

## Inhalte

**Eintragungs-Abos** gehören heute bei fast allen Anbietern zum festen Bestandteil des medialen Angebots-Portfolios. Meist verläuft eine Geschäftsbeziehung auf Abo-Basis reibungslos, immer wieder kommt es aber auch zu Zahlungsverzügen, die viel Arbeit machen und für beide Seiten höchst unerfreulich sind. Wie man solche Probleme umschiffen, die Kundenbeziehung auch in schwierigen Fällen retten kann, zeigt **Dr. Tobias Röhnelt** in seinem Beitrag.

Neben vielen Themen zur digitalen Entwicklung und neuen und alten Geschäftsmodellen gibt es (erst einmal „nur“ für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern) auch wieder neue gesetzliche Rahmenbedingungen zu beachten: Das Hinweisgeberschutzgesetz steht kurz vor seiner Verabschiedung.

**NEUER ANLAUF BEIM HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ: Umsetzung naht – Nur ein Monat Frist**  
Nach der Ablehnung des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) durch den Bundesrat am 10. Februar wurde es aufgeteilt – in einen zustimmungspflichtigen und nichtzustimmungspflichtigen Teil - und am 17. März vom Bundestag wieder in den Gesetzgebungsprozess eingebracht. Die für die Unternehmen relevanten Inhalte unterliegen jetzt nicht mehr der Zustimmungspflicht durch die Länder. Das Gesetz könnte bereits Ende März verabschiedet werden. Nach der Unterschrift durch den Bundespräsidenten und der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt läuft die Umsetzungsfrist von nur noch einem Monat. Diese gilt für Unternehmen ab 250 Beschäftigten. **KMU (Unternehmen ab 50 Mitarbeitern) haben bis zum 17. Dezember 2023 Zeit.**

### Interne Meldestelle als praktische Implikation

Das Hinweisgeberschutzgesetz ist die Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie, mit der Mitarbeiter vor Repressalien geschützt werden, nachdem sie Missstände aufgedeckt haben. In der unternehmerischen Praxis bedeutet dies die Einrichtung einer internen Meldestelle mit vielen formalen und prozessualen Anforderungen. Die interne Meldestelle soll Informationen über potenzielle Verstöße unabhängig und verlässlich entgegennehmen sowie bearbeiten. Deutschland hatte die Umsetzungsfrist für die Richtlinie in die nationale Gesetzgebung bereits im Dezember 2021 überschritten. Das HinSchG geht über die Anforderungen der EU hinaus. Zum Beispiel mit der Pflicht zur Einrichtung eines anonymen Meldekanals ab 2025. Falls noch nicht geschehen, sollten betroffenen Unternehmen unverzüglich mit der Implementierung starten. Entgegen vieler Anzeigen für IT gestützte Hinweisgeberschutzsysteme erfordert die Umsetzung mehr als die Einrichtung der Kommunikationskanäle.

### Anforderungen und Risiken bei den zuständigen Mitarbeitern

Zahlreiche personelle und organisatorische Punkte müssen beachtet werden. So muss ein bestehender Verhaltenskodex angepasst oder noch geschrieben werden. In mitbestimmten Unternehmen ist der Betriebsrat miteinzubinden und ggf. noch eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Das HinSchG legt großen Wert auf die Vertraulichkeit und den Schutz der Identität des Hinweisgebers. Daher sollte über ein Berechtigungskonzept sichergestellt werden, dass nur die mit der Meldestelle betrauten Mitarbeiter Zugriff auf die Daten haben.

Die Auswahl dieser Mitarbeiter sollte weiterhin wohl durchdacht sein. Gemäß Gesetz sollen sie unabhängig und frei von Interessenskonflikten sein. Zudem gilt es die arbeitsrechtlichen Risiken im Blick zu haben. Diese ergeben sich insbesondere aus dem Verbot von Repressalien gegen Hinweisgeber und der damit verbundenen Beweislastumkehr. Unternehmen müssen nachweisen, dass Hinweis und arbeitsrechtliche Maßnahme vollkommen getrennt voneinander betrachtet wurden. Die vermeintlich naheliegendste Ansiedlung der Meldestelle in der Personalabteilung macht daher oft weniger Sinn.

Wenn die Mitarbeiter gefunden sind, müssen diese voraussichtlich noch geschult werden. Das Gesetz fordert hierzu explizit die notwendige Fachkunde. Neben der Kenntnis der Anforderungen des Gesetzes, sollten hier neben den DSGVO Grundsätzen auch das allgemeine Compliance und

juristische Verständnis relevant sein. Zur Durchführung bieten sich hier zum Beispiel externe Dienstleister / Zertifizierer an.

### **Zielgruppengerechte Kommunikation der Einrichtung**

Zuletzt nicht zu vernachlässigen ist die durchgängige Kommunikation der Einrichtung und des Zwecks der internen Meldestelle in der Belegschaft. Hierzu empfiehlt es sich zunächst Gedanken zur Mitarbeiterstruktur und deren Zugang zu Unternehmensinformationen (z. B. Intranet, schwarzes Brett) zu machen, um eine zielgruppenadäquate Ansprache sicherzustellen. Ein wesentliches Instrument sollte weiterhin immer der „Tone from the top“, also die Kommunikation der Unternehmensleitung sein. Diese sollte den Mitarbeitern insbesondere das Vertrauen in die interne Meldestelle geben und so sicherstellen, dass sie bei einem Verdacht auf einen Gesetzesverstoß die interne der externen Meldestelle vorziehen. So wird der Hinweisgeberschutz dann auch zum Unternehmensschutz, da der Sachverhalt aufgeklärt werden kann, ohne dass zum Beispiel ein Reputationsschaden bereits eingetreten ist.

### **Risikominimierung durch externe Vergabe**

Hilfe bzw. Erledigung vieler der vorgenannten erforderlichen Maßnahmen bietet die externe Vergabe der internen Meldestelle. Hier erlaubt der Gesetzgeber explizit die Betrauung eines Dritten. Aufgrund ihrer Fachkunde und rechtlichen Standes eignen sich hier insbesondere Rechtsanwaltskanzleien als Betreiber der internen Meldestelle.

Wenn die Kanzlei die Anonymität des Hinweisgebers gegenüber dem Arbeitgeber sichert, wird es leichter fallen zu beweisen, dass eine arbeitsrechtliche Maßnahme zusammenhangslos vom abgegebenen Hinweis stattgefunden hat. Insbesondere in kleineren Unternehmen, in denen die Meldestelle oft in der Personalabteilung angesiedelt ist, kann der Nachweis der Sachverhaltsunabhängigkeit ansonsten nur schwerer geführt werden.

Durch die Erfahrung mit Hinweisgebern und regelmäßiger Befassung mit den Anforderungen kann die Hinweisbearbeitung durch eine IT-gestützte und auf Mengenverfahren spezialisierte Anwaltskanzlei zudem kosteneffizienter und oftmals mit höheren Aufklärungsquoten abgeschlossen werden. Zudem entfallen bei der externen Vergabe die Schulungskosten der mit der Betreuung der Meldestelle betrauten Mitarbeiter und ggf. Einrichtung eines eigenen Systems, was meist mehr ist als die monatlichen Gebühren für das Vorhalten und den Betrieb der internen Meldestelle durch eine Rechtsanwaltskanzlei.

Quelle: <https://www.ksp.de/de/news/artikel/neuer-anlauf-beim-hinweisgeberschutzgesetz-ein-monat-bleibt-bis-zur-umsetzung>

### **Der Referent**



**Dr. Tobias Röhnelt**, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Urheber- und Medienrecht, Geschäftsführender Gesellschafter KSP Kanzlei Dr. Seegers, Dr. Frankenheim Rechtsanwaltsgesellschaft mbH