

# Das neue Hinweisgeberschutzgesetz - im Überblick

Isabelle Puhl  
Rechtsanwältin

12. Juli 2023



# Teil 1: Das Wichtigste im Überblick (1/3)

Was regelt das  
Hinweisgeber-  
schutzgesetz?

1. Einrichtung einer externen Meldestelle bei BMJ, BaFin und Bundeskartellamt.
2. Pflicht zur Einrichtung einer vertraulichen Meldestelle für Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten.
3. Verfahrensvorschriften für ein sicheres und effektives Verfahren bei der Meldung von Rechtsverstößen.
4. Schutz von Hinweisgeber.
5. Schadensersatzverpflichtung / Bußgelder bei Falschmeldungen.
6. Schadensersatzverpflichtung / Bußgelder des Unternehmens bei Pflichtverstößen.

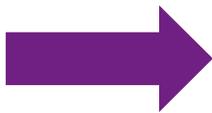
# Teil 1: Das Wichtigste im Überblick (2/3)

Was gilt ab wann?

- Seit 2. Juli 2023: Externe Meldestelle errichtet und Pflichten zum Schutz von Hinweisgebenden (insbes. Maßregelung)  
Pflicht in Unternehmen mit mind. 250 AN zur Einrichtung einer Meldestelle (nicht bußgeldbewährt)
- Ab 1. Dez. 2023: Pflicht in Unternehmen mit 50 bis 249 AN zur Einrichtung einer Meldestelle (nicht bußgeldbewährt)  
Pflicht in Unternehmen mit mind. 250 AN zur Einrichtung einer Meldestelle wird bußgeldbewährt
- Ab 19. Dez. 2023: Pflicht in Unternehmen mit 50 bis 250 AN zur Einrichtung einer Meldestelle wird bußgeldbewährt

# Teil 1: Das Wichtigste im Überblick (3/3)

Warum sollten Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe, möglichst zeitnah Meldestellen einrichten???



Hinweisgebende könnten sich unabhängig von gesetzlichen Fristen gezwungen sehen, eine (anonyme) Meldung direkt der externen Meldestelle zuzuleiten. Das Unternehmen hat das Verfahren dann nicht mehr in der Hand.



Sofern ein Betriebsrat besteht, müssen Mitbestimmungsrechte gewahrt werden. Bei Unstimmigkeit kann das Verfahren mehrere Monate in Anspruch nehmen.

# Teil 2: Der Schutz nach HinSchG (1/4)

## Wer ist geschützt?

- Hinweisgeber: Natürliche Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese melden.
- Unterstützer: Teilweise auch natürliche Personen, die bei einer Meldung oder Offenlegung unterstützend tätig sind.
- Guter Glaube: Hinreichender Grund zu der Annahme, dass die gemeldeten oder offengelegten Informationen der Wahrheit entsprechen.
- Ex-ante Maßstab.
  - Grds. muss Unternehmen Bösgläubigkeit beweisen.
  - Gilt auch bzgl. Geschäftsgeheimnissen.
  - **Strenge Prüfung, wer im Unternehmen Zugang zu welchen Geschäftsgeheimnissen hat.**

# Teil 2: Der Schutz nach HinSchG (2/4)

Welche Hinweise sind geschützt?

EU-RL: Verstöße gegen EU-Recht.

HinSchG: Sämtliche strafrechtlich- oder bußgeldrechtlich sanktionierten Verstöße, einschließlich EU- und nationales Recht, z. B. arbeitsrechtliche Mindestschutzvorschriften (ArbZG, MiLoG, AEntG, AÜG etc.).

Berufsbezug: Verstöße müssen beim Beschäftigungsgeber oder bei einer anderen Stelle, mit Hinweisgeber aufgrund beruflicher Tätigkeit im Kontakt steht.

Wahlrecht: Hinweise können entweder an interne oder an externe Stelle gemeldet werden.

# Teil 2: Der Schutz nach HinSchG (3/4)

- § 38 Abs. 1 HinSchG: „Gegen hinweisgebende Personen gerichtete Repressalien sind verboten. Das gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben.“
- § 38 Abs. 2 HinSchG: Beweislastumkehr zu Lasten des Unternehmens sofern Mitarbeiter geltend macht, eine Repressalie sei aufgrund einer Meldung erfolgt.

## Repressalie:

Versetzung, Kündigung,  
Abmahnung etc.

## Zeitlicher Zusammenhang?

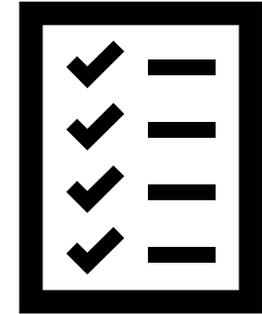
Laut Gesetz genügt bloße  
„Geltendmachung“ – ggfs.  
Einschränkung durch Rspr.



## Beweislast des Arbeitgebers:

- Kündigung i.d. Probezeit / bei Kleinbetrieben:  
Geltendmachung kehrt übliche  
Beweislastverteilung um.
- KSchG: Unternehmen muss Rechtfertigung der  
Kündigung / Abmahnung ohnehin nachweisen.
- Versetzung: Vorherige Meldung i.R.d. billigen  
Ermessens zu berücksichtigen?

# Teil 2: Der Schutz nach HinSchG (4/4)



## Wichtige To-Do's:

- Im Vorfeld disziplinarischer Maßnahmen ist besonders auf die Vertraulichkeit zu achten.
- „Schnelle Meldungen“ vor Ausspruch einer Kündigung vermeiden.
- Unklar, ob dies auch gilt, wenn der AN durch eine Verdachtsanhörung gewarnt wird. Es sollte abgewogen werden, ob der Ausspruch einer „Verdachtskündigung“ zusätzlich zu einer „Tatkündigung“ lohnt.
- Bzgl. des Betriebsrats sollte zukünftig im Rahmen der Anhörung auf die Vertraulichkeit hingewiesen werden.

# Teil 2: Einrichtung der Meldestelle (1/3)

Welche Anforderungen bestehen an die Meldestelle (§§ 14-18 HinSchG)?

## Im Unternehmen

- Vorteil: Integration in bestehende Strukturen möglich.
- Nachteil: Mitarbeiter könnten aufgrund der Nähe von Meldungen absehen.

## Mindestanforderungen

- Entgegennahme mündlich oder in Textform.
- Anonymität nicht zwingend.
- Befugnis für angemessene Folgemaßnahmen.
  - Vertraulichkeit.
  - Fachkunde.
- Unabhängigkeit.

## Drittanbieter

- Gemeinsame Meldestelle in einem Konzernunternehmen (Achtung: a. A. EU-Kommission).
- Sicherstellung datenschutzrechtlicher Compliance.

# Teil 2: Einrichtung der Meldestelle (2/3)

**§ 8 HinSchG:** Meldestelle wahrt Vertraulichkeit bzgl. Hinweisgeber, Person, die Gegenstand der Meldung ist und sonstigen in der Meldung genannten Personen.

## Ausdrückliche Ausnahmen:

- Weiterleitung an zuständige öffentliche Stelle (Behörde, Staatsanwaltschaft etc.).
- Hinweisgeber: Bei Falschmeldung oder bei Einwilligung.
- Gemeldete Person: Weitergabe erforderlich im Rahmen von Folgemaßnahmen.

## Auskunftsanspruch nach Art. 15 DS-GVO

- Person, die Gegenstand einer Meldung ist, hat datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruch, ob und welche personenbez. Daten verarbeitet werden.
- Anspruch wohl (-), bei berechtigter Meldung.
- Anspruch wohl (+), bei Falschmeldung. Problem: Wer trägt die Darlegungs- und Beweislast dafür?

# Teil 2: Einrichtung der Meldestelle (3/3)

## Handlungsmöglichkeiten der Meldestelle

### § 18 HinSchG

Abschluss des:      Meldung nicht tragfähig.  
Verfahrens

Verweisung:      Hinweisgeber wird an andere Stelle verwiesen (z. B. weil Hinweis nicht relevant i.S.d. HinSchG).

Abgabe:              An Behörden oder Compliance-Abteilung.

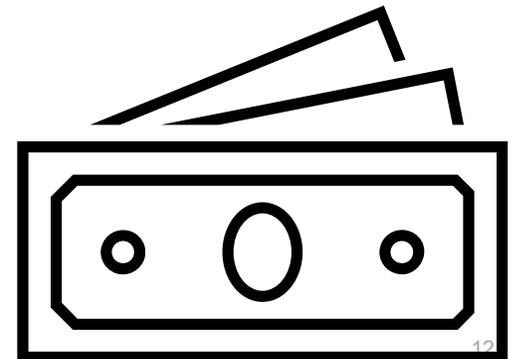
Interne Ermittlung: Meldestelle kann Stichhaltigkeit prüfen, muss aber nicht ausermitteln.

**Meldestelle ist mehr als ein „Briefkasten“; Unternehmen darf Befugnisse nicht nach Belieben an sich ziehen.**

# Teil 4: Sanktionen (1/2)

## Gegenüber dem Unternehmen:

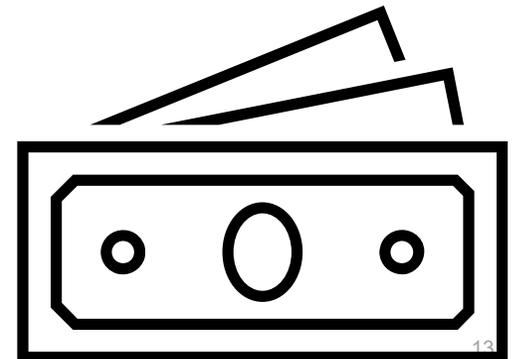
- Schadensersatzpflicht des Unternehmens bei Maßregelung des Hinweisgebers, § 37 HinSchG; kein Schmerzensgeldanspruch.
- Bußgelder in Höhe von bis zu EUR 20.000 bei unterbliebener Einrichtung einer Meldestelle.
- Bußgelder in Höhe von bis zu EUR 50.000 bei Behinderung der Meldung, der Ergreifung von Repressalien sowie des Verstoßes gegen die Vertraulichkeit.
- Achtung: Bußgelder können eine Eintragung ins Gewerbezentralregister bedingen (drohender Ausschluss von Vergabeverfahren).



# Teil 4: Sanktionen (2/2)

## Gegenüber dem Hinweisgeber:

- Bußgelder des Hinweisgebers bei wissentlicher Falschmeldung in Höhe von bis zu EUR 20.000.
- Arbeitsrechtliche Sanktionen (Abmahnung, Kündigung, Versetzung etc.).
- § 164 StGB: Falsche Verdächtigung.
- Problem: Verantwortlichkeit des Hinweisgebers ist ausgeschlossen, wenn dieser „Grund zur Annahme“ hatte, dass die Weitergabe der Information erforderlich war, um einen Verstoß aufzudecken (§ 35 Abs. 2 HinSchG).



# Teil 5: Mitbestimmung des Betriebsrats (1/2)

## § 80 Abs. 2 BetrVG

Informationsrecht      Stets zu beachten, damit Betriebsrat etwaige Rechte prüfen kann.

Gesetzesvorrang?      (-) HinSchG sperrt u. E. nicht die Ausgestaltung durch die Betriebsparteien, da die Regelungen sehr allgemein sind.

Nr. 1: Ordnungsverhalten?      (+) da ein Meldeverfahren vorgegeben wird und etwaige Meldungen auch das Ordnungsverhalten von Mitarbeitenden betreffen können. Zudem genügt bereits Absicht zur Verhaltenssteuerung (BAG - 1 ABR 40/07).

Nr. 6: Technische Überwachung?      i.d.R. (+), da Meldesystem üblicherweise elektronisch eingerichtet werden wird.

➤ Gilt i.d.R. auch bei Anonymisierung.

➤ Gilt auch bei Drittanbietern (MitbestR kann nicht durch Auslagerung umgangen werden; vgl. BAG – 1 ABR 7/15).

## § 87 BetrVG „Soziale Angelegenheiten“

# Teil 5: Mitbestimmung des Betriebsrats (2/2)

**Einstellungen /  
Versetzung**

§ 99 BetrVG

Sowohl bei Besetzung der Meldestelle, als auch im Rahmen von Versetzungen von Hinweisgebern.

**Schulungen**

§§ 96 ff. BetrVG

Für Führungskräfte, Personalverantwortliche und bei der Meldestelle beschäftigte Mitarbeiter.

**Europäischer  
Betriebsrat**

Bei Konzern-  
meldestelle

Angelegenheiten, die mindestens zwei Betriebe oder Unternehmen in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten betreffen. Es bestehen bestimmte Unterrichts- und Anhörungsrechte.

# Ihre Ansprechpartnerin



Isabelle Puhl  
Rechtsanwältin  
Counsel

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co.  
KG  
Markgrafengstraße 33  
10117 Berlin

Telefon: 030 26473 601  
Mobil: 0174 2347473  
E-Mail [isabelle.puhl@dentons.com](mailto:isabelle.puhl@dentons.com)

Isabelle Puhl ist Senior Associate im Berliner Dentons Büro. Sie vertritt Unternehmen gerichtlich und außergerichtlich in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie in Fragen des Sozialversicherungsrechts sowie des Arbeitnehmerdatenschutzes.

Zu ihrem Beratungsschwerpunkt gehört die Beratung von Unternehmen bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen, der Mitbestimmung von Arbeitnehmervertretungen auf Betriebs-, Unternehmens- und Konzernebene sowie bei Restrukturierungen und Betriebsübergängen.



*Best Lawyers* empfiehlt Isabelle Puhl als „Ones to Watch“ für Arbeitsrecht.