

# NEUES VOM HINWEISGEBERSCHUTZ-GESETZ - WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE

RAW-AKTUELL 11/2022



Die EU - Whistleblower-Richtlinie hätte bis zum 17.12.2021 in das deutsche Recht umgesetzt werden müssen. Nach langer Wartepause und Stillstand in der Gesetzgebung, möchten wir Sie über den aktuellen Stand informieren.

Ein endgültiges Hinweisgeberschutzgesetz wurde noch nicht bekanntgegeben. Derzeit ist ein Gesetzesentwurf der Bundesregierung im Bundestag vorgelegt. Der Entwurf wird noch beraten und an zuständige Ausschüsse überwiesen. Mit dem Hinweisgeberschutzgesetz ist daher noch bis Ende dieses Jahres zu rechnen. Laut Entwurf ist für **Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten** eine interne Meldestelle ab dem **17.12.2023** einzurichten. Für **Unternehmen ab 250 Beschäftigten** wird wohl eine Umsetzung bereits **innerhalb weniger Monate nach Bekanntgabe** des Gesetzes notwendig.

*Welches Ziel wird mit dieser Richtlinie verfolgt?*

Das Ziel der Richtlinie ist es einen Hinweisgeber zu schützen, wenn dieser einen Rechtsverstoß oder Missstände melden möchte. Die Richtlinie sieht den Anwendungsbereich bei Verstößen gegen das Unionsrecht, wie beispielsweise Umweltschutz, Verbraucherschutz, Produktsicherheit, Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten.

Der Hinweisgeber soll keine Konsequenzen der Meldung, wie beispielsweise eine Kündigung, zu befürchten haben. Daher ist Grundgedanke, einen Meldeweg für Hinweisgeber einzurichten, der übersichtlich ist und einen geschützten Rahmen vorgibt. Gleichzeitig sollen auch Unternehmen vor einer vorsätzlich oder grob fahrlässigen Meldung unrichtiger Informationen geschützt werden.

*Wen verpflichtet die Richtlinie?*

Unternehmen ab 50 Mitarbeitern, Unternehmen aus der Finanzdienstleistung, als auch öffentliche Arbeitgeber müssen eine unabhängige interne Meldestelle einrichten.

Mehrere Beschäftigungsgeber von jeweils einer Mitarbeiteranzahl von 50 bis 249 können sich dazu eine gemeinsame Meldestelle teilen.

*Welches Verfahren muss im internen Meldeweg eingehalten werden?*

Der Hinweisgeber muss entweder in schriftlicher oder mündlicher Form Rechtsverstöße bzw. Missstände melden können. Die erhaltenen Informationen müssen dokumentiert werden, jedoch vor einem Zugriff unbefugter Mitarbeiter geschützt werden. Die Vertraulichkeit der Identität muss allzeit gewahrt werden.

*Was muss die Meldestelle tun?*

Die Meldestelle muss die Meldung weiterverarbeiten. Dabei wurde im damaligen Referentenentwurf genauer spezifiziert, dass auf Stichhaltigkeit geprüft werden kann, bei Bedarf weitere Informationen beim Hinweisgeber eingeholt, als auch Untersuchungen durchgeführt werden können. Unabhängig wie die Richtlinie im Detail umgesetzt wird, ist die Meldestelle dafür zuständig, dass ein Verfahren in Gang gesetzt wird, sei es ein Verfahrensabschluss aufgrund Mangel an Beweisen oder weitere Untersuchungen angestrebt werden.

*Kann die Unternehmensleitung die Meldestelle sein?*

Aus der EU-Richtlinie und dem bisher vorliegenden Gesetzesentwurf der Regierung geht hervor, dass ein fachkundiger Beschäftigter mit der Aufgabe der Meldestelle betraut ist. Es soll ein Interessenskonflikt vermieden werden und die Unabhängigkeit der Meldestelle gewährleistet werden. Daher ist von der Unternehmensleitung als Meldestelle Abstand zu nehmen. Jedoch kann die Meldestelle auch gleichzeitig Datenschutzbeauftragter und mit weiteren Aufgaben betraut sein. Einen vergleichbaren Kündigungsschutz wie ein Datenschutzbeauftragter hat die Meldestelle bisher nach dem Gesetzesentwurf nicht.

*Wie ist der Hinweisgeber geschützt?*

Der Hinweisgeber soll vor Benachteiligungen, die aufgrund der Meldung drohen, geschützt werden, sog. Repressalien. Dazu gehören u.a. die Kündigung, Abmahnung, schlechte Arbeitszeugnisbeurteilung, Rufschädigungen. Die Richtlinie sieht hierzu eine Beweislastumkehr vor. Bei gerichtlichen Streitigkeiten muss der Arbeitgeber dann zum Beispiel darlegen, dass die Kündigung in keinem Zusammenhang mit der Meldung steht.

### **Anmerkung**

Da bereits Unternehmen ab 50 Arbeitnehmern im Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes sind, empfehlen wir bereits jetzt sich mit den Grundzügen des Hinweisgeberschutzgesetzes zu beschäftigen, um eine schnelle Umsetzung innerhalb des Unternehmens zu ermöglichen, falls das Gesetz mit kurzer Übergangsfrist in Kraft gesetzt wird.