



Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen

Unternehmenspflichten nach Inkrafttreten des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) zum 02.07.2023

Zum Hinweisgeberschutzgesetz

Die (freiwillige) Einrichtung von Hinweisgeberschutzsystemen in größeren Unternehmen ist nichts Neues. Hintergrund ist das Bestreben, Hinweise frühzeitig zu erhalten, um intern aufzuklären, dadurch Schaden vom Unternehmen abwenden zu können und v. a., um geräuschvolle Ermittlungen externer Behörden zu vermeiden. Im Zuge der allgemeinen „Compliance-Bewegung“ haben sich deshalb Hinweisgebersysteme, sog. „Whistleblowing-Hotlines“, als gängiger Bestandteil von Compliance-Organisationen etabliert.

Das zum 02.07.2023 in Kraft getretene Hinweisgeberschutzgesetz, mit dem die sog. „EU-Whistleblower-Richtlinie“ (2019/1937) umgesetzt wurde, soll Meldungen durch Hinweisgeber erleichtern und diese vor (arbeits-)rechtlichen Sanktionen schützen.

Wesentlicher Inhalt

Das Gesetz regelt den Schutz von Hinweisgebern, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über straf- oder bußgeldbewehrte Verstöße erlangt haben und diese an vorgesehene Meldestellen melden: Hatten Hinweisgeber (und deren Unterstützer) hinreichenden Grund zu der Annahme, dass die Weitergabe erforderlich war, um einen Verstoß aufzudecken, dürfen sie rechtlich nicht für die Offenlegung verantwortlich gemacht werden. „Repressalien“, aber auch schon deren Androhung oder nur der Versuch, solche auszuüben, sind verboten, ein Verstoß dagegen kann als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße von bis zu EUR 50.000,00 (!) geahndet werden.

Einrichtung interner Meldestellen

Zentrales Element des HinSchG ist das Vorhalten einer Meldestelle für Hinweisgeber.

Neben der Schaffung „externer Meldestellen“ (z. B. des Bundes) werden Unternehmen mit i. d. R. 250 oder mehr Beschäftigten dazu verpflichtet, eine „interne Meldestelle“ für Hinweisgeber einzurichten. Auch für kleinere Unternehmen (ab 50 Beschäftigten) besteht diese Pflicht, hier allerdings erst ab dem

17.12.2023. Wird eine Meldestelle nicht fristwahrend eingerichtet und betrieben, drohen (jedenfalls ab dem 01.12.2023) Bußgelder von bis zu EUR 20.000,00.

Die interne Meldestelle kann entweder durch eigene Mitarbeiter oder durch externe Dienstleister betrieben werden. Bei der internen Zuweisung der Funktion ist allerdings Vorsicht geboten, um den vielen gesetzlichen Vorgaben gerecht zu werden und v. a., um Interessenkonflikte zu vermeiden (z. B. bei Übernahme durch Datenschutzbeauftragten). Die beauftragte Person muss unabhängig agieren können, es müssen verschiedene „Meldekanäle“ betrieben werden, und auch das Verfahren nach Eingang von Hinweisen und mögliche „Folgemaßnahmen“ sind geregelt.

Zusammenfassend

Die nun Gesetz gewordene Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen dürfte Last und Chance zugleich sein: Denn bei Vorhandensein interner Meldekanäle vergrößert sich die Chance, dass Hinweisgeber sich nicht gleich an Behörden wenden. So kann Hinweisen frühzeitig und zügig unternehmensintern nachgegangen werden. Dies dürfte zur schnelleren Aufarbeitung beitragen und das Risiko von Reputationsschäden durch öffentlichkeitswirksame Aufklärung verringern.

Gerade wegen der zahlreichen Vorgaben sollten Meldestellen aber nicht vorschnell eingerichtet, sondern im Vorfeld juristisch durchdacht werden, um rechtliche Fallstricke zu vermeiden.

München, den 27.07.2023

Dr. Uta Strothmeyer
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

ENDEMANN.SCHMIDT
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
Arnulfstraße 56
80335 München
T +49.89.2000568-30
F +49.89.2000568-99
uta.strothmeyer@es-law.de