

DAS NEUE HINWEISGEBERSCHUTZ- GESETZ: WAS KOMMT AUF UNTER- NEHMEN ZU?

Bereits am 16.12.2022 hat der Bundestag das Hinweisgeberschutzgesetz beschlossen. Der Bundesrat wird sich mit dem Gesetz in seiner Sitzung am **10.02.2023** beschäftigen und voraussichtlich dem Gesetz in der vorgelegten Fassung zustimmen. Sollte dies der Fall sein, tritt das Gesetz drei Monate nach seiner Verkündung im Mai 2023 in Kraft.

HINTERGRUND:

Ziel des Gesetzes und der zugrundeliegenden EU-Richtlinie ist ein besserer Schutz von Whistleblowern, also von Personen, die Hinweise auf Missstände in Unternehmen geben. Das Gesetz hat zur Folge, dass Unternehmen und Organisationen ab 50 Beschäftigten interne Hinweisgebersysteme installieren und betreiben müssen. Sofern Unternehmen allerdings weniger als 250 Beschäftigte haben, wird ihnen hierfür eine Umsetzungsfrist bis zum 17.12.2023 eingeräumt. Des Weiteren soll mit dem Gesetz eine Vereinheitlichung des Hinweisgeberschutzes, ein wirksamer und nachhaltiger Ausbau und eine Verbesserung des Hinweisgeberschutzes, der Ausschluss von Benachteiligungen für hinweisgebende Personen sowie der Schutz und die Rechtssicherheit für die beteiligten Personen (Hinweisgebende, Betroffene, Meldestellen) erreicht werden.

Hinweisgebenden soll zukünftig die Möglichkeit gegeben werden, Hinweise mündlich, schriftlich oder auf Wunsch auch persönlich abgeben zu können. Hierfür müssen Arbeitgeber eine interne Meldestellenorganisation aufbauen; zudem haben Beschäftigungsgeber für Beschäftigte klare und leicht zugängliche Informationen über die Nutzung des internen Meldesystems bereitzuhalten. Zum Schutz vor Benachteiligungen wird das Gesetz eine Beweislastumkehr enthalten, mit der Folge, dass, sofern Hinweisgebende im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit benachteiligt werden, vermutet wird, diese Benachteiligung sei eine Repressalie aufgrund ihres Hinweises.

Hinzu kommt, dass ein Hinweisgebender zukünftig aufgrund ihm gegenüber erfolgten Repressalien Schadensersatzansprüche geltend machen kann – bis hin zu einem Schmerzensgeld für die materiellen Schäden.

BERATUNGSASPEKT:

Auch wenn die Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten noch eine Übergangsfrist bis zum 17.12.2023 haben werden, sollte jeder Arbeitgeber zeitnah die Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes in Betracht ziehen und rechtzeitig aktiv werden, da die Umsetzung im Einzelfall sehr komplex sein kann.

FAZIT:

Unternehmen, die bereits jetzt durch entsprechende Compliance-Richtlinien Meldeverfahren vorgesehen haben, sollten diese hinsichtlich der neuen Gesetzgebung überprüfen. Arbeitgeber und Unternehmen, die bisher keine Meldekanäle für Hinweisgebende vorsehen, werden mit einem größeren Aufwand rechnen müssen; insbesondere nachdem zukünftig auch die Möglichkeit für anonyme Meldungen gewährleistet werden muss.

Für weitere Auskünfte hierzu steht Ihnen gerne zur Verfügung:

Kontaktdaten

Sandra E. Wassermann
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tel.: +49 621 533 941-60
E-Mail: wassermann@an-un.de

