

# Überblick über das Hinweisgeberschutz- gesetz

ZDH-Online-Tutorial – Dr. Stefan Stork, Birgit Schweer

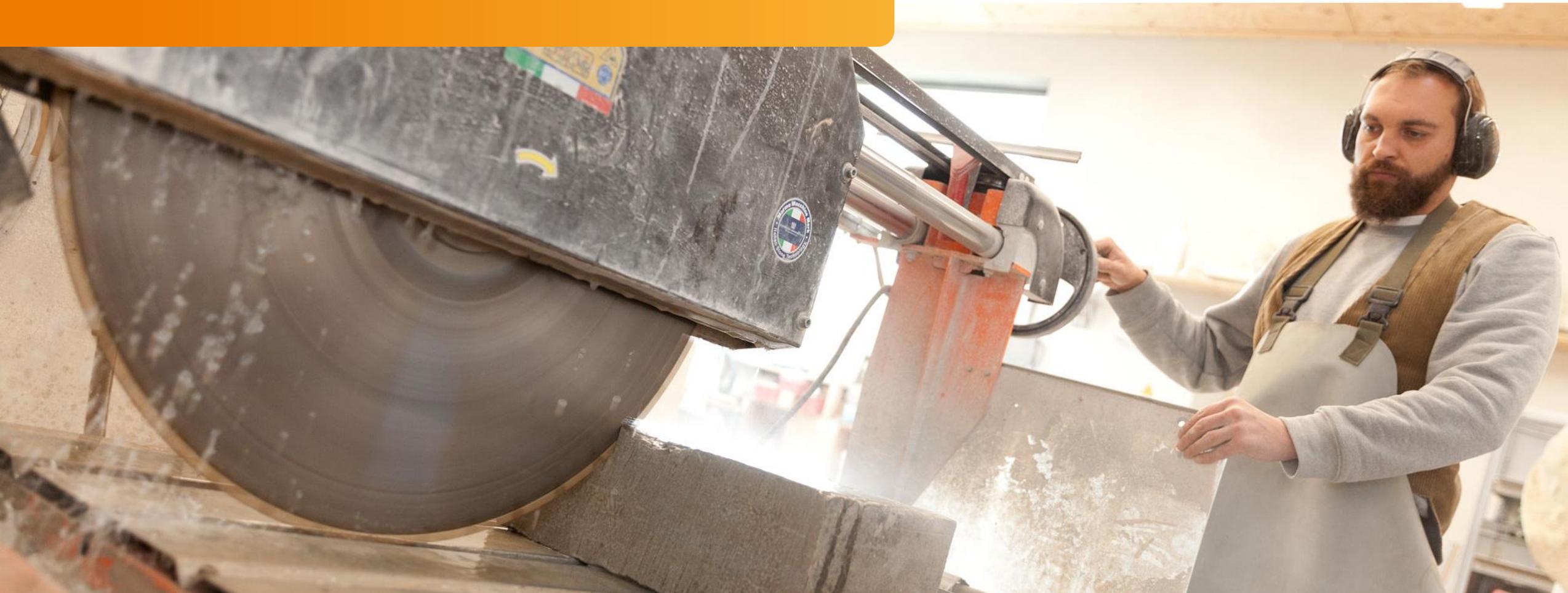
Berlin, 15./20. Juni 2023



# Agenda

1. Hinweisgeberschutzgesetz – Historie
2. Ausgestaltung des Gesetzes
3. Handlungspflichten des Arbeitgebers
4. Sonstige Aspekte

# 1. Hinweisgeberschutzgesetz – Historie



# 1. Hinweisgeberschutzgesetz - Historie



## 2. Ausgestaltung des Gesetzes



➤ **Geschützt ist die „hinweisgebende Person“, d.h.**

- alle natürlichen Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit
- Informationen über Verstöße erlangt haben und
- diese den nach dem HinSchG vorgesehen Meldestellen anzeigen oder offenlegen

➤ **Dazu zählen:**

- Arbeitnehmer (aktuelle, ehemalige), Auszubildende, Zeitarbeitnehmer, Praktikanten und Bewerber, Mitarbeiter von Lieferanten
- Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes
- Anteilseigner, Mitglieder von Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorganen eines Unternehmens
- Selbstständige und Vertragsunternehmer

➤ **Geschützt werden aber auch Personen, die**

- Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind,
- von einer Meldung oder Offenlegung betroffen sind oder
- Unterstützer des Hinweisgebers



# Hinweisgeberschutzgesetz – Welche Verstöße sind relevant?

Verstöße iSd. § 2 HinSchG sind **rechtswidrige oder missbräuchliche Handlungen** oder **Unterlassungen** im Rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit. Dazu zählen vor allem 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
- in zahlreichen **sektorenspezifischen** Bereichen wie etwa gegen Vorgaben zu Produktsicherheit und -konformität, Daten-, Umwelt- und Verbraucherschutz, Lebensmittelsicherheit, öffentlicher Auftragsvergabe
- gegen für Körperschaften und Personenhandelsgesellschaften geltende **steuerrechtliche** Vorgaben



Erfasst werden auch **missbräuchliche Handlungen und Unterlassungen**, die dem **Ziel und Zweck der Vorschriften des § 2 HinSchG** zuwiderlaufen.



# Hinweisgeberschutzgesetz – Ausnahmen und Umgang mit Geschäftsgeheimnissen

## Ausnahmen vom Anwendungsbereich (§ 5 HinSchG)

Meldungen und Offenlegungen fallen vor allem dann nicht unter HinSchG, wenn

- sie besonders sensible Daten beinhalten (z.B. Infos, welche die nationale Sicherheit betreffen, nachrichtendienstliche Informationen)
- Verschlussachen
- richterliches Beratungsgeheimnis oder berufsständische Verschwiegenheitspflichten (z.B. Arzt, Rechtsanwalt)

## Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen (§ 6 HinSchG)

- Weitergabe ist zulässig, wenn
  - hinreichend Grund für Annahme besteht, dass Weitergabe/Offenlegung des Inhalts notwendig ist, um Verstoß aufzudecken **und**
  - Voraussetzungen des § 33 Abs. 1 Nr. 2 und 3 HinSchG erfüllt sind

## Ausnahmen vom Offenlegungsverbot (§ 4 GeschGehG) nach § 5 Nr. 2 GeschGehG, wenn

Offenlegung ist zulässig, wenn sie

- der Aufdeckung eines tatsächlich existierenden Missstands dient **und**
- zum Schutz des allgemeinen öffentlichen Interesses geeignet ist

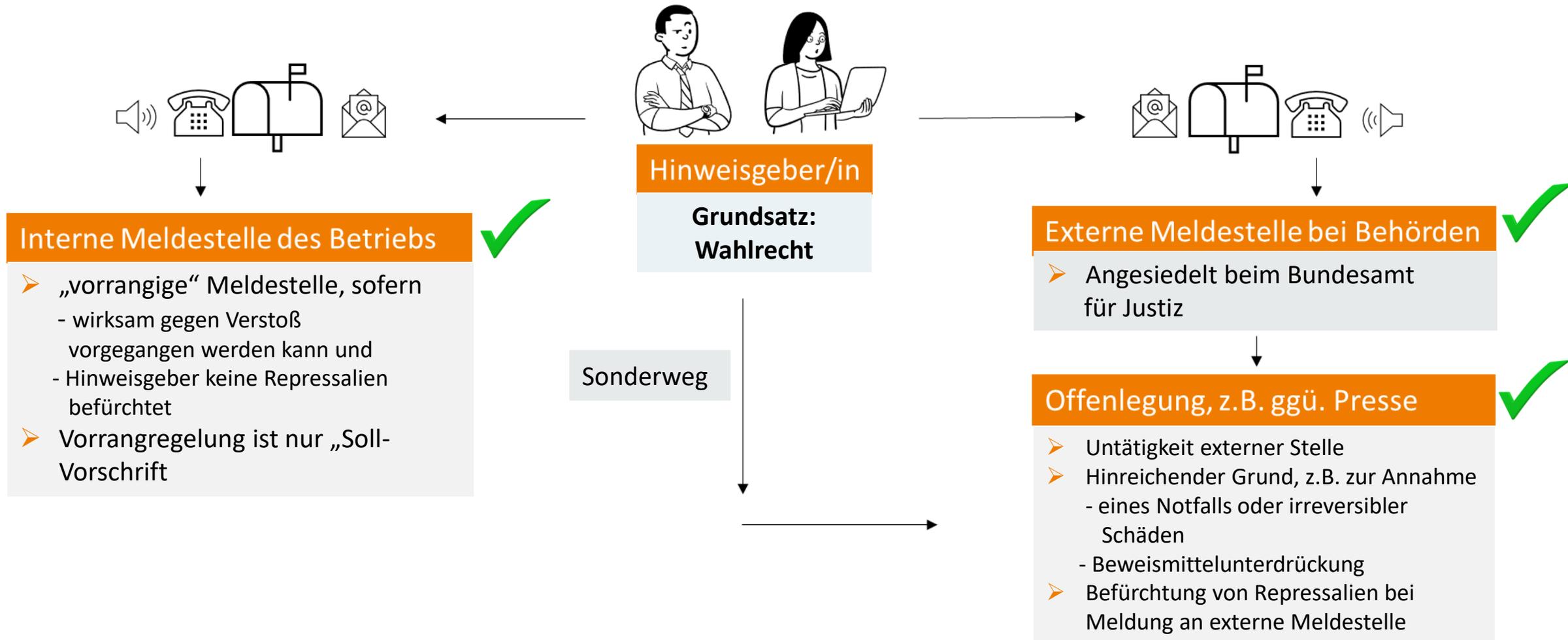


# Anforderungen an eine Meldung

- 1 Hinreichender Grund zur Annahme, dass die Informationen in den Anwendungsbereich des HinSchG fallen
- 2 Hinreichender Grund zur Annahme, dass die Informationen der Wahrheit entsprechen
- 3 Motive des Hinweisgebers sind irrelevant
- 4 Kein Schutz bei Rechtsmissbrauch



# Drei Meldekanäle – Welche Meldeoptionen hat der Hinweisgeber?



## Schutz des Hinweisgebers vor Repressalien I

### Verbot von Repressalien bzw. der Androhung von Repressalien

Unzulässig ist

- jedes „**benachteiligendes**“ Handeln oder Unterlassen (z.B. Kündigung, Versagung von Beförderung, vorzeitiges Beenden eines Dienst- oder Werkvertrags); auch **Androhung und Versuch** eines benachteiligenden Handelns oder Unterlassens
- unabhängig vom **gewählten Meldekanal**
- **unabhängig vom Verursacher** (z.B. Arbeitgeber, Dienstberechtigter, Auftraggeber oder sonstige Organisation, mit der Hinweisgeber in Kontakt steht, oder Personen, die für diese arbeiten oder in ihrem Namen handeln)



Schutz gilt auch **anonymen** Hinweisgebern, deren Identität erst später bekannt wird.

## Schutz des Hinweisgebers vor Repressalien II

### Repressalienschutz wird jedoch nur gewährt, wenn

- Hinweisgeber Verfahren des **internen bzw. externen Meldeweges bzw. des Offenlegungsverfahrens** eingehalten hat,
- er zum Zeitpunkt der Meldung bzw. Offenlegung **hinreichend Grund** zur Annahme hatte, dass gemeldete bzw. offengelegte Informationen der **Wahrheit** entsprechen,
- die Informationen Verstöße betreffen, die **tatsächlich** – oder aus Sicht des Hinweisgebers **vermeintlich** – unter Geltungsbereich des HinSchG fallen



## Schutz des Hinweisgebers vor Repressalien III

### Beweislastumkehr zugunsten des Hinweisgebers

- **Geltendmachung** einer Benachteiligung im Zusammenhang mit beruflicher Tätigkeit
  - Umkehr der Beweislast **zugunsten des Hinweisgebers** im Fall von Repressalien (gesetzliche Beweislastumkehr)
  - (vermeintliche) Schädiger muss beweisen, dass eine Maßnahme nicht auf der Meldung bzw. Offenlegung beruhte, sondern auf **hinreichend gerechtfertigtem anderen Grund**

### Schadensersatzanspruch nach Repressalien

- Verstoß gegen Repressalienverbot verpflichtet Verursacher zum Schadensersatz
- **Verschuldensunabhängige Haftung**
- Jedoch: Es wird kein Anspruch normiert auf
  - Begründung eines Beschäftigungs- oder Ausbildungs- oder anderen Vertragsverhältnisses oder
  - beruflichen Aufstieg

### Schadensersatzpflicht des Hinweisgebers bei Falschmeldung

- Ersatz des Schadens, der aus **vorsätzlicher oder grob fahrlässiger** Meldung bzw. Offenlegung unrichtiger Informationen entstanden ist



Abweichende  
Vereinbarungen sind  
unzulässig!

## 3. Handlungspflichten des Arbeitgebers



## Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle

Private  
Beschäftigungsgeber  
mit regelmäßig ab  
50 bis 249  
Beschäftigten

Private  
Beschäftigungsgeber  
mit regelmäßig  
mind. 250  
Beschäftigten

Öffentliche und  
bestimmte private  
Beschäftigungsgeber  
(Finanzsektors)



**Übergangsfrist bis  
17.12.2023**



**Ab Inkrafttreten  
des HinSchG,  
also 2.7.2023**



**Ab Inkrafttreten  
des HinSchG,  
also 2.7.2023**

## Wer ist Beschäftigungsgeber

**Beschäftigungsgeber** sind, sofern mindestens eine Person bei ihnen beschäftigt ist,

- natürliche sowie juristische Personen des öffentlichen und des privaten Rechts
- rechtsfähige Personengesellschaften (z.B. OHG, KG) und
- sonstige rechtsfähige Personenvereinigungen (z.B. eingetragene Vereine)



### Erfasst werden damit auch

- Selbstverwaltungsorganisationen der Wirtschaft wie z.B. Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen als Körperschaften des öffentlichen Rechts und
- Innungsverbände als juristische Personen des privaten Rechts oder eingetragene Vereine



### Berechnung der Beschäftigtenanzahl

- Pro-Kopf-Zählung
- Arbeitszeitvolumen ist irrelevant



# Überblick über mögliche Verortungen der internen Meldestelle

## Betriebsinterne Meldestelle

- (+) Fachexpertise
- (+) interne Verantwortung
- (+) Kenntnisse der Interna
- (+) interne Überprüfung und Abhilfe

## Gemeinsame Meldestelle

- (+) Fachexpertise
- (+) externe Verantwortung
- (-) wenig Kenntnisse über Interna
- (-) keine interne Überprüfung oder Abhilfe

## Externer Ombudsman

- (+) Fachexpertise
- (+) externe Verantwortung
- (-) wenig Kenntnisse über Interna
- (-) keine interne Überprüfung oder Abhilfe

## Individuelle IT-Lösung

- (+) eigene IT-Lösung
- (-) kostenträchtig und zeitaufwendig
- (-) technisch komplex
- (-) Einbindung eigener IT nötig
- (-) Anonymität/Datenschutz?

## Digitales System

- (+) externer Anbieter
- (+) sicher
- (+) Vertraulichkeit
- (+) Anonymität
- (-) keine interne Überprüfung oder Abhilfe
- (-) hohe Kosten

# Überblick über interne Meldekanäle

## Briefkasten

- (+) kostengünstig
- (+) einfach und schnell
- (-) eingeschränkte Kommunikation
- (-) eingeschränkte Anonymität

## Tel.-Hotline

- (+) einfach und schnell
- (+) direkte Kommunikation
- (-) Telefonat als Hemmschwelle?
- (-) Sprachbarriere
- (-) Vertraulichkeit
- (-) Datenschutz?

## E-Mail

- (+) einfach und schnell
- (-) Vertraulichkeit
- (-) Datenschutz
- (-) Anonymität?
- (-) Zugangsbe-  
rechtigung
- (-) E-Mail-  
Tracking?

## Persönliche Vorsprache

- (+) direkter Kontakt
- (+) schnelle Sachverhalts-  
aufklärung
- (+) kostengünstig
- (-) eingeschränkte Anonymität

# Interne Meldestelle – Ausgestaltung und Aufgaben

## Einrichtung der internen Meldestelle

- Einrichten einer **Arbeitseinheit**, bestehend aus einer oder mehreren Personen
  - weisungsfrei und frei von Interessenskonflikten
  - fachkundig und unabhängig
  - Sicherstellung der Vertraulichkeit und Geheimhaltung gilt für
    - ✓ Identität des Hinweisgebers
    - ✓ die in der Meldung genannten Personen
    - ✓ die von der Meldung betroffenen Personen
  - Einhaltung des Datenschutzes (BDSG, DSGVO)

## Aufgaben der internen Meldestelle

- **Verfahrensführung**, d.h. Annahme, Dokumentation und Prüfung der Meldungen
- Ergreifen von **Folgemaßnahmen**
- Klare und leicht zugängliche **Information** über externe Meldestelle



Keine Verpflichtung zur Annahme anonymer Meldungen, jedoch sinnvoll!



# Interne Meldestelle – Verfahrensweg I





### Prüfung, ob Meldung vom HinSchG-Anwendungsbereich erfasst wird

5

- Prüfung der Stichhaltigkeit der Meldung
- Ergreifen von Folgemaßnahmen



### Rückmeldung innerhalb von 3 Monaten nach Eingangsbestätigung

6

- Information des Hinweisgebers über geplante und ergriffene Maßnahmen sowie die Gründe dafür

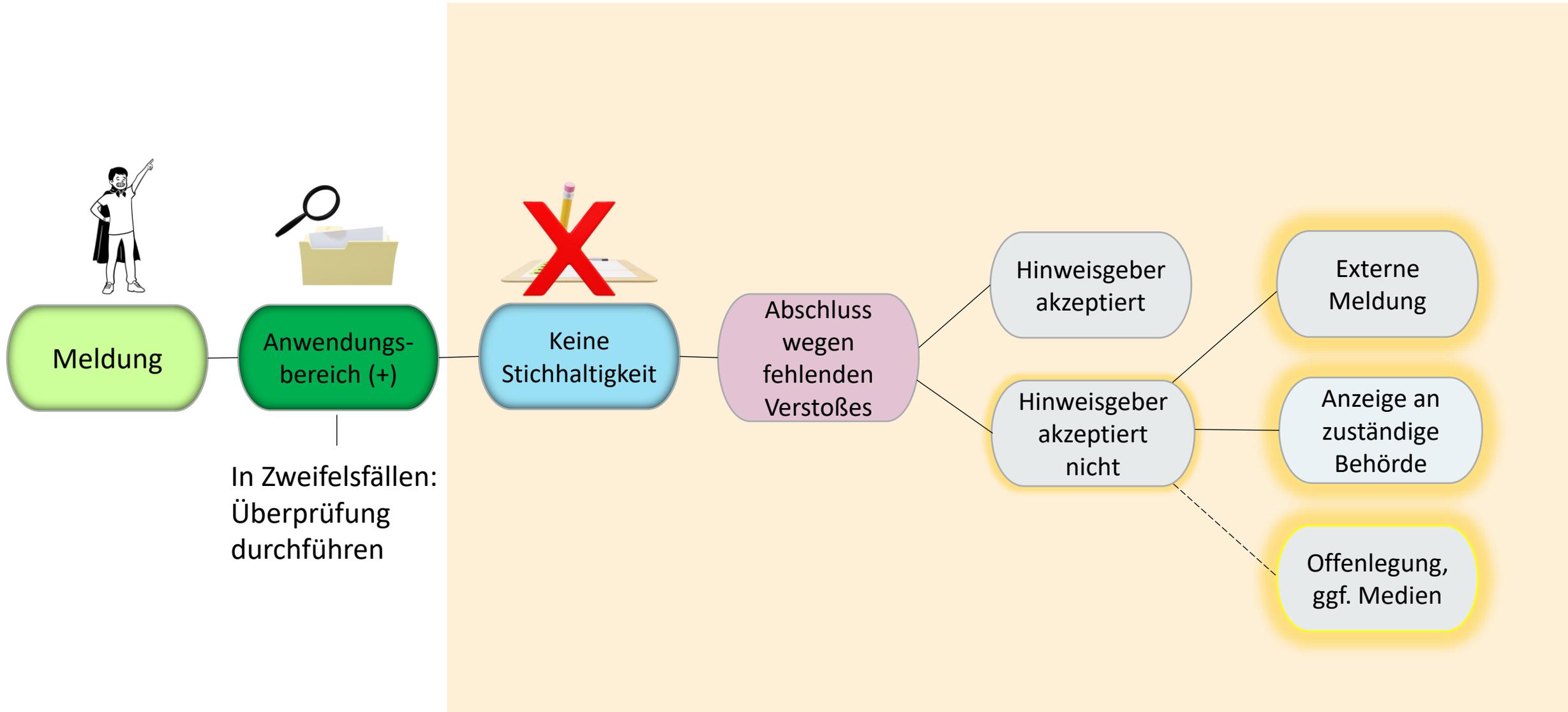
**Hinweis:** Rückmeldung nur, soweit

- keine Gefährdung der internen Nachforschungen und Ermittlungen *und*
- Rechte der in Meldung genannten bzw. von dieser betroffenen Personen unberührt bleiben

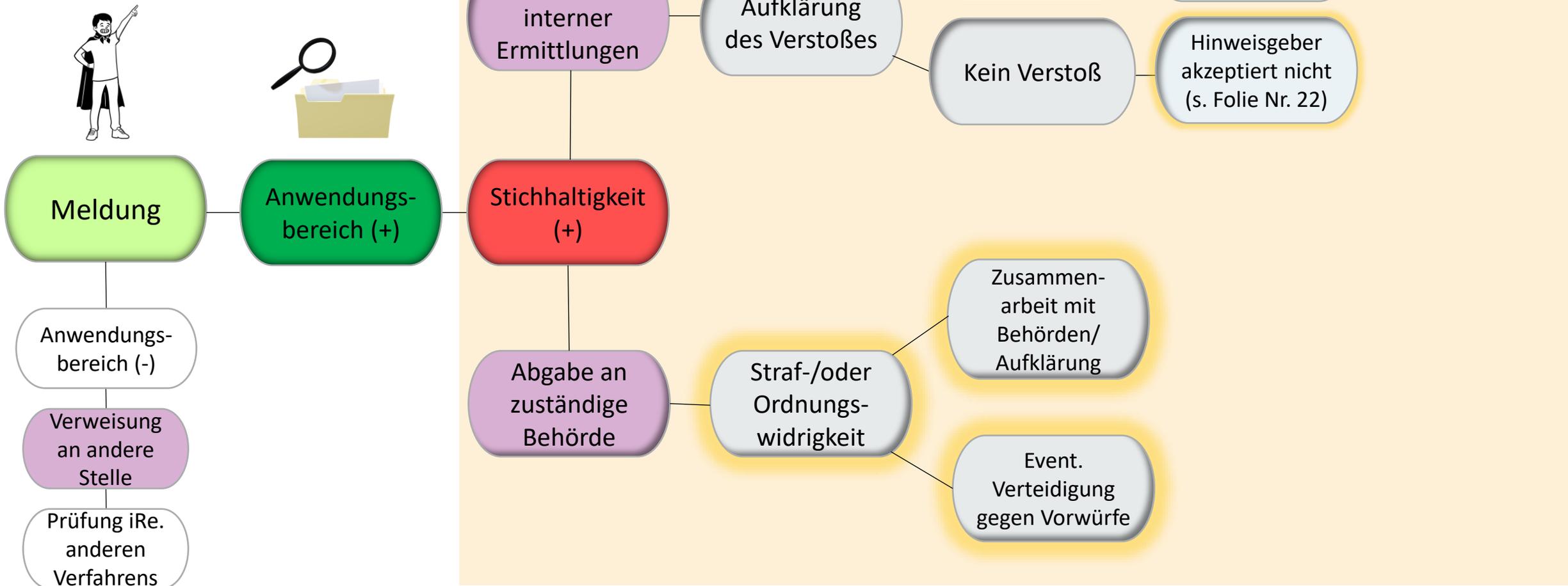


**Löschung der Daten:** 3 Jahre nach Abschluss des Verfahrens; event. auch länger!

# Folgendermaßnahmen – und mögliche Konsequenzen I



# Folgemaßnahmen – und mögliche Konsequenzen II



## 4. Sonstige Aspekte



## Ordnungswidrigkeiten – Bußgeldvorschriften – Mitbestimmung

### Ordnungswidrig handelt, wer v.a.

- wissentlich eine unrichtige Information offenlegt
- entgegen des HinSchG **keine interne Meldestelle** einrichtet und betreibt (bußgeldbewehrt für Arbeitgeber ab 250 Beschäftigte erst ab 1.12.2023)
- **Meldungen oder die Kommunikation** zwischen Meldestelle und Hinweisgeber behindert
- **Repressalien** ergreift
- vorsätzlich, fahrlässig oder leichtfertig die **Vertraulichkeit** nicht wahrt



**Bußgeldrahmen bis zu 50.000 Euro!**

### Beteiligungsrechte des Betriebs- bzw. Personalrats

- ( – ) bzgl. „Ob“ der Einrichtung
- ( – ) bzgl. der Beauftragung eines externen Dritten mit interner Meldestelle
- ( + ) bzgl. „Wie“ der Einrichtung, z.B. gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 oder 6 BetrVG
  - Einführung / Anwendung eines digitalen Meldesystems
  - Nutzung eines standardisierten Meldeverfahrens
- ( + ) Ggf. bei interner Besetzung der Meldestelle (§ 99 BetrVG), wenn dies Versetzung iSd. § 95 Abs. 3 S. 1 BetrVG darstellt oder bei Neueinstellung





**Offene Fragen?**

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH)**

**Dr. Stefan Stork**

Abt. Organisation und Recht

**Birgit Schweer**

Abt. Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

**Mohrenstraße 20/21**

**10117 Berlin**

**030/20619-0**

**[www.zdh.de](http://www.zdh.de)**