

## **Fragen aus dem Veranstaltungschat zum Thema „Hinweisgeberschutzgesetz“ von Herrn Dr. Rack:**

Bei weiteren Fragen wenden Sie sich gerne direkt an uns unter

[rack@rack-rechtsanwaelte.de](mailto:rack@rack-rechtsanwaelte.de)

### **1. Wenn die Meldungen nach 3 Jahren zu löschen sind, denke ich mal hat das Datenschutzrelevanz, wie kann ich diese dann länger speichern ohne gegen Datenschutzregelungen zu verstoßen?**

Nach Art.5 Abs.1 Buchstabe e) Datenschutz Grundverordnung richtet sich die Löschung personenbezogener Daten nach der Erforderlichkeit und der Speicherbegrenzung. Danach müssen personenbezogene Daten in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Person nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie gespeichert werden, erforderlich ist; personenbezogene Daten dürfen auch länger gespeichert werden, soweit sie von dieser VO zum Schutz der Rechte und Freiheit der betroffenen Person gefordert werden, ausschließlich für im öffentlichen Interesse liegende Archivzwecke oder für wissenschaftliche und historische Forschungszwecke oder für statistische Zwecke verarbeitet werden.

Länger kann die Dokumentation nach § 11 Abs.5 S.2 HinSchG aufbewahrt werden, solange dies für die Anforderungen dieses HinSch Gesetzes oder die Erfüllung anderer Rechtsvorschriften erforderlich und verhältnismäßig ist.

Mit dieser Vorschrift hat der Vermittlungsausschuss auf Empfehlung des Bundesrates berücksichtigt, dass Streit zwischen Arbeitgeber und Hinweisgeber über Nachteile durch den Hinweis nur mit Hilfe der Dokumentation ausgetragen und entschieden werden können. Der Beschäftigungsgeber kann nach § 36 Abs.2 HinSchG nur mit der Dokumentation beweisen, ob ein Nachteil berechtigt war und nicht als Repressalie und Reaktion auf einen Hinweis zu bewerten ist. Auch der Hinweisgeber könnte sich in seinem Interesse auf die Dokumentation stützen, dass es nämlich eine Repressalie war.

### **2. Kann im Rahmen der Meldemaske auch eingestellt werden, dass ein Fall gleich an den Betriebsrat gehen soll, wenn bspw eine Arbeitsüberlastung vorliegt?**

Eine Arbeitsüberlastung sollte kein Rechtsverstoß sein, so dass es nicht in den sachlichen Anwendungsbereich des HinSchG fällt. Die Arbeitsüberlastung ist nicht dem Betriebsrat zu melden, weil die Delegation von Aufgaben dem Direktionsrecht und der Arbeitsorganisation des Geschäftsführers zuzuordnen ist. Die Arbeitsüberlastung hat der Geschäftsführer im Rahmen seiner Organisationspflicht zu vertreten. An ihn sind deshalb Arbeitsüberlastungen zu melden. (OLG Koblenz – Beschluss vom 18.04.1988 – 1 Ss 171/88 Gammelhähnchen Fall)

**3. Warum muss der Hinweisgeber überhaupt eine Vorprüfung zum sachlichen Anwendungsbereich vornehmen - es reicht doch aus, wenn die interne Meldestelle dies vornimmt?**

Mit seiner Vorprüfung sichert er sich den Hinweisgeberschutz. Zu den drei Voraussetzungen nach § 33 HinSchG gehört es, dass erstens die Information nach § 33 I 1 HinSchG gemeldet wird, und zwar der dafür vorgesehenen Meldestelle, also nicht etwa dem Betriebsrat oder dem Geschäftsführer, weil die Meldestelle verfahrensmäßige Pflichten nach § 17 HinSchG einzuhalten hat und nach § 18 HinSchG Folgemaßnahmen anzuordnen hat, dass zweitens nach § 33 I 2 HinSchG die gemeldete Information der Wahrheit entsprechen muss. Dazu muss der Hinweisgeber naheliegende Aufklärung betreiben, weil er ansonsten keinen „hinreichenden Grund zu der Annahme „haben kann, dass die gemeldete Information wahr ist. Er verdient dann keinen Schutz vor Nachteilen. Der Gesetzgeber will damit das Unternehmen vor unwahren Informationen schützen. Drittens wird der Hinweisgeber nur geschützt, wenn der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich von Rechtsnormen aus 20 Rechtsgebieten fällt. Es reicht aus, dass der Hinweisgeber hinreichenden Grund hatte, dies anzunehmen. Er muss geprüft haben, in gutem Glauben sein, aus der Laienperspektive annehmen können, dass eine Rechtsnorm aus den 20 Rechtsgebieten betroffen ist. Die Meldestelle könnte ohne diese Voraussetzungen möglicherweise die Meldung zurückweisen und über den Hinweisgeberschutz streiten. Ob diese Regelung sinnvoll ist, wäre ein rechtspolitisches Argument, was nach der Verabschiedung nicht mehr zählt.

**4. Wenn ich als Unternehmer an allen Verstößen (d.h. auch Verstöße gegen Unternehmensleitlinien) interessiert bin, kann ich doch den Anwendungsbereich in der Hinweisgeberleitlinie erweitern? Dann spare ich mir die komplizierte Abgrenzung. Richtig?**

Ich habe in meiner Darstellung „Die Sicherung des Hinweisgeberschutzes“ ausführlich die Meldepflichten des Arbeitnehmers mit weiteren Nachweisen aus der Rechtsprechung vorgestellt, die unabhängig vom HinSchG gelten. Bisher besteht die Pflicht zur Meldung nur ohne Hinweisgeberschutz, was gerade den Fortschritt ausmacht und der Gesetzgeber sich mehr Hinweise dadurch auf Rechtsverstöße erhofft. Sie können sich natürlich die Abgrenzung ersparen, nur dass sie dann keinen Hinweisgeberschutz beanspruchen und durchsetzen können. In unserem Compliance-Management-System halten wir 21. 000 Rechtsvorschriften im Volltext vor, in denen man recherchieren kann. Erleichtert haben wir die Prüfung des sachlichen Anwendungsbereichs dem Hinweisgeber, indem wir ihm eine Kategorie aller Hinweisgeberschutzpflichten bieten, in der er gezielt suchen kann. Mit dieser Kategorie sind außerdem 30.784 Sachverhalte verlinkt, in denen ebenfalls der gemeldete Sachverhalt oder ähnliche recherchiert werden kann.

**5. Es gibt Unternehmen, die die Schutzmaßnahmen noch weiter fassen für den Hinweisgeber (unabhängig davon, ob der Sachverhalt gemäß HinSchG geschützt ist). Wäre dann diese Vorprüfung nicht ein falsches Signal an den Hinweisgeber?**

Wenn Unternehmen freiwillig durch Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung ihre Hinweisgeber vor Nachteilen schützen, dann dient dies dem Compliance-System des Unternehmens, und ist zu begrüßen. Auch vor dem HinSchG hat der Vorstand und

**Geschäftsführer die Informationsbeschaffungspflicht und die Angestellten haben Meldepflichten, nur ohne Hinweisgeberschutz.**

**6. Wie soll man mit Hinweisen zu Verstößen umgehen, die nicht unter den sachlichen Anwendungsbereich fallen, aber Verstöße gegen geltendes Recht sind?**

Sie sind nach der bisherigen Rechtslage ebenfalls zu melden, und zwar nach der allgemein geltenden Legalitätspflicht. Ich verweise auf meine Darstellung unter Ziffer 2 bis 4 zu den Informationspflichten von Arbeitnehmern gegenüber den Vorständen und Geschäftsführern.

**7. Sinn und Zweck von Compliance ist weniger eine juristisch präzise Subsumtion, sondern eher das Aufgreifen (nützlicher) Hinweise durch die Meldestelle, oder?**

Compliance ist kein Rechtsbegriff, sondern steht für die Legalitätspflicht der Organe eines Unternehmens, die die Organisationspflicht haben, die Rechtspflichten des Unternehmens einzuhalten, erstens zu ermitteln, zweitens auf Mitarbeiter zu delegieren, zu aktualisieren, zu erfüllen, zu kontrollieren und zu dokumentieren. Organe haften für Schäden aus verletzten Organisationspflichten. Diese sechs Organisationspflichten ergeben sich aus Einzelurteilen des BGH zum Organisationsverschulden. Die Einrichtung eines Compliance-Management-Systems ist Pflicht für Organe eines Unternehmens.

**8. Müssen alle externen Meldestellen den Mitarbeitern mitgeteilt werden, zum Beispiel in einer internen Hinweisgeberrichtlinie? Falls ja, müssen auch die Kontaktdaten der externen Meldestellen angegeben werden?**

Die externen Meldestellen müssen vom Unternehmen nicht mitgeteilt werden, weil sie gesetzlich geregelt sind, und zwar nach § 19 I HinSchG der Bund beim Bundesamt der Justiz, nach § 20 der Länder, nach § 21 die BaFin, nach § 22 das BKartA, nach §23 weitere externe Meldestellen.

**9. Nach den Ausführungen dürfte eine interne Meldestelle qualifiziert wohl nur von Jurist/inn/en besetzt werden, die die erforderliche Sachkunde des HinSchG mitbringen?**

Diese Meinung wird vertreten (ausdrücklich Dilling, CCZ, 2022, 145). Nach seiner Einschätzung ist kein Hinweisgeber in der Lage, ohne Rechtsrat sich den sachlichen Anwendungsbereich mit 15 273 Rechtsnormen zu erschließen, das heißt, die Rechtsvorschrift zu benennen, gegen die der gemeldete Sachverhalt verstößt. Die Prüfung des sachlichen Anwendungsbereichs ist eine rechtliche Prüfung im Sinne des § 2 I Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG), wonach i.V.m § 3 BRAO nur zugelassene Rechtsanwälte oder Syndikus Anwälte in Unternehmen befugt sind.

**10. Kosten der Tool-Lösung?**

Die vorgestellte digitale Lösung ist Teil unseres Compliance-Management-Systems, zu dem ich Interessenten gerne Auskunft auf eine Anfrage gebe. Wir haben unser Leistungsverzeichnis neu erstellt. Es umfasst 180 Funktionen, 21.000 Gesetzestexte, 93 Pflichtenkategorien, unter anderem auch die Hinweisgeberschutzpflichten als eigene Kategorie, alle Funktionen, mit denen man die sechs Organisationspflichten erfüllen

kann, Recherchefunktion in einem Vorrat von Lösungen, die seit 25 Jahren gespeichert werden, 4.2 Millionen Links zwischen Sachverhalten und den sie auslösenden Pflichten. Abfragen lässt sich nach der Einrichtung, wer im Unternehmen welche Pflichten in welchem Betriebsteil in welchem Zeitraum zu erfüllen, zu beraten, zu kontrollieren hat. Auf Anfrage schicken wir gerne unser Leistungsverzeichnis. Die Inhalte des Systems sind der unten beigefügten Tabelle zu entnehmen.

**11. Müssten die Fristen zur Rückmeldung auch eingehalten werden, wenn Hinweisen nachgegangen wird, die nicht unter den Geltungsbereich des HGS fallen?**

Das HinSchG gilt dann nicht und damit auch nicht die Fristen zur Rückmeldung.

**Je umfangreicher der Datenbankinhalt, umso geringer das Risiko von Rechtsirrtümern**

Im Managementsystem „Recht im Betrieb“ finden sich zur Zeit folgende Inhalte:

**21.281**            **Rechtsvorschriften von EU, Bund und den Ländern im Volltext monatlich aktualisiert**

**89.111**           **Paragrafen mit Pflichten**

**18.031**           **strafbewehrte Pflichten**

**71.405**           **vorformulierte Pflichten**

**46**                **Musterbranchen mit standardisiertem Normen- und Pflichtenkatalog**

**57.398**           **riskante Unternehmenssachverhalte mit den zugehörigen Pflichten**

**2.600**            **Erläuterungen zu Rechtsbegriffen**

**8.770**            **Gerichtsentscheidungen im Volltext**

**65.911**           **Beiträge seit 1992**

**Mit Besprechungen von**

**27.161**           **Rechtsänderungen**

**2.925**            **Gesetzgebungsverfahren**

**9.843**            **Gerichtsentscheidungen**

15.620	Fachaufsätzen
10.372	Buchneuerscheinungen
2.455	ausgewertete Gesetzes- und Ministerialblätter in 2022
1.121	ausgewertete Fachzeitschriften in 2022

**Unser Rechercheangebot:**

**Wir recherchieren für Sie in unserer Kategorie Hinweisgeberschutzpflichten und teilen Ihnen die Rechercheergebnisse mit. Zwei Beispiele unserer Recherchemöglichkeiten zeigen wir in der Broschüre *Der sichere Schutz des Hinweisgebers*.**