

Blogartikel vom 24.08.2022

Datenschutz

Autorin: Rechtsanwältin Vera Franz

Zwischenstand Whistleblowing und Hinweisgeberschutzgesetz

Zum Hinweisgeberschutzgesetz haben wir bereits hier (www.rdp-law.de/de/blog/beitrag-ds-hinweisgeberschutzgesetz.html) gebloggt.

Am 27.07.2022 hat das Bundeskabinett den als Referentenentwurf vorgestellte Gesetz nun als Gesetzesentwurf beschlossen. Es ist damit zu rechnen, dass der Bundestag sich ca. Mitte September 2022 mit dem Gesetzentwurf befasst, dann der Bundesrat zustimmt, das Gesetz verkündet wird und dann drei Monate nach der Verkündung in Kraft tritt. Damit wird das Gesetz wahrscheinlich zum Jahreswechsel endgültig in Kraft treten.

Wichtige Inhalte des **aktuellen** Gesetzentwurfs:

- Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten müssen sichere interne Hinweisgebersysteme installieren und betreiben.
- Für kleinere Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten gilt die Pflicht erst ab 17.12.2023.
- Mehrere private Unternehmen mit insgesamt bis zu 249 Beschäftigten dürfen eine gemeinsame Stelle einrichten.
- Im öffentlichen Sektor muss unabhängig von der Beschäftigtenzahl eine interne Meldestelle errichtet werden.
- Die Hinweise müssen mündlich, schriftlich oder auf Wunsch auch persönlich abgegeben werden können.
- Eine anonyme Meldung ist nicht verpflichtend vorgesehen, soll aber ermöglicht werden.
- Wird ein Hinweis abgegeben, muss die interne Meldestelle dies dem Hinweisgeber innerhalb von sieben Tagen bestätigen.
- Die Meldestelle muss innerhalb von drei Monaten den Whistleblower über ergriffene Maßnahmen informieren (Einleitung interner Compliance-Untersuchungen oder die Weiterleitung einer Meldung an eine zuständige Behörde).
- Whistleblower sollen frei entscheiden können, ob Verstöße unternehmensintern oder extern gemeldet werden.
- Der neue Regierungsentwurf sieht vier externe Meldestellen auf Bundesebene vor: die originäre „externe Meldestelle des Bundes“ wird eine eigens für Meldungen von Verstößen zuständige Stelle bei dem Bundesamt für Justiz. Zudem werden die

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht sowie das Bundeskartellamt für die Bearbeitung bestimmter Verstöße aus dem Finanz- bzw. Kartellbereich zuständig sein. Und eine weitere externe Meldestelle wird vom Bund eingerichtet, die für Meldungen von Verstößen, die die Stelle beim Bundesamt für Justiz selbst betreffen, zuständig sein soll.

- Auf Länderebene kann jedes Bundesland eine eigene externe Meldestelle für Meldungen, die die Landes- und Kommunalverwaltungen betreffen, einrichten.
- Das Gesetz enthält zum Schutz des – nicht anonymen - Whistleblowers eine weitgehende Beweislastumkehr: Wird ein Whistleblower im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit benachteiligt, so wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie ist. So kann z.B. die Nichtberücksichtigung bei einer Beförderung, bei einer Versetzung oder die Nicht-Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses als Repressalie gewertet werden. Dann muss der Arbeitgeber beweisen, dass die Nichtberücksichtigung gerade keine Benachteiligung des Whistleblowers wegen einer von ihm eingereichten Meldung war. Gelingt dieser Beweis nicht, drohen Schadensersatzansprüche und Bußgelder.

Unternehmen, die eine interne Meldestelle errichten müssen, sollten die verbleibende Zeit nutzen, eine solche zu etablieren. Bei Fragen hierzu stehen wir natürlich selbstverständlich zur Verfügung.