

Handreichung zur selbstständigen Umsetzung des Hinweisgeberschutzes innerhalb Ihrer gemeinnützigen Organisation



Vorwort



Das Hinweisgeberschutzrecht gilt seit dem 02. Juli 2023 auch für kleinere und mittlere gemeinnützige Organisationen in Deutschland. Es soll Whistleblower und Hinweisgeberinnen im beruflichen Umfeld vor Repressalien und Sanktionen schützen. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen Organisationen neue gesetzliche Pflichten erfüllen. Was das konkret in der Praxis für Sie bedeutet und wie Sie das Hinweisgeberschutzrecht gesetzeskonform in Ihrer Organisation umsetzen können, darüber möchten wir Sie in dieser Handreichung informieren.



Inhaltsverzeichnis

1. Hintergründe	S. 3 – 5
<ul style="list-style-type: none">- Die Hinweisgeberschutz-Richtlinie der EU- Aktueller Gesetzesstand und geplante Zeitschiene	
2. Anwendungsbereich des „Whistleblower-Gesetzes“	S. 6 – 8
<ul style="list-style-type: none">- Welche Verstöße können gemeldet werden?- Wer kann alles „Hinweisgeber“ sein?	
3. Umsetzungsschritte zur Einführung innerhalb der Organisation	S. 9 – 20
1. Schritt: Entscheidungsfindung	
<ul style="list-style-type: none">- Die Rolle des Hinweisgeberschutzbeauftragten- Entscheidungshilfe: Insourcing oder Outsourcing	
2. Schritt: Planung/Konzeption	
<ul style="list-style-type: none">- Konzeption des internen Meldekanals	
3. Schritt: Bildung von Schnittstellen	
<ul style="list-style-type: none">- Datenschutz- Betriebsrat	
4. Schritt: Bekanntmachung	
<ul style="list-style-type: none">- Bekanntmachung des Meldekanals	
4. Rechtsfolgen	S. 21 – 24
<ul style="list-style-type: none">- Bußgelder und Sanktionen- Welchen Schutz vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen gibt es?- Was sind die Voraussetzungen für Schutz-Inanspruchnahme?	
5. Links	S. 25 – 26

1. Hintergründe



Die Hinweisgeberschutz- Richtlinie der EU

2019

Am 23. Oktober 2019 haben das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union die Hinweisgeberschutz-Richtlinie (EU) 2019/1937 verabschiedet, welche auch als Whistleblower-Gesetz bekannt ist.



Unternehmen müssen ein internes Meldesystem installieren, welches für die Meldung eines Gesetzesverstößes genutzt werden soll, sog. Hinweisgeberschutz-System.

(Artikel 8 Abs. 1 RL (EU) 2019/1937)

Mitgliedsstaaten müssen eine zuständige Behörde benennen, die als externe Meldestelle fungiert.

(Artikel 11 (EU) 2019/1937)

ZIELE

- Personen innerhalb eines Unternehmens sollen die Möglichkeit erhalten auf Missstände und Gesetzesverstöße aufmerksam zu machen, ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen und Repressalien fürchten zu müssen
- Drohende Skandale sollen so bereits im Anfangsstadium verhindert werden

Aktueller Gesetzesstand und geplante Zeitschiene

Die Umsetzung der Richtlinie erfolgt mittels eines Zwei-Stufen-Plans, der sich an der Unternehmensgröße und dem Betätigungsfeld orientiert. Die Verpflichtung von Unternehmen ein Hinweisgeberschutzsystem zu implementieren besteht bei:

weniger als 50 Mitarbeiter*innen



=

keine Verpflichtung zur Einrichtung

50 bis 249 Mitarbeiter*innen



=

Verpflichtung ab 17.12.2023

mind. 250 Mitarbeiter*innen



=

Verpflichtung seit 02. Juli 2023

Für gemeinnützige Unternehmen, gleich welcher Rechtsform, gibt es nach der EU-Richtlinie keine Erleichterung, wenn der sachliche Anwendungsbereich eröffnet ist.

2. Anwendungsbereich des „Whistleblower-Gesetzes“



Welche Verstöße können gemeldet werden?

Nationales Recht:

- Strafbewehrte Verstöße
- Bußgeldbewehrte Verstöße, bei der verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib, Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten dient
- Sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder



EU-Recht:

- Handlungen und Unterlassungen, die gegen EU-Recht verstoßen
- Der Verstoß muss in einen durch die EU bestimmten Bereichs fallen, wie insbesondere:

Produktsicherheit
und-konformität



Öffentliche Gesundheit



Schutz der Privatsphäre
&
personenbezogener Daten



Sicherheit von Netz-
&
Informationsdiensten



Verkehrssicherheitsschutz



Verbraucherschutz



Umweltschutz



Lebensmittelsicherheit



Wer kann alles „Hinweisgeber“ sein?

Hinweisgeber sind Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangen und diese an die vorgesehene Meldestelle melden.

(vgl. § 1 Abs. 1 HinSchG)



- Arbeitnehmer*innen (auch ehemalige)
- Honorarkräfte
- Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen
- Bewerber*innen
- Praktikant*innen
- Dienstleister und deren Mitarbeiter*innen
- Personen im Aufsichts-, Leitungs- und Verwaltungsorgan

(vgl. Art. 4 Abs. 1 EU-Richtlinie 2019/1937)

Aufgrund seiner Schutzrichtung, ist der Anwendungsbereich der Richtlinie tendenziell weit zu verstehen.

3. Umsetzungsschritte zur Einführung innerhalb der Organisation



1. Schritt

Benennung einer zuständigen Person (intern) oder Beauftragung eines Dienstleisters (extern) für die Rolle des Hinweisgeberschutzbeauftragten.



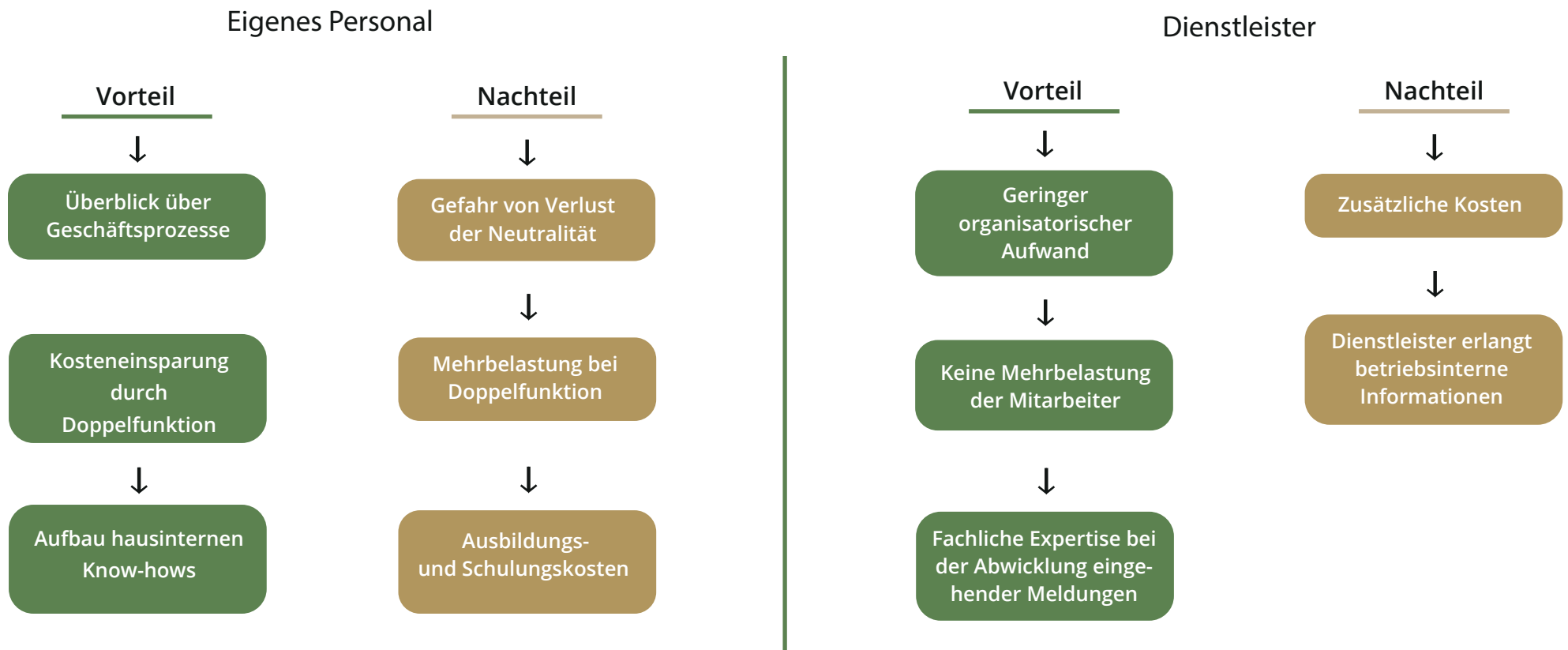
Die Rolle des internen Hinweisgeberschutzbeauftragten

Die interne Lösung erfordert eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag nebst gesonderter Verschwiegenheitsverpflichtung im Kontext Hinweisgeberschutz.

Funktions- und Stellenbeschreibung:

- Einführung von Meldeweg(en) innerhalb der Organisation
- Zentrale Anlaufstelle für Hinweisgeber
- Erfassung von Hinweismeldungen
- Wahrung und Beachtung der vorgegebenen Fristen
- Wahrung von Neutralität und Objektivität bezüglich eingehender Hinweismeldungen
- Erstellung eines Hinweisberichts
- Durchführung von Folgemaßnahmen
- Schnittstelle zwischen Unternehmen und Hinweisgeber
- Korrespondenz mit Behörden (ext. Hinweisgeberkanal)

Entscheidungshilfe: Insourcing oder Outsourcing



2. Schritt

Planung/Konzeption eines Hinweisgeberkanals gemäß den gesetzlichen Anforderungen.



Konzeption des internen Meldekanals



Meldeportal



E-Mail



Telefon



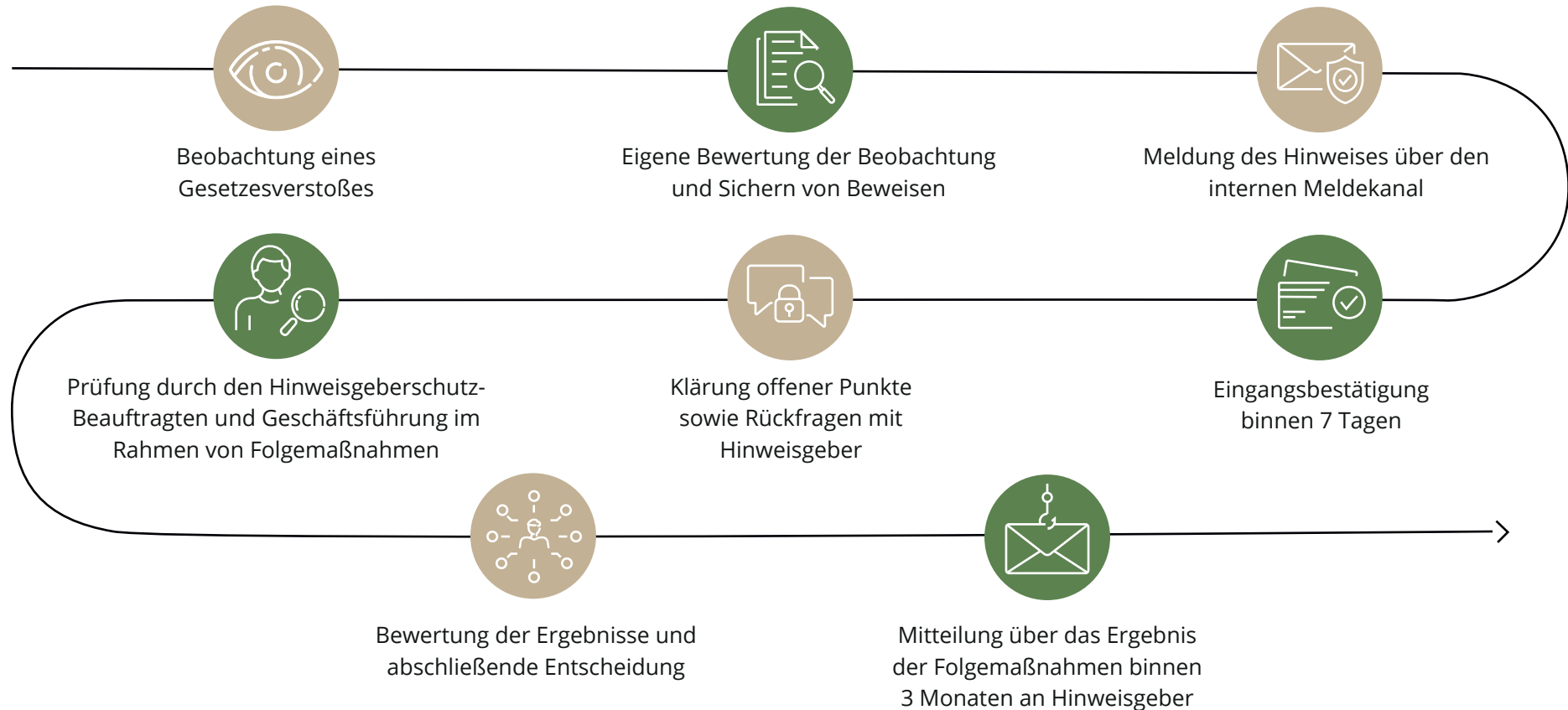
Postweg



Persönlich

- Ein schriftlicher oder ein mündlicher Meldeweg müssen gegeben sein
- Weitere Meldewege können freiwillig ergänzt werden
- Keine Verpflichtung internen Meldekanal so zu konzipieren, dass anonyme Meldungen eingehen

Festlegen eines Verfahrens für eingehende Meldungen und Folgemaßnahmen



3. Schritt

Bildung von Schnittstellen zu anderen Abteilungen und
Zusammenarbeit bei abteilungsübergreifenden Themen:

Datenschutz und Betriebsrat.



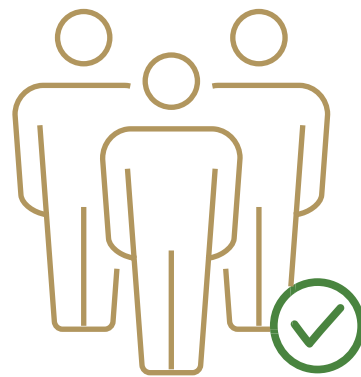
Datenschutz

- **Prüfung der Konzeption** durch den Datenschutzbeauftragten gemäß Artikel 5 Abs.1 DSGVO
- **Erstellung einer Datenschutzerklärung** bezüglich Nutzung der Meldewege nach Art. 13 und Art. 14 DSGVO
- **Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung** bezüglich Meldewege und Verfahren gemäß Art. 35 DSGVO
- **Ergänzung des Datenschutz-Management-Systems:**
 - Ablegen der Datenschutzerklärung und Datenschutz-Folgenabschätzung
 - Aufnahme der Verarbeitungstätigkeiten ins VVT (Verzeichnis für Verarbeitungstätigkeiten)



Betriebsrat

- Information des Betriebsrates über Einführung eines Hinweisgeberkanals (§ 80 Abs. 2 BetrVG)
- Prüfung eines möglichen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 + 6 BetrVG)
- Erstellung einer Betriebsvereinbarung, sofern erforderlich



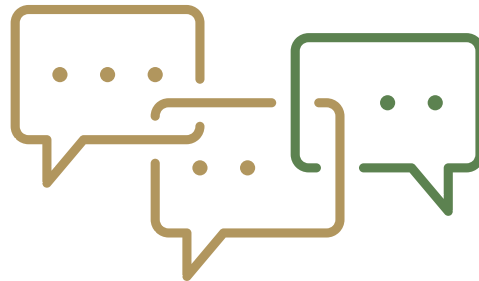
4. Schritt

Bekanntmachung des Meldekanals innerhalb des Unternehmens:
Rundschreiben, Einbindung auf der Webseite, etc.



Bekanntmachung des Meldekanals

- Information der Mitarbeiter*innen über Einführung eines Hinweisgeberkanals (durch Rundschreiben per E-Mail, Newsletter oder Intranet)
- Hinweisgeberkanal ist für die Hinweismeldung von Mitarbeitern*innen verpflichtend
- die Öffnung für weitere Personen, die einen beruflichen Bezug zum Unternehmen haben (z.B. Dienstleister) ist nach Art. 16 HinSchG optional



4. Rechtsfolgen

Bußgelder und Sanktionen

- Bußgeldzahlung bei fehlendem Hinweisgeberkanal:
 - **20.000 € (§ 40 Abs. 2 und 6 HinSchG)**
 - **Geldbuße kann durch Anwendung der §§ 30, 130 OWiG anwachsen**
- Die Verhinderung und Nichtentgegennahme einer Meldung sowie der Versuch können ebenfalls mit einem Bußgeld von bis zu 50.000 Euro sanktioniert werden.
- Der Verstoß gegen die Vertraulichkeit ist mit 10.000 Euro sanktioniert.

- Darüber hinaus sind weitere Bußgelder und Sanktionen abhängig vom Rechtsverstoß möglich (z. B. Datenschutzverstoß).



Welchen Schutz vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen gibt es?

Der Begriff der arbeitsrechtlichen Konsequenzen bezeichnet Repressalien bzw. ungerechtfertigte Nachteile in beruflichem Kontext



Schutz vor:

- Kündigung oder Sanktionen
- Ausstellung eines schlechten Arbeitszeugnisses
- Gehaltsminderung / Änderung der Aufgaben
- Versagung der Teilnahme an Weiterbildungen
- Versagung einer Beförderung
- Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags
- Diskriminierung und Ungleichbehandlung
- Vorzeitige Kündigung eines Waren- und Dienstvertrags

Der Arbeitgeber hat dem Hinweisgeber Schadensersatz zu zahlen, sofern diesem nach einer berechtigten Hinweismeldung arbeitsrechtliche Konsequenzen auferlegt werden.

Was sind die Voraussetzung für Schutz-Inanspruchnahme?

Damit Hinweisgeber einen Anspruch auf Schutz vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen und Repressalien haben, sind zunächst beide nachfolgenden Voraussetzungen zu erfüllen.

1. Information muss einen Wahrheitsgehalt haben.

2. Hinweisabgabe erfolgt über den zulässigen Meldeweg.

→ § 33 HinSchG

Die wissentlich falsche Information und Beschuldigung führt dazu, dass der Hinweisgeber neben dem Verlust des Schutzes auch von Seiten des Gesetzgebers sanktioniert werden kann. So sieht das Gesetz z.B. auch Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers vor.



5. Links



Links

LINKS

- Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und Rates vom 23. Oktober 2019, Amtsblatt der Europäischen Union vom 26.11.2019, L 30/17:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937&from=EN>
- Gesetz für einen besseren Schutz Hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden:
<https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2023/140/VO>
- Orientierungshilfe der Datenschutzaufsichtsbehörden zu Whistleblowing-Hotlines: Firmeninterne Warnsysteme und Beschäftigtendatenschutz
https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/oh/20181114_oh_whistleblowing_hotlines.pdf

KONTAKT

Der Paritätische Wohlfahrtsverband - Gesamtverband e.V.

Oranienburger Str. 13-14

10178 Berlin

E-Mail: info@paritaet.org

Tel. 030 | 24636-0

Leu Rechtsanwaltsgesellschaft mbH Experten für den Dritten Sektor

Heinrich-Hoffmann-Str. 3

60528 Frankfurt am Main

Geschäftsführer: RA Dr. Norman-Alexander Leu

E-Mail: nl@kanzlei-leu.de

Tel. 069 | 348731883



Kanzlei LEU