

LICHT

6 | 2023

Ausgabe September

75. Jahrgang

www.lichtnet.de

AUTORENABDRUCK

PLANUNG | DESIGN | TECHNIK | WISSENSCHAFT

GRÜNE WOLKENKRATZER

»Vertical Urbanism« in Singapur

SCHEINWERFER AN

Mega-Kran mit intelligenter Lichtsteuerung

SMARTER PARKPLATZ

Mit schlaun Bewegungssensoren sparen



Abb.: Das Hinweisgeberschutzgesetz betrifft alle Unternehmen, aber auch natürliche Personen und Einrichtungen des öffentlichen Rechts, die mindestens eine Person bei sich beschäftigen (sogenannte Beschäftigungsgeber). Foto: Bits and Splits - stock.adobe.com

NACHTEILE GEGEN WHISTLEBLOWER SIND TABU

HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ IN KRAFT

Zum 2. Juli 2023 ist das Hinweisgeberschutzgesetz in Kraft getreten. Worauf Unternehmen jetzt achten müssen, fasst Jochen Bernhard, Partner bei der Kanzlei Menold Bezler in Stuttgart, zusammen.

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) regelt – wie schon der Name sagt – den Schutz von Hinweisgebern, auch als Whistleblower bekannt. Personen, die vertraulich auf (vermeintliche) Rechtsverstöße in Unternehmen oder Behörden hinweisen, sollen sich an interne oder externe Meldestellen wenden können, ohne Repressalien befürchten zu müssen. Letzteres ist nun erstmals rechtlich garantiert. Der Gesetzgeber erhofft sich davon, dass beispielsweise Beschäftigte nicht mehr deshalb davor zurückschrecken, rechtlich relevante Missstände im Betrieb zu melden, weil sie um ihren Arbeitsplatz oder auch nur das Fortkommen im Unternehmen fürchten.

FÜR ALLE RELEVANT

Das Hinweisgeberschutzgesetz betrifft alle Unternehmen, aber auch natürliche Personen und Einrichtungen des öffentlichen Rechts, die mindestens eine Person bei sich beschäftigen (sogenannte Beschäftigungsgeber). Eine interne Meldestelle müssen Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten einrichten (gezählt werden alle regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer sowie Azubis und Aushilfen) sowie Beschäftigungsgeber, die in »sensiblen« Bereichen tätig sind, zum Beispiel Wertpapierdienstleistungsunternehmen, Kapitalverwaltungsgesellschaften, auch wenn sie weniger als 50 Beschäftigte haben.

MELDEFRIST

Große Unternehmen und solche, die in sensiblen Bereichen tätig sind, müssen sofort eine Meldestelle vorhalten. Betriebe mit bis zu 249 Beschäftigten räumt das Gesetz eine Frist bis zum 17. Dezember 2023 für die Einrichtung der Meldestelle ein. In Konzernen soll zumindest in Deutschland eine zentrale Meldestelle für die gesamte Unternehmensgruppe ausreichen; aus praktischen Erwägungen ist es gleichwohl sinnvoll, dezentrale Stellen in den einzelnen Tochtergesellschaften vorzuhalten. Sowohl der Bund als auch die einzelnen Bundesländer müssen jeweils eine zentrale externe Meldestelle einrichten.

WANN TRIFFT DER GESETZESSCHUTZ EIN?

Der Schutz des Gesetzes erstreckt sich auf eine ganze Reihe von Rechtsverstößen. Gemeldet beziehungsweise offengelegt werden dürfen Informationen zu Verstößen gegen Strafvorschriften ebenso wie zu Verstößen gegen Bußgeldvorschriften, wenn diese dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten dienen. Typische Beispiele sind hier die Gesetze zum Arbeitsschutz und zum Gesundheitsschutz oder das Betriebsverfassungsrecht. Darüber hinaus nennt das HinSchG eine Reihe weiterer

Gesetze wie etwa das Geldwäschegesetz, Vorgaben zur Produktsicherheit oder zum Umweltschutz, das Vergaberecht, Kartellrecht und Steuerrecht, zu denen ebenfalls Verstöße »repressionsfrei« gemeldet werden dürfen.

»VERTRAUENSANWALT« ODER »EXTERNE OMBUDSPERSON«

Dass ein Unternehmen eine interne Meldestelle einrichten muss, bedeutet nicht, dass diese Stelle tatsächlich nur innerhalb des Unternehmens vorgehalten werden darf. Vielmehr ist die Auslagerung an einen Dritten – zum Beispiel einen Rechtsanwalt – möglich. Ein solcher »Vertrauensanwalt« beziehungsweise eine solche »externe Ombudsperson« gilt dann ebenfalls als interne Meldestelle und nimmt stellvertretend alle Rechte und Pflichten des Unternehmens wahr. Vorteilhaft kann daran aus Unternehmenssicht vor allem sein, dass auch die Haftung auf den Dritten verlagert werden kann, sprich: Der Externe ist dafür verantwortlich, dass die Pflichten nach dem Gesetz auch wirklich eingehalten werden.

HINWEISE GEBEN

Der interne Meldekanal muss allen Beschäftigten und kann auch Personen außerhalb des Unternehmens offenstehen. Dazu zählen typischerweise Lieferanten, Kunden und deren Mitarbeiter. Meldungen müssen mündlich – etwa telefonisch – oder in Textform – zum Beispiel per E-Mail oder ein digitales Hinweisgeberportal – möglich sein. Wenn die hinweisgebende Person dies verlangt, muss sie auch an einen persönlichen Ansprechpartner melden können.

Vertraulichkeit muss nach dem Gesetz garantiert sein. Es darf grundsätzlich nur die Stelle, die die Meldung entgegennimmt, Kenntnis von der Identität der hinweisgebenden Person und aller in der Meldung genannten Personen erlangen. Lagert der Beschäftigungsgeber die interne Meldestelle an einen qualifizierten Dritten aus, ist dieser dafür verantwortlich, dass Vertraulichkeit gewahrt bleibt.

SCHUTZ VOR DENUNZIATION

Quasi in letzter Minute abgewendet wurde im Gesetzgebungsverfahren, dass auch anonyme Meldungen angenommen werden müssen. Das in Kraft getretene Gesetz verlangt vielmehr, dass die hinweisgebende Person ihre Identität gegenüber der Meldestelle preisgibt. Verhindert werden soll damit, dass Unternehmen oder Unternehmensvertreter unter dem Mantel der Anonymität »denunziert« werden



Abb.: Dr. Jochen Bernhard ist Partner und Rechtsanwalt im Bereich Compliance und im Kartellrecht. Foto: Menold Bezler

könnten, etwa wenn ein gekündigter Mitarbeiter dem Ex-Arbeitgeber schaden möchte.

HINWEISE AN DIE PRESSE SIND NICHT ZULÄSSIG

Eine hinweisgebende Person kann frei wählen, ob sie sich an eine interne oder an eine externe Meldestelle wendet. Das heißt konkret: Beschäftigte müssen sich nicht zuerst an die Meldestelle ihres Arbeitgebers wenden, sondern können direkt die zentrale Meldestelle in ihrem Bundesland kontaktieren. Nicht zulässig ist allerdings die Offenlegung von Verstößen gegenüber der Öffentlichkeit, sprich beispielsweise ein Hinweis an die Presse. Nur wenn andernfalls irreversible Schäden drohen oder weder die interne noch die externe Meldestelle funktioniert beziehungsweise reagiert, kann ein Öffentlichmachen von Verstößen ausnahmsweise gerechtfertigt sein.

KEINE NACHTEILE

Wesentlich an dem Gesetz aus Sicht der Whistleblower ist, dass sie vor Repressalien geschützt sind und keinerlei ungerechtfertigte Nachteile erleiden dürfen. Dazu gehören etwa eine Kündigung, eine verwehrt Beförderung, Disziplinarmaßnahmen, Diskriminierung oder eine »Kaltstellung« der hinweisgebenden Person. Treten doch Nachteile ein, wird nach dem Gesetz vermutet, dass ein Zusammenhang mit der Whistleblower-Meldung oder Offenlegung besteht. Kommt es zu einem arbeitsgerichtlichen Verfahren, muss darin dann der Arbeitgeber beweisen, dass die Maßnahme in keinem Zusammenhang mit der Meldung nach dem HinSchG stand.

HINWEISGEBERSCHUTZ IST PFLICHT

Unternehmen sollten die Umsetzung der Vorschriften des Hinweisgeberschutzgesetzes nicht auf die leichte Schulter nehmen, denn bei Nichtbeachtung drohen durchaus empfindliche Sanktionen. Beschäftigungsgeber, die kein internes Meldesystem einrichten oder betreiben, riskieren eine Geldbuße von bis zu 20.000 Euro. Wer versucht, eine Whistleblower-Meldung oder die darauffolgende Kommunikation zu behindern, eine Repressalie gegen einen Hinweisgeber zu ergreifen oder gegen das Vertraulichkeitsgebot verstößt, dem droht eine Geldbuße von bis zu 50.000 Euro. Unternehmen, die eine Whistleblower-Meldung verhindern oder tatsächlich Repressalien gegen den Whistleblower verhängen, droht über den Verweis ins Ordnungswidrigkeitenrecht eine Geldbuße in Höhe von bis zu einer Million Euro. Ein gemäßregelter Whistleblower hat außerdem Anspruch auf Schadensersatz.

Sanktioniert werden kann allerdings auch der Hinweisgeber selbst, dann nämlich, wenn er wissentlich unrichtige Informationen gegenüber der Öffentlichkeit offenlegt. Ein Hinweisgeber, der vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen meldet oder offenlegt, macht sich außerdem schadensersatzpflichtig. ■

Weitere Informationen

Menold Bezler Rechtsanwälte Steuerberater Wirtschaftsprüfer Partnerschaft mbB, www.menoldbezler.de

Autor: Dr. Jochen Bernhard