



Das neue Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

Nachdem am 23.11.2019 die EU-Whistleblower-RL in Kraft getreten ist, hat deren deutsche Umsetzung in Form des HinSchG am 02.07.2023 Gesetzeskraft erlangt. Seitdem sind Arbeitgeber mit mindestens 250 Beschäftigten verpflichtet, eine interne Meldestelle für Hinweisgeber einzurichten.

Aus diesem Grund sollen nachfolgend noch einmal die wichtigsten Inhalte der neuen gesetzlichen Vorgabe zusammengefasst und mögliche Wege zur Einrichtung einer internen Meldestelle aufgezeigt werden.

1. Inhalt des HinSchG

Das HinSchG schützt alle natürlichen Personen, die einer internen oder externen Meldestelle Hinweise zu den in § 2 genannten Verstöße geben, die sie im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit (oder in deren Vorfeld) erlangt haben.

a) Schutzbereich

Geschützt sind durch das HinSchG:

- Die Hinweisgeber selbst (z.B. (ehemalige) Arbeitnehmer, Auszubildende, Zeitarbeitnehmer, Praktikanten, Bewerber, Lieferanten-Mitarbeiter, Selbstständige und Vertragsunternehmer)

sowie

- Personen, die Gegenstand einer Meldung oder anderweitig von dieser betroffen sind sowie auch die Unterstützer des Hinweisgebers.

b) Relevante meldefähige Verstöße

Definition „Verstoß“:

Verstöße i.S.d. § 2 HinSchG sind **rechtswidrige oder missbräuchliche Handlungen** oder **Unterlassungen, die** im Rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit begangen werden. Das sind:

- Alle Verstöße, die **strafbewehrt** sind.

- Bestimmte Verstöße, die **bußgeldbewehrt** sind. Voraussetzung: Die verletzte Bußgeldvorschrift muss dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten dienen.
- Einige Verstöße gegen Vorschriften in bestimmten **sektorenspezifischen** Bereichen. Beispiel: Vorschriften zu Produktsicherheit und -konformität, zum Daten-, Umwelt- und Verbraucherschutz, zur Lebensmittelsicherheit und zur öffentlichen Auftragsvergabe.
- Verstöße gegen **Steuervorschriften** für Körperschaften und Personengesellschaften.

Meldefähig sind auch missbräuchliche Handlungen und Unterlassungen, die dem **Ziel und Zweck des §2 HinSchG** zuwiderlaufen.

c) Ausnahmen / Nicht geschützte Meldungen und Offenlegungen

Vom HinSchG werden folgende Meldungen nicht geschützt:

Meldungen mit besonders sensiblen Daten (z.B. Infos zur nationalen Sicherheit), Verschlussachen, unter das richterliche Beratungsgeheimnis oder berufsständische Verschwiegenheitspflichten fallende Meldungen (z.B. Arzt, Rechtsanwalt). Auch Meldungen, die eine Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen bedeuten würden, sind nur unter besonderen Voraussetzungen geschützt (§ 6 i.V.m. §33 Abs. 1 Nr. 2 und 3 HinSchG).

d) Meldeoptionen des Hinweisgebers – 3 verschiedene Meldekanäle

Der Hinweisgeber besitzt grundsätzlich ein **Wahlrecht**, ob er die interne Meldestelle des Betriebs mit einem entsprechenden Hinweis kontaktiert oder sich an die beim Bundesamt für Justiz angesiedelte externe Meldestelle wendet.

- Interne Meldestelle des Betriebs: Die interne Meldestelle ist nach dem Gesetz vorrangig zu involvieren, wenn zu erwarten ist, dass diese wirksam gegen den Verstoß vorgehen wird (gesetzl. „Soll-Vorschrift“). Voraussetzung: Der Hinweisgeber darf keine Repressalien zu befürchten haben.
- Externe Meldestelle des Bundes: Ist ein Einschreiten der internen Meldestelle eher unwahrscheinlich, dann kann die **beim Bundesamt für Justiz angesiedelte externe Meldestelle** direkt kontaktiert werden.
- Eine Offenlegung gegenüber der Öffentlichkeit (z.B. gegenüber der Presse) ist bei Untätigkeit der externen Stelle zulässig, wenn aus Hinweisgebersicht ein Notfall,

irreversible Schäden, eine Beweismittelunterdrückung oder Repressalien zu befürchten sind.

e) Folgen einer Meldung durch einen Hinweisgeber

aa) Schutz des Hinweisgebers vor Repressalien

Unabhängig vom gewählten Meldekanal **ist jedes „benachteiligendes“ Handeln oder Unterlassen gegenüber dem Hinweisgeber unzulässig** (z.B. Kündigung, Versagung von Beförderungen, vorzeitiges Beenden eines Dienst- oder Werkvertrags). Hierzu zählen auch die Androhung von Repressalien und der Versuch eines benachteiligenden Handelns oder Unterlassens. Hinweis: Der Schutz gilt auch für anonyme Hinweisgeber, deren Identität erst später bekannt wird.

Voraussetzung für den Schutz des Hinweisgebers vor Repressalien

Ein Repressalienschutz wird nur gewährt, wenn kumulativ die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- Der Hinweisgeber hat bei der Wahl des Meldekanals das jeweilige Verfahren eingehalten.
- Der Hinweisgeber hatte zum Meldezeitpunkt einen hinreichenden Grund zur Annahme, dass die gemeldeten Informationen der Wahrheit entsprechen.
- Die betreffenden Informationen über Verstöße fallen tatsächlich (oder aus Sicht des Hinweisgebers vermeintlich) unter das HinSchG.

bb) Beweislastumkehr zugunsten des Hinweisgebers

Werden im Anschluss an eine Meldung Repressalien ergriffen (z.B. Kündigung), gibt es eine Umkehr der Beweislast zugunsten des Hinweisgebers (sog. gesetzliche Beweislastumkehr). Das bedeutet, dass dann der (vermeintliche) Schädiger bzw. Arbeitgeber beweisen muss, dass eine Maßnahme gerechtfertigt ist und nicht auf der Meldung bei der (internen) Meldestelle beruht.

cc) Schadensersatzanspruch des Hinweisgebers nach Repressalien

Beim festgestellten Verstoß gegen das Repressalienverbot ist der Verursacher (also in aller Regel der Arbeitgeber) zum Schadensersatz verpflichtet. Aber: Der Hinweisgeber hat keinen

Anspruch auf die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder auf einen beruflichen Aufstieg.

dd) Schadensersatzpflicht des Hinweisgebers bei Falschmeldung

Ein potenzieller Hinweisgeber sollte sich aber immer bewusst sein, dass er zum Schadensersatz verpflichtet ist, wenn seinem Arbeitgeber aufgrund seiner vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Falschmeldung (Meldung unrichtiger Informationen) ein Schaden entstanden ist.

2. Handlungspflichten des Arbeitgebers

Soweit neben dem Geschäftsinhaber mindestens eine weitere Person beschäftigt wird, **gelten** u.a. **folgende Einheiten als Beschäftigungsgeber**: Natürliche sowie juristische Personen des privaten und auch des öffentlichen Rechts, alle rechtsfähigen Personengesellschaften (z.B. OHG, KG) und sonstige rechtsfähige Personenvereinigungen (z.B. e.V., Innungsverbände, Innungen).

Hinweis: Zur Berechnung der Beschäftigtenanzahl ist die Pro-Kopf-Zählung ausschlaggebend; das Arbeitszeitvolumen ist irrelevant.

a) Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle

Interne Meldestellen sind von folgenden Beschäftigungsgebern (i.d.R. Arbeitgeber) einzurichten:

- **Kleine private Beschäftigungsgeber mit regelmäßig 1 bis 49 Beschäftigten müssen keine interne Meldestelle einrichten.**
- **Private Beschäftigungsgeber mit regelmäßig ab 50 bis 249 Beschäftigten müssen bis zum Ende der Übergangsfrist am 17.12.2023 eine interne Meldestelle eingerichtet haben.**
- **Private Beschäftigungsgeber mit regelmäßig mind. 250 Beschäftigten müssen schon seit dem 02.07.2023 (Inkrafttreten HinSchG) eine interne Meldestelle eingerichtet haben.**
- **Öffentliche und Beschäftigungsgeber aus dem Finanzsektor** sind auch schon seit dem 02.07.2023 verpflichtet, eine interne Meldestelle einzurichten.

b) Mögliche Formen einer internen Meldestelle des Arbeitgebers

Für die Unternehmen gibt es viele Möglichkeiten eine interne Meldestelle einzurichten. Nachfolgend finden sich zahlreiche, nicht abschließende Beispiele:

- Betriebsinterne Meldestelle mit interner Bearbeitung durch geschulten Mitarbeiter (z.B. persönliche Vorsprache des Hinweisgebers, spezieller Briefkasten im Unternehmen, interne eigene Telefon-Hotline, individuell für Hinweise eingerichtete E-Mail-Adresse).
- Individuelle IT-Lösung mit interner Bearbeitung durch geschulten Mitarbeiter
- Digitales System (z.B. extern eingerichteter Meldekanal) mit Bearbeitung durch geschultes Personal
- Gemeinsame, von mehreren Arbeitgebern (bis 250 AN) betriebene interne Meldestelle
- Externer Ombudsmann (z.B. bei Versicherungen)

c) Aufgaben und Ausgestaltung der internen Meldestelle

Die interne Meldestelle des Beschäftigungsgeber hat folgende **Aufgaben**:

- Die **Verfahrensführung**, d.h. Annahme, Dokumentation und Prüfung der Meldungen
- Das Ergreifen von **Folgemaßnahmen**
- **Zurverfügungstellung von Informationen** über externe Meldestelle des Bundes

Unter Einhaltung des Datenschutzes (BDSG, DSGVO) ist bei der Einrichtung der internen Meldestelle ist folgendes zu beachten:

- Die interne Meldestelle kann komplett betriebsintern mit eigenem Personal betrieben oder deren Funktion in weiten Teilen auch durch einen beauftragten externen Dienstleister (z.B. Rechtsanwalt) wahrgenommen werden.
- Die für die interne Meldestelle tätigen Personen müssen folgende Eigenschaften aufweisen können: Weisungsfreiheit, Unabhängigkeit, ausreichende Fachkunde (Schulung), keine Interessenskonflikte haben.

- Folgende Daten sind vertraulich zu behandeln (Geheimhaltung): Die Identität des Hinweisgebers, die Identität der in der Meldung genannten Personen sowie die Identität der von der Meldung betroffenen Personen.

d) Verfahrensweg einer Meldung in der internen Meldestelle

- Eingang der Meldung (Mündlich, Textform, persönlich)
- Dokumentation der Meldung (dauerhaft abrufbares vertrauliches Protokoll)
- Eingangsbestätigung an Hinweisgeber innerhalb von 7. Tagen nach der Meldung
- Kontakthalten mit Hinweisgeber (z.B. bei Erforderlichkeit weiterer Informationen)
- Prüfung der Meldung, ob HinSchG-Anwendungsbereich eröffnet (Stichhaltigkeit der Meldung und ggf. erste Einleitung von Folgemaßnahmen)
- Innerhalb von 3 Monaten Rückmeldung an Hinweisgeber über geplante und ergriffene Maßnahmen (Ausnahmen: Störung interner Ermittlungen oder Schutz von Betroffenenrechten)
- Datenlöschung i.d.R. 3 Jahre nach Abschluss des Verfahrens

3. Ordnungswidrigkeiten, Bußgeldvorschriften

Hinsichtlich zahlreicher Vorgaben des HinSchG ist nach Gesetz eine Ordnungswidrigkeit vorgesehen, wenn sie vom Arbeitgeber oder Hinweisgeber nicht ordnungsgemäß umgesetzt werden. Zu nennen sind hier u.a.:

- Der Hinweisgeber meldet wissentlich eine unrichtige Information.
- Kein Einrichten und Betreiben einer internen Meldestelle durch den Beschäftigungs- bzw. Arbeitgeber (bußgeldbewehrt für Arbeitgeber ab 250 Beschäftigte erst ab 01.12.2023).
- Meldungen oder Kommunikation zwischen Meldestelle u. Hinweisgeber werden behindert.
- Repressalien gegenüber dem Hinweisgeber werden ergriffen (z.B. Kündigung).
- Es wird vorsätzlich, fahrlässig oder leichtfertig die Vertraulichkeit nicht gewahrt.

Der Bußgeldrahmen bei Vorliegen einer Ordnungswidrigkeit liegt bei bis zu 50.000 € (Obergrenze).

3. Wichtige Entscheidungen vor der Einrichtung interner Meldestellen

Mit der Kenntnis der eigenen Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle haben betroffene Arbeitgeber einen solchen Meldekanal noch längst nicht eingerichtet. Vielmehr gibt es einige Vorüberlegungen zu treffen, bevor es an die konkrete Umsetzung der Meldestelle geht.

a) Auswahl der Art der internen Meldestelle

Insbesondere muss sich der Betrieb genau überlegen, welche der zahlreichen Möglichkeiten bzw. Ausgestaltungen der internen Meldestelle er wählt. Insoweit sind die Vor- und Nachteile rein digitaler sowie (teils) analoger Meldekanäle gegeneinander abzuwägen. Insbesondere muss sich die Unternehmensleitung darüber im Klaren sein, dass ein Hinweisgeber bei einer nicht vorhandenen internen Meldestelle oder bei einem Nichtstun der internen Meldestelle auch ganz schnell von seinem Recht Gebrauch machen kann, sich direkt an eine externe Meldestelle zu wenden – z.B. beim Bundesamt für Justiz. Ab diesem Zeitpunkt ist das Unternehmen nicht mehr Herr des Verfahrens und der Hinweis auf einen Rechtsverstoß befindet definitiv außerhalb des Betriebssphäre.

aa) Vor- und Nachteile analoger Meldekanäle

(Teil-)Analoge Kanäle wie die Bereithaltung eines Briefkastens oder einer gesonderten E-Mail-Adresse sind zwar schnell eingerichtet und kostengünstig aber sie bergen auch die Gefahr, dass entsprechende Hinweise schneller im Sande verlaufen oder ihnen gar nicht nachgegangen wird. Auch die Vorgaben der Vertraulichkeit und des Datenschutzes sind ggf. schwieriger einzuhalten.

bb) Vor- und Nachteile rein digitaler Meldekanäle

Bei rein digitalen Meldekanälen muss zwar mit wiederkehrenden Kosten (Monats- oder Jahresbeitrag) gerechnet werden. Dagegen haben diese gegenüber den analogen Kanälen aber den Vorteil, dass die Hinweise betriebsintern und vertraulich in einem eng umgrenzten Personenkreis gehalten werden und Dritte nicht involviert sind. Außerdem regelt eine für den digitalen Meldekanal eingesetzte Software regelmäßig die Fristen, hilft bei der Anonymisierung der Daten des Hinweisgebers und kann ggf. auch in einigen Fallvarianten

schon unterstützend eingreifen. Ein Anbieter für einen rein digitalen Meldekanal ist beispielsweise die schon seit langem mit dem ZDK zusammenarbeitende DGGWP.

b) Betreiben der internen Meldestelle durch eigenes Personal oder externen Dienstleister

Entscheidet sich ein Arbeitgeber für einen rein digitalen Meldekanal, muss dieser sich zudem entscheiden, ob er die im Meldekanal eingehenden Hinweise durch eigenes Personal des Unternehmens bearbeiten lässt oder diese Bearbeitung an einen externen Dritten bzw. Dienstleister (z.B. Anwaltskanzlei) vergibt.

Bei der Hinweisbearbeitung durch eigenes vertrauenswürdigen Personal sind konkrete Mitarbeiter mit der Aufgabe der internen Meldestelle zu betrauen und der Arbeitgeber hat in diesem Fall für eine ausreichende Sachkunde bzw. Qualifikation der Mitarbeiter (z.B. durch Schulungsmaßnahmen) zu sorgen – Hinweis: Die TAK bietet entsprechende Schulungen an.

Entscheidet sich das Unternehmen dazu, den digitalen Meldekanal durch einen externen Dienstleister betreiben zu lassen, fallen sicherlich noch einmal höhere laufende Kosten an. Vorteil dieser Konstellation ist, dass sich ein vertrauenswürdiger Dritter (Hinweis: Eine Anwaltskanzlei unterliegt der beruflichen Schweigepflicht) mit den eingehenden Meldungen unvoreingenommen befassen kann. Insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben könnten, die mit der internen Meldestelle betrauten Mitarbeiter ansonsten Informationen über andere Mitarbeiter erhalten, die ggf. ein weiteres unbelastetes Weiterarbeiten mit den betroffenen Kollegen erschweren könnten. Zu klären wäre dann, ob und wie das weitere in der Regel zusätzlich zu vergütende Vorgehen (z.B. Durchführung von Untersuchungen, Führen von Mitarbeitergesprächen) durch den externen Dienstleister vorgenommen werden soll.

c) Entscheidung über die Öffnung des Meldekanals für Dritte

Hat sich der Arbeitgeber für eine konkrete Form des Meldekanals entschieden (z.B. rein digitaler Kanal), muss zusätzlich geklärt werden, ob man den Meldekanal nur für die Beschäftigten des Unternehmens öffnet oder ob auch Dritte (z.B. Kunden oder Lieferanten des Unternehmens) Hinweise abgeben können sollen. Zwar könnte sich hier das Risiko einer höheren Anzahl an Meldungen ergeben. Auf der anderen Seite erhält die Unternehmensleitung so auch die Möglichkeit, frühzeitig auf Probleme oder Missstände im eigenen Unternehmen aufmerksam gemacht zu werden.

d) Entscheidung über die Öffnung des Meldekanals für anonyme Meldungen

Schließlich muss das Unternehmen noch klären, ob auch anonyme Meldungen erlaubt werden sollen. Nach dem HinSchG ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet anonymen Hinweisen nachzugehen. Ebenso wie bei der vorgenannten Öffnung des Meldekanals für Dritte besteht in diesem Fall aber eher die Möglichkeit, frühzeitig von Missständen im Unternehmen Kenntnis zu erlangen. Zudem ist die Hemmschwelle zur Abgabe einer Meldung oft niedriger und auch die Hinweise sind dann nicht selten werthaltiger. Dagegen könnte das Risiko sprechen, dass der Meldekanal bei Zulassung anonymer Meldungen mit unqualifizierten Massenbeschwerden überhäuft wird.

e) Mustervorlage für eine Arbeitnehmerinformation zur internen Meldestelle

Abschließend ist darauf zu achten, dass die Beschäftigten auf das Vorhandensein der internen und externen Meldestelle hinzuweisen sind. Ein entsprechendes Muster für eine Information an die eigenen Mitarbeiter ist dieser Information als **Anlage** beigefügt. Dieses Muster muss dann vom Kfz-Unternehmen an die konkreten betrieblichen Gegebenheiten angepasst werden.