



BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

HINWEISGEBERSCHUTZ- GESETZ AUF DER ZIEL- GERADEN – WAS IST JETZT ZU TUN?

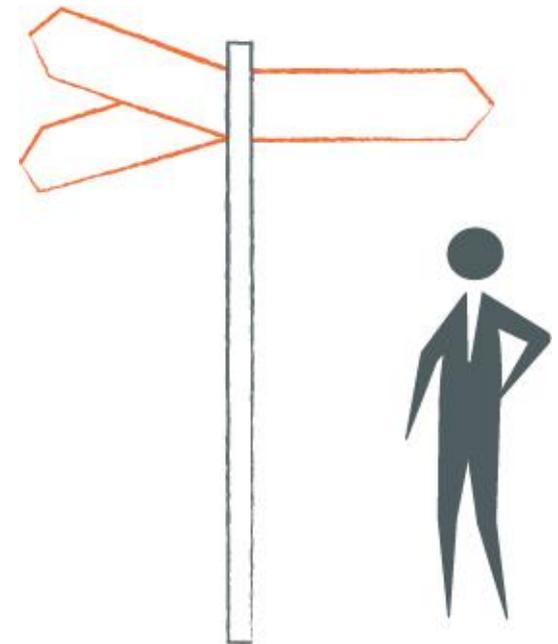
Referentin

Karla Graupner-Petzold, Rechtsanwältin



GLIEDERUNG

- ▶ Hintergrund und Stand des Gesetzgebungsverfahrens
- ▶ Anwendungsbereich des HinSchG
- ▶ Die Meldestelle
- ▶ Der Weg einer Meldung
- ▶ Schutz des Hinweisgebers



▶ Hintergrund und Stand des Gesetzgebungs- verfahrens



HINTERGRÜNDE



- ▶ Schaffung einer reglementierten Möglichkeit zur Meldung von Missständen
- ▶ Schutz des Whistleblowers vor Repressalien und Vergeltungsmaßnahmen
- ▶ Steigerung der Meldebereitschaft
- ▶ einheitlicher Mindeststandard innerhalb der EU

STAND DES GESETZGEBUNGSVERFAHRENS

17. Dezember 2021

Ablauf der
Umsetzungsfrist

16. Dezember 2022

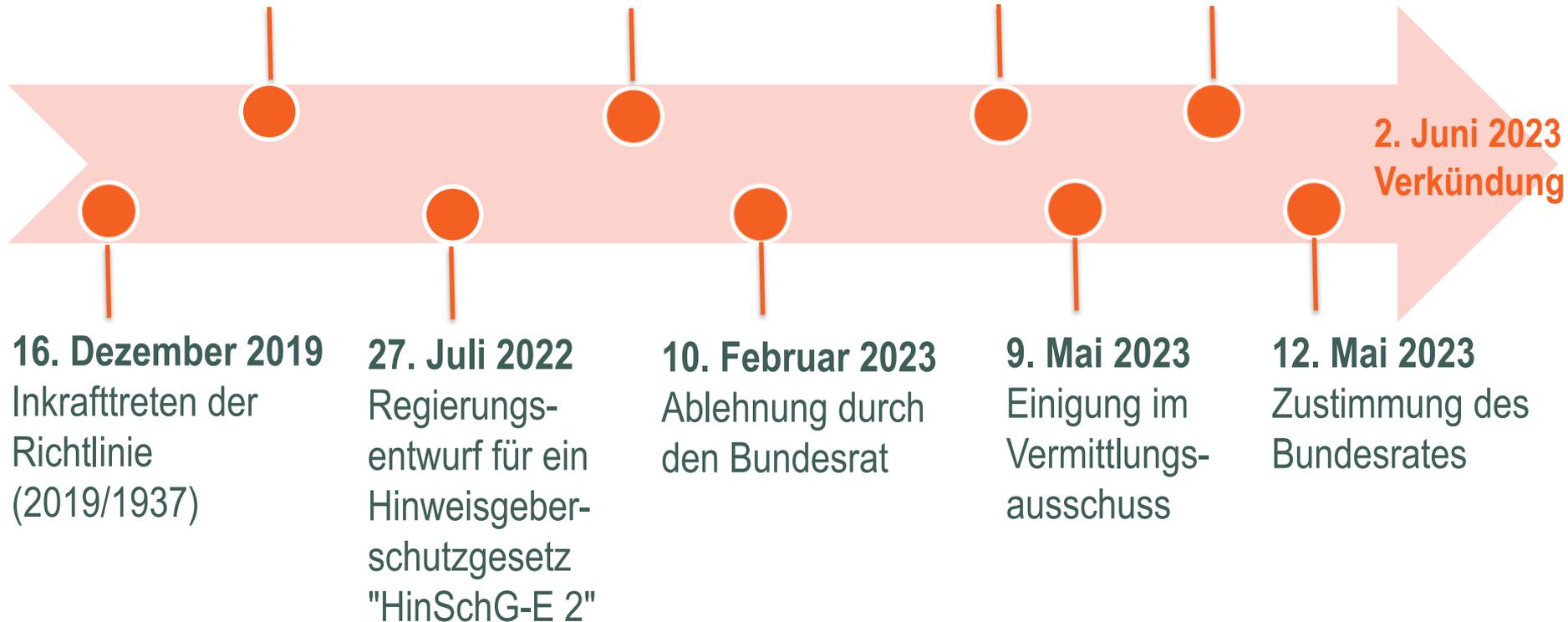
Beschluss des
Bundestages

17. März 2023

Aufspaltung des
Gesetzes durch
die Bundesregierung

11. Mai 2023

Zustimmung des
Bundestages



STAND DES GESETZGEBUNGSVERFAHRENS

Was passiert jetzt?

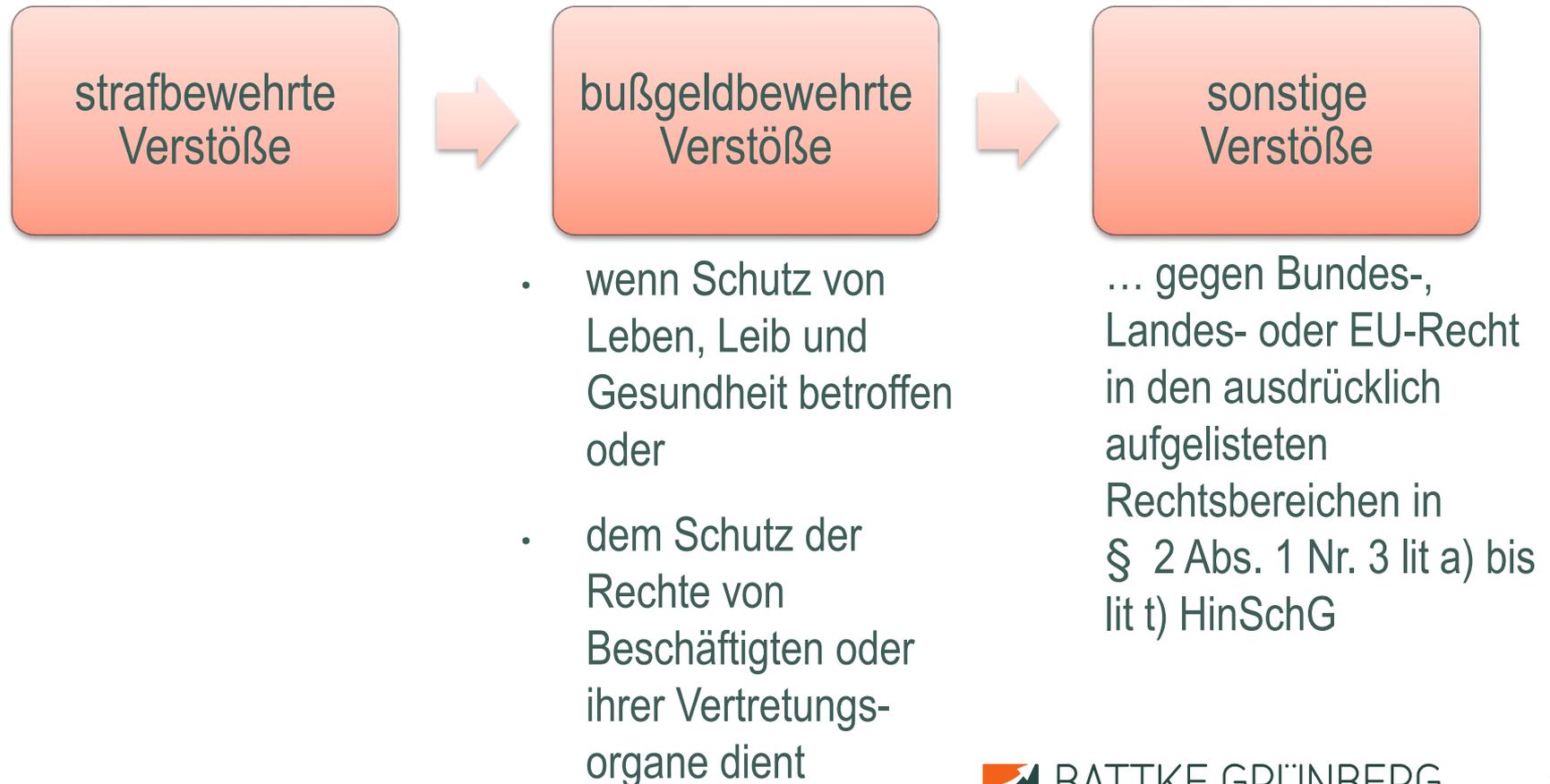
- ▶ **NEU:** Gesetz tritt weitestgehend bereits einen Monat nach Verkündung in Kraft - **2. Juli 2023**
 - ▶ Verfolgung als Ordnungswidrigkeit erst sechs Monate nach Verkündung
 - ▶ Ausnahme für private Beschäftigungsgeber mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten zum 17. Dezember 2023 bleibt bestehen

► Anwendungsbereich des HinSchG



SACHLICHER ANWENDUNGSBEREICH

Das Gesetz gilt für die Meldung und Offenlegung von Informationen über (§ 2 Abs. 1 HinSchG):



SACHLICHER ANWENDUNGSBEREICH

- ▶ sonstige Verstöße gegen Bundes-, Landes-, EU-Recht, u.a.
 - ▶ Bekämpfung von Geldwäsche
 - ▶ Vorgaben zur Produktsicherheit und –konformität
 - ▶ Vorgaben zur Sicherheit im Straßenverkehr
 - ▶ Vorgaben zum Umweltschutz
 - ▶ Regelung der Verbraucherrechte
- ▶ auch Verstöße gegen die Verfassungstreue von Beamten des Bundes
- ▶ **NEU:** Einschränkung des sachlichen Anwendungsbereichs in § 3 Abs. 3 HinSchG
 - ▶ nur solche Verstöße, wenn sie sich auf den Beschäftigungsgeber oder eine andere Stelle, mit der die hinweisgebende Person beruflich im Kontakt stand, beziehen

PERSÖNLICHER ANWENDUNGSBEREICH

- ▶ weiter Kreis an Hinweisgebern: Beschäftigte
- ▶ Beschäftigte sind
 - ▶ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
 - ▶ arbeitnehmerähnliche Personen
 - ▶ Auszubildende
 - ▶ Beamtinnen und Beamte
 - ▶ Richterinnen und Richter
 - ▶ Soldatinnen und Soldaten
 - ▶ Menschen mit Behinderung nach §60 SGB IX

Die Meldestelle



DIE MELDESTELLEN IM ÜBERBLICK



Offenlegung der Information nur unter bestimmten Voraussetzungen

- ▶ Gleichwertigkeit von interner und externer Meldestelle
- ▶ Wahlrecht des Hinweisgebers
- ▶ **NEU:** Die Meldung an eine interne Meldestelle **soll** vom Hinweisgeber bevorzugt werden, falls intern wirksam gegen den gemeldeten Verstoß vorgegangen werden kann und er hierdurch keine Repressalien zu befürchten hat

DIE INTERNE MELDESTELLE

- ▶ Einrichtungspflicht für Beschäftigungsgeber mit in der Regel 50 und mehr Beschäftigten
- ▶ Schonfrist für Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten bis zum **17. Dezember 2023**
- ▶ **Konzernprivileg des HinSchG-E?**
 - ▶ Zentralisierung der Meldestelle im Konzern möglich, aber Verantwortlichkeit bleibt bei der Gesellschaft
 - ▶ WB-RL: für Tochtergesellschaften bis zu 249 Arbeitnehmer Ressourcenteilung
- ▶ Auslagerung auf Dritte

DIE INTERNE MELDESTELLE

- ▶ Beschäftigungsgeber sollen Anreize dafür schaffen, dass Hinweisgeber sich an die interne Meldestelle wendet
- ▶ **NEU:** Verzicht auf die Pflicht, die Abgabe anonymer Meldungen zu ermöglichen, § 16 Abs. 1 HinSchG
 - ▶ gilt für interne und externe Meldestellen
 - ▶ eingegangene anonyme Meldungen sollen aber bearbeitet werden
- ▶ **NEU:** Verringerung der maximalen Bußgeldhöhe von EUR 100.000,00 auf EUR 50.000,00 z. B. bei der Behinderung von Meldungen oder der Kommunikation zwischen Hinweisgeber und Meldestelle

DIE INTERNE MELDESTELLE

Beteiligung Betriebsrat?

- ▶ Einrichtung der Meldestelle ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 (seltener Nr. 6) BetrVG mitbestimmungspflichtig, da nicht etwa nur das Arbeits-, sondern vielmehr das Ordnungsverhalten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer angesprochen ist

Der Weg einer Meldung



DER WEG EINER MELDUNG



► Schutz des Hinweisgebers



SCHUTZ DES HINWEISGEBERS

- ▶ weiter personeller Schutzbereich
 - ▶ Beschäftigte
 - ▶ Lieferanten und deren Beschäftigte
 - ▶ Kunden und deren Beschäftigte
 - ▶ sonstige Geschäftspartner und deren Beschäftigte
 - ▶ Anteilseigner
 - ▶ Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans

SCHUTZ DES HINWEISGEBERS

- ▶ Voraussetzungen des Schutzanspruchs, § 33 HinSchG
 - ▶ Abgabe einer Meldung
 - ▶ Hinweis zutreffend oder Hinweisgeber hatte hinreichenden Grund zu der Annahme
 - ▶ Hinweis unterfällt dem Anwendungsbereich des Gesetzes oder Hinweisgeber hatte hinreichend Grund zu der Annahme
- ▶ Schutz des gutgläubigen Hinweisgebers



SCHUTZ DES HINWEISGEBERS

- ▶ Verbot von Repressalien jeglicher Art, § 36 HinSchG
 - ▶ Suspendierung
 - ▶ Degradierung
 - ▶ Entlassung
 - ▶ Versagung einer Beförderung
 - ▶ Versetzung
 - ▶ negative Leistungsbeurteilung
 - ▶ Abmahnung
 - ▶ Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags

SCHUTZ DES HINWEISGEBERS

Beweislastumkehr, § 36 Abs. 2 HinSchG

- ▶ Beschäftigungsgeber muss belegen, dass getroffene Maßnahme nicht im Zusammenhang mit der Meldung steht
- ▶ **NEU:** Hinweisgeber muss sich in einem Prozess darauf berufen
- ▶ Schutz vor Haftung, § 35 HinSchG
- ▶ Schadensersatz nach Repressalien und nach Falschmeldung, § 37 f. HinSchG



BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

KOMMUNIKATION PFLEGEN

Kleine Brüdergasse 3 - 5
01067 Dresden

Folgen Sie uns gern auf
LinkedIn und Twitter!

☎ +49 351 563900

✉ info@battke-gruenberg.de

🌐 battke-gruenberg.de

