

Hinweisgeberschutz auf der Zielgeraden

EINFÜHRUNG

Was lange währt... Nachdem die Umsetzungsfrist für die zugrundeliegende EU-Richtlinie bereits seit mehr als einem Jahr abgelaufen war, hat nunmehr das Hinweisgeberschutzgesetz den Bundestag passiert. Das Gesetz sieht die Pflicht zur Einrichtung von Meldekanälen vor, über die Arbeitnehmer ihnen bekannt gewordene Verstöße melden können. Zwar muss dies noch Anfang kommenden Jahres vom Bundesrat bestätigt werden, hier wird aber kein Gegenwind erwartet. Da die Regelungen einigen Umsetzungsbedarf bei Arbeitgebern nach sich ziehen, sollte man sich damit so früh wie möglich befassen.

AKTUELLE GESETZESFASSUNG

Nachdem das Gesetzgebungsverfahren sich nun eine Weile hingezogen hat, gab es kurz vor Schluss noch ein paar wesentliche Änderungen. Kernaussagen des Gesetzes sind:

- Das Gesetz sieht eine **Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle** grundsätzlich nur für Arbeitgeber mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten vor soweit es sich nicht um Unternehmen bestimmter Branchen, insbesondere Finanz- und Versicherungsunternehmen, handelt. Für letztere kommt es nicht auf Beschäftigtenzahlen an.
- Der Gesetzgeber erkennt zumindest in der Gesetzesbegründung die Möglichkeit an, dass **Konzerne** eine zentrale Meldestelle einrichten. An der individuellen Verantwortung der jeweiligen Konzerngesellschaft ändert das jedoch nichts.
- Ganz wesentlich ist hier, dass auch **anonyme Meldungen** von Arbeitgebern bearbeitet werden müssen und es nicht mehr bei der bisherigen „Soll“-Vorschrift bleibt. Das ist neu im Gesetzgebungsverfahren: Zusätzlich müssen nun auch Meldekanäle bereitgestellt werden, die nicht nur eine anonyme Kontaktaufnahme, sondern auch eine anonyme Kommunikation zwischen Hinweisgeber und Meldestelle ermöglichen.
- Arbeitnehmer müssen zudem über die internen Meldestellen klar und transparent **informiert werden**. Auch soll die interne Meldestelle

möglichst attraktiv gestaltet werden, um Anreize für ihre Nutzung zu schaffen.

- Neben dem vorgesehenen Schutz von Hinweisgebern hat der Gesetzgeber zudem **Schadensersatzansprüche für Hinweisgeber** ausgeweitet, indem nun auch für immaterielle Schäden (z. B. Rufschädigung) eine Entschädigung verlangt werden kann.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Nun wird es ernst für Arbeitgeber. Das durchaus komplexe Gesetz enthält einige Hausaufgaben, die unverzüglich angegangen werden sollten, um nicht kalt überrascht zu werden, wenn das Gesetz wie geplant Anfang kommenden Jahres auch vom Bundesrat verabschiedet wird. Übergangsfristen bis zum 17. Dezember 2023 sieht das Gesetz nur für kleine Arbeitgeber bis 249 Arbeitnehmer vor, die nicht den besonders verpflichteten Branchen angehören. Die Einrichtung anonymer Meldekanäle muss allerdings erst bis Ende 2024 umgesetzt werden.

Die gerade bei internationalen Unternehmen bereits zentral in den USA oder anderswo eingerichteten „Hotlines“ oder Briefkästen werden nicht mehr genügen. Da Arbeitgeber ihre internen Meldesysteme möglichst attraktiv und zugänglich gestalten müssen, sind insbesondere sprachliche Barrieren zu vermeiden. Auch die verschärften Anforderungen an eine anonyme Kommunikation werden hier weiteren Handlungsbedarf nach sich ziehen. Für die Organe deutscher Tochtergesellschaften ist dies eine besondere Herausforderung. Zwar soll das Gesetz nunmehr auch zentrale konzernweite Stellen erlauben. Haften für etwaige Verstöße müssen aber nach wie vor die lokalen Gesellschaften und damit auch deren Organe.

KONTAKT



Dr. Sebastian Schulte
s.schulte@justem.de



Dr. Thilo Mahnhold
t.mahnhold@justem.de