

Hinweisgeberschutzgesetz verabschiedet

Handlungsbedarf für Unternehmen vor Inkrafttreten (voraussichtlich) Ende Juni!

Tülay Biecker und Dr. Volker Rosengarten

26. Mai 2023

Live-Webinar: Ablauf & Hinweise

Fragen im Chat

- Sie haben die Möglichkeit live über den Chat Fragen zu stellen.
- Die Fragen können nur von den Moderatoren gelesen werden, nicht von den übrigen Teilnehmern.
- Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir ggf. nicht jede Frage beantworten können. Sie können gerne im Nachgang auf uns zukommen.

Datenschutzhinweis:

Bitte beachten Sie, dass der Veranstalter Video- und Audioaufzeichnungen des Webinars machen kann und diese ggf. im Internet verbreitet. Ihre Teilnahme ist aber nicht ersichtlich.

Inhalt

I.	Einführung
II.	Pflichten für Unternehmen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz
III.	Weitere Gestaltungsmöglichkeiten für Hinweisgebersysteme
IV.	Schutz von Hinweisgebern und Sanktionen

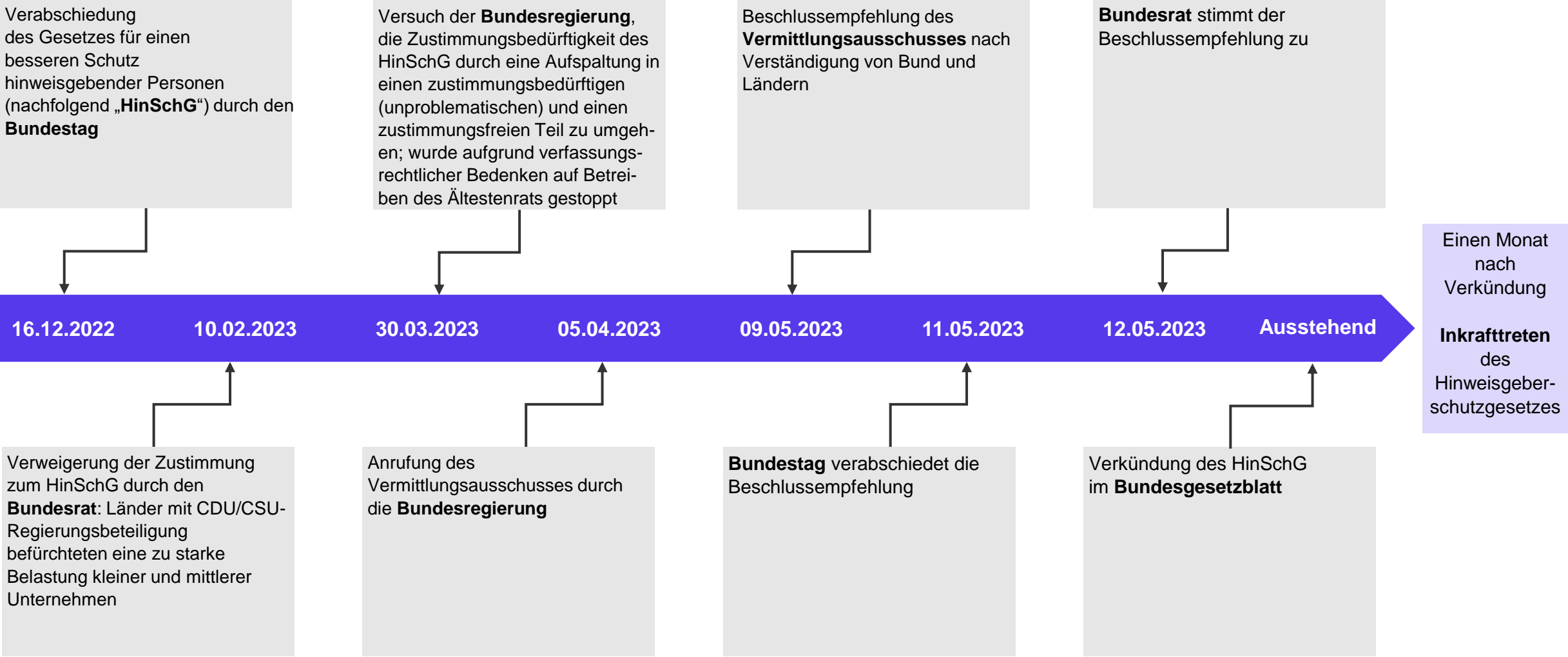
Teil 1: Einführung



Whistleblowing-Richtlinie

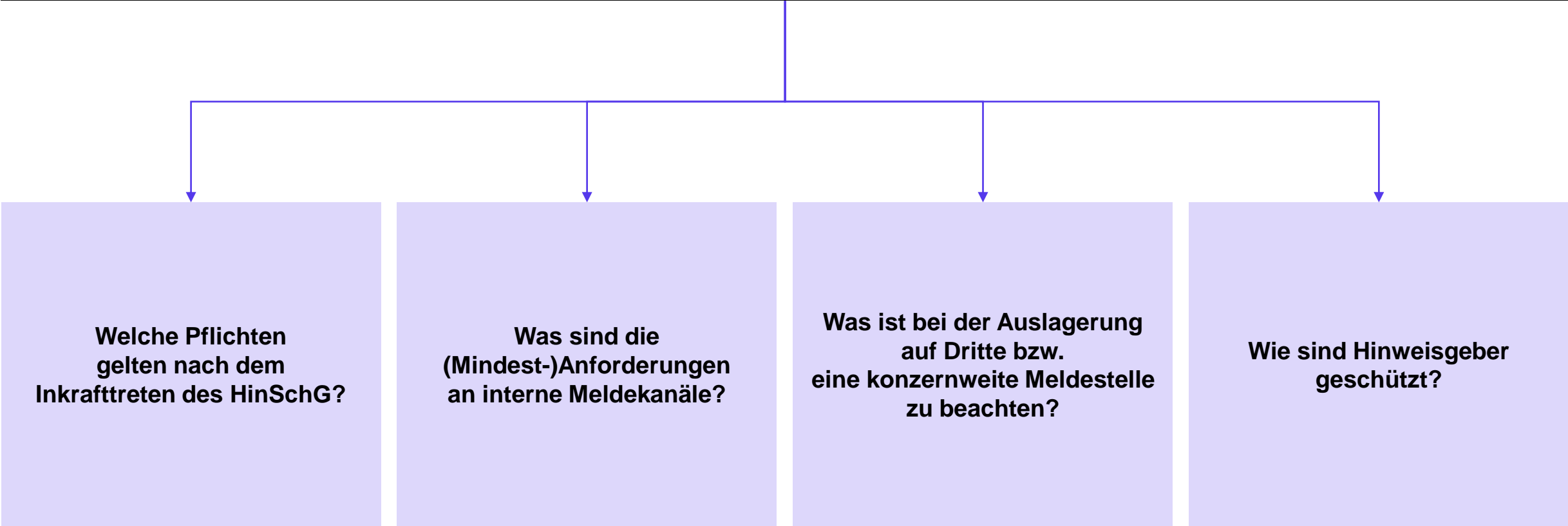
- Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (sog. Whistleblowing-Richtlinie, nachfolgend: „**WB-RL**“); seit dem 16.12.2019 in Kraft
- **Umsetzungsfrist** am 17.12.2021 abgelaufen (für „medium-sized“ Unternehmen mit 50-249 Mitarbeitern „Schonfrist“ bis 17.12.2023, vgl. Art. 26 Abs. 2 WB-RL)
- Der Unionsgesetzgeber verfolgt mit der WB-RL ein mehrstufiges Richtlinienziel (2 „Säulen“):
 1. Steigerung der Durchsetzung von Unionsrecht in sicherheitsrelevanten Bereichen (z.B. Umwelt)
 - Pflicht zur Einrichtung und zum Betrieb interner & externer Hinweisgeber-Systeme (Art. 8, Art. 11 WB-RL)
 - Recht zur Offenlegung von Meldungen unter bestimmten Voraussetzungen (Art. 15 WB-RL, wenn z.B. keine geeigneten Maßnahmen ergriffen wurden)
 2. Hinweisgeber als wichtige Informationsquelle erkannt, hohes Schutzniveau soll Meldebereitschaft fördern
 - Verbot von Repressalien jeglicher Art gegen Hinweisgeber (Art. 19 WB-RL, z.B. Entlassung, Versetzung, Nichtverlängerung einer Befristung); unabhängig von Meldemotivation
 - Weitreichende Beweislastumkehr zugunsten von Hinweisgebern (Art. 21 Abs. 5 WB-RL)

Gesetzgebungsgeschichte zum Hinweisgeberschutzgesetz



Wichtige Fragen

Für Unternehmen daher jetzt wichtig



Welche Pflichten gelten nach dem Inkrafttreten des HinSchG?

Was sind die (Mindest-)Anforderungen an interne Meldekanäle?

Was ist bei der Auslagerung auf Dritte bzw. eine konzernweite Meldestelle zu beachten?

Wie sind Hinweisgeber geschützt?

Teil 2: Pflichten für Unternehmen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz



Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle

Unternehmen mit maximal 49 Beschäftigten:

- **keine** Pflicht zur Einrichtung
- **Praxishinweis:** Überlegung internes Hinweisgeber-System zu implementieren, um Alternative zur externen Meldung zu bieten und so Betriebsinterna zu schützen

Unternehmen ab 250 Beschäftigten:

- Pflicht ab **Inkrafttreten**
 - Verstoß kann erst ab **sechs Monaten** nach Verkündung mit Bußgeld geahndet werden
- Vorteil** einer frühzeitigen Implementierung:
- Unterlassen stellt Compliance-Verstoß dar (Organhaftung, §§ 43 GmbHG, § 76 AktG)
 - Alternative zur externen Meldung

Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten:

- Pflicht ab **17. Dezember 2023**
- **Vorteil** einer frühzeitigen Implementierung: Alternative zur externen Meldung und Schutz von Betriebsinterna

Unternehmen aus „störanfälligen“ Bereichen:

- Pflicht ab **Inkrafttreten**
 - Verstoß kann erst ab **sechs Monaten** nach Verkündung mit Bußgeld geahndet werden
- Vorteil** einer frühzeitigen Implementierung:
- Unterlassen stellt Compliance-Verstoß dar (Organhaftung, §§ 43 GmbHG, § 76 AktG)
 - Alternative zur externen Meldung

Anwendungsbereich (1/2)

Sachlicher Anwendungsbereich: Meldung oder Offenlegung von (erfolgten oder drohenden)

Verstößen die **strafbewehrt** sind,
§ 2 Abs.1 **Nr. 1** HinSchG

z. B.

- Steuerhinterziehung
- Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr
- Wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen

Verstößen die **bußgeldbewehrt** sind,
soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib und Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient,
§ 2 Abs.1 **Nr. 2** HinSchG

z. B.

- Verstoß gegen die Pflichten des Arbeitgebers nach dem MiLoG
- Verstoß gegen die Pflichten des Arbeitgebers nach dem AÜG

Verstößen gegen nationale oder europäische Rechtsakte in ausdrücklich aufgelisteten Rechtsbereichen,
§ 2 Abs.1 **Nr. 3 – 7, Abs.2** HinSchG

z. B.

- Verstoß gegen Vorschriften im Bereich der Terrorismusfinanzierung/Geldwäsche
- Verstoß gegen Vorschriften im Bereich des Umweltschutzes

Anwendungsbereich (2/2)

Persönlicher Anwendungsbereich:

Hinweisgebende Personen,
sofern im **beruflichen Zusammenhang**
§ 1 Abs. 1 HinSchG

Personen,
die **Gegenstand**
einer Meldung oder Offenlegung sind,
§ 1 Abs. 2 HinSchG

Sonstige Personen,
die von einer **Meldung/Offenlegung**
betroffen sind,
§ 1 Abs. 2 HinSchG

Weiter geschützte Personen, § 34 HinSchG:

Natürliche Personen, die die
hinweisgebende Person bei einer Meldung
oder Offenlegung im **beruflichen**
Zusammenhang vertraulich unterstützen

Dritte, die mit der hinweisgebenden Person
in Verbindung stehen und in einem
beruflichen Zusammenhang Repressalien
erlitten haben, wenn diese auf dem Hinweis
beruhen.

Juristische Personen, rechtsfähige
Personengesellschaften und sonstige
rechtsfähige Personenvereinigungen,

Unterschiedliche Meldewege

Das HinSchG sieht drei Meldewege vor:

Interne Meldestelle

§§ 12 ff. HinSchG

Meldestelle des Unternehmens

Externe Meldestelle (z.B. Bundesamt für Justiz, Ländermeldestellen, BaFin)

§§ 19 ff. HinSchG

Meldestelle des Staates

Offenlegung

§ 32 HinSchG

Meldungen werden der Öffentlichkeit bekannt gemacht

Kein Vorrang der internen vor der externen Meldung: Hinweisgeber „sollen“ interne Meldung bevorzugen, wenn interne Abhilfe möglich ist und sie keine Repressalien befürchten

Offenlegung **nur subsidiär**, wenn externe Meldung erfolglos + öffentliches Interesse

Ausgestaltung der Meldekanäle

Meldestellen, §§ 14-16 HinSchG

- Unternehmen sollen frei darin sein, wie sie Meldestellen betreiben.
- Interne Meldestelle kann eingerichtet werden, indem (i) eine beschäftigte Person, (ii) eine aus mehreren beschäftigten Personen bestehende Arbeitseinheit oder (iii) ein Dritter betraut wird.
- Meldekanäle können auch Nicht-Beschäftigten offenstehen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit mit dem Beschäftigungsgeber oder der Organisationseinheit in Kontakt steht (z. B. Lieferanten, Kunden).
- Meldekanäle müssen so ausgestaltet sein, dass nur zur Entgegennahme berechnigte Personen Zugriff auf die eingehenden Meldungen haben.
- Es gibt keine Pflicht, anonyme Meldekanäle vorzuhalten, dies ist aber gleichwohl empfehlenswert!



Soweit über diese Person hinaus weitere Personen Zugriff auf die Meldungen haben, darf der Zugriff nur im Rahmen der Unterstützungstätigkeit und nur insoweit erfolgen, als dies für die Unterstützungstätigkeit notwendig ist.

§ 8 HinSchG

Wahrung der Vertraulichkeit des Hinweisgebers und der von der Meldung betroffenen Person(en)

§ 11 HinSchG

Einhaltung Dokumentationspflichten samt Pflicht zur Löschung der Dokumentation drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens oder länger, solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist. Dadurch **erhöhter Begründungsaufwand** für Meldestellen: Verhältnismäßigkeitsprüfung sollte dokumentiert werden

§ 16 HinSchG

Möglichkeit zur **schriftlichen oder mündlichen Meldung**, auf Ersuchen auch persönliche Zusammenkunft

Verfahren

Verfahren bei internen Meldungen, § 17 HinSchG:

1

Bestätigung Eingang der Meldung (spätestens nach sieben Tagen)

2

Prüfen, ob Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich (§ 2) fällt

3

Kontakt halten mit der hinweisgebenden Person

4

Prüfen der Stichhaltigkeit der Meldung

5

Ersuchen um weitere erforderliche Informationen

6

Ergreifen angemessener Folgemaßnahmen z.B. interne Untersuchung; Verweisung an zuständige Behörde; Einstellung

7

Rückmeldung bei der hinweisgebenden Person spätestens drei Monate nach Bestätigung des Eingangs der Meldung

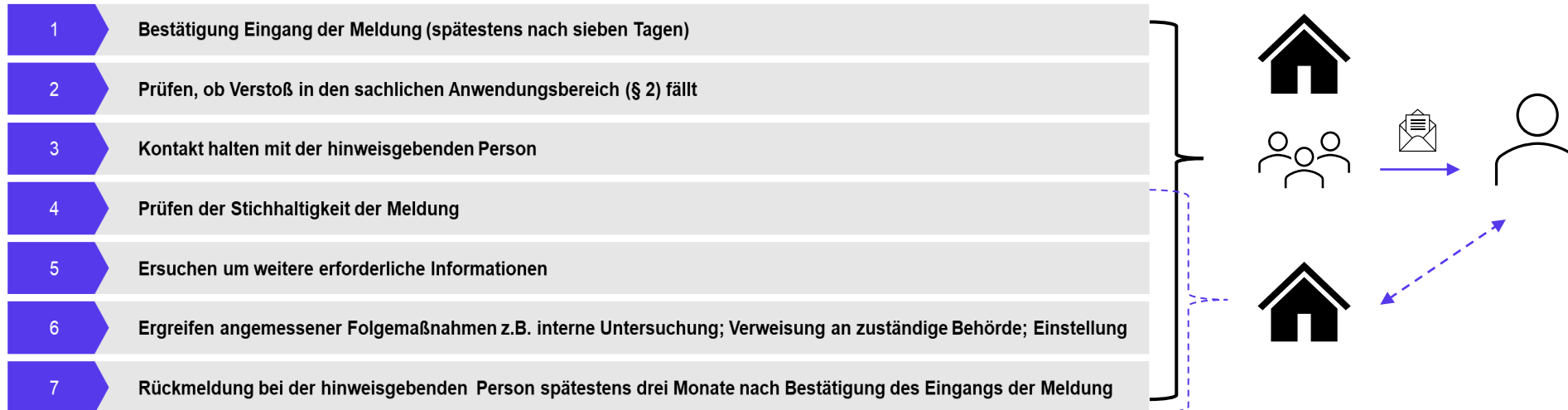
Teil 3: Weitere Gestaltungsmöglichkeiten für Hinweisgebersysteme

HINOERR

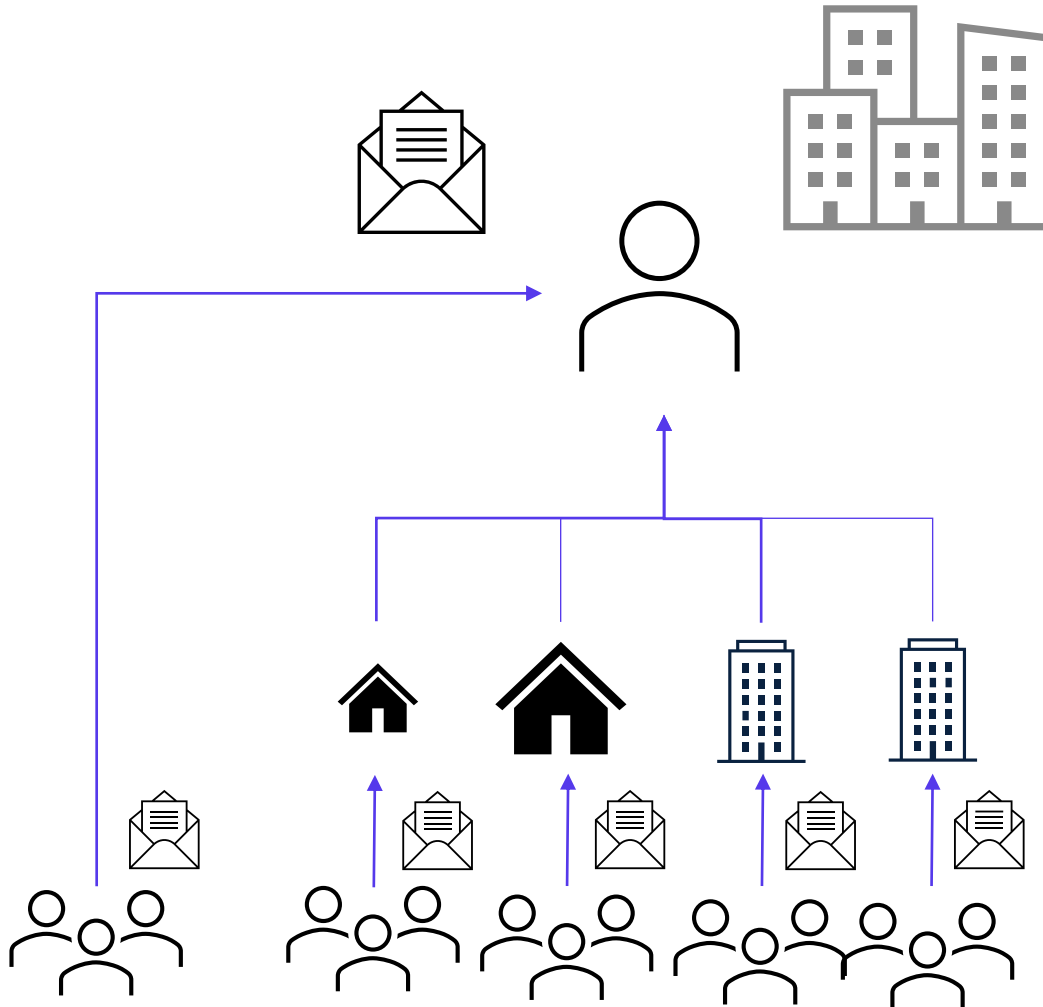
A vertical, blurred image of a modern office building at night. The windows are illuminated from within, showing a grid of light patterns. The image is out of focus, creating a bokeh effect. The text 'HINOERR' is overlaid in the upper right corner of this image area.

Auslagerung auf Dritte

- Nach HinSchG können in gewissem Umfang (also externe) Dritte beigezogen werden für den Betrieb der internen Meldestelle bzw. einzelne Aspekte davon (z.B. Aufsetzen und Betrieb des Meldekanals durch Plattformanbieter), § 14 Abs. 1 HinSchG
- Lt. Gesetzesbegründung sind mit „Dritte“ z.B. Ombudspersonen, Anwälte, Gewerkschaftsvertreter, Arbeitnehmervertreter gemeint
- Pflicht, Maßnahmen zu ergreifen, um einen Verstoß abzustellen, muss aber zwingend beim Unternehmen verbleiben
- Gesetzesbegründung verlangt darüber hinaus gar eine **Kooperation zwischen Unternehmen und Dritten** auch bei Folgemaßnahmen und Prüfung der Stichhaltigkeit
- Compliance-Sicht: Möglichkeit der Beauftragung externer Stellen (Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer) zur Durchführung der Untersuchung, wenn die Verantwortung gleichwohl bei dem Unternehmen bleibt



Konzernprivileg (1/4)



- **Kontroverser Punkt von besonderem Interesse für Unternehmen: Zentrale Meldestelle im Konzernverbund zulässig oder nicht?**
- In der Praxis häufig zentrale Meldestelle bei Konzernmutter oder regionaler Muttergesellschaft anzutreffen wg. Ressourcen- und Kompetenzbündelung und Effizienz Gesichtspunkten
- **Beispiel** (links):
 - Weiterleitung aller bei Tochtergesellschaften eingehenden Meldungen an den Compliance Officer der Muttergesellschaft
 - Direkte Meldung an Compliance Officer der Muttergesellschaft möglich
 - Möglichkeit der Muttergesellschaft, den gemeldeten Sachverhalt aufzuklären (jedenfalls bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen, etwa Involvierung der Tochtergesellschaft oder gesellschaftsübergreifendem Verstoß)

Konzernprivileg (2/4)

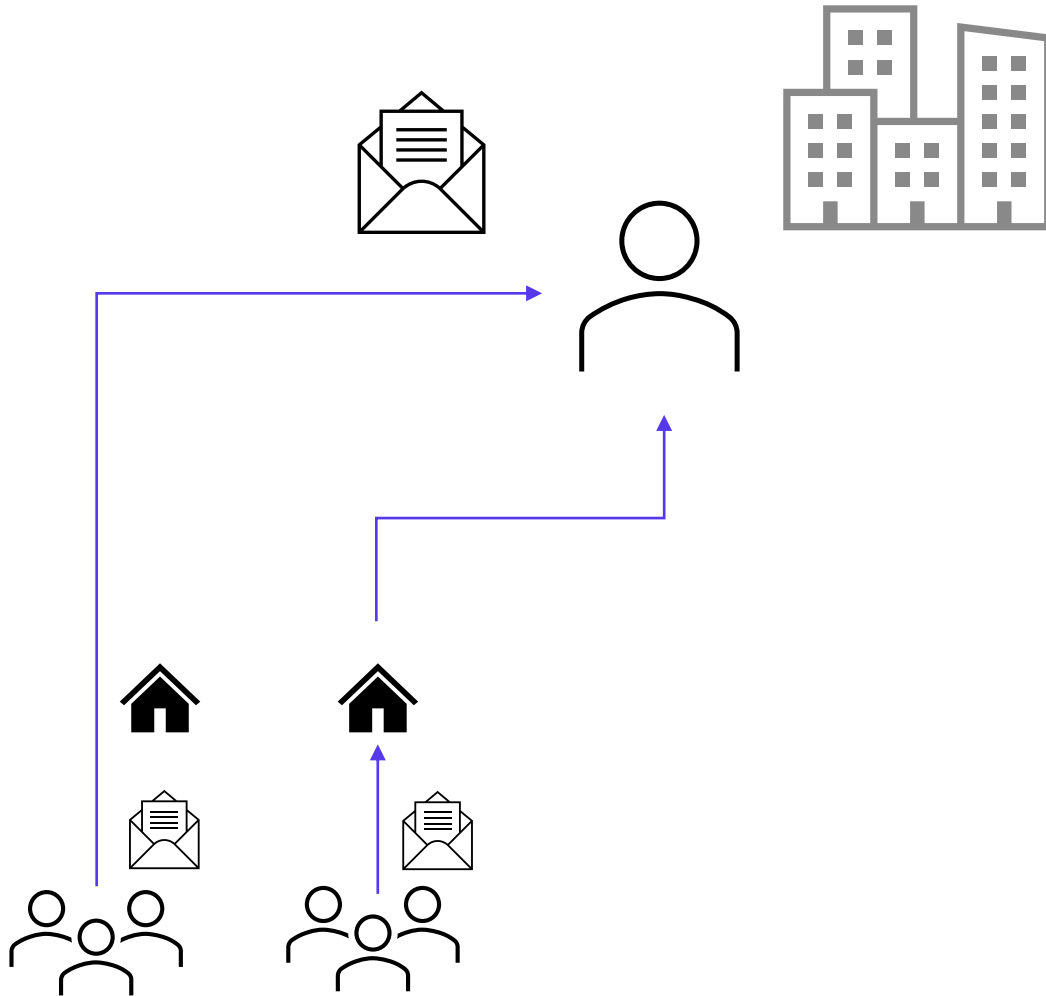
- Eine solche (ressourcenschonende) Zentralisierung von Meldesystemen im Konzern ist **nach der Auslegung der WB-RL durch die EU-Kommission nicht zulässig**
- **Stellungnahmen der EU-Kommission** zeigen enges und wenig praktikables Verständnis der WB-RL: „A parent company (or any other company within the group, for that matter) **would not be external to the subsidiary** where the whistleblower has a work-based relation.“
- **HinSchG setzt sich darüber ausweislich Gesetzesbegründung hinweg (str.)!**
 - **Zulässigkeit str.:**
 - **Pro:** Nach **konzernrechtlichem Trennungsprinzip** kann verbundene Konzerngesellschaft bzw. dortige Organisationseinheit „Dritte“ sein
 - **Contra:** Nicht nur EU-Kommission, auch Stimmen in Deutschland lehnen dies ab (Gegenargument: Meldestelle bei jedem Beschäftigungsgeber vorgehalten werden, zentrale Meldestellen im Konzern erfüllen diese Vorgabe nicht...)
 - Meldung muss in der **Arbeitssprache des Tochterunternehmens** möglich sein
 - **Unabhängigkeit** und Vertraulichkeit erforderlich (Mitarbeiter in der konzernweiten Meldestelle sollten – unter Verweis auf drohendes Bußgeld – durch gesonderte Erklärung zur Vertraulichkeit verpflichtet werden, da eine allgemeine Erklärung bei Vertragsschluss ggf. nicht weit genug ist v.a. im Hinblick auf Berichtswege und -pflichten)

Praxishinweis:

Das HinSchG erlaubt konzernweite Meldesysteme (**teilw. str.**), allerdings ist stets die jeweilige Konzerngesellschaft verantwortlich, Folgemaßnahmen zu ergreifen, um den Verstoß abzustellen.

Eine konzernweite Meldestelle ist in anderen Mitgliedstaaten möglicherweise nicht zulässig; **transnationale Konzerne** müssen daher trotz zentraler Meldestelle bei der deutschen Muttergesellschaft unter Umständen bei jeder ausländischen Tochtergesellschaft einen eigenen Meldekanal einrichten!

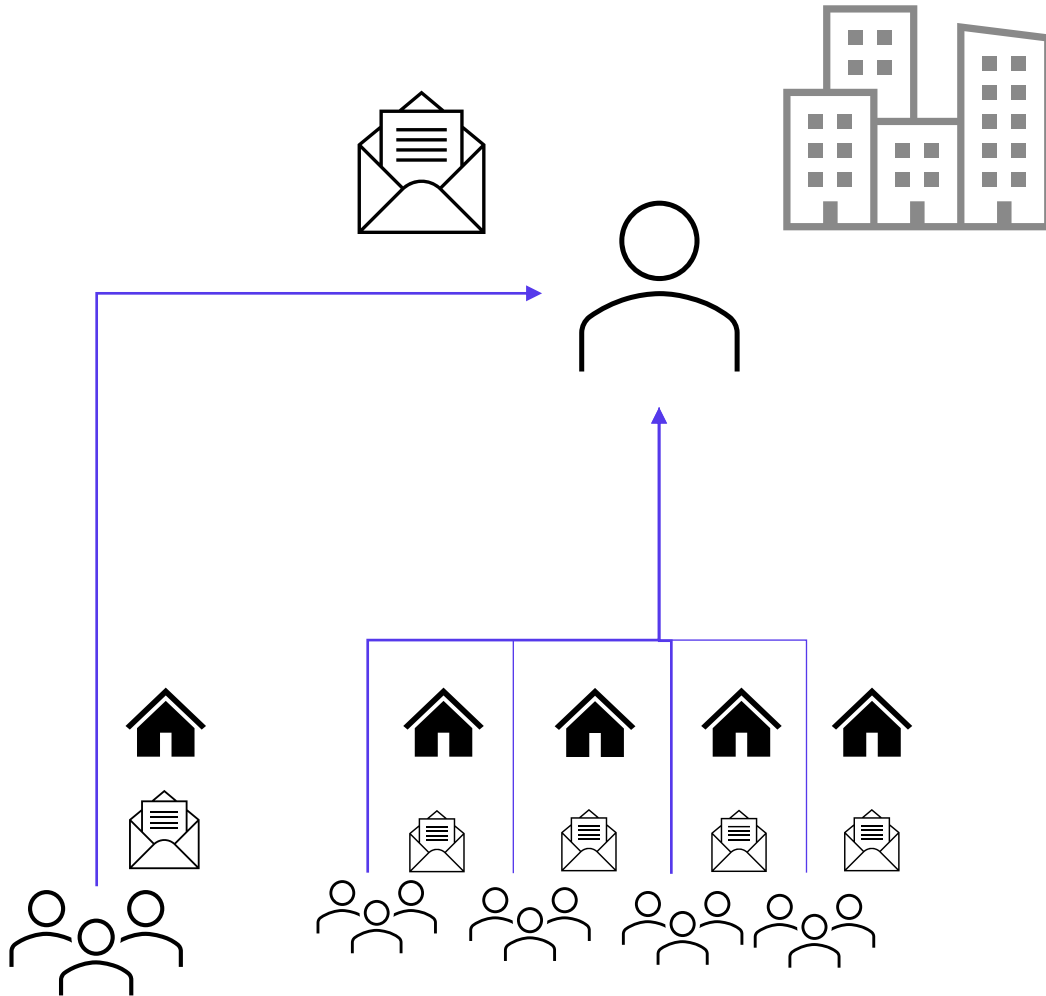
Konzernprivileg (3/4)



Tochtergesellschaften mit **bis zu 49** Beschäftigten:

- Solche Tochtergesellschaften benötigen keine Meldestelle, da nicht von HinSchG erfasst
- Ermessensentscheidung, ob gleichwohl eine interne Meldestelle eingerichtet werden soll (auch zentrale Meldestelle bei Obergesellschaft bzw. Konzernmutter möglich und ausreichend, sofern Datenschutz- und sonstige Vorgaben beachtet werden)
- **Vorteil einer (freiwilligen) Meldestelle:** gewisse Kontrolle über Meldungen, Vermeidung, dass Hinweisgeber an die Öffentlichkeit gehen, Stärkung des Vertrauens ins eigene Compiencesystem

Konzernprivileg (4/4)

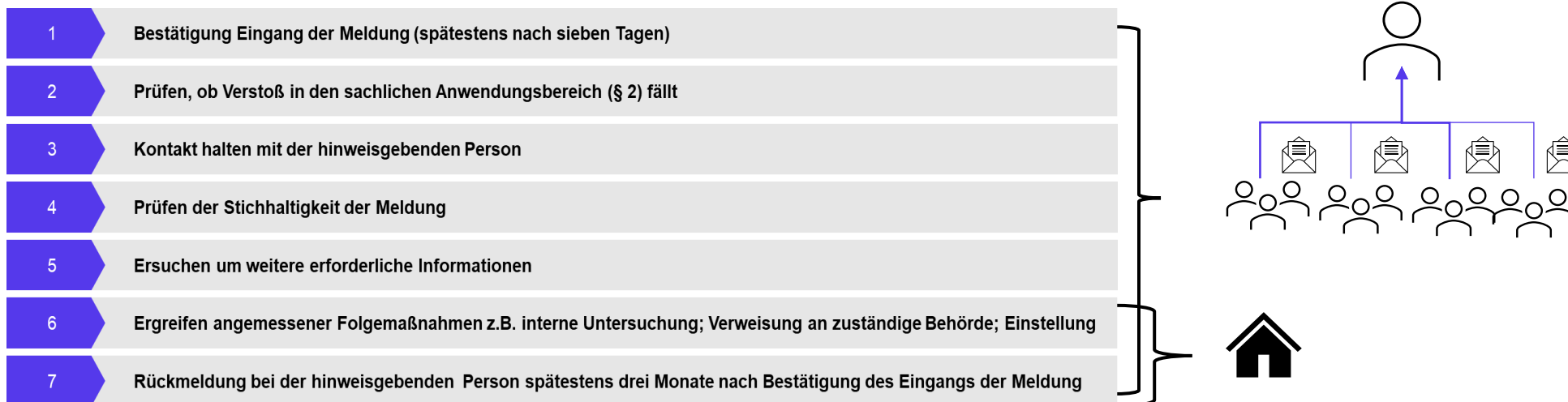


Tochtergesellschaften ab 50 Beschäftigten:

- **Konzernlösung** möglich (str.)
 - Direkte Meldung an z.B. Compliance Officer der Muttergesellschaft nach dem **HinSchG** – anders die EU-Kommission für die WB-RL – möglich, wenn Tochtergesellschaft dies als Meldekanal anbietet
 - Pflicht, Maßnahmen zu ergreifen, um einen Verstoß abzustellen, verbleibt bei verpflichteter Tochtergesellschaft
 - Dabei kann auf Ressourcen der Muttergesellschaft zurückgegriffen werden (z. B. Compliance-Abteilung für interne Ermittlungen), wenn dies im **Auftrag und unter Verantwortung der Tochtergesellschaft** erfolgt
- Compliance-Berichte müssen unter dem Gesichtspunkt der Vertraulichkeit erfolgen

Ressourcenteilung

- „Mittelgroße“ Unternehmen mit **50 bis 249 Beschäftigten** können sich – auch außerhalb eines Konzernverbunds – zum Betreiben einer internen Meldestelle zusammenschließen, § 14 Abs. 2 HinSchG
- Gesetzesbegründung: gewisse Erleichterungen, um Ressourcen zu schonen und eine ökonomische Überlastung mittelgroßer Unternehmen zu vermeiden -> Erleichterungen aber unklar angesichts Möglichkeit, Dritte einzuschalten nach § 14 Abs. 1 HinSchG
- **Pflicht, Maßnahmen zu ergreifen, um den Verstoß abzustellen, und die Pflicht zur Rückmeldung verbleiben zwingend beim Unternehmen, ansonsten Auslagerung auf gemeinsame Stelle möglich**
- Compliance-Sicht: „geteilte“ Meldestelle kann Untersuchungen im Auftrag des Unternehmens durchführen



Teil 4: Schutz von Hinweisgebern und Sanktionen

|||NOERR



Schutzmaßnahmen

Schutzmaßnahmen

Voraussetzungen

- (i) interne oder externe Meldung oder zulässige Offenlegung
- (ii) hinreichender Grund zur Annahme, dass die gemeldeten oder offengelegten Informationen der Wahrheit entsprechen
- (iii) Informationen betreffen Verstöße im Anwendungsbereich des HinSchG oder hinreichender Grund zu der Annahme, dass dies der Fall ist

Verbot von Repressalien, § 36 Abs. 1 HinSchG

- Unter Repressalien versteht man alle ungerechtfertigten Nachteile wie Kündigung, Versagung einer Beförderung, geänderte Aufgabenübertragung, Disziplinarmaßnahmen, Diskriminierung oder Mobbing, aber auch Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverträgen

Abgesichert durch Beweislastumkehr, § 36 Abs. 2 HinSchG:

- Hiernach obliegt es der Person, welche die benachteiligende Maßnahme ergriffen hat, zu beweisen, dass die Maßnahme auf hinreichende gerechtfertigten Gründen beruht und nicht auf der Meldung oder Offenlegung.
- Beweislastumkehr nur, wenn die hinweisgebende Person dies auch selbst geltend macht. Ein Hinweisgeber muss sich in einem Prozess also zumindest auf den Zusammenhang von Meldung und Repressalie berufen.

Schadensersatz nach Repressalien

Schadensersatz nach einer Falschmeldung

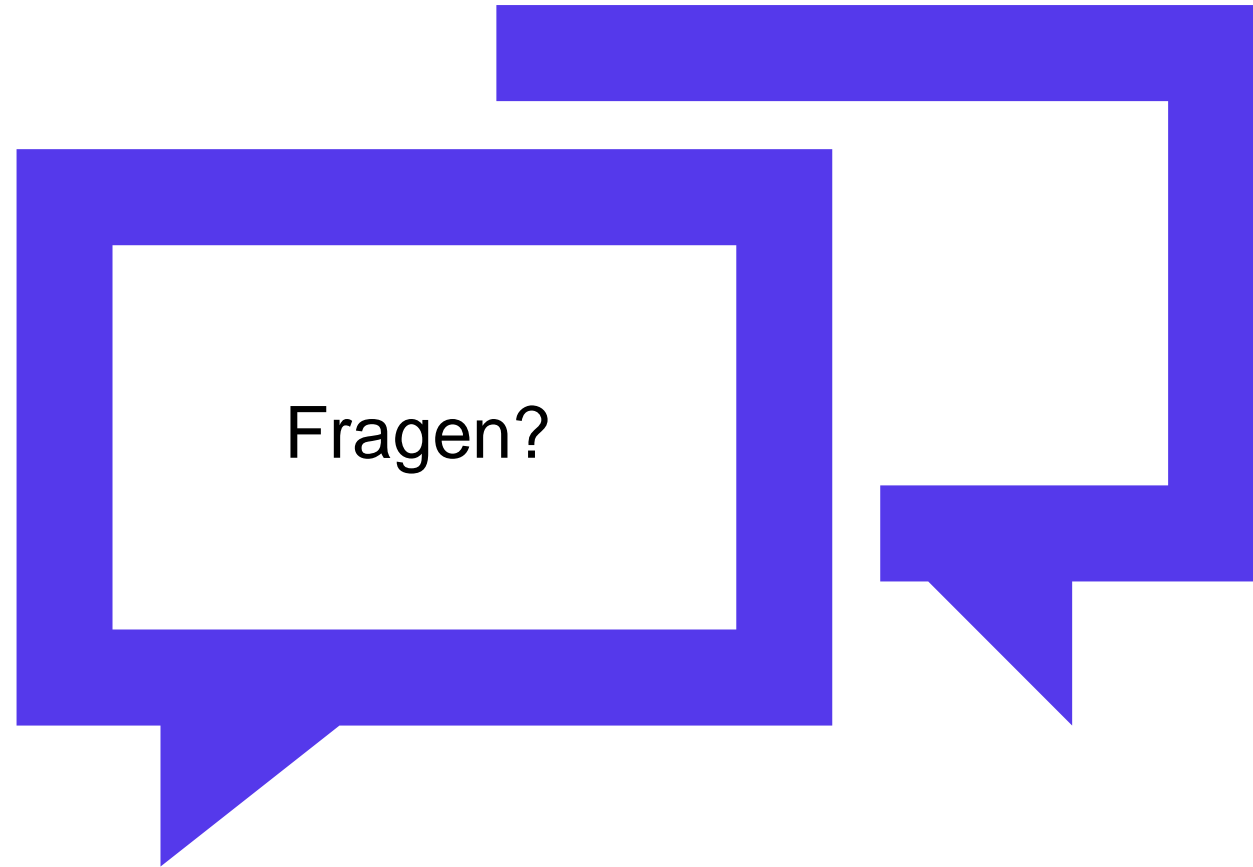
Sanktionen

§ 40 HinSchG (ggf. in Verbindung mit §§ 30, 130 OWiG)

Ordnungswidrig handelt, wer ...

Absatz 1	... wissentlich eine unrichtige Information offenlegt	→ Geldbuße bis zu 20.000 Euro
Absatz 2	... eine Meldung oder Kommunikation behindert ,	→ Geldbuße bis zu 50.000 Euro
	... verbotenerweise Repressalien ergreift oder	→ Geldbuße bis zu 50.000 Euro
	... nicht dafür sorgt, dass eine interne Meldestelle eingerichtet wird (ab sechs Monaten nach Verkündung)	→ Geldbuße bis zu 20.000 Euro
Absätze 3 und 4	... vorsätzlich oder leichtfertig oder fahrlässig die Vertraulichkeit nicht wahr	→ Geldbuße bis zu 50.000 Euro (10.000 Euro bei Fahrlässigkeit)

Dankeschön!



Ihre Ansprechpartner



Tülay Biecker

Rechtsanwältin, Fachanwältin für
Arbeitsrecht
Partnerin

+49 89 28628278

tuelay.biecker@noerr.com

Tülay Biecker ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht in unserem Münchner Büro. Sie berät 15 zwölf Jahren nationale und internationale Unternehmen in allen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und insbesondere auch im Rahmen gerichtlicher Auseinandersetzungen. Einen besonderen Schwerpunkt ihrer Tätigkeit bilden alle Fragestellungen rund um die Thematik Fremdpersonaleinsatz. Sie ist führendes Mitglied des Kompetenzteams Fremdpersonaleinsatz mit langjähriger Erfahrung in diesem Spezialbereich. Frau Biecker berät insbesondere zu schwierigen Abgrenzungsfragen, führt Statusfeststellungsverfahren und Verhandlungen mit den Zollbehörden.



Dr. Volker Rosengarten

Rechtsanwalt
Partner

+49 40 300397 207

volker.rosengarten@noerr.com

Volker Rosengarten ist Partner im Hamburger Büro von Noerr. Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt im Wirtschaftsstrafrecht. Er verteidigt die Interessen von Mandanten in Straf- und Bußgeldverfahren, führt interne Untersuchungen und berät zu Compliance-Themen. Er hat besondere Erfahrung mit grenzüberschreitenden Verfahren. Daneben verfügt Volker Rosengarten über umfangreiche Expertise im Bereich der Prozessführung und berät zu regulierungsrechtlichen Fragestellungen. Vor seiner Zeit bei Noerr war Volker Rosengarten als Anwalt für fünf Jahre im Hamburger Büro einer Magic Circle-Kanzlei sowie für 9 Jahre im Hamburger und Zürcher Büro einer auf Prozessführung und streitige Verfahren spezialisierten US-Kanzlei tätig, seit 2018 als Partner im Bereich Wirtschaftsstrafrecht und kapitalmarktrechtliche Verfahren. Volker Rosengarten ist Lehrbeauftragter für Kriminalwissenschaften an der Hochschule Fresenius.

Standorte

Alicante

Noerr Alicante IP, S.L.
Avenida México 20
03008 Alicante
Spanien
T +34 965 980480

Brüssel

Noerr PartGmbB
Rue Guimard 9
1040 Brüssel
Belgien
T +32 2 2745570

Dresden

Noerr Partnerschaftsgesellschaft mbB
Paul-Schwarze-Straße 2
01097 Dresden
Deutschland
T +49 351 816600

Hamburg

Noerr Partnerschaftsgesellschaft mbB
Jungfernstieg 51
20354 Hamburg
Deutschland
T +49 40 3003970

New York

Noerr Partnerschaftsgesellschaft mbB
Representative Office
885 Third Avenue, Suite 2610
New York, NY 10022
USA
T +1 212 4331396

Berlin

Noerr Partnerschaftsgesellschaft mbB
Charlottenstraße 57
10117 Berlin
Deutschland
T +49 30 20942000

Budapest

Kanzlei Noerr & Partner
Fő utca 14–18
1011 Budapest
Ungarn
T +36 1 2240900

Düsseldorf

Noerr Partnerschaftsgesellschaft mbB
Speditionstraße 1
40221 Düsseldorf
Deutschland
T +49 211 499860

London

Noerr Partnerschaftsgesellschaft mbB
Tower 42
25 Old Broad Street
London EC2N 1HQ
Großbritannien
T +44 20 75624330

Prag

Noerr s.r.o.
Na Poříčí 1079/3a
110 00 Prag 1
Tschechische Republik
T +420 233 112111

Bratislava

Noerr s.r.o.
AC Diplomat
Palisády 29/a
81106 Bratislava
Slowakische Republik
T +421 2 59101010

Bukarest

Calea Victoriei nr. 174
Corp A, Sector 1
010097 Bukarest
Rumänien
T +40 21 3125888

Frankfurt am Main

Noerr Partnerschaftsgesellschaft mbB
Börsenstraße 1
60313 Frankfurt am Main
Deutschland
T +49 69 9714770

München

Noerr Partnerschaftsgesellschaft mbB
Brienner Straße 28
80333 München
Deutschland
T +49 89 286280

Warschau

Noerr Żelich sp.k.
Al. Jerozolimskie 93
02-001 Warschau
Polen
T +48 22 378 85 00