

► Aktuelle Gesetzgebung

## Das Hinweisgeberschutzgesetz kommt im Dezember

| Mit dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) soll die EU-Richtlinie 2019/1937 zum Schutz von Personen in deutsches Recht umgesetzt werden, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden („EU-Whistleblower-Richtlinie“). Das neue Gesetz wird voraussichtlich im Dezember 2022 in Kraft treten (vgl. zum aktuellen Gesetzgebungsverfahren: [iww.de/s6901](http://iww.de/s6901)). |

Der persönliche Anwendungsbereich des HinSchG umfasst hinweisgebende natürliche Personen (z. B. Arbeitnehmer, Beamte, Selbstständige, Gesellschafter, Mitarbeiter von Lieferanten, Praktikanten, Freiwillige etc.), die Verstöße i. S. v. § 2 HinSchG (wie z. B. wirtschaftliche Delikte oder illegale Missstände) an interne oder externe Meldestellen weitergeben, die ihnen bei der Berufsausübung bekannt werden. Sie sollen vor Repressalien und Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden.

Interne und externe Meldestellen prüfen die Meldungen und ergreifen erforderliche Maßnahmen. Das Gesetz verpflichtet deshalb Behörden und Unternehmen ab 50 Beschäftigten, ein spezielles internes System für Hinweisgeber zu betreiben. Betriebe von 50 bis 249 Beschäftigten bekommen dafür bis Ende 2023 Zeit.

► Personal

## Muss der Arbeitgeber für Quarantäne ohne Corona-Infektion während des Urlaubs Urlaubstage nachgewähren?

| Erkrankten Arbeitnehmer während des Urlaubs, werden nach § 9 BUrlG die durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit (AU) nicht auf den Urlaub angerechnet. Was aber geschieht, wenn bei einem Ihrer Angestellten, der gerade Urlaub hatte, Quarantäne wegen COVID-19 angeordnet wurde? Müssen Sie die Urlaubstage nachträglich gewähren? Während das LAG Köln dies z. B. verneint hat (13.12.21, 2 Sa 488/21), hat zuletzt dies das LAG Hamm bejaht (27.1.22, 5 Sa 1030/21). Nun hat das BAG die Fragestellung dem EuGH zur Klärung vorgelegt (16.8.22, 9 AZR 76/22 [A], Abruf-Nr. 230781). |

In beiden Fällen mussten sich die klagenden Arbeitnehmer während ihres Urlaubs jeweils als Kontaktperson ersten Grades zu einer mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizierten Person in eine behördlich angeordnete häusliche Isolierung begeben. Ohne selbst infiziert gewesen zu sein, machten sie geltend, dass die Situation bei einer Quarantäneanordnung mit der einer krankheitsbedingten AU vergleichbar sei und die Arbeitgeber ihnen deshalb Urlaubstage nachgewähren müssten.

**Beachten Sie** | Angesichts der Vielzahl von (unterschiedlichen) Entscheidungen erscheint eine obergerichtliche Klärung wünschenswert. Nun ist der EuGH damit befasst. Offen bleibt im Moment auch noch die Frage, was z. B. im Fall von Beschäftigten im Gesundheitswesen geschieht, bei denen Heimarbeit i. d. R. ausgeschlossen ist. AK hält Sie auf dem Laufenden!



IHR PLUS IM NETZ

[iww.de/s6901](http://iww.de/s6901)  
HinSchG

Es werden interne und externe Meldestellen eingerichtet



IHR PLUS IM NETZ

[iww.de/ak](http://iww.de/ak)  
Abruf-Nr. 230781

Frage wird nun vom EuGH geklärt