

## ► Hinweisgebersystem

# Neuer Schutz für Hinweisgeber\*innen

Whistleblowing, aber auch jedem einzelnen Hinweisgeber kommt immer mehr Bedeutung zu. Die Politik hat erkannt, wie wichtig es für alle Beteiligten sein kann, frühzeitig von möglichen Ungereimtheiten innerhalb von Unternehmen oder Behörden zu erfahren.

Die aktuellen Geschehnisse um aufsehenerregende Betrugsdeckungen innerhalb der Finanzbranche passen hier leider nur zu gut ins Bild. Aber sie dokumentieren auch beispielhaft, welche Möglichkeiten zur Verhinderung solcher Vorfälle bestehen könnten. Auch die Politik der Europäischen Union scheint dieses Thema erkannt zu haben.

Am 16. Dezember 2019 ist die Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates zum „Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“ (EU-Hinweisgeberrichtlinie) in Kraft getreten. Sie soll den Schutz von Hinweisgebern auf ein EU-weit einheitliches Niveau heben. Die Mitgliedstaaten hatten mit der Veröffentlichung zwei Jahre Zeit, die Vorschriften bis Dezember 2021 in nationales Recht umzusetzen.

### Vorgaben der Richtlinie

Die Richtlinie nennt in ihren Regelungen bestimmte Vorschriften des Unionsrechts und ermöglicht es Hinweisgebern, Verstöße hiergegen zu melden. Beispielhaft zu nennen sind hier

- die Vergabe von Aufträgen,
- die Bekämpfung von Terrorismusfinanzierung,
- Vorgaben zu Produktsicherheit,
- Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit sowie
- Tierwohl und -gesundheit,
- Verbraucherschutz und viele mehr.

Den nationalen Gesetzgebern ist es im Rahmen der Umsetzung allerdings möglich, den Anwendungsbereich zu erweitern und nationale Regelungen als Meldesachverhalt zu ergänzen. Hierzu finden Sie nähere Informationen weiter unten.

Der Begriff des Hinweisgebers ist in der Richtlinie weit gefasst. Darunter fallen neben Arbeitnehmern und Beamten unter

anderem auch Selbstständige, Anteilseigner, Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane, Freiwillige und Praktikanten. Hinweisgeber können auch Personen sein, deren Arbeitsverhältnis bereits beendet ist oder noch nicht begonnen hat. Geschützt werden sollen auch Personen, die mit dem Hinweisgeber in Verbindung stehen und an der Meldung beteiligt sind.

Die Richtlinie gibt vor, dass es künftig drei Meldekanäle geben soll:

- intern,
- extern und
- die Offenlegung.

Die Hinweisgeber können wählen, ob sie ihren Hinweis an einen internen oder externen Kanal melden möchten. Intern meint eine Meldestelle innerhalb des Unternehmens oder der Behörde. Externe Meldestellen sind von den Mitgliedstaaten benannte Behörden. Mit Offenlegung ist die Weitergabe der Informationen an die Öffentlichkeit gemeint. Hieran sind jedoch mehr Voraussetzungen geknüpft als an die beiden anderen Meldekanäle. Grundsätzlich ist diese Möglichkeit erst eröffnet, sofern im Rahmen der beiden anderen Meldemöglichkeiten dem Hinweis nicht nachgegangen wurde. Im Ausnahmefall ist auch eine direkte Inanspruchnahme der Offenlegung möglich, dies jedoch nur unter besonderen Voraussetzungen.

Die Hinweisgeber sollen durch die Richtlinie insbesondere vor Repressalien geschützt und somit ermutigt werden, die ihnen bekannt gewordenen Informationen zu melden. Sie sollen insbesondere vor

- Kündigung,
- Suspendierung und
- weiteren nachteiligen Folgen bewahrt werden. >

## Deutsches Hinweisgeberschutzgesetz

Der deutsche Gesetzgeber ist aufgrund dieser Vorgaben verpflichtet, bis zum 17. Dezember 2021 die in der Richtlinie genannten Erfordernisse in deutsches Recht umzusetzen.

Dies hat er bereits in Form eines Entwurfes zum Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG-E) getan. Aktuell liegt nur ein Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz vor, sodass die Regelungen noch nicht im Bundestag besprochen und diskutiert wurden. Die Diskussionen finden aktuell wohl nur innerhalb der Ministerien statt. Es ist daher davon auszugehen, dass es bis zur Lesung des Entwurfes noch einige Zeit dauern wird.

Der Gesetzesentwurf setzt die Richtlinie in deutsches Recht um. Somit enthält auch die deutsche Regelung die Vorgaben zu den drei Meldekanälen. Eine Verpflichtung zur Einrichtung interner Meldekanäle besteht nach dem Gesetzesentwurf – wie auch aus der Richtlinie – für Unternehmen mit in der Regel mehr als 50 Beschäftigten. Es wurde jedoch für bestimmte Beschäftigungsgeber unabhängig von der Zahl der Beschäftigten eine Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen festgelegt. Hierzu könnten auch alle Kreditinstitute zählen; dies könnte sich aus § 12 Abs. 3 Nr. 4 HinSchG-E ergeben. Für Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten soll das Gesetz erst zum 17. Dezember 2023 in Kraft treten. Da nicht klar ist, ob diese Abgrenzung auch für Kreditinstitute gilt, ist sicherheitshalber davon auszugehen, dass die Anforderungen mit Inkrafttreten des Gesetzes am 17. Dezember 2021 die Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen umfassen.

Der deutsche Gesetzgeber hat von der Möglichkeit der Richtlinie Gebrauch gemacht und den Anwendungsbereich des Gesetzes ergänzt. Die Gesetze und Vorschriften, gegen die Verstöße gemeldet werden können, wurden erweitert und umfassen nun

- ▶ das in der Richtlinie genannte Unionsrecht und
- ▶ zusätzlich nationales Recht.

### Ergänzung des Anwendungsbereichs

So können die Hinweisgeber auch Sachverhalte melden, die straf- und bußgeldbewährt sind, sodass das gesamte Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht Bestandteil des Gesetzes wird und Hinweise diesbezüglich abgegeben werden können. Das bedeutet, dass auch Vorgänge bzw. Straftaten wie Betrug, Körperverletzung oder Belästigung an eine Meldestelle übermittelt werden können. Dies ist insbesondere in Bezug auf die bereits genannten öffentlichkeitswirksamen Fälle aus den letzten

Monaten interessant, denn solche Hinweise sind von der EU-Richtlinie nicht abgedeckt.

Hierin scheint auch der große Streitpunkt innerhalb der Politik zu bestehen.

Die eine Seite hält diese Ergänzung und Erweiterung für erforderlich. Sie möchte den Hinweisgebern den größtmöglichen Nutzen aus der neuen Regelung bieten. Eine vorherige Abwägung, welche Informationen von den Vorgaben abgedeckt sind und welche nicht, würde demnach dem Sinn der Regelungen zuwiderlaufen. Es sei dem Hinweisgeber nicht zuzumuten, erst lange zu recherchieren, welche Verstöße er melden kann und welche nicht.

Die andere Seite vertritt wohl die Meinung, dass eine richtlinienkonforme Umsetzung ausreiche und eine Ergänzung der Meldesachverhalte nicht notwendig sei. Weitere Ausführungen hierzu finden Sie am Ende des Artikels.

### Meldestellen

Interne Meldestellen sind innerhalb der Unternehmen zu errichten oder dürfen von Dritten ausgeübt werden. Diese Stellen unterliegen künftig neuen Anforderungen an den Umgang mit eingegangenen Meldungen. So müssen diese z. B.

- ▶ dem Meldenden den Eingang des Hinweises bestätigen,
- ▶ Kontakt mit ihm halten,
- ▶ die Stichhaltigkeit der Meldung prüfen und
- ▶ angemessene Folgemaßnahmen ergreifen.

Zudem muss nach dem aktuellen Entwurf dem Hinweisgeber innerhalb von drei Monaten nach Eingang der Meldung eine Rückmeldung gegeben werden.

Die internen Meldekanäle müssen so gestaltet sein, dass sie Meldungen in mündlicher oder in Textform ermöglichen. Zudem ist auf Ersuchen des Hinweisgebers innerhalb einer angemessenen Zeit diesem eine persönliche Zusammenkunft zu ermöglichen.

Externe Meldestelle beim Bund ist grundsätzlich der oder die Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informations-

freiheit. Diese ist zuständig, soweit nicht eine andere externe Meldestelle zuständig ist. Dies kann sein: eigene Meldestellen der einzelnen

Bundesländer, die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht oder eine weitere externe Meldestelle des Bundes (diese aber nur für den Fall, dass sich ein Hinweis gegen die eigentliche externe Meldestelle des Bundes richtet).

Die neuen Regelungen geben einige Anforderungen vor, die die bisherigen Vorgaben übersteigen.

In jedem Fall handelt es sich bei dem Thema Hinweisgeber/Whistleblowing um eine sensible Angelegenheit für alle Seiten, sowohl für die Politik als auch für die potenziellen Hinweisgeber und Unternehmen. Der Nutzen eines funktionierenden Hinweisgebersystems im eigenen Unternehmen liegt auf der Hand und bietet allen Beteiligten Vorteile. Die Verantwortlichen schaffen eine Kultur des offenen Umgangs und zeigen, dass ihnen die Kenntnis von Vorgängen wichtig ist. Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, ihre Informationen an geeigneter Stelle loszuwerden. Ihnen wird gezeigt, dass ihre Meinung und ihr Wissen wichtig sind. Auch die Richtlinie und der Gesetzesentwurf legen dar, dass diese Art der Hinweismeldung die am meisten bevorzugte bzw. gewünschte Variante ist.

### Juristische Herausforderung

Die inzwischen sehr wahrscheinliche Verzögerung der Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht stellt alle Betroffenen, also sowohl potenzielle Hinweisgeber als auch Unternehmen/Behörden, vor einige Probleme. Es ergeben sich hieraus nämlich juristische Schwierigkeiten. Nach Ablauf der Umsetzungsfrist könnte es dazu kommen, dass einzelne Vorgaben der Richtlinie unmittelbar anwendbar werden. Sie würden also auch ohne nationales Umsetzungsgesetz gelten. Die Regelungen müssten aber u. a.

- ▶ klar und präzise sein und
- ▶ dürften in ihrer Wirksamkeit nicht von Bedingungen abhängen.

Das trifft jedoch nicht auf alle Normen der Richtlinie zu.

Zudem ist die unmittelbare Wirkung der Richtlinie nur im Verhältnis zwischen Bürger und Staat und somit nicht zwischen Privaten, also z. B. zwischen privaten Arbeitnehmer und privatem Arbeitgeber, möglich. Anders verhält es sich, wenn der Arbeitgeber ein öffentlicher ist.

Es zeichnet sich somit ab, dass eine Nicht-Umsetzung der Richtlinie durch den deutschen Gesetzgeber keine Vorteile mit sich brächte. Es gäbe hingegen einiges an Konsequenzen zu bedenken, sofern das nationale Gesetz tatsächlich weder vom aktu-

### AUTORIN UND ANSPRECHPARTNERIN

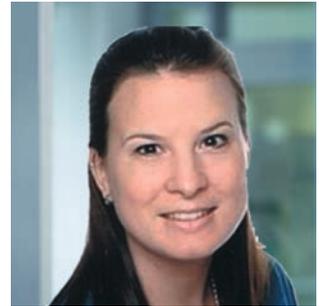
**Sarah-Lena Tiburtius**

Beauftragte

Hinweisgebersystem,

E-Mail: sarah-lena.tiburtius@

dz-cp.de



ellen noch vom künftigen Bundestag bis zum Ende der Umsetzungsfrist verabschiedet wird. Und dieses Ergebnis wird dem eigentlich gewollten Schutz von Hinweisgebern in keinem Fall förderlich sein.

Die Dienstleistung der DZ CompliancePartner erfüllt für Sie bereits jetzt die Anforderungen des § 25a KWG und übernimmt künftig die Aufgaben der internen Meldestelle zur Entgegennahme von Meldungen der Hinweisgeber. Die Hinweise werden dann der Geschäftsleitung unter Wahrung der Identität des Hinweisgebers weitergeleitet, sodass diese entscheiden kann, wie weiter vorgegangen werden soll. Die Anforderungen der Richtlinie und des deutschen Gesetzesentwurfs lassen sich durch geringfügige Anpassungen in die bereits bestehende Dienstleistung integrieren, sodass Sie mit unserem Produkt die Vorgaben sowohl des KWG als auch des HinSchG erfüllen. ■