

Medienmitteilung

Whistleblowing-Meldestelle wird Pflicht – nicht nur für Konzerne



Bremen, 01.11.2022. Am 01.01.2023 tritt aller Voraussicht nach das Hinweisgeberschutzgesetz in Kraft. Es sieht vor, dass Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden eine interne Meldestelle einrichten, an die sich Arbeitnehmende wenden können, wenn sie Hinweise auf rechtliche Verstöße im Unternehmen haben. Wer die Meldestelle nicht einrichtet, muss mit einem Bußgeld von 20.000 Euro rechnen. Die Arbeitsrechtskanzlei Wittig Ünalp erklärt, wie die Umsetzung gelingt und was zu beachten ist.

Wer an Whistleblowing denkt, hat zunächst Edward Snowden oder Wikileaks im Kopf. Doch Whistleblowing umfasst auch das Melden von kleineren Straftaten und Verstößen. Der Begriff „Whistleblowing“ geht auf die englische Formulierung „to blow the whistle“ zurück und bedeutet sinngemäß „etwas aufdecken“. Das Hinweisgeberschutzgesetz soll Whistleblower in deutschen Unternehmen, also Personen, die rechtliche Verstöße im Unternehmen melden, schützen.

Wer ist betroffen und wann muss die Meldestelle eingerichtet werden?

In Deutschland müssen 2023 alle Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeitenden interne Whistleblowing-Meldestellen einrichten. Unternehmen im Finanzdienstleistungsbereich sowie Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten müssen die Meldestelle bereits bis zum 01.01.2023 umsetzen. Wer 50 bis 249 Mitarbeitende beschäftigt, hat bis zum 17.12.2023 Zeit. Besonders für kleinere Betriebe ist interessant, dass die Möglichkeit besteht, mit anderen Unternehmen eine „gemeinsame Meldestelle“ zu betreiben und so Ressourcen zu sparen.

Was kann gemeldet werden?

Mit rechtlichen Verstößen sind alle Strafnormen nach deutschem Recht und bußgeldbewehrte Verstöße gemeint. Hinweisgebende können zum Beispiel wichtige Informationen über den Arbeits- und Gesundheitsschutz, Mindestlohngesetzesverstöße, Geldwäscheaktivitäten sowie mangelhafte Qualitäts- und Sicherheitsstandards aufdecken. Sie sind mittels der Beweislastumkehr gegen Repressalien wie zum Beispiel Kündigung, Suspendierung, Rufschädigung oder Versagung von Beförderung geschützt und können sichergehen, dass ihre Hinweise vertraulich behandelt werden. Außerdem genießen sie Haftungsprivilegien und Anspruch auf Schadensersatz. So sollen Anreize geschaffen werden, um Rechtsverstöße intern zu melden.

Das müssen Unternehmen beachten

Unternehmerinnen und Unternehmer müssen bei der Einrichtung der internen Meldestellen zahlreiche Aspekte beachten. Zum einen müssen sie sicherstellen, dass die Integrität des Hinweisgebers hoch vertraulich ist und grundsätzlich keinen unbefugten Personen offengelegt werden darf. Dabei spielt auch Datenschutz eine wichtige Rolle: Die Verarbeitung, Aufbewahrung und Löschung der Daten müssen EU-DSGVO konform umgesetzt werden. Des Weiteren sind Fristen bezüglich der eingegangenen Hinweise zu beachten: Innerhalb von sieben Tagen muss die zuständige Person den Eingang der Meldung bestätigen, sie prüfen und entsprechende Folgemaßnahmen in die Wege leiten. Spätestens nach drei Monaten müssen die sogenannten Whistleblower über ergriffene Folgemaßnahmen informiert werden.

Und wer setzt das um?

Die Hinweise können über schriftliche, mündliche oder persönliche Meldekanäle übermittelt werden. Beispiele wären ein IT-gestütztes Hinweisgebersysteme, Anrufbeantwortersysteme und persönliche Treffen. Wer die Meldungen letztlich bearbeitet, hängt von dem

Unternehmen ab. Zwar ist es möglich, Angestellte neben ihrer offiziellen Tätigkeit als Meldestellenbeauftragte zu beschäftigen. Es muss jedoch sichergestellt werden, dass die zuständige Person die notwendige Fachkunde besitzt, unabhängig handeln kann und keine Interessenkonflikte bestehen. Die Rechtsanwaltskanzlei Wittig Ünalp empfiehlt deshalb, die Bearbeitung auf externe Anbieter auszulagern.

„Laut Hinweisgeberschutzgesetz können Unternehmen die internen Meldestellen auch auf externe Dienstleister und Anwaltskanzleien auslagern“, erklärt Dr. Jonas Krainbring von Wittig Ünalp „Juristinnen und Juristen kennen die Rechtslage und können eine vollständige, objektive Aufklärung des Sachverhalts ohne Beziehungsgeflecht sicherstellen. Wir können bei der Umsetzung der internen Meldestelle umfassend unterstützen, weil wir unseren Mandantinnen und Mandaten neben unserer rechtlichen Expertise und fristgemäßen Bearbeitung auch eine gesetzeskonforme, anonyme Hinweisgeberplattform zur Verfügung stellen können. Sofern nötig, leiten wir auch die internen Ermittlungen ein. So können Verstöße schnellstmöglich aufgedeckt und Störungen im Betrieb vermieden werden.“

Über Wittig Ünalp:

Die Wittig Ünalp Rechtsanwälte PartGmbH gehört zu den größten Kanzleien für Arbeitsrecht in Deutschland. Sie wurde 1998 gegründet und berät vornehmlich Unternehmen und Führungskräfte in allen Fragen des Arbeitsrechts. Für die Kanzlei arbeiten mehr als 35 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, davon 20 Fachanwältinnen und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Wittig Ünalp ist deutschlandweit tätig und unterhält Standorte in Berlin, Bremen, Hamburg, Hannover, Köln, München und Nürnberg. www.ra-wittig.de

Bild:

Quelle: Pixabay

Medienkontakt:

CCA W PR und Text

Telefon: 040 609 4399-30

wittig-uenalp@ccaw-pr.de