



Mai 2023

## Neues Gesetz zum Whistleblowing / Hinweisgeberschutz: Eiliger Handlungsbedarf für Unternehmen

Liebe Leserin, lieber Leser,

wir freuen uns, Ihnen die von uns als wichtig und interessant befundenen Informationen aus dem Bereich Arbeitsrecht zu präsentieren. Für tiefer gehende Informationen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Viel Freude beim Lesen!

Ihr Andersen Arbeitsrecht Team

Das neue Hinweisgeberschutzgesetz ist verabschiedet und wird zeitnah – aller Voraussicht nach noch im Juni 2023 – in Kraft treten. Hieraus ergeben sich Handlungs- und Organisationspflichten für Arbeitgeber. Es besteht kurzfristiger Handlungsbedarf. Im Einzelnen:

### **Pflicht zur Einrichtung von unternehmensinternen Meldestellen**

Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Gesetzesverstöße erlangt haben, genießen bald besonderen Schutz, wenn sie diese Informationen an die im neuen Gesetz vorgesehenen Meldestellen weitergeben. Alle privaten Arbeitgeber mit 50 oder mehr Beschäftigten müssen interne Meldestellen einrichten, an die sich Hinweisgeber wenden können. Kreditinstitute, Wertpapierunternehmen und ähnliche Firmen müssen, unabhängig von der Zahl ihrer Beschäftigten, in jedem Fall eine Meldestelle errichten. Für private Arbeitgeber mit mindestens 250 Beschäftigten gilt die Pflicht zur Einrichtung einer solchen internen Meldestelle ab Inkrafttreten des neuen Gesetzes – voraussichtlich bereits Mitte Juni 2023. Kleinere Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten müssen dieser Verpflichtung bis Mitte Dezember 2023 nachkommen. Besteht ein Betriebsrat, so hat dieser zwar nicht über die Errichtung als solche mitzubestimmen, aber bei der Ausgestaltung der genauen Organisation und Verfahren.

Eine interne Meldestelle kann im Unternehmen selbst gebildet werden oder aber ein externer Dienstleister (z.B. Rechtsanwältinnen / Rechtsanwälte) mit der Wahrnehmung der Aufgabe betraut werden. Anonyme Meldungen sollten ebenfalls bearbeitet werden – dies ist jedoch nicht vorgeschrieben und muss auch nicht sichergestellt werden. Eine interne Meldestelle kann daher auch nur solche Meldungen annehmen, die nicht anonym sind. Die Meldestelle hat die Informationen vertraulich zu behandeln – hierbei sind jedoch Ausnahmen vorgesehen, wobei immer auch

die datenschutzrechtlichen Vorgaben geprüft und eingehalten werden müssen. Die Meldestelle muss ein bestimmtes Verfahren bei Eingang einer Meldung einhalten und dem Hinweisgeber nach bestimmten Fristen Bescheid geben.

Die Nichteinrichtung einer vorgeschriebenen Meldestelle kann mit einem Bußgeld von bis zu EUR 20.000 sanktioniert werden. Neben den unternehmensinternen Stellen soll eine externe, öffentlich organisierte Meldestelle beim Bundesamt für Justiz geschaffen werden. Die Beschäftigten können wählen, ob sie Verstöße intern oder extern melden, sollten allerdings die interne Meldung bevorzugen, wenn dort Abhilfe geschaffen werden kann.

### **Inhaltlich erfasste Bereiche**

Das Gesetz erfasst u.a. Meldungen von Straftaten, bestimmten schweren Ordnungswidrigkeiten, Geldwäsche, Umweltschutz, Produktsicherheit, Tierschutz und Lebensmittelsicherheit, Schutz der elektronischen Kommunikation, Straßenverkehrs- und Transportsicherheit. Für Finanzunternehmen werden außerdem bestimmte Rechnungslegungsvorschriften erfasst. Das Gesetz geht über die europarechtlich erforderlichen Meldethemen hinaus. Bereits bestehende spezifische Regelungen z.B. für die Finanzbranche oder nach dem Lieferkettengesetz bleiben bestehen. Ausnahmen gelten für Informationen zur nationalen Sicherheit, nachrichtendienstliche Informationen u.ä. sowie Berufsverschwiegenheitspflichten.

### **Schutz von Whistleblowern**

Repressalien gegen Hinweisgeber sind verboten, auch deren Androhung oder ihr Versuch. Erleidet ein Hinweisgeber nach einer Meldung eine berufliche Benachteiligung, so wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie ist, wenn ein Hinweisgeber dies geltend macht. Der Arbeitgeber muss dann das Gegenteil beweisen. Es gibt Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche, aber keinen Anspruch auf Einstellung. Eine Person, die einen Hinweis gibt, muss hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass die von ihr gemeldeten Informationen der Wahrheit entsprechen. Ein Hinweisgeber, der vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen meldet, genießt keinen Schutz nach dem Gesetz. In bestimmten Ausnahmefällen ist auch der direkte Weg an die Öffentlichkeit ohne vorherige betriebsinterne Meldung zulässig, aber nur im absoluten Notfall.

### **Praktischer Handlungsbedarf**

Wenn noch keine interne Meldestelle besteht, oder diese nicht den neuen gesetzlichen Anforderungen genügt, müssen Unternehmen schnell tätig werden. Hierbei sind datenschutzrechtliche, arbeitsrechtliche und Organisationsthemen zu beachten. Außerdem ist eine Abgleichung mit ggf. schon bestehenden Organisationspflichten nach dem Lieferkettengesetz sinnvoll. Gerne beraten wir Sie bei der Umsetzung und Einführung.

### **Sprechen Sie uns bei Rückfragen gerne an.**

\*\*\*\*\*

Dieser Newsletter ist allgemein gehalten und kann deshalb eine rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Weiterführende Fragen beantworten wir Ihnen gern in einem persönlichen Gespräch.

Verantwortlich für den Inhalt: RAin Dr. Kathrin Pietras, RA Dr. Fritjof Börner, RA Dr. Rouven Schwab, RA Thorsten Sörup

### **Andersen GmbH Rechtsberatung Steuerberatung**

Berlin | Frankfurt am Main | Köln | Leipzig

**Kontakt:** kathrin.pietras@de.andersen.com, fritjof.boerner@de.andersen.com, rouven.schwab@de.andersen.com, thorsten.soerup@de.andersen.com