

## Hinweisgeberschutzgesetz

Das neue Hinweisgeberschutzgesetz trat am 2. Juli 2023 in Kraft.

Es verpflichtet Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten, ein internes Hinweisgebersystem einzurichten. Für Unternehmen, die weniger als 250 Mitarbeitende beschäftigen, gilt für die Umsetzung eine "Schonfrist" bis zum 17. Dezember 2023. Dies gilt auch für kirchliche Anstellungsträger, bei denen mehr als 50 Personen beschäftigt sind. Ist bis zum 17. Dezember keine interne Meldestelle eingerichtet, droht ein Bußgeld von 50.000 €. Mehrere Anstellungsträger können eine gemeinsame interne Meldestelle einrichten. Die EKD richtet eine solche interne Meldestelle ein, der sich die Gliedkirchen mit anschließen können. Die Hannoversche Landeskirche wird davon Gebrauch machen. Damit wäre die Pflicht zur Errichtung einer internen Meldestelle erfüllt.

Ziel des Hinweisgeberschutzgesetzes und der ihm zugrunde liegenden EU-Richtlinie ist ein besserer Schutz von Whistleblowern, also von Personen, die Hinweise auf Missstände in Unternehmen geben. Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber leisten einen wichtigen Beitrag zur Aufdeckung und Ahndung von Missständen. Allerdings gab es in der Vergangenheit immer wieder Fälle, in denen sie infolge einer Meldung oder Offenlegung von Missständen benachteiligt wurden. Das Hinweisgeberschutzgesetz soll Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern Rechtssicherheit zu geben.

Unter das Hinweisgeberschutz fallen Verstöße, die strafbewehrt sind, die bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient oder sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes oder der Länder. Es fallen nur solche Informationen über Verstöße in den Anwendungsbereich des Gesetzes, wenn sie sich auf den Beschäftigungsgeber oder eine andere Stelle, mit der die hinweisgebende Person beruflich im Kontakt stand, beziehen.

Derzeit kann noch niemand seriöse Zahlen zum Meldeaufkommen nennen. Deshalb soll es in einem halben Jahr auf AKD-Ebene hierzu eine Evaluation geben, ob die gemeinsame Meldestelle auf EKD-Ebene in der Lage ist, die eingegangenen Meldungen im gesetzlichen Rahmen abzuarbeiten.

Alle Arbeitgeber mit mehr als 50 Mitarbeitenden sind gesetzlich verpflichtet eine Meldestelle einzurichten. Damit unterliegt das „Ob“ nicht der Mitbestimmung durch die MAV, sehr wohl aber die Ausgestaltung des

Hinweisgebersystems. Die Zustimmung hierzu ist bei jeder einzelnen betroffenen MAV einzuholen. Da es aber bei der Ausgestaltung Regelungsbedarf gibt, könnt ihr als MAVen derzeit nicht zustimmen, sondern allenfalls Erörterung beantragen.

Der Gesamtausschuss hat bereits mehrere Gespräche mit der Landeskirche geführt. Es besteht beiderseitiges Interesse, gute Regelungen zu schaffen. Um hierfür Spielraum zu bekommen, ist es wichtig, dass alle betroffenen MAVen Erörterung beantragen. Der Antrag auf mündliche Erörterung muss nicht begründet werden. Allerdings würden wir in diesem Fall empfehlen, dem Antrag auf mündliche Erörterung folgenden Satz anzufügen:

*„Uns ist bekannt, dass der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen und das Landeskirchenamt Gespräche zu Regelungen zur Ausgestaltung des Hinweisgebersystems führen. Das Ergebnis dieser Gespräche würden wir abwarten, bevor wir über Ihren Antrag auf Zustimmung entscheiden. Sie als Anstellungsträger können über eine vorläufige Maßnahme nach § 38 Abs. 5 Regelungen treffen, so dass sie nicht Gefahr laufen, mit einem Bußgeld belegt zu werden. Bitte teilen Sie uns mit, wie die vorläufige Maßnahme nach § 38 Abs. 5 MVG-EKD ausgestaltet sind.“*