

LEGAL UPDATE ARBEITSRECHT

Köln, 12. Mai 2023

Auf einmal geht es schnell – Bundesrat gibt grünes Licht für das Hinweisgeberschutzgesetz

Pia Pracht

Das Warten hat ein Ende. Unter dem Druck eines durch die Europäische Kommission vor dem EuGH eingeleiteten Vertragsverletzungsverfahrens gegen Deutschland konnten sich Bundestag und Bundesrat mit Hilfe des Vermittlungsausschusses auf eine mehrheitsfähige Fassung des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) einigen.

Überblick über das Gesetzgebungsverfahren

Das Hinweisgeberschutzgesetz basiert auf der EU-Richtlinie (2019/1937), die eigentlich bereits bis zum 17. Dezember 2021 umzusetzen gewesen wäre. Nachdem das Hinweisgeberschutzgesetz am 16. Dezember 2022 vom Bundestag beschlossen wurde, hat der Bundesrat bei seiner Abstimmung über den Entwurf am 10. Februar 2023 verfassungsrechtliche Bedenken geäußert und seine Zustimmung verwehrt. Der Bundesrat kritisierte, dass der Hinweisgeberschutz zu weitreichend sei, da der Gesetzesentwurf den Anwendungsbereich der Richtlinie stark erweitere und damit zu einer Überregulierung führen könne. Aus diesem Grund hat die Bundesregierung den Vermittlungsausschuss angerufen, welcher am 9. Mai 2023 einen Kompromissvorschlag erarbeitete und diesen sodann dem Bundestag vorlegte. Am 11. Mai 2023

hat der Bundestag diesen verabschiedet und bereits einen Tag später, am 12. Mai 2023, erteilte der Bundesrat seine Zustimmung. Folglich wird das Hinweisgeberschutzgesetz nach Unterzeichnung durch den Bundespräsidenten zeitnah – voraussichtlich Mitte Juni 2023 – in Kraft treten.

Inhalt des Hinweisgeberschutzgesetzes

Das Gesetz regelt den Umgang mit Meldungen zu Betrügereien, Korruption und anderen Missständen in Unternehmen und Behörden. Ziel ist es, Hinweisgeber, die auf solche Missstände aufmerksam machen, durch die verpflichtende Errichtung geeigneter Strukturen vor drohenden Benachteiligungen und arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu schützen. Geeignete Strukturen sind zum Beispiel die Einrichtung von internen und externen Meldestellen sowie Maßnahmen zum Schutz der Hinweisgeber vor Repressalien. Dem liegt der Gedanke zugrunde, dass Rechtsverstöße in Unternehmen und Behörden meist als Erstes durch Beschäftigte wahrgenommen werden, sodass diese wesentlich zur Vermeidung künftiger Verstöße beitragen können.

Kompromisslösung des Vermittlungsausschusses

In seiner Sitzung vom 9. Mai 2023 hat der Vermittlungsausschuss einige Änderungen in Bezug auf anonyme Meldungen, den sachlichen Anwendungsbereich, Beweisregeln sowie Bußgelder vorgenommen, um der vom Bundesrat angemahnten Überregulierung entgegenzuwirken.

Anonyme Meldungen

Im Unterschied zu dem ursprünglich beschlossenen Gesetzesentwurf enthält die finale Version eine Anpassung bei den Meldewegen. So sollen externe und interne Meldestellen nicht mehr verpflichtet sein, Meldekanäle so zu gestalten, dass auch anonyme Meldungen abgegeben werden können. Es wird lediglich vorgegeben, dass die Stellen auch anonym eingehende Meldungen bearbeiten sollen. Der Vorschlag enthält zudem eine Regelung, wonach interne Meldestellen bevorzugt werden sollen, wenn in diesen wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann.

Beschränkungen auf den beruflichen Kontext

Der sachliche Anwendungsbereich wurde nunmehr auf Informationen im beruflichen Kontext beschränkt. Demnach müssen sich Informationen zu Verstößen auf den Beschäftigungsgeber oder eine andere Stelle, mit der die hinweisgebende Person beruflich im Kontakt stand, beziehen.

Beweisregeln bei Benachteiligung

Die Beweislastumkehr, d.h. der Arbeitgeber muss beweisen, dass die Benachteiligung einer hinweisgebenden Person keine Repressalie für den Hinweis ist, wird beibehalten. Allerdings soll die Vermutung nunmehr lediglich zur Anwendung kommen, wenn die hinweisgebende Person dies auch geltend macht.

Niedrigere Bußgelder

Die maximale Höhe der für Verstöße gegen das Gesetz angedrohten Bußgelder soll nunmehr statt 100.000 Euro nun nur noch 50.000 Euro betragen.

Zeitnahes Inkrafttreten: Monatsfrist

Im Gegensatz zum ursprünglichen Gesetzesentwurf soll das nunmehr beschlossene Hinweisgeberschutzgesetz bereits einen Monat nach Verkündung in Kraft treten.

Praxishinweise

Allen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz Verpflichteten ist dringend zu raten, ihre bisherigen Compliance-Systeme, Richtlinien und relevanten Regelungen auf die neuen gesetzlichen Anforderungen hin zu überprüfen und eine interne Meldestelle einzurichten. Dabei sollte ein besonderes Augenmerk darauf liegen, die interne Meldestelle so zu organisieren, dass wirksam auf Hinweise zu Verstößen reagiert werden kann. Dies kann zu einer bevorzugten Konsultation interner Meldestellen beitragen, so dass etwaige Missstände zunächst intern untersucht und beseitigt werden können.

Durch das zeitnahe Inkrafttreten des Gesetzes schon einen Monat nach seiner Verkündung ist der Handlungsdruck auf die nach dem Hinweisgeberschutzgesetz Verpflichteten deutlich erhöht worden. Die Einrichtung einer internen Meldestelle sollte möglichst zeitnah in die Wege geleitet werden. Denn auch wenn die Verletzung dieser Pflicht erst sechs Monate nach Verkündung des Gesetzes als Ordnungswidrigkeit verfolgt werden kann, riskieren die Verpflichteten bei weiterem Zuwarten, dass sich Hinweisgeber solange an externe Meldestellen wenden. Entsprechendes gilt für private Arbeitgeber mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten, denen

eine verlängerte Frist zur Einrichtung interner Meldestellen bis zum 17. Dezember 2023 gewährt wird. Verpflichtete, in deren Betrieben Betriebsräte gebildet sind, sollten besonders schnell aktiv werden, da bei der Einführung und Ausgestaltung der internen Meldestelle regelmäßig vorab zwingend der Betriebsrat zu beteiligen ist. Ein Mitbestimmungsrecht besteht regelmäßig, weil ein internes Meldeverfahren darauf gerichtet ist, die Ordnung im Betrieb zu gewährleisten und das Verhalten der Arbeitnehmer zu steuern. Dies gilt übrigens auch dann, wenn sich Beschäftigungsgeber dazu entscheiden, die interne Meldestelle bei einem externen Dritten anzusiedeln. Außerdem kann dem Betriebsrat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht

zukommen, wenn zur Ausgestaltung der internen Meldestelle technische Einrichtungen eingesetzt werden sollen, die geeignet sind, Leistung und Verhalten von Beschäftigten zu kontrollieren.

Gerne sind wir Ihnen bei der Umsetzung der neuen Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes behilflich. Insbesondere beraten wir Sie zu allen Fragen rund um die rechtswirksame Implementierung einer internen Meldestelle. Einen Überblick über unsere diesbezüglichen Dienstleistungen finden Sie hier: [Hinweisgebersysteme | GÖRG Dienstleistungen \(goerg-dienstleistungen.de\)](https://www.goerg-dienstleistungen.de).

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. die Autorin Pia Pracht unter +49 221 33660-524 oder ppracht@goerg.de an. Informationen zur Autorin finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Kantstr. 164, 10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-0
Fax +49 30 882715-0

HAMBURG

Alter Wall 20 - 22, 20457 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0
Fax +49 40 500360-99

FRANKFURT AM MAIN

Ulmenstr. 30, 60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17
Fax +49 69 170000-27

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0
Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstr. 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0
Fax +49 89 3090667-90