allgäuer Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Bahnhofstraße 4 | 86150 Augsburg | Telefon: +49 821 343680 | E-Mail: info@a.atg.de

ATG Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft GmbH

Bahnhofstraße 57 | 87435 Kempten (Allgäu) | Telefon: +49 831 252970 | E-Mail: info@atg.de

Dr. Fritz Städele Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und Steuerberatungsgesellschaft GmbH

Augartenweg 24 | 87437 Kempten (Allgäu) | Telefon: +49 831 571310 | E-Mail: info@staedele-wpg.de

Welche Anforderungen sind bei der Einrichtung interner Meldekanäle zu beachten?

Der interne Meldekanal muss Meldungen in mündlicher oder in Textform ermöglichen. Mündliche Meldungen müssen per Telefon oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung möglich sein. Auf Wunsch des Hinweisgebers muss eine persönliche Besprechung auch mittels Videokonferenz möglich sein.

Die Einrichtung eines anonymen Meldekanals nach strengen gesetzlichen Vorgaben wie im Referentenentwurf noch vorgesehen, ist hingegen nicht mehr verpflichtend.

Müssen Unternehmen die interne Meldestelle selbst betreiben?

Unternehmen können die interne Meldestelle auch an Dritte, wie z. B. Rechtsanwälte, auslagern. Darüber hinaus können sich Hinweisgeber auch an externe Meldestellen, wie beispielsweise beim Bundesamt für Justiz, wenden. Dies entbindet jedoch nicht von der Verpflichtung eine interne Meldestelle einzurichten.

Welche Fristen gilt es zu beachten?

Die Bearbeitungsfristen für Meldefälle sind im Gesetz ebenfalls geregelt. Dieses sieht zwei zu beachtende Fristen vor. Zunächst muss dem Hinweisgeber innerhalb von 7 Tagen der Eingang der Meldung bestätigt werden. Nach Bestätigung des Eingangs der Meldung hat innerhalb von 3 Monaten (wenn der Eingang der Meldung nicht bestätigt wurde spätestens innerhalb von 3 Monaten und 7 Tagen nach Eingang der Meldung) an den Hinweisgeber eine Rückmeldung zu erfolgen. Die Rückmeldung umfasst die Mitteilung geplanter sowie bereits ergriffener Folgemaßnahmen sowie die Gründe für diese.

Welche Maßnahmen sind bei Meldungseingang zu ergreifen?

01. Folgemaßnahmen

Die Folgemaßnahmen sind wie folgt geregelt:

- Einleitung einer internen Untersuchung
- Verweis auf andere zuständige Stellen
- Abschluss des Verfahrens aufgrund mangelnder Beweise oder anderer Gründe
- Abgabe des Verfahrens, z. B. an eine zuständige Behörde

02. Dokumentationspflichten

Alle eingehenden Meldungen müssen unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebotes dokumentiert werden. Die Dokumentation ist grundsätzlich drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens zu löschen. Eine Aufbewahrung länger als 3 Jahre ist in Ausnahmefällen zulässig.

03. Datenschutz

Da im Hinweisgebersystem personenbezogene Daten verarbeitet werden, sind sowohl bei der Einrichtung der internen Meldestelle als auch bei der Durchführung des internen Meldeverfahrens datenrechtliche Bestimmungen (z. B. Aufbewahrungs- und Löschrufen, Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten) zwingend zu beachten.

Muss der Betriebsrat beteiligt werden?

Betriebsräten steht gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG ein Anspruch auf Unterrichtung vor der geplanten Einrichtung der internen Meldestelle zu. Darüber hinaus können sich gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates ergeben.

Welche Sanktionen drohen bei Verstößen gegen das HinSchG?

Das Nichtbetreiben eines internen Meldekanals kann mit einer Geldbuße bis zu 50.000 Euro geahndet werden. Darüber hinaus kann es im Falle von Repressalien gegen die hinweisgebende Person zu Schadensersatzansprüchen kommen.

WIR HELFEN GERNE

... bei der Konzeption und der Implementierung einer internen Meldestelle.

Bei Fragen können Sie sich gerne jederzeit an unsere Anwälte wenden!

IMPRESSUM

Herausgeber

ATG Rechtsanwalts-gesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft GmbH
Bahnhofstraße 57
87435 Kempten (Allgäu)
Telefon: +49 831 252970 | E-Mail: info@atg.de



V.i.S.d.P. Thorsten Waibel

Konzeption und Realisation

ATG Rechtsanwalts-gesellschaft Steuerberatungsgesellschaft GmbH

Der oben stehende Text ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und ständige Änderungen in der Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen.

www.atg.de

