

Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg für eine starke Wirtschafts- und Arbeitsmarktregion



Webinar: Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

12. Juni 2022 | Caroline Degenkolbe

Zustandekommen des Gesetzes:

- EU-Whistleblower Richtlinie (EU) 2019/1937 vom 23.Oktober 2019
- Sollte bis zum 17. Dezember 2021 von den Unionsmitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden
- Im Bundestag wurde ein Erstes Gesetz für den Whistleblower-Schutz am 16.12.2022 verabschiedet
- Bundesrat hat diesen ersten Versuch am 10.02.2023 versagt
- Am 17.03.2023 wurde eine überarbeitete Fassung im Bundestag behandelt, jedoch nicht weiter verfolgt
- Es wurde folglich ein Kompromiss von einem Vermittlungsausschuss am 09.05.2023 entworfen
- Das Hinweisgeberschutzgesetz wurde am 11.05.2023 von dem Bundestag verabschiedet
- Daraufhin hat auch der Bundesrat dem Gesetzesentwurf am 12.05.2023 zugestimmt
- Am 02.06.2023 wurde das HinSchG nach Unterschrift des Bundespräsidenten im Bundesgesetzblatt veröffentlicht
- Die Vorschriften des HinSchG treten am 2. Juli 2023 in Kraft

§ 1 Abs. 1 HinSchG – Zielsetzung und persönlicher Anwendungsbereich

*„Dieses Gesetz regelt den Schutz von natürlichen Personen, 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).“*

Hinweisgebende Personen:

z.B

- Ehemalige oder aktive Mitarbeiter*innen
- Presse
- Wettbewerber
- Lieferant*innen
- Kund*innen

Sachlicher Anwendungsbereich (insbesondere):

- Verstöße, die strafbewehrt sind
- Verstöße, die bußgeldbewehrt sind (Schutz Leben, Leib, Gesundheit oder Schutz Rechte Beschäftigte)
- Verstöße gegen **Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder**, die zur Umsetzung bestimmter europäischer Regelungen getroffen wurden, sowie Verstöße gegen **unmittelbar geltende EU-Rechtsakte** in einer **Vielzahl verschiedener Bereiche**

Wichtig: muss immer im Rahmen der beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit sein

Informationen über Verstöße: begründete Verdachtsmomente oder Wissen über tatsächliche oder mögliche Verstöße, die bereits begangen wurden oder sehr wahrscheinlich erfolgen werden, sowie Versuche der Verschleierung

- Wahlrecht über interne oder externe Meldung
- Vertraulichkeit ist zu wahren (wenn, Anwendungsbereich eröffnet oder hinweisgebende Person davon ausgehen durfte)
- Dokumentation der Meldung

Interne Meldestelle:

- Zu errichten ab mind. 50 Beschäftigten
- Betrieben interne Meldekanäle (§ 16), führen das Verfahren (§17, ergreifen Folgemaßnahmen (§18)
- Halten Infos zu externen Meldeverfahren bereit
- Entweder beschäftigte Person, Arbeitseinheit oder Dritter
- Zusammenschluss mehrerer Unternehmen möglich (50-249)
- Personen müssen fachkundig sein (Sorge hat Beschäftigungsgeber zu tragen)
- Anonyme Meldungen *sollen* bearbeitet werden
- Zugriff nur Personen, die dafür abgestellt wurden
- Möglichkeit in mündlicher oder in Textform Meldung abzugeben

Was hat die interne Meldestelle zu tun?

- Bestätigung spätestens nach sieben Tagen
- Prüfung, ob sachlicher Anwendungsbereich eröffnet
- Hält Kontakt
- Prüft Stichhaltigkeit
- Ggf. weitere Informationen
- **Folgemaßnahmen**
 - interne Untersuchungen; Verweis zuständige Stelle; Verfahren abschließen; Verfahren abgeben an zuständige Behörde oder interne Organisationseinheit
- **! Frist !** **Drei Monate und 7 Tage** Rückmeldung über Maßnahmen und Gründe

Voraussetzungen für den Schutz hinweisgebender Personen:

- § 35 Ausschluss vor Verantwortlichkeit
 - § 36 Verbot Repressalien; Beweislastumkehr
 - § 37 Schadensersatz nach Repressalien
- } **Schutzumfang**

1. **Meldung intern oder extern erstattet (oder Offenlegung)**
2. **Hinreichender Grund zur Annahme, zum Zeitpunkt der Meldung, dass die Informationen der Wahrheit entsprechen und**
3. **Informationen Verstöße betreffen, die in den Anwendungsbereich fallen, oder hinreichender Grund zu der Annahme, dass dies der Fall sei**

Sanktionsmöglichkeiten:

- Ordnungswidriges Verhalten wenn, wissentlich unrichtige Information offengelegt wird (20 Tsd.)
- ... eine Meldung behindert oder Repressalie ergriffen wird (50 Tsd.)
- ... nicht dafür gesorgt wird, dass eine interne Meldestelle eingerichtet und betrieben wird (20 Tsd.)
- ... Vertraulichkeit nicht gewahrt wird oder Versuch der Behinderung oder einer Repressalie (50 Tsd.)