

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.

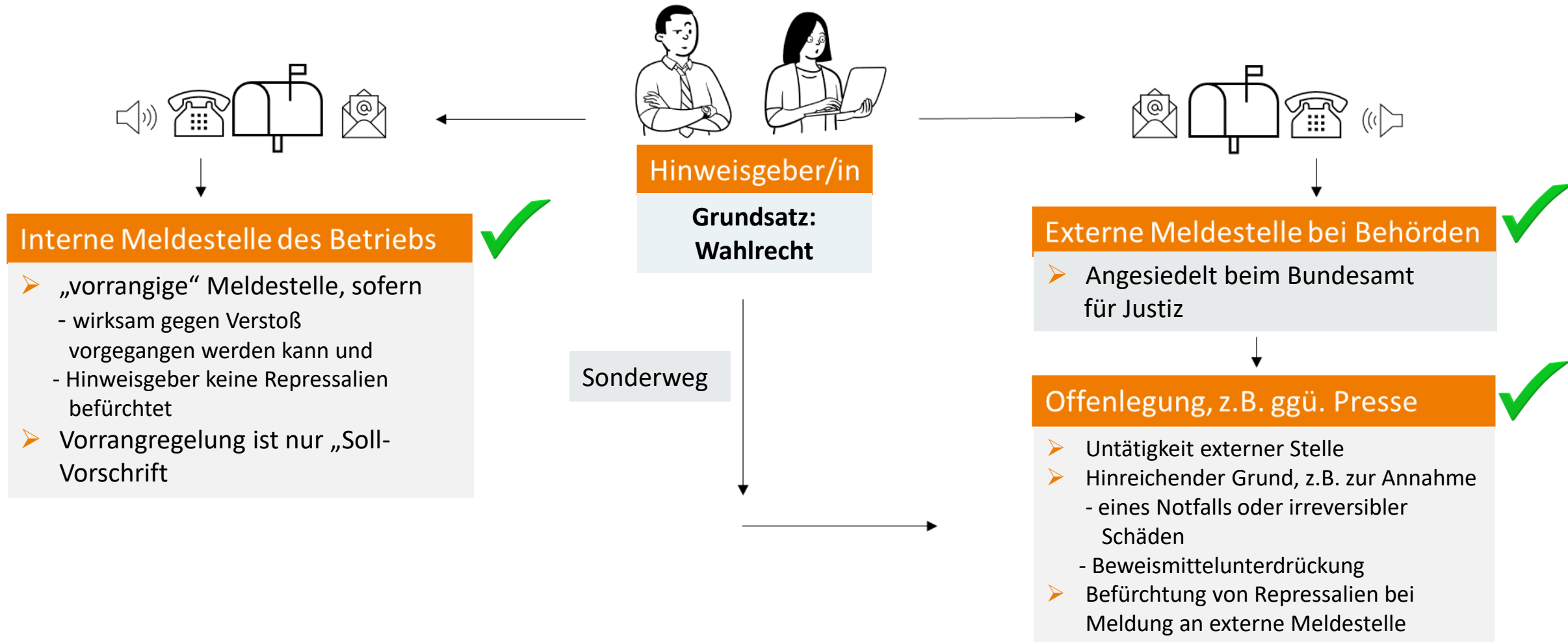


Anforderungen an eine Meldung

- 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

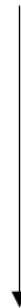


Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle

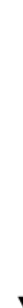
Private
Beschäftigungsgeber
mit regelmäßig ab
50 bis 249
Beschäftigten

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

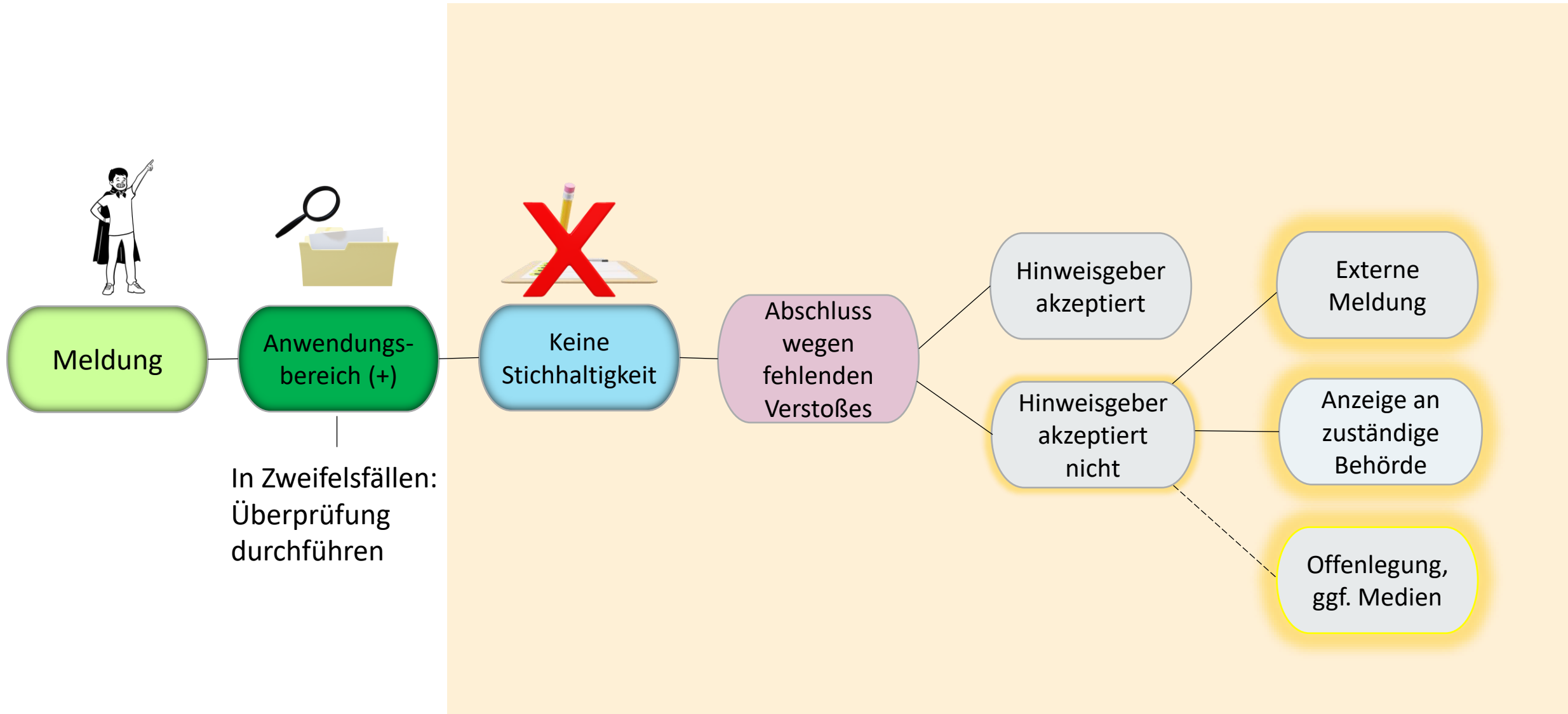
Hinweis: Rückmeldung nur, soweit

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

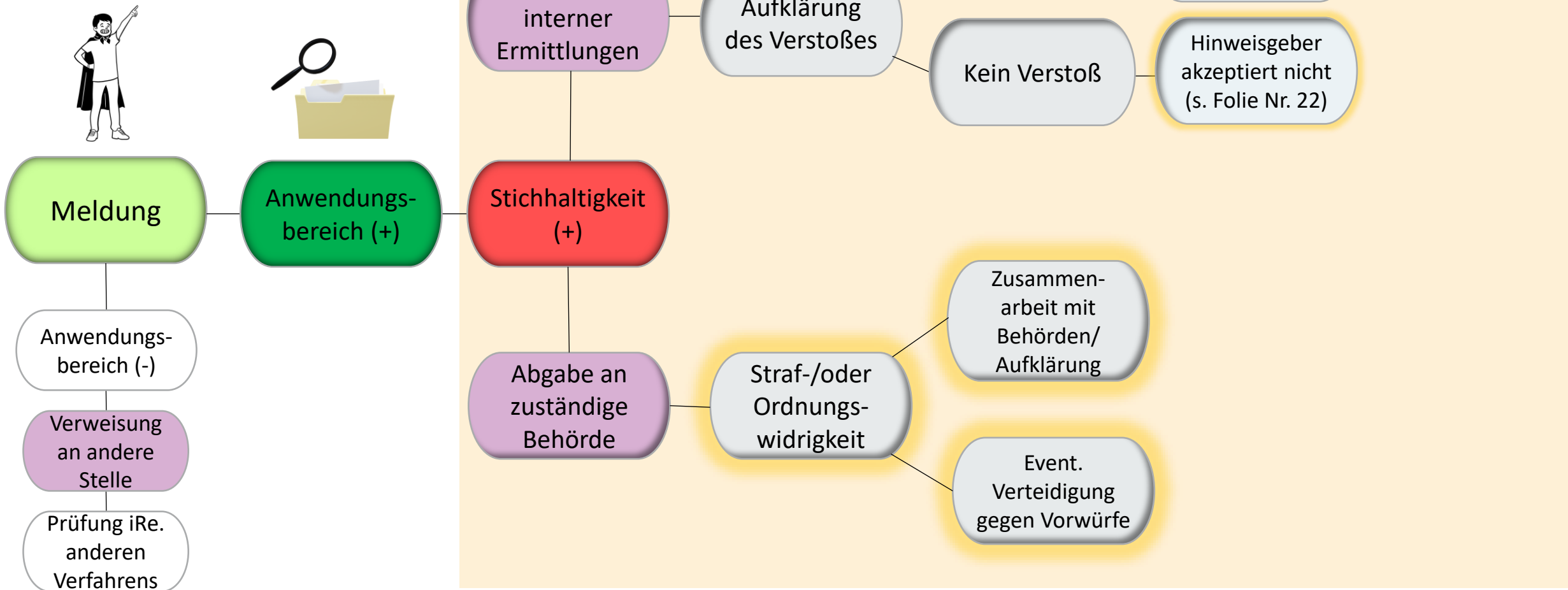


Löschung der Daten: 3 Jahre nach Abschluss des Verfahrens; event. auch länger!

Folgemaßnahmen – 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