

COMPLIANCE

Das Hinweisgeberschutzgesetz: Welche Büros bis zum 17.12.2023 noch aktiv werden müssen

| Seit Juli 2023 ist das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Kraft. Ab dem 17.12.2023 nimmt es alle Planungsbüros in die Pflicht, die mehr als 50 Mitarbeiter haben. Eine Umfrage bei einem Erfa-Kreis hat kürzlich ergeben, dass betroffene Büros noch „auf dem falschen Fuß erwischt werden“: Ihnen war nicht klar, dass das HinSchG auch für sie gilt und Bußgelder in fünfstelliger Höhe drohen. PBP betreibt deshalb Aufklärungsarbeit. |

Der EU-rechtliche Hintergrund

Mit dem HinSchG hat der deutsche Gesetzgeber die EU-Whistleblower-Richtlinie umgesetzt. Das Gesetz regelt den Schutz natürlicher Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an eine hierfür eingerichtete Meldestelle weitergeben.

Um diese Personen zu schützen, verbietet das HinSchG Repressalien wie Abmahnung, Versagung einer Beförderung, Disziplinarverfahren oder Mobbing gegenüber Whistleblowern. Durch die Einrichtung interner Meldekanäle soll das Gesetz eine Art „Frühwarnsystem“ schaffen, das es Betrieben ermöglicht, diese Informationen zu prüfen und darauf zu reagieren, bevor die Öffentlichkeit von den Missständen erfährt.

Welche Planungsbüros sind betroffen?

Das HinSchG betrifft seit Anbeginn an alle Büros, die mehr als 249 Mitarbeiter haben. Ab dem 17.12.2023 trifft es dann auch die Büros, die zwischen 50 und 249 Mitarbeitern einen Arbeitsplatz bieten. Ihnen hat der Gesetzgeber eine entsprechende Übergangsfrist eingeräumt.

Was sieht das HinSchG vor?

Wesentlicher Inhalt des HinSchG ist neben den Meldekanälen und der Vertraulichkeit, Hinweisgeber vor Repressalien zu schützen. Dafür sieht das Gesetz ein Verbot vor, das auch die Androhung oder den Versuch von Repressalien beinhaltet.

Die Europäische Whistleblowing-Richtlinie nennt einige Beispiele für Repressalien, wie etwa: Kündigung, Herabstufung oder Versagung einer Beförderung, Aufgabenverlagerung, Änderung der Arbeitszeit, Versagung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, negative Leistungsbeurteilung, Disziplinarmaßnahmen, Nötigung, Mobbing, vorzeitige Kündigung oder Aufhebung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen für Geschäftspartner.

Zudem gilt bei Benachteiligungen, die mit der beruflichen Tätigkeit zusammenhängen, zukünftig die Beweislastumkehr zugunsten des Hinweisgebers.

Deutschland hat EU-Whistleblower-Richtlinie umgesetzt

Ab 17.12. gilt das Gesetz für alle Büros mit 50 Mitarbeitern aufwärts

Wesentlich: Meldekanäle und Schutz vor Repressalien

Wichtig: Die Beweislastumkehr

Sollte der hinweisgebenden Person also z. B. nach einem Hinweis gekündigt werden, wird vermutet, dass dies eine verbotene Repressalie im Sinne des Gesetzes ist. Die Beweislastumkehr greift aber nur, wenn die hinweisgebende Person auch geltend macht, dass die Benachteiligung gerade aufgrund ihrer Meldung erfolgt ist. Zusätzlich hat die hinweisgebende Person, der eine Repressalie widerfahren ist, einen Schadenersatzanspruch.

So wird hinweisgebende Person vor Repressalien geschützt

Sicherstellung der Anonymität des Hinweisgebers

Der Hinweisgeber ist nur der Hinweisgeberschutzstelle namentlich bekannt. Diese ist verpflichtet, die Meldung anonymisiert an die verantwortliche Stelle weiterzugeben, und diese wiederum wird den Fall aufarbeiten. Der Hinweisgeber sollte eine Eingangsbestätigung erhalten und eine Mitteilung, binnen welcher Frist der Hinweis bearbeitet wird.

Können Sie das HinSchG ignorieren?

Nein. Das HinSchG sieht Bußgelder für Unternehmen vor, die gegen die Regelungen verstoßen. So kann z. B. ein Bußgeld

- in Höhe von 20.000 Euro fällig werden, wenn trotz Verpflichtung kein interner Meldekanal zur Verfügung gestellt wird oder
- in Höhe von 50.000 Euro verhängt werden, wenn sich das Unternehmen zu Repressalien gegenüber Hinweisgebern hat hinreißen lassen.

Bußgelder in fünfstelliger Höhe drohen

Wichtig | Die Bußgeldvorschrift ist am 01.12.2023 in Kraft getreten. Durch einen Verweis auf § 30 OWiG können sich diese Bußgelder bei bestimmten Ordnungswidrigkeiten auch verzehnfachen.

Was ist eine „interne“ und „externe“ Meldestelle?

Alle vom des HinSchG betroffenen Unternehmen müssen sich an die Regelungen des HinSchG halten und dürfen Hinweisgebern keine Nachteile verschaffen. Bei allen Unternehmen muss eine Möglichkeit für Hinweisgebende existieren, sich an eine externe Meldestelle zu wenden. Dies ist in der Regel eine Stelle bei einer Bundes- oder Landesbehörde, die thematisch zuständig ist, wie z. B. das Bundesamt für Justiz, die BaFin oder das Bundeskartellamt.

Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern müssen zudem eine interne Meldestelle errichten und zur Verfügung stellen.

Wichtig | Zunächst ist es wichtig, dass Sie in Ihrem Büro eine interne Meldestelle einrichten. Dabei müssen Sie im Vorfeld folgende Fragen beantworten:

- Schaffen wir das im Büro allein? Welcher Mitarbeiter könnte das noch übernehmen?
- Wo können wir ggf. externe Unterstützung finden (Stichwort: Beratung)?
- Ist für unser Unternehmen oder unsere Konzerngruppe eine Ombudsperson/ein Vertrauensanwalt die bessere Alternative?

Mitarbeiter benennen oder besser einen Vertrauensanwalt?

Das gilt für Planungsbüros mit Konzernstrukturen

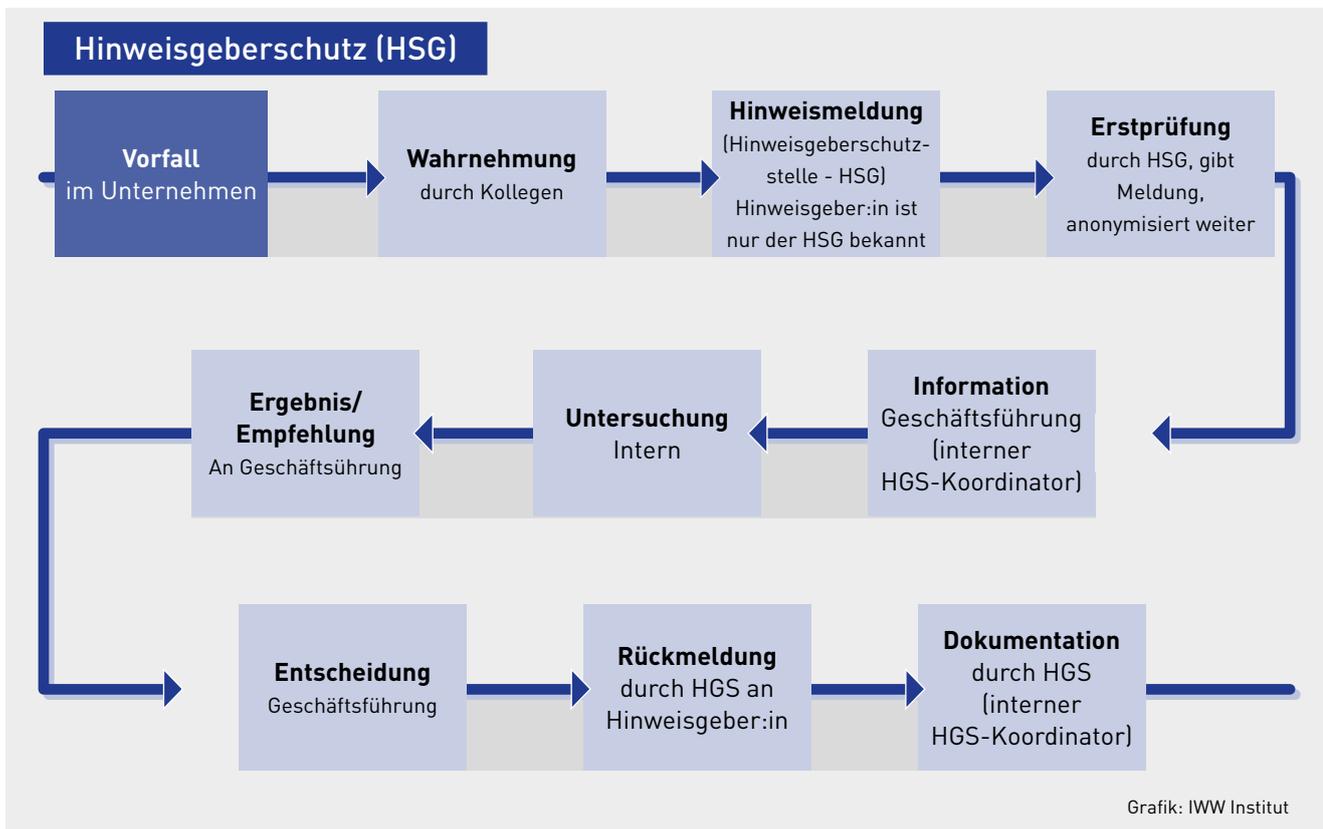
Hinweis: In Konzernstrukturen kann eine konzernweite zentrale Meldestelle errichtet werden, da dies vom HinSchG ermöglicht wird.

- Wie gehen wir verfahrenstechnisch mit Meldungen von Hinweisgebern um?
- Falls es bereits eine Meldestelle und/oder Vorgaben im Umgang mit Meldungen im Unternehmen gibt: Stehen diese im Einklang mit den Regelungen des neuen HinSchG?
- Unternehmen mit Betriebsrat: Welche Mitbestimmungsrechte stehen dem Betriebsrat zu? Wird eine Betriebsvereinbarung benötigt?

Grafik zeigt Zusammenhänge und Umsetzung im Büro

Einbindung der internen und externen Meldestelle

Die Grafik zeigt, wie ein „Hinweisgeberprozess“ im Unternehmen ablaufen kann und wie die externe und die interne Hinweisgeberstelle eingebunden sind.



WEITERFÜHRENDER HINWEIS

- Gesetzeswortlaut: <https://www.recht.bund.de/bgbI/1/2023/140/VO>