



## FAQs im Internet (Stand: 06.12.2023)

### Worum geht es?

Mit dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) wird die Whistleblower-Richtlinie der EU in deutsches Recht umgesetzt.

Mit diesem Gesetz soll der Schutz hinweisgebender Personen und sonstiger von einer Meldung betroffener Personen gestärkt und es soll sichergestellt werden, dass ihnen im Rahmen der Vorgaben dieses Gesetzes keine Benachteiligungen drohen.

Wenn Beschäftigte im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Kenntnis von Rechtsverstößen erhalten, geraten sie nicht selten in einen (inneren) Konflikt: Darf oder muss der Verstoß gemeldet werden, oder gehen die Loyalitätspflichten als Beschäftigter vor? Aus Angst vor negativen Folgemaßnahmen werden dann mögliche Rechtsverstöße nicht aufgedeckt. Dem soll das Hinweisgeberschutzgesetz entgegenwirken: Wer Verstöße meldet, soll keine beruflichen Konsequenzen, wie etwa den Ausschluss von einer Beförderung oder gar eine Kündigung fürchten müssen.

Das HinSchG beschäftigt sich ausschließlich mit Hinweisen / Whistleblowing im beruflichen Kontext.

### Was kann ich melden?

Nicht jede Meldung einer Verletzung von Rechtsvorschriften ist vom HinSchG umfasst. Der unter § 2 HinSchG geregelte Schutzbereich ist aber sehr weit gefasst. Hinweisgebende Personen genießen den Schutz des HinSchG, wenn sie Verstöße gegen folgende Vorschriften melden:

- Verstöße gegen **Strafvorschriften**: Dies umfasst jede Strafnorm nach deutschem Recht.
- Verstöße, die mit einem **Bußgeld** bedroht sind (also Ordnungswidrigkeiten), wenn die verletzte Norm **dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane** dient. Darunter fallen beispielsweise Vorschriften aus den Bereichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes oder Verstöße gegen das Mindestlohngesetz
- Verstöße gegen **Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder** sowie Verstöße gegen **unmittelbar geltende EU-Rechtsakte** in einer **Vielzahl verschiedener Bereiche**, etwa: Regelungen zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Vorgaben zur Produktsicherheit, Vorgaben zur Verkehrssicherheit, Vorgaben zur Beförderung gefährlicher Güter, Regelungen des Verbraucherschutzes, Regelungen des Datenschutzes etc.

### Welche Meldewege sieht das HinSchG vor?

Das HinSchG unterscheidet zwischen internen und externen Meldestellen.

Interne Meldestellen sind vom Arbeitgeber selbst eingerichtete Stellen, an die sich Hinweisgeber wenden können. Hier im Haus ist dies die E-Mail-Adresse [hinweis@haering.de](mailto:hinweis@haering.de).

Auf Wunsch des Hinweisgebers kann auch ein persönliches Zusammentreffen erfolgen.

Externe Meldestellen werden vom Bund oder den Ländern betrieben und stehen grundsätzlich allen Hinweisgebern offen. Die externe Meldestelle befindet sich beim Bundesamt für Justiz unter folgender Internetseite: [BfJ - Hinweisgeberstelle \(bundesjustizamt.de\)](https://www.bundesjustizamt.de)

### **Vertraulichkeit**

Ihre Identität wird vertraulich behandelt.

Vertrauliche Daten dürfen nur weitergegeben werden, wenn dies erforderlich und rechtlich zulässig ist. Auch unsere Führungskräfte sind zur vertraulichen Weiterleitung erhaltener Meldungen an unsere Meldestelle verpflichtet.

### **Wer kümmert sich um meine Beschwerde oder Meldung?**

Die Mitarbeiter hinter der E-Mail-Adresse [hinweis@haering.de](mailto:hinweis@haering.de) sind unparteiisch und unterliegen einer besonderen Verschwiegenheitspflicht.

### **Was muss die interne Meldestelle nach Eingang einer Meldung tun?**

Das Verfahren bei internen Meldungen ist in § 17 HinSchG genau geregelt.

Die interne Meldestelle

- bestätigt den Eingang einer Meldung spätestens nach sieben Tagen,
- prüft, ob der gemeldete Verstoß in den Anwendungsbereich des HinSchG fällt,
- hält mit der hinweisgebenden Person Kontakt,
- prüft die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung,
- bittet den Hinweisgeber erforderlichenfalls um weitere Informationen,
- ergreift angemessene Folgemaßnahmen und
- gibt dem Hinweisgeber innerhalb von drei Monaten Rückmeldung über geplante oder ergriffene Folgemaßnahmen und deren Gründe, soweit durch diese Rückmeldung die Ermittlungen oder beteiligte Personen nicht beeinträchtigt werden .

Je nach Art der Vorwürfe, der Beweislage und den sonstigen Umständen kommen nach § 18 HinSchG insbesondere diese Folgemaßnahmen in Betracht:

- Durchführung interner Untersuchungen und Kontaktaufnahme mit Betroffenen
- Verweisung des Hinweisgebers an andere zuständige Stellen
- Abschließen des Verfahrens aus Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen
- Abgabe zwecks weiterer Untersuchungen an eine für interne Ermittlungen zuständige Einheit oder an eine zuständige Behörde.

Wichtig: Das HinSchG selbst schreibt keine bestimmte Vorgehensweise vor. Denn Sinn und Zweck des Gesetzes ist in erster Linie das Erleichtern von Meldungen und der Schutz des Hinweisgebers vor Repressalien.

Ob und welche konkreten Folgemaßnahmen ergriffen werden, muss im Einzelfall abgewogen und entschieden werden.

### **Wie werden Hinweisgeber geschützt?**

Ziel der EU-Richtlinie ist der Schutz von Personen, die auf Missstände in Unternehmen und Behörden aufmerksam machen, und sicherzustellen, dass ihnen keine Benachteiligungen drohen.

Hinweisgeber genießen Haftungsprivilegien und umfangreichen Schutz:

- Zentrales Element ist das Verbot von Repressalien. Unternehmen müssen beachten, dass sämtliche Repressalien einschließlich der Androhung und des Versuchs von Repressalien untersagt sind. Verboten sind insbesondere: Suspendierung, Kündigung, Herabstufung oder Versagung von Beförderung, Nötigung, Einschüchterung, Mobbing oder Aussetzung, aber auch Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverträge, Rufschädigung, Entzug einer Lizenz oder Genehmigung, negative Leistungsbeurteilung etc.
- Um die Durchsetzbarkeit von Ansprüchen gegen Repressalien gegen den Schädiger zu verbessern, enthält das HinSchG eine Beweislastumkehr zugunsten der geschützten Person. Bisher musste der Hinweisgeber den Zusammenhang zwischen Meldung und Benachteiligung im Streitfall nachweisen. Künftig muss der Arbeitgeber den (abweichenden) Grund für eine vermeintliche Benachteiligung darlegen und ggf. beweisen, wenn die Benachteiligung nach der Meldung erfolgt.
- Der Hinweisgeber muss aber zunächst selbst aktiv werden und geltend machen, dass er die Benachteiligung infolge der Meldung erlitten hat.
- Hinweisgeber, die sich Repressalien ausgesetzt sehen, sollen Zugang zu Rechtsbehelfen haben.
- Bei einem Verstoß gegen das Repressalienverbot ist zudem der hinweisgebenden Person der daraus entstehende Schaden zu ersetzen.

Um diesen Schutz zu genießen, muss der Hinweis zutreffend sein und die Meldung muss Verstöße treffen, die in den Anwendungsbereich des HinSchG fallen.

Ausreichend ist aber auch, wenn der Hinweisgeber zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichenden Grund zu solcher Annahme hatte.

Ein Schutz für Hinweisgeber besteht aber nicht, wenn es sich um eine vorsätzliche oder grob fahrlässige Falschmeldung handelt. In solchen Fällen ist der bösgläubige Hinweisgeber sogar zum Ersatz des dadurch entstehenden Schadens verpflichtet.