§ AKTUELLE INFORMATIONEN ZUM HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ

Am 2. Juni 2023 ist das Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden. Es tritt damit am 2. Juli 2023 in Kraft.

Da durch dieses Gesetz neue Pflichten für die (größeren) Wohnungsgenossenschaften als Arbeitgeber (ab 50 Arbeitnehmern) bzw. bei Genossenschaften mit Bankgeschäft begründet werden, möchten wir nochmals über den Inhalt dieses Gesetzes informieren, da nach sechs Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes sonst erhebliche Bußgelder drohen.

Beiliegend übersenden wir Ihnen auch das Rundschreiben des GdW sowie die Arbeitshilfe zum Hinweisgeberschutzgesetz.

Wesentlicher Inhalt

Mit dem Gesetz wird mit 17 Monaten Verspätung die EU-Whistleblower-Richtlinie (EU 2019/1937) in nationales Recht umgesetzt und ein verpflichtendes Hinweisgeber-System eingeführt.

Hiernach können Mitarbeiter, ohne Benachteiligungen fürchten zu müssen, Hinweise auf Verstöße gegen bestimmte Rechtspflichten durch eine „interne Meldung“ oder „externe Meldung“ geben, denen nachzugehen ist.

Ein Schutz für hinweisgebende Personen besteht allerdings nicht, wenn es sich um eine vorsätzliche oder grob fahrlässige Weitergabe unrichtiger Informationen handelt.

1. Erfasste Rechtsverstöße

Die hinweisgebende Person wird von dem Schutz des HinSchG erfasst, wenn sie Verstöße gegen folgende Vorschriften meldet:

- Verstöße gegen Strafvorschriften: Dies umfasst jede Strafnorm nach deutschem Recht.
- Verstöße, die bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient, z. B. in folgenden Bereichen:
  - Arbeits- und Gesundheitsschutz,
  - Mindestlohngesetz,
  - Aufklärungs- und Auskunftspflichten gegenüber Betriebsräten.

- alle Verstöße gegen Rechtsnormen, die zur Umsetzung europäischer Regelungen getroffen wurden, wie z. B.
  - Regelungen zur Bekämpfung der Geldwäsche,
  - Vorgaben zur Produktsicherheit,
  - Vorgaben zum Umweltschutz, Strahlenschutz,
  - Regelungen des Verbraucherschutzes,
  - Regelungen des Datenschutzes,
  - Sicherheit in der Informationstechnik,
  - Vergaberecht,
  - Regelungen zur Rechnungslegung bei Kapitalgesellschaften.

Informationen über Verstöße fallen aber nur dann in den Anwendungsbereich des Gesetzes, wenn sie sich auf den Arbeitgeber oder eine andere Stelle, mit der die hinweisgebende Person beruflich im Kontakt stand, beziehen.

2. „interne“ und „externe Meldestelle“

Hinweisgebende Personen haben die Wahl, ob sie sich an eine „interne Meldestelle“ des Unternehmens oder eine „externe Meldestelle“ der Behörden wenden.

Die hinweisgebenden Personen sollen jedoch in denjenigen Fällen, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und sie keine Repressalien befürchten, die Meldung an eine interne Meldestelle bevorzugen.

3. Welche Unternehmen werden vom HinSchG umfasst?

Um ein weitgehendes und einheitliches Schutzniveau zu erreichen, wird der Kreis der Beschäftigungsgeber durch den Gesetzgeber weit gefasst. Dies sind

- juristische Personen des Privatrechts wie der eingetragene Verein, **die eingetragene Genossenschaft**, die Aktiengesellschaft, die Kommanditgesellschaft auf Aktien, die **Gesellschaft mit beschränkter Haftung** und Stiftungen des Privatrechts;
- juristische Personen des öffentlichen Rechts, insbesondere Gebietskörperschaften, Personalkörperschaften sowie Verbandskörperschaften auf Bundes- und Landesebene;
- rechtsfähige Personengesellschaften und
- sonstige rechtsfähige Personenvereinigungen.

4. Verpflichtung zur Einrichtung eines Hinweisgeberverfahrens

Unternehmen mit in der Regel mehr als **250 Beschäftigten** (Anzahl relevant, unabhängig von Stundenzahl, Vorstände zählen mit) sind ab Inkrafttreten des Gesetzes, also ab dem **2. Juli 2023** verpflichtet, gem. § 12 HinSchG eine interne Meldestelle einzurichten. § 14 HinSchG erlaubt es jedoch, einen „Dritten“ mit der Aufgabe einer internen Meldestelle zu beauftragen.

Unternehmen mit in der Regel mehr als **50 Beschäftigten** haben dazu noch bis zum **17.12.2023** Zeit. Zudem dürfen diese Unternehmen gem. § 14 Abs. 2 HinSchG eine „gemeinsame Meldestelle“ betreiben.

Unabhängig von der Beschäftigtenzahl müssen aber gem. **§ 12 Abs. 3 HinSchG** auch Unternehmen des Finanzsektors eine interne Meldestelle bis zum 17.12.2023 einrichten, wenn sie z. B. bestimmte Geschäfte wie Wertpapiergeschäfte etc. betreiben, ein Börsenunternehmen oder Institute im Sinne des § 1 Absatz 1b des Kreditwesengesetzes usw. Daher sollten die **Genossenschaften mit Spareinrichtung** genau prüfen, ob sie unter diese Regelung fallen.

Sofern die Wohnungsgenossenschaften eigene Tochtergesellschaften gegründet haben, ist zu beachten, dass gemäß dem konzernrechtlichen Trennungsprinzip auch bei einer anderen Konzerngesellschaft (z. B. Mutter-, Schwester-, oder Tochtergesellschaft) eine unabhängige und vertrauliche Stelle als „Dritter“ im Sinne von § 14 HinSchG eingerichtet werden kann, die auch für mehrere selbständige Unternehmen in dem Konzern tätig sein kann.

Durch den Betrieb solcher „gemeinsamen“ internen Meldestellen, die für die jeweiligen rechtlich selbstständigen Tochterunternehmen tätig werden, kommt es jedoch nicht zu einem Übergang der Verantwortung. Die Expertise für die Bearbeitung von Meldungen läge dann konzentriert bei der internen Meldestelle, die beispielsweise über technische Meldekanäle und Personal verfügt und auch interne Ermittlungen in den jeweils betroffenen Konzernteilen durchführen kann, wohingegen die Verantwortung und die Verpflichtung zum Abstellen des Rechtsverstoßes beim jeweiligen Tochterunternehmen verbleiben.

Für kleinere Unternehmen, also die Wohnungsgenossenschaften mit weniger als 50 Mitarbeitern, besteht derzeit noch keine Verpflichtung, eine interne Meldestelle einzurichten.

5. Ausgestaltung der internen Meldestelle und des Personals

Die Meldekanäle sind gem. § 16 HinSchG so zu gestalten, dass nur die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen zuständigen sowie die sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen Zugriff auf die eingehenden Meldungen haben.

Interne Meldekanäle müssen Meldungen in mündlicher oder in Textform ermöglichen. Mündliche Meldungen müssen per Telefon oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung möglich sein. Auf Ersuchen der hinweisgebenden Person ist für eine Meldung innerhalb einer angemessenen Zeit eine persönliche Zusammenkunft mit einer für die Entgegennahme einer Meldung zuständigen Person der internen Meldestelle zu ermöglichen.

Folgende Regeln sind gem. § 17 HinSchG zu beachten:
- Eingangsbestätigung an die hinweisgebende Person spätestens nach sieben Tagen;
- Prüfung, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich des § 2 HinSchG fällt;
- Kontakt mit der hinweisgebenden Person halten, ggf. um weitere Information ersuchen;
- Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung prüfen;

- angemessene Folgemaßnahmen ergreifen;
- Rückmeldung an die hinweisgebende Person innerhalb von drei Monaten nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung;
- Rückmeldung soll Mitteilung geplanter sowie bereits ergriffener Folgemaßnahmen sowie Gründe für diese enthalten, sofern dadurch interne Nachforschungen oder Ermittlungen nicht berührt und Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt werden;
- Hinweise sind unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebotes zu dokumentieren. Diese Dokumentation ist drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens zu löschen, sofern es zur Bearbeitung des Hinweises oder nach anderen Rechtsvorschriften erforderlich und verhältnismäßig ist, die Dokumentation noch länger zu speichern.

Von besonderer Bedeutung ist der Schutz der Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person. Die Identität darf dabei grundsätzlich nur den jeweils für die Bearbeitung einer Meldung zuständigen Personen bekannt sein. Informationen über die Identität einer hinweisgebenden Person oder einer Person, die Gegenstand einer Meldung ist, sollen nur in Ausnahmefällen herausgegeben werden dürfen, etwa in Strafverfahren.

Die mit den Aufgaben der internen Meldestelle beauftragten Personen müssen gem. § 15 HinSchG bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig sein. Sie können neben ihrer Tätigkeit für die interne Meldestelle andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen. Es ist dabei allerdings sicherzustellen, dass derartige Aufgaben und Pflichten nicht zu Interessenkonflikten führen.

6. Anonyme Hinweise

Gemäß § 16 HinSchG „soll“ die interne Meldestelle auch anonym eingehende Meldungen bearbeiten. Es besteht allerdings keine Verpflichtung, die Meldekanäle so zu gestalten, dass die Abgabe anonymer Meldungen möglich ist.

7. Umsetzung

Bei der Umsetzung der Einrichtung der internen Meldestelle könnte zunächst eine interne und kostengünstige Lösung gesucht und ein bestimmter (eigener) Mitarbeiter ausgewählt werden. Hier sind aber die Regelungen zur Vertraulichkeit nach dem HinSchG ganz genau zu beachten.

Die Nutzung einer internen E-Mail-Adresse oder internen Telefonnummer für die vertrauliche Meldung von Hinweisen kann meist nicht ausschließen, dass nicht zuständige Personen (z. B. das IT-Personal des Unternehmens mit seinen administrativen Rechten) in das System eingreifen können und Kenntnis vom Anrufer (über die Rufnummer) oder sogar vom Inhalt des Hinweises erhalten (durch Zugriff auf den Mail-Server).

Damit wäre also nicht sichergestellt, dass nicht befugte Mitarbeiter keinen Zugriff auf die übermittelten Meldungen haben.

Daher wären externe Telefonnummern und Aufnahmemöglichkeiten ohne Übermittlung der Rufnummer denkbare Lösungen.

Bei der Einrichtung der Meldestellen besteht für den Betriebsrat eine Mitbestimmung.

Alternativ gibt es eine Vielzahl von externen Anbietern, die über entsprechende Dienstleistungsverträge die Erreichbarkeit, die Bearbeitung, Dokumentation und Beantwortung übernehmen.

8. Verstöße gegen das Hinweisgeberschutzgesetz

Verstöße gegen die wesentlichen Vorgaben des HinSchG können als Ordnungswidrigkeiten mit einer Geldbuße geahndet werden können.

Dies gilt beispielsweise für Unternehmen, die keine interne Meldestelle einrichten, die Meldungen behindern oder die Repressalien gegen die hinweisgebende Person ergreifen.

Die Bußgeldandrohung bei Verstößen gegen die Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle ist aber erst ab dem **1. Dezember 2023** anzuwenden (§ 42 Abs. 2 HinSchG).

Mit Bußgeld bedroht wird daneben auch das wissentliche Offenlegen unrichtiger Informationen.

Daneben enthält das HinSchG zwei Schadensersatzvorschriften. So ist der hinweisgebenden Person bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot der daraus entstehende Schaden zu ersetzen. Bei einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Falschmeldung ist hingegen die hinweisgebende Person zur Erstattung des dadurch eingetretenen Schadens verpflichtet.

9. Externe Meldestelle

Neben der Umsetzung der internen Meldestellen bei verpflichteten Unternehmen gibt es auch eine zentrale externe Meldestelle. Diese soll beim Bundesamt für Justiz (BfJ) eingerichtet werden.

An diese können sich die Beschäftigten ebenfalls wenden. Sofern jedoch eine interne Meldestelle vorhanden ist, soll diese auch vorrangig genutzt werden.

Die bereits bestehenden Meldesysteme bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht sowie beim Bundeskartellamt werden als weitere externe Meldestellen mit Sonderzuständigkeiten weitergeführt.