



2023-11-19 Hinweisgeberschutzgesetz – Für wen oder was ist das gut?

Das Hinweisgeberschutzgesetz ist nicht als „Petzgesetz“ zu sehen, sondern soll den betroffenen Organisationen die Möglichkeit geben, Verstöße soweit möglich intern zu regeln, um damit auch die Gerichte zu entlasten. Dabei ist natürlich der Schutz der Vertraulichkeit der hinweisgebenden Personen besonders zu achten. (DGH)

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) ist die deutsche Umsetzung der EU Whistleblowing-Richtlinie aus dem Dezember 2021. Das HinSchG ist am 2. Juli 2023 in Kraft getreten und gilt ab diesem Zeitpunkt für Organisationen (Unternehmen und öffentliche Stellen) mit mehr als 250 Mitarbeitern. Organisationen ab 50 Beschäftigten fallen ab dem 17. Dezember ebenfalls unter das Gesetz.

Ziel des Gesetzes ist ein standardisierter Schutz hinweisgebender Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße der jeweiligen Organisation erlangt haben und diese an die internen oder externen Meldestellen weitergeben.

Wer kann was melden?

Hinweisgebende Personen können grundsätzlich nur natürliche Personen im beruflichen Umfeld sein (§1 HinSchG). Dazu zählen:

- Beschäftigte
- Bewerber
- Geschäftspartner
- Ehemalige Beschäftigte

Gemeldet können werden (§2 HinSchG):

- Verstöße, die strafbewehrt sind,
- Verstöße, 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,
- sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder sowie unmittelbar geltende Rechtsakte der Europäischen Union

Dabei ist es gleich, ob es sich dabei um einen möglichen oder einen faktischen Verstoß handelt.

Was ist bei einer Meldung zu beachten?

- Die hinweisgebende Person kann frei entscheiden, ob sie sich an eine interne oder an die externe Meldestelle (eingerrichtet beim Bundesamt für Justiz, Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, Bundeskartellamt) wendet.
- Folgende Meldekanäle sind einzurichten:
 - Anonyme Meldungen sollten bearbeitet werden können, es besteht jedoch keine Pflicht
 - Mündlich per Telefon oder auch auf Wunsch des Hinweisgebers persönlich, mit Einwilligung auch virtuell
 - Schriftliche (textliche) Meldungen
- Die Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person, der Personen, die Gegenstand der Meldung sind und sonstige in der Meldung genannte Personen ist zu wahren.
- Die mit der Meldestelle beauftragten Personen müssen über die notwendige Fachkunde für diese Aufgaben verfügen.



Ablauf der Meldung

- Die interne Meldestelle nimmt die Meldungen entgegen und prüft den persönlichen Anwendungsbereich (§1 HinSchG)
- Der Hinweisgeber erhält spätestens nach 7 Tagen eine Eingangsbestätigung.
- Es erfolgt eine Prüfung hinsichtlich des sachlichen Anwendungsbereiches (§2 HinSchG) sowie auf Stichhaltigkeit.
- Während des gesamten Verfahrens ist Kontakt mit dem Hinweisgeber zu halten und bei Bedarf weitere Informationen einzuholen.
- Falls erforderlich leitet die interne Meldestelle sogenannte Folgemaßnahmen ein
- Eine Rückmeldung an den Hinweisgeber hat innerhalb von 3 Monaten zu erfolgen. Inhalt diese Rückmeldung sind die geplanten oder ergriffenen Folgemaßnahmen sowie deren Gründe.
- Folgemaßnahmen können z. B. sein:
 - Interne Untersuchung beim Beschäftigungsgeber in Gang setzen
 - Verweis der Meldung an eine andere Stelle
 - Aus Mangel an Beweisen einstellen oder auch Abschluss des Verfahrens
- Die Dokumentation ist in der Regel 3 Jahre nach Abschluss des Verfahrens zu löschen

Repressalienverbot

Hinweisgeber müssen nach § 36 HinSchG gegen Repressalien, also gegen Benachteiligungen im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit, die nach dem Hinweis erfolgen, geschützt werden. Das Gesetz führt daher eine Beweislastumkehr zu Lasten des Beschäftigungsgebers ein, d. h. der Arbeitgeber muss beweisen, dass keine Repressalie vorlag oder dass die eingeleitete Maßnahme gerechtfertigt war. Beispiele für Repressalien im Sinne des HinSchG sind:

- Kündigung
- Versetzung
- Keine Beförderung
- Ausgrenzung, Rufschädigung, Mobbing

Bei Verstößen gegen das HinSchG sind Bußgelder möglich, siehe §§ 40, 42 HinSchG.

Doris G. Hohenwald