

Newsletter zu EU – Whistleblowing – Richtlinien

Zum **02.07.2023** wurden die neuen Richtlinien zum Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) verabschiedet.

Wir möchten Ihnen hier eine Übersicht über das Gesetz und die notwendigen Maßnahmen in Ihren Unternehmen geben.

Sind Sie betroffen?

Jedes Unternehmen ab 50 Mitarbeiter muss jetzt handeln!

Für kleine und mittlere Unternehmen ist jetzt folgendes zu tun:

- Unternehmen **ab 250 Mitarbeitern** folgt mit Inkrafttreten des HinSchG kurzfristiger Handlungsbedarf
- Unternehmen mit mindestens **50 Mitarbeitern** betrifft dieser Handlungsbedarf ab Dezember 2023 (17.12.2023)

Was ist ein Whistleblower?

Spätestens seit den Enthüllungen von Edward Snowden und des Wikileaks-Gründers Julian Assange ist der Begriff „Whistleblower“ den meisten Menschen ein Begriff.

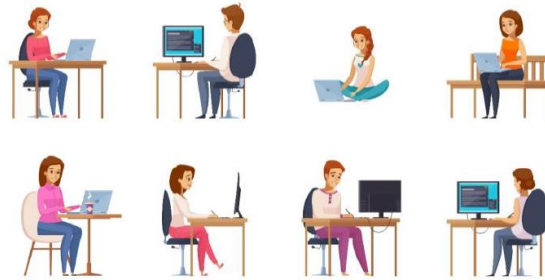
Ein Whistleblower ist ein Hinweisgeber. Diesem geht es vor allem darum, Aufmerksamkeit auf Fehlverhalten und illegale Machenschaften innerhalb der eigenen Struktur zu lenken, die oftmals auch von öffentlichem Interesse sind, aber nicht für die Augen der Öffentlichkeit bestimmt sind.

Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) und Ziel des HinSchG

1.) Das neue HinSchG verfolgt als Ziel: verbesserter Schutz von hinweisgebenden Personen. Die hinweisgebende Person hat das Recht auf einen umfassenden **Schutz vor arbeitsrechtlichen**

Repressalien - zum Beispiel vor:

- Diskriminierung oder Ausgrenzung,
- negativen Leistungsbeurteilungen,
- Abmahnungen,
- einer Kündigung,
- Versetzung,
- Degradierung
- oder Suspendierung



2.) Unternehmen werden dazu verpflichtet eine Meldestelle bereitzustellen:

Beispiele hierfür:



- telefonische Meldehotline
- IT – Kommunikationsplattform (anonyme E-Mailkontaktmöglichkeit)
- Persönlicher Austausch mit einer Kontaktperson

Meldestelle

Ob eine **interne** oder **externe Meldestelle**, das kann jedes Unternehmen für sich selber entscheiden.

Wenn man dies hier intern vergeben möchte, dann mit der hierfür besten geeigneten Person wie z. B.: Personalleitung, Compliance Officer als Vorstand, CFO also Finanzvorstand

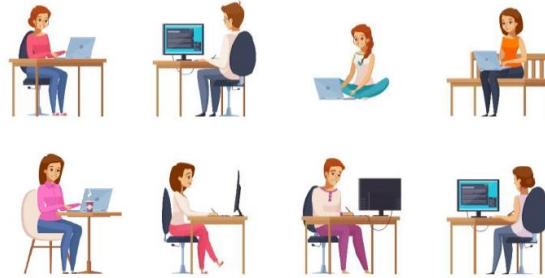
Folgende Anforderungen muss der Meldestellenbeauftragte nach Vorgabe des Hinweisgeberschutzgesetzes aber erfüllen:

- Unabhängigkeit
- Ausschluss möglicher Interessenkonflikte mit anderen Aufgaben
- Regelmäßige Schulungen der mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen

Ein Unternehmen kann diese Meldestelle auch outsourcen.

Es können auch externe Dritte – insbesondere externe Datenschutzbeauftragte – als Ombudsmann für die Meldestelle für Hinweisgeber/Whistleblower beauftragt werden.

Hier spricht man dann von einer **externen Meldestelle**.



Rechte und Pflichten des Hinweisempfängers

Hinweisempfänger müssen unabhängig sein. Dabei ist sicherzustellen, dass andere Aufgaben und Pflichten nicht zu Interessenskonflikten führen. Zudem muss der Hinweisempfänger über die notwendige Fachkunde verfügen. Außerdem sind bei der Bearbeitung eingehender Hinweise gesetzlich vorgegebene Fristen zu beachten:

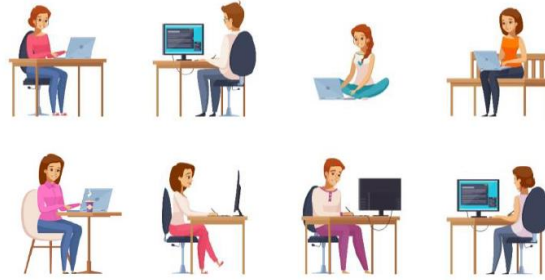
- Eingangsbestätigung innerhalb von sieben Tagen,
- Rückmeldung zum Ermittlungsstand spätestens nach drei Monaten und
- die gesetzlichen Dokumentationspflichten.

Von besonderer Bedeutung - und im Falle eines Verstoßes mit einem erheblichen Bußgeld bewährt - ist in diesem Zusammenhang die Verpflichtung zur Wahrung der Vertraulichkeit. Diese besteht nicht nur in Bezug auf die Identität des Hinweisgebers, sondern auch im Hinblick auf alle in der Hinweismeldung genannten Personen.

Anonyme Meldungen:

Interne und externe Meldestellen müssen nun auch anonym eingehende Meldungen bearbeiten. Dies bedeutet, dass dafür Meldekanäle vorgehalten werden müssen, welche die anonyme Kontaktaufnahme und anonyme Kommunikation zwischen hinweisgebender Person und interner Meldestelle ermöglichen.

Mit dem neuen Gesetz entsteht ein gewisser Mehraufwand, aber es ist auch eine Chance frühzeitig auf eigene Missstände im Unternehmen aufmerksam gemacht zu werden und so können hohe Strafen verhindert werden. Mit der Richtlinie werden nicht nur Mitarbeitende vor negativen Hinweisen geschützt sondern auch Unternehmen durch eine positiv gelebte Fehlerkultur die Transparenz und Fairness schafft.



Gerne können Sie Ihre Pflichten an uns abtreten und uns als externe Meldestelle benennen.
Wir kümmern uns um:

- anonyme und persönliche Meldewege
- Wahrung der Vertraulichkeit
- das rechtlich notwendige Management für Meldungen

Fragen Sie uns, wir beraten Sie gerne!

Ihre Datenschutzbeauftragte
Tatjana Kröckel

