



One Team.
One Goal.

Newsletter Criminal Compliance

Update: Hinweisgeber- schutzgesetz beschlossen

Der Bundestag hat am 11. Mai 2023 das Gesetz für einen besseren Schutz Hinweisgebender Personen beschlossen, nachdem ein früherer Entwurf noch im Februar im Bundesrat gescheitert war und sich anschließend der Vermittlungsausschuss auf einen Kompromiss geeinigt hatte. Mit dem Gesetz wird nun endlich die EU-Whistleblower-Richtlinie aus dem Jahr 2019 umgesetzt.

Nach Zustimmung des Bundesrats am 12. Mai 2023 wird das Gesetz einen Monat nach Verkündung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten – also voraussichtlich Mitte Juni 2023.

Die wesentlichen Regelungen des Gesetzes haben wir für Sie zusammengefasst:

Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes 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 u. a. durch die Verpflichtung für Beschäftigungsgeber zur Einrichtung von internen Meldestellen erreicht werden. Auch werden Repressalien gegenüber Whistleblowern verboten.

Geschützte Personen

Geschützte hinweisgebende Personen sind neben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch u. a. Beschäftigte im Leihverhältnis. 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 gegen bestimmte steuerrechtliche 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.



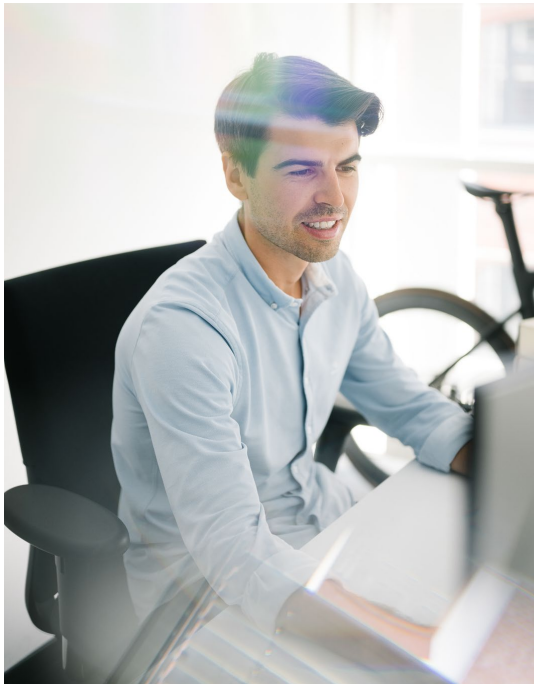
Anforderungen an interne Meldestellen

In Bezug auf die Organisation der internen Meldestellen sind im Gesetzestext 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 Anwälten als Ombudsperson, eingerichtet werden.

Für interne Meldestellen besteht nach dem Kompromiss im Vermittlungsausschuss keine Pflicht, anonym eingehende Meldungen zu bearbeiten bzw. die Meldekanäle so zu gestalten, dass sie anonyme Meldungen ermöglichen. Das Gesetz sieht lediglich vor, dass Meldestellen auch anonyme Meldungen bearbeiten „sollten“.

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

In das Gesetz wurde auch die sog. „Konzernlösung“ aufgenommen, wonach nicht nur beispielsweise Rechtsanwaltskanzleien mit den Aufgaben der internen Meldestellen mehrerer Konzerngesellschaften betraut werden können, sondern die interne Meldestelle auch innerhalb eines Konzerns bei einer Konzerngesellschaft angesiedelt werden kann.

Dabei ist es – wie auch sonst bei der Beauftragung Dritter – notwendig, dass die originäre Verantwortung für Weiterverfolgung und Behebung eines festgestellten Verstoßes immer bei dem jeweiligen Konzernunternehmen verbleibt.

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.

Auch externe Meldestellen sollten anonyme Meldungen bearbeiten; eine Verpflichtung besteht jedoch nicht.

Die Entscheidung, ob eine Meldung an interne oder externe Meldestellen erstattet wird, steht den hinweisgebenden Personen frei. Beide Meldewege stehen offen. Hinweisgebende Personen sollten aber in den Fällen, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und sie keine Repressalien befürchten, die Meldung an eine interne Meldestelle bevorzugen. Beschäftigungsgeber sollen auch Anreize dafür schaffen, dass sich hinweisgebende Personen vor einer externen Meldung zunächst an die jeweilige interne Meldestelle wenden. Zur Art der Anreize macht das Gesetz jedoch keine Angaben. Externe Meldestellen müssen hingegen in geeigneten Fällen auf die Möglichkeit einer internen Meldung hinweisen.

Offenlegung

Die Inanspruchnahme der Nutzung der zu diesem Zweck eingerichteten Meldestellen geht einer Veröffentlichung grundsätzlich vor. Das Gesetz 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 Gesetz Schadensersatzansprüche zu. Ein Anspruch auf den Ersatz immaterieller Schäden besteht nicht.

Soweit die hinweisgebende Person geltend macht, dass sie infolge einer Meldung oder Offenlegung benachteiligt wurde, gilt eine Beweislastumkehr zu ihren Gunsten.

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 Gesetzesbegründung 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 hier sowohl die Verhängung von Bußgeldern gegen die verantwortlichen Personen als auch die Verhängung von Unternehmensgeldbußen. Während gegen Verantwortliche abhängig von dem Verstoß eine Geldbuße bis zu EUR 50.000 verhängt werden kann, kann eine Unternehmensgeldbuße bis zu EUR 500.000 betragen.

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

Inkrafttreten

Das Gesetz tritt einen Monat nach Verkündung in Kraft. Die Bußgeldvorschrift, wonach derjenige, der nicht dafür sorgt, dass eine interne Meldestelle eingerichtet ist oder betrieben wird, ist erst sechs Monate nach Verkündung anzuwenden.

Kleinere und mittelständische Unternehmen (bis 249 Beschäftigte) 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 2060970-115
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