

DAS HINWEIS- GEBERSCHUTZ- GESETZ

Text Dr. Hans Geisler

Am 02.07.2023 ist das Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz – HinSchG) in Kraft getreten. Das Gesetz gilt grundsätzlich seit diesem Datum und verpflichtet Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern. Allerdings gibt es für „kleinere“ Unternehmen zwischen 50 und 249 Mitarbeitern eine Übergangszeit, da das Gesetz diese Firmen erst ab dem 17.12.2023 verpflichtet. Wir fassen für Sie zusammen, welche neuen Herausforderungen das Hinweisgeberschutzgesetz für Sie als Unternehmer bereithält und wie Sie diese rechtssicher umsetzen können.

Das Hinweisgeberschutzgesetz setzt die Whistleblower-Richtlinie der Europäischen Union in nationales Recht um. Beschäftigte in Unternehmen und Behörden nehmen Missstände oftmals als Erste wahr. Ihre Hinweise können dafür sorgen, dass Rechtsverstöße aufgedeckt, untersucht, verfolgt und unterbunden werden.

Sie sollen deshalb per Gesetz geschützt und motiviert werden, wenn sie im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld als Bewerber Informationen über Verstöße erlangt haben und diese einer internen oder externen Meldestelle mitteilen.

Das Gesetz verpflichtet die Unternehmen ebenso zur Vertraulichkeit, wie es verbietet, Hinweisgeber mit ungerechtfertigten Benachteiligungen wie Kündigungen, Abmahnungen, Versagung einer Beförderung oder Mobbing zu begegnen. Zudem soll das neue Gesetz auch das Image der betroffenen Unternehmen schützen sowie Haftungsansprüche dieser vermeiden.

Welche Meldungen sind geschützt? – Sachlicher Anwendungsbereich

Das HinSchG soll nicht jeglichen Compliance-Konflikt einzelner Mitarbeiter oder Bewerber abdecken, sondern

gilt vielmehr nur für die abschließend in § 2 HinSchG geregelten Verstöße. Darunter fallen zunächst gem. § 2 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG solche Verstöße, die strafbewehrt sind, also im Anwendungsbereich des Strafgesetzbuches oder anderer Strafvorschriften liegen.

Ebenso geschützt sind Meldungen von Verstößen, 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, vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG. Konfliktpotenzial kommt hier im Zusammenhang mit





der Arbeitszeiterfassung in Betracht. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verpflichtet bereits jetzt das Arbeitsschutzgesetz Arbeitgeber, die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter zu erfassen. Allerdings ist ein Verstoß gegen diese Verpflichtung grundsätzlich sanktionslos. Dies gilt nach dem Arbeitsschutzgesetz jedoch nicht mehr, sobald die Aufsichtsbehörde eine vollziehbare Anordnung mit der Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung erlassen hat. Spätestens dann würde ein Verstoß gegen die Anordnung zur Arbeitszeiterfassung in den Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes fallen und

könnte mithin entsprechend gemeldet werden. Zudem ist noch in diesem Jahr mit einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes, welche sich derzeit noch im Entwurfsstadium befindet, zu rechnen. Sobald diese Gesetzesänderung in Kraft tritt, würden Verstöße gegen die Arbeitszeiterfassung unmittelbar in den Anwendungsbereich des HinSchG fallen.

Ferner wird die Meldung von Verstößen gegen Regelungen von Verbraucherrechten, Preisangaben und von unlauteren geschäftlichen Handlungen geschützt, sowie gegen den Schutz der personenbezogenen Daten im

Bereich elektronischer Kommunikation und gegen die DSGVO. Daneben werden vom Anwendungsbereich des Gesetzes auch andere Verstöße erfasst, die allerdings hier nicht weiter vertieft werden sollen.

Meldeverfahren nach dem Hinweisgeberschutzgesetz

Der Gesetzgeber ermöglicht in § 7 HinSchG Hinweisgebern die Wahl, Verstöße entweder bei einer (unternehmens)internen oder bei einer externen (behördlichen) Stelle zu melden. Dabei sollen Meldungen an eine interne Stelle bevorzugt werden und die betroffenen Unternehmen sollen



Das Hinweisgeberschutzgesetz setzt die Whistleblower Richtlinie der Europäischen Union in nationales Recht um

Anreize hierzu schaffen. Beim Meldeverfahren sind verschiedene in den §§ 8 ff. HinSchG näher ausgeführte Grundsätze zu beachten. So besteht ein Vertraulichkeitsgebot, wonach unter anderem die Identität des Hinweisgebers geheim zu halten und nur in Ausnahmefällen weiterzugeben ist, also wenn die Weitergabe der Identität für die Folgemaßnahmen erforderlich ist, von der Strafverfolgungsbehörde gefordert wird oder der Hinweisgeber eingewilligt hat. Ausnahmen vom Vertraulichkeitsgebot können darüber hinaus bei vorsätzlich oder grob fahrlässig getätigten Falschmeldungen bestehen.

Die Meldungen sind gem. § 11 HinSchG in dauerhaft abrufbarer Weise zu dokumentieren. Bei telefonischen Meldungen oder anderer Art der Sprachübermittlung darf die Aufzeichnung nur mit der Einwilligung des Hinweisgebers erfolgen. Ohne Einwilligung ist das Gespräch zusammenzufassen. Ein Protokoll ist dem Hinweisgeber zur Überprüfung und gegebenenfalls

zur Korrektur zur Verfügung zu stellen. Es besteht grundsätzlich die Verpflichtung, dass die Dokumentation drei Jahre nach Beendigung des Verfahrens gelöscht wird. Diese Pflicht entfällt zum Beispiel dann, wenn noch ein Rechtsstreit hinsichtlich der Angelegenheit geführt wird, mithin ein weiteres Verarbeitungsrecht besteht.

Die interne Meldestelle – Umsetzung durch Unternehmen

Das Hinweisgeberschutzgesetz schafft verschiedene Vorgaben, die von Unternehmen umgesetzt werden müssen. So haben diese Unternehmen gem. § 12 Abs. 1 HinSchG eine interne Meldestelle zu schaffen, bei welcher Hinweisgeber unter Wahrung der oben genannten Verfahrensgrundsätze ihre Meldung tätigen können. Die Verpflichtung trifft, wie eingangs bereits erläutert, zwar erst Unternehmen ab einer Mitarbeiterzahl von 50. Es kann aus unternehmerischer Sicht jedoch auch für Unternehmen mit weniger Mitarbeitern ratsam sein, eine interne Meldestelle einzurichten. Diese eröffnet die

Möglichkeit, Hinweise zunächst unternehmensintern zu überprüfen und zu verfolgen, bevor (Strafverfolgungs-) Behörden eingeschaltet werden.

Die interne Meldestelle muss nicht durch eigene Mitarbeiter besetzt werden. Vielmehr kann diese Verpflichtung auch von Dritten, wie z. B. von Anwälten, erfüllt werden, welche dann als interne Meldestelle für das Unternehmen fungieren. Vorteile einer internen Meldestelle durch eigene Mitarbeiter sind die Unternehmenskenntnis sowie beiderseitiges Vertrauen von möglicherweise hinweisgebenden Personen und Geschäftsführung. Allerdings besteht insoweit die Verpflichtung, dass die interne Meldestelle durch Personen zu besetzen ist, welche über die notwendige Fachkunde gem. § 15 Abs. 2 HinSchG verfügen. Eigene Mitarbeiter müssten mithin regelmäßig geschult werden, was zudem kostenintensiv ist. Wird die interne Meldestelle allerdings durch fachkundige Dritte, wie z. B. Anwälte, gestellt, dann sind diese bereits entsprechend

qualifiziert. Zudem sind diese Dritte neutral, sodass potenzielle Interessenkonflikte vermieden werden.

Die Aufgaben der internen Meldestellen bestimmen sich nach den §§ 16–18 HinSchG. Es sind Meldekanäle gem. § 16 HinSchG zu führen, der Verfahrensablauf nach § 17 HinSchG ist zu beachten und Folgemaßnahmen nach § 18 HinSchG sind zu ergreifen.

Das Hinweisgeberschutzgesetz schafft verschiedene Vorgaben, die von Unternehmen umgesetzt werden müssen

Demgemäß sind die Meldekanäle so zu gestalten, dass nur die verantwortlichen Personen hierüber Kenntnis erlangen und dass die Meldung in Textform oder mündlich per Telefon oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung erfolgen kann.

Der Eingang einer Meldung ist dem Hinweisgeber innerhalb von sieben Tagen zu bestätigen. Die Meldestelle hat zu überprüfen, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 HinSchG fällt, hält Kontakt mit der hinweisgebenden Person, prüft die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung, sucht gegebenenfalls nach weiteren Informationen

und ergreift angemessene Folgemaßnahmen gem. § 18 HinSchG. Darüber hinaus ist dem Hinweisgeber von der Meldestelle innerhalb von drei Monaten nach Eingangsbestätigung oder, wenn diese fehlt, drei Monate und sieben Tage nach der Meldung, Rückmeldung darüber zu erteilen, mit welcher Begründung welche Folgemaßnahmen ergriffen wurden. Folgemaßnahmen nach § 18 HinSchG

können sein: interne Untersuchungen, Verweisung des Hinweisgebers an eine andere Stelle, Abschluss des Verfahrens mangels ausreichender Beweise, Abgabe des Verfahrens zwecks weiterer Unterstützung an eine zuständige Arbeitseinheit beim Beschäftigungsgeber oder auch an die zuständige Behörde.

Offenlegung von Informationen bei Nichtbeachtung der gesetzlichen Vorgaben

Eine drastische Konsequenz kann sich dann ergeben, wenn die Meldung von der Meldestelle nicht ordnungsgemäß bearbeitet wird oder nicht ordnungsgemäß bestätigt worden ist. Die

hinweisgebende Person darf dann nämlich die Meldung bzw. die Informationen über Verstöße gem. § 32 HinSchG veröffentlichen. Diese Offenlegung ist ein nicht zu unterschätzendes Risiko. Es drohen für das Unternehmen Image- und wirtschaftliche Schäden.

Verbot von Repressalien und Beweislastumkehr

Bei Nachteilen zulasten des Hinweisgebers nach der Meldung wird gem. § 36 HinSchG vermutet, dass die nachteilige Maßnahme eine Reaktion auf die Meldung ist und eine Repressalie darstellt. Der Arbeitgeber müsste dann nachweisen, dass dies nicht der Fall ist. Mitarbeiter, denen eine Kündigung droht, könnten künftig in Kenntnis dieser Vorschrift eine Meldung nach dem HinSchG missbräuchlich nutzen, um eine Beweislastumkehr zu erwirken und die Kündigung zu erschweren. Arbeitgeber sollten dies bei Kündigungen bedenken und im Zweifel ausreichend Beweise vorhalten können, um die Vermutung einer Repressalie zu widerlegen.

Ebenso drohen bei Repressalien oder bei der Missachtung des Vertraulichkeitsgebotes sowie bei Datenschutzverstößen Schadenersatzforderungen des Hinweisgebers. Bei der Meldung durch einen Bewerber als Hinweisgeber entsteht aus der Absage des Bewerbers möglicherweise ein Entschädigungsanspruch, nicht aber ein Anspruch auf ein Beschäftigungsverhältnis.



Gemäß Hinweisgeberschutzgesetz wird mit einem Bußgeld belangt, wer wissentlich unrichtige Informationen offenlegt, Meldungen oder deren Kommunikation behindert, keine interne Meldestelle einrichtet oder Repressalien ergreift

Bußgelder bei Missachtung der Vorgaben

Gemäß § 40 HinSchG handelt ordnungswidrig und wird mit einem Bußgeld belangt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

- wissentlich unrichtige Informationen offenlegt,
- Meldungen oder deren Kommunikation behindert (bis 50.000 Euro bzw. 500.000 Euro),
- keine interne Meldestelle einrichtet (bis zu 20.000 Euro) oder
- Repressalien ergreift (bis 50.000 Euro bzw. 500.000 Euro).

Rechtssichere Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes

Die organisatorischen Herausforderungen des neuen Gesetzes mögen zunächst abschreckend wirken und erfordern einen Verwaltungsaufwand. Dennoch kann eine rechtssichere Umsetzung einen Wettbewerbsvorteil bieten, denn Unternehmen, die sich rechtssicher aufstellen, sind wettbewerbsfähiger als Unternehmen, die sich nicht rechtskonform verhalten. Darüber hinaus wird den Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, ohne Angst vor Sanktionen Verstöße zu melden.

Daraus ergibt sich der Vorteil, dass Unternehmen Kenntnis von vielen Verstößen erlangen, die sie sonst nicht erlangt hätten, und Abhilfe schaffen können.

WhistleGuard – Ihre interne Meldestelle

Die oben genannten Voraussetzungen mit eigenen Mitarbeitern zu realisieren stellt für Unternehmen oftmals eine Herausforderung dar. Eine kostenintensive Grundausbildung, stetige Fortbildungen und ein nicht kalkulierbarer Personal- und Arbeitsaufwand machen eine Auslagerung der Meldestelle rentabel.

WhistleGuard, ein Produkt der SecData GmbH, fungiert für Sie als interne Meldestelle und ist damit Ansprechpartner für Hinweisgeber oder auch „Whistleblower“. Als solche übernimmt die SecData GmbH jeweils die Sachbearbeitung der mitgeteilten Informationen über Verstöße und bearbeitet diese fristgerecht und haftungstechnisch abgesichert. Soweit erforderlich, werden spezialisierte Kooperationsanwälte hinzugezogen. Darüber hinaus werden gegenüber dem Whistleblower alle geforderten Informationen erteilt, sodass Ihr Unternehmen auch mit

dieser neuen Herausforderung sicher aufgestellt ist. Die All-in-one-Lösung spart sowohl Personal- als auch notwendige Schulungskosten und stellt Sie rechtssicher auf. ■



Dr. Geisler, Dr. Franke Rechtsanwälte PartmbB steht für kompetente, zielorientierte und effektive Beratung von Unternehmen. Zu der Kanzlei, die 2001 von Dr. Hans Geisler und Dr. Christoph Franke gegründet wurde, gehören aktuell 12 Rechtsanwälte/ Rechtsanwältinnen und über 30 Mitarbeiter/-innen. Bezüglich allen denkbaren Rechtsfragen in der Fitness- und Freizeitbranche verfügt die Kanzlei über ein einzigartiges Know-how. Speziell für die Fitnessbranche hat die Kanzlei verschiedene Rechtsberatungskonzepte entwickelt, die den Studiobetreiber entlasten und ihm Zeit für sein Kerngeschäft verschaffen.