



Newsletter Criminal Compliance

Update: Entwurf des Hinweisgeberschutzgesetzes

Das Bundeskabinett hat Ende Juli den Entwurf eines Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz) beschlossen, mit dem die EU-Whistleblower-Richtlinie aus dem Jahr 2019 umgesetzt werden soll.

Die wesentlichen Regelungen des Gesetzesentwurfs, der gegenüber dem im April veröffentlichten Referentenentwurf nur marginale Änderungen erfahren hat, haben wir im Folgenden nochmal für Sie zusammengefasst.

Ziel des Gesetzes

Ziel des Hinweisgeberschutzgesetzes ist es, den Hinweisgeberschutz zu verbessern.

Natürliche Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese melden oder offenlegen, sollen vor Benachteiligung geschützt werden. Dieses Ziel soll erreicht werden, indem Beschäftigungsgeber verpflichtet werden, Meldesysteme für die Abgabe von Hinweisen auf rechtswidriges Verhalten in ihrer Organisation einzurichten. Die Meldestellen haben die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers zu wahren. Darüber hinaus soll es verboten werden, Repressalien gegenüber Whistleblowern vorzunehmen. Dies soll auch eine schnellere Abhilfe beim Vorliegen von Missständen ermöglichen.

Geschützte Personen

Geschützte hinweisgebende Personen sind neben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch u. a. Beschäftigte im Leihverhältnis sowie Beamtinnen und Beamte und in öffentlichen Dienstverhältnissen Beschäftigte. Ebenfalls geschützt werden sollen die Personen, die von einer Meldung oder einer Offenlegung betroffen sind.

Der Schutz der hinweisgebenden Person greift jedoch nur, wenn sie ihre Meldung in gutem Glauben abgegeben hat, sie also davon ausgehen durfte, dass die gemeldete Information der Wahrheit entsprach.

Sachlicher Anwendungsbereich

Geschützt werden die Meldung und Offenlegung von Informationen, die sich auf Verstöße gegen Strafvorschriften beziehen. Erfasst werden darüber hinaus Meldungen über Verhaltensweisen, die bestimmte Ordnungswidrigkeiten darstellen, soweit diese Leben, Leib, Gesundheit oder den Schutz von Rechten der Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane betreffen. Der sachliche Anwendungsbereich ist u. a. ebenfalls eröffnet bei Verstößen gegen nationale Vorschriften, die auf EU-Rechtsakten basieren sowie bei Verstößen gegen unmittelbar anwendbares EU-Recht, bei Zuwiderhandlungen gegen vergaberechtliche Vorschriften auf Bundesebene sowie bei Verstößen in Zusammenhang mit den für Körperschaften und Personenhandelsgesellschaften geltenden steuerrechtlichen Vorschriften.

Verpflichtete

Zur Einrichtung von internen Meldestellen sind grundsätzlich Beschäftigungsgeber

verpflichtet, die in der Regel mindestens 50 Mitarbeitende beschäftigen. Verpflichtet sind neben privaten auch öffentlich-rechtliche Beschäftigungsgeber.



Unternehmen, die Finanzdienstleistungen erbringen, sind unabhängig von der Beschäftigtenanzahl verpflichtet, eine interne Meldestelle einzurichten.

Anforderungen an interne Meldestellen

In Bezug auf die Organisation der internen Meldestellen sind im Entwurf nur wenige Vorgaben enthalten. Den Verpflichteten verbleibt daher ein großer Umsetzungsspielraum, auf welche Art und Weise sie das Meldesystem implementieren. Es ist den Verpflichteten überlassen, ob sie die Abgabe von Meldungen in Textform oder mündlich ermöglichen.

Neben der Möglichkeit, selbst eine interne Meldestelle einzurichten, kann die Meldestelle auch bei einem Dritten, zum Beispiel Anwältinnen und Anwälte als Ombudsperson eingerichtet werden.

Für interne Meldestellen besteht keine Pflicht, die Abgabe anonymer Hinweise zu ermöglichen. Interne Meldestellen sollen

aber – anders als noch im Referentenentwurf vorgesehen – anonym eingehende Meldungen bearbeiten, soweit dadurch die vorrangige Bearbeitung nichtanonymer Meldungen nicht gefährdet wird.

Die Meldestellen trifft ein Vertraulichkeitsgebot. Vertraulichkeit ist sowohl hinsichtlich der Identität der hinweisgebenden Personen als auch der die Meldung betreffenden Personen zu wahren.

Meldestelle im Konzern

Die Begründung des Entwurfs nimmt auch Stellung zur Frage, ob im Konzern eine zentrale Meldestelle eingerichtet werden kann oder jedes Konzernunternehmen eine eigene Meldestelle benötigt. Die EU-Kommission vertritt letztere Auffassung.

Laut Entwurf soll es jedoch möglich sein, bei einer Konzerngesellschaft eine unabhängige und vertrauliche Stelle als Dritten einzurichten, die auch für mehrere selbstständige Konzernunternehmen tätig sein kann. Die zentrale Meldestelle könne die Meldungen bearbeiten und auch interne Untersuchungen in dem betreffenden Konzernunternehmen durchführen, doch läge die Verantwortung und die Verpflichtung

zum Abstellen der Verstöße weiterhin beim jeweiligen Tochterunternehmen. Es ist jedoch darauf zu achten, dass die Stelle, die im Konzern die Aufgaben der internen Meldestelle übernimmt, unabhängig ist und das Vertraulichkeitsgebot beachtet.

Darüber hinaus soll es kleineren Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten möglich sein, sich zum Betrieb einer internen Meldestelle zusammenzuschließen und eine gemeinsame Stelle einzurichten.

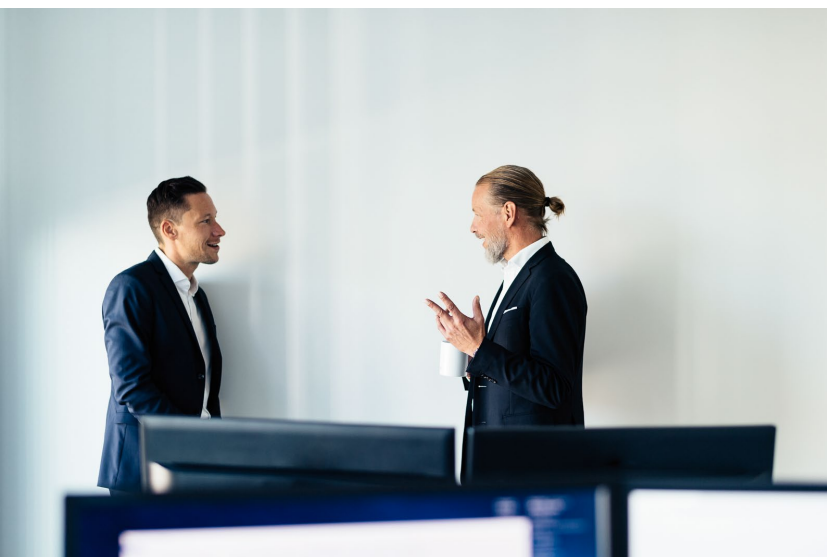
Externe Meldestelle

Daneben soll beim Bundesamt für Justiz eine externe Stelle zur Entgegennahme von Meldungen eingerichtet werden. Ebenso werden Meldestellen beim Bundeskartellamt und der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht eingerichtet, deren Zuständigkeit spezieller ist und sich auf Sachverhalte aus dem Bereich des Wettbewerbs bzw. der Finanzdienstleistungen bezieht.

Die Entscheidung, ob eine Meldung an interne und externe Meldestellen erstattet wird, steht den hinweisgebenden Personen frei; ihnen stehen beide Meldewege offen. Auch externe Meldestellen sollen anonyme Meldungen bearbeiten, wenn die Bearbeitung nichtanonymer Meldungen nicht entgegensteht.

Offenlegung

Die Inanspruchnahme der Nutzung der zu diesem Zweck eingerichteten Meldestellen geht einer Veröffentlichung grundsätzlich vor. Der Entwurf stellt klar, dass Personen, die sich an die Öffentlichkeit wenden, nur in eng umgrenzten Ausnahmefällen von dem im Gesetz vorgesehenen Schutz als hinweisgebende Personen profitieren.



Die Offenlegung ist u. a. dann zulässig, wenn eine zuvor gegenüber einer externen Meldestelle abgegebene Meldung innerhalb von drei Monaten unbeantwortet geblieben ist. Eine Veröffentlichung des Verstoßes ohne vorherige Anrufung der externen Meldestelle ist nur dann zulässig, wenn eine Gefährdung des öffentlichen Interesses – u. a. wegen eines Notfalls oder der Gefahr irreversibler Schäden – anzunehmen ist. Auch für den Fall, dass die hinweisgebende Person fürchtet, Repressalien ausgesetzt zu sein oder Beweismittel vernichtet werden könnten, ist der hinweisgebenden Person der direkte Gang an die Öffentlichkeit gestattet.

Schadensersatzpflicht

Sieht sich die hinweisgebende Person aufgrund einer von ihr getätigten Meldung Repressalien gegenüber, stehen ihr nach dem Entwurf Schadensersatzansprüche zu. Geltend gemacht werden kann sowohl der unmittelbar aus dem Verstoß hervorgehende Schaden sowie auch daraus resultierende zukünftige finanzielle Einbußen und Schmerzensgeld.

Eine Schadensersatzpflicht einer hinweisgebenden Person kommt in Betracht, wenn sie vorsätzlich oder grob fahrlässig eine Falschinformation meldet oder offenlegt. In diesem Fall besteht ausweislich der Entwurfsbegründung zugunsten der von der Falschmeldung betroffenen Person ein Schadensersatzanspruch.

Bußgeldvorschriften

Verstöße von Verpflichteten gegen maßgebliche Vorschriften des Hinweisgeberschutzgesetzes sollen durch die Verhängung von Bußgeldern geahndet werden. Hierzu gehört u. a. das Behindern von

Meldungen, das Unterlassen der Einrichtung oder des Betriebens einer internen Meldestelle oder die Nichteinhaltung der Vertraulichkeit.

In Betracht kommen hierbei sowohl die Verhängung von Bußgeldern gegen die verantwortlichen Personen als auch die Verhängung von Unternehmensgeldbußen. Während Geldbußen gegen Verantwortliche abhängig von dem Verstoß mit einer Geldbuße von bis zu EUR 100.000 geahndet werden können, kann die Unternehmensgeldbuße bis zu EUR 1 Mio. betragen.

Gegen hinweisgebende Personen kommt eine Geldbuße insbesondere für die Veröffentlichung von wesentlich falschen Informationen in Betracht; diese kann bis zu EUR 10.000 betragen.

Inkrafttreten

Ob sich der Entwurf während des Gesetzgebungsverfahrens noch im Detail ändern wird, wird sich ab September zeigen, wenn der Bundestag nach der parlamentarischen Sommerpause wieder zusammentritt und den Gesetzentwurf berät. Auch der Bundesrat muss noch zustimmen, wo ggfs. noch Widerstand der unionsgeführten Länder zu erwarten ist.

Allerdings sind Unternehmen spätestens jetzt gehalten, sich mit den Pflichten des Hinweisgeberschutzgesetzes zu beschäftigen und entsprechende Strukturen zu implementieren, da das Gesetz bereits drei Monate nach seiner Verkündung in Kraft tritt. Nur für kleinere und mittelständische Unternehmen (bis 249 Beschäftigte) greift eine Schonfrist. Sie müssen erst ab dem 17. Dezember 2023 eine Meldestelle eingerichtet haben.

Ihre Ansprechpartner



Dr. Markus Berndt
Rechtsanwalt, Partner
T +49 211 60035-428
markus.berndt@orthkluth.com



Gereon Conrad, LL.M.
Rechtsanwalt, Salary Partner
T +49 211 60035-434
gereon.conrad@orthkluth.com



Dr. Bastian Mehle
Rechtsanwalt, Salary Partner
T +49 30 2060970-15
bastian.mehle@orthkluth.com



Esma Dogruel
Rechtsanwältin, Senior Associate
T +49 211 60035-132
esma.dogruel@orthkluth.com



Lukas Stangier
Rechtsanwalt, Associate
T +49 211 60035-236
lukas.stangier@orthkluth.com