

---

# **Coaching Day des BCM am 19.07.2023**

## **VORTRAG ZUM HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ**

### **DER SCHUTZZWECK DES HINWEISGEBERSCHUTZGESETZES**

#### **Das Verhältnis von Hinweisgeberschutzgesetz zum Compliance- System**

Die Einrichtung eines Hinweisgeber-Systems zählt zu der typischen Compliance-Verantwortung der Vorstandsmitglieder einer AG und der Geschäftsführer einer GmbH. Die systematische Präventionspflicht umfasst die Organisation von Meldepflichten von der Arbeitsebene auf die Führungsebene. Die Organe einer Gesellschaft müssen sich Risiken für Rechtsverstöße melden lassen. Damit erfüllen sie ihre Legalitätspflicht, sich selbst legal zu verhalten und dafür zu sorgen, dass sich alle Mitarbeiter ebenfalls legal verhalten. Für börsennotierte Gesellschaften schreibt A.4 DCGK 2022 die Empfehlung vor, dass „Beschäftigten ..... auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden soll, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben“. Im letzten Halbsatz ist eine schwächere Anregung enthalten, dass“ diese Möglichkeit auch Dritten eingeräumt werden sollte.“ Es handelt sich um eine Anregung, die in der Entsprechenserklärung nach § 161 AktG nicht zu veröffentlichen ist. Die Abweichung von Empfehlungen sind zu veröffentlichen.

Bekannt ist unter dem Stichwort der Verantwortungsdiffusion, dass Missstände nicht freiwillig gemeldet werden, je mehr Personen davon wissen. Damit wird die Pflicht zur Delegation begründet.

Durch den im HinSchG geregelten Schutz von Hinweisgebern wird im Compliance-System ein Fortschritt erzielt. Hinweisgeber müssen keine Nachteile fürchten, wenn sie auf Risiken von Rechtsverstößen hinweisen.

Die Informationsbeschaffungspflicht der Geschäftsleiter wird damit unterstützt und erleichtert. Das HinSchG regelt gesetzlich, was der BGH als faktisch bindende Rechtsprechung in Einzelfällen, unter anderem im Wissensaufspaltungsurteil entschieden hat. Was ein Geschäftsleiter wissen müsste, was er sich aber nicht beschafft hat, wird ihm danach als bekannt unterstellt.

Für diese Informationsbeschaffungspflicht der Geschäftsleiter haben wir im CMS RECHT IM BETRIEB die Meldemaske eingebaut, die sich ohne Änderung für den

---

Vollzug des HinSchG verwenden lässt. Sogar die Einrichtung der Meldetypen kann für die zwanzig Rechtsgebiete § 2 Abs. 1 Nr. 3 a) bis t) HinSchG genutzt werden.

Das neue HinSchG soll Rechtsklarheit für Hinweisgeber darüber schaffen, wann und durch welche Vorgaben sie bei der Meldung oder Offenlegung von Verstößen vor Repressalien geschützt sind.

## **DER ANWENDUNGSBEREICH**

Der **persönliche Anwendungsbereich** umfasst nach § 1 HinSchG alle Personen, die in ihrem beruflichen Umfeld Informationen über Rechtsverstöße erlangt haben.

Die hinweisgebenden Personen werden in § 1 Abs.1 HinSchG definiert. Es sind natürliche Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben, und diese an die nach diesem Gesetz vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen.

In Art.4 der EU Richtlinie werden zusätzlich aufgezählt: Arbeitnehmer, Beamte Selbstständige, Anteilseigner, Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans eines Unternehmens, Freiwillige, Praktikanten, Mitarbeiter von Auftragnehmern, und Lieferanten, Dritte, die mit dem Hinweisgeber in Verbindung stehen und im beruflichen Kontext Repressalien erleiden könnten.

Sogar Stellenbewerber werden geschützt, wenn sie im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Rechtsverstöße erhalten. Wenn einem Bewerber als Aufgabe das Auszahlen von Bestechungsgeldern als Leistung geschildert wird, wäre er als hinweisgebende Person geschützt.

Nicht geschützt werden Personen, die im privaten Rahmen Informationen über Rechtsverstöße erhalten haben. (*Dilling CCZ 2022,145; Dzida/Seibt NZA 2023,659*).

## **Das Verhältnis von HinSchG zu den gesellschaftsrechtlichen Überwachungspflichten von Vorständen, Geschäftsführern und Aufsichtsräten**

Die Organe einer Gesellschaft haben horizontale Überwachungspflichten gegenüber weiteren Organen. Aufsichtsräte haben vertikale Überwachungspflichten gegenüber Vorständen und Geschäftsführern. Die Organmitglieder haben die Compliance-Pflicht,

- Risiken für Rechtsverstöße systematisch und präventiv zu ermitteln, aufzuklären und zu vermeiden,
- Rechtsverstöße im und durch das Unternehmen zu ermitteln und abzustellen,

- 
- Rechtsverstöße angemessen zu sanktionieren und
  - das Compliance-System regelmäßig und anlassbezogen zu überprüfen und zu modifizieren.

(Dzida/Seibt S. 659; K. Schmidt/Lutter/Seibt, 4. Aufl. 2020, AktG § 76 Rn.22 ff.)

Den Geschäftsleitern stehen sämtliche Mittel des Direktionsrechts zur Verfügung.

Zum persönlichen Anwendungsbereich und damit unter den Schutz des HinSchG zählen nur Personen, die Informationen über Verstöße „an die nach diesem Gesetz vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen“.

Gemeint ist, dass solche Informationen nah den Bestimmungen dieses Gesetzes offenzulegen sind. Gegenüber der Meldestelle werden die Informationen nicht offengelegt. In den Schutzbereich gelangt man nur, wenn die Voraussetzungen nach § 32 über die Offenlegung von Informationen erfüllt sind, nämlich eine externe Meldung erstattet wurde, keine Rückmeldung über Folgemaßnahmen erhalten haben oder annehmen konnten, der Verstoß stelle eine unmittelbar oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesse dar, oder Repressalien durch die externe Meldung zu befürchten sind, oder keine Aussichten auf wirksame Folgemaßnahmen bestehen

Hinweisgeber, die außerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Kanäle melden, können den Schutzbereich des HinSchG verfehlen. Es empfiehlt sich deshalb dringend, die vorgeschriebenen Meldestellen zu benutzen.

Geschützt sind zum Beispiel auch Ehepartner von Angestellten, wenn diese benachteiligt werden. Der Schutzbereich erweist sich als sehr weit.

Der **sachliche Anwendungsbereich** nach § 2 HinSchG erfasst Meldungen nach § 3 Abs.4 und Offenlegungen nach § 3 Abs.5 HinSchG, zu folgenden Rechtsverstößen:

- strafbewehrte nach § 3 1 Nr.1 HinSchG
- bußgeldbewehrte nach § 3 I Nr.2 HinSchG, soweit die verletzten Vorschriften dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit dienen.
- Im Managementsystem „Recht im Betrieb“ sind aus allen Rechtsgebieten ca. 11.000 Paragraphen mit Pflichten markiert, deren Verstoß strafbewehrt ist, also entweder als Straftat oder als Ordnungswidrigkeit geahndet wird.
- Sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften von Bund und Ländern sowie unmittelbar geltende Rechtsakte der EU und der Europäischen Atomge-

---

meinschaft aus 20 Rechtsgebieten, die in § 2 Abs.1 Nr.3 a) bis t) HinSchG aufgelistet sind

Im Compliance-Management-System „Recht im Betrieb“ sind **15.273** Vorschriften identifiziert, die unter den Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes fallen.

**Sie enthalten 38.366 Paragraphen** mit Pflichten.

Die Zahlen für die Rechtsnormen aus den einzelnen Rechtsgebieten finden sich in der nachstehenden Anlage (s.u. Tabelle).

Wenn die Hinweisgeber auf den Schutz des HinSchG vor Repressalien oder sonstigen Nachteilen vertrauen wollen, müssen sie bei jeder Meldung oder Offenlegung vorher prüfen, ob der Hinweis einen Verstoß gegen die aufgelisteten Rechtsnormen betrifft (so ausdrücklich in der Gesetzentwurfsbegründung Stand 27.7.2022 Seite 65 oder BT Drs.20/3442 vom 19.9.2022 S.58 zu Nr.3)

Die interne Meldestelle prüft nach § 17 Abs.1 Nr.2 HinSchG, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 HinSchG fällt. Spätestens drei Monate nach Bestätigung des Eingangs der Meldung gibt die Meldestelle nach § 17 II HinSchG eine Rückmeldung.

In § 2 HinSchG ist der sachliche Anwendungsbereich in zwei Bereiche unterteilt,

- in die durch die **EU Richtlinie vorgegebenen Bereiche des Unionsrechts gemäß § 2 Abs.1 Nr. 3-9 HinSchG**, wozu Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Produktsicherheit, Umweltschutz, Strahlenschutz, Verbraucherschutz, Lebensmittelsicherheit, also alles was durch die eingeschränkte EU Gesetzgebungskompetenz geregelt wird, und
- die vom deutschen Gesetzgeber zusätzlich in den sachlichen Anwendungsbereich einbezogenen Abschnitte **nationalen deutschen Rechts gemäß § 2 Abs.1 Nr 1,2 und 10 HinSchG**. Es sind die strafbewehrten und die bußgeldbewehrten Verstöße, soweit sie verletzte Vorschriften zum Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder zum Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane betreffen.

In den sachlichen Anwendungsbereich fallen bußgeldbewehrte Vorschriften, die die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns nach § 20 MiLoG oder Verstöße gegen das AÜG nach § 16 I AUG oder § 121 BetrVG zum Schutz der Vertretungsorgane von Arbeitnehmern erfasst.

---

Verstöße gegen unternehmensinterne Compliance- Vorgaben werden dagegen nicht dem sachlichen Anwendungsbereich zu gezählt, was zu Recht von *Dilling* kritisiert wurde. (CCZ 2022,146)

Schon vor dem HinSchG gab es **Hinweisgeberschutz**, der unberührt **gemäß § 4 HinSchG** fortbesteht, wie etwa § 6 und 53 GwG, § 58 WPHG und weitere insgesamt 12 Regelungen.

Ebenfalls nicht erfasst vom HinSchG werden nach § 5 HinSchG Regelung zum Vor- rang von **Sicherheitsinteressen, zur nationalen Sicherheit, zu Geheimhaltungspflichten**, richterliche Beratungsgeheimnisse, zu anwaltlichen Verschwiegenheits- pflichten, und zu ärztlichen Verschwiegenheitspflichten. Die Weitergabe von Hinwei- sen aus diesen Bereichen durch Hinweisgeber werden nicht vom HinSchG geschützt. Der Anwendungsausschluss gilt dagegen nicht für Steuerberater und Wirtschafts- prüfer.

Werden Informationen zu **Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten** be- troffen, werden Hinweise nur unter den Voraussetzungen des § 6 HinSchG und § 33 geschützt, das heißt, die Informationen müsse wahr sein und unter den Anwen- dungsbereich fallen.

**Abweichende Vereinbarungen von diesem HinSchG sind nach § 39 unwirksam.**

## **DIE RECHTLICHE PRÜFUNG VON HINWEISEN IM SYSTEM**

Sowohl der Hinweisgeber als auch der Verantwortliche der Meldestelle müssen rechtlich prüfen, welche Rechtsvorschrift durch den gemeldeten Sachverhalt verletzt ist, konkret, ob der Verstoß beispielsweise straf- oder bußgeldbewehrt ist, ob er Vor- schriften aus einem der 20 Rechtsgebiete betrifft, die **in § 2 I Nr.3 a) bis t)** HinSchG aufgelistet sind.

Diese Prüfung können Hinweisgeber und Ombudsmann mit der **Glossar- oder Lis- tensuche** im Compliance-Management-System „Recht im Betrieb“ bewältigen. Ein- zugeben ist nur ein Stichwort aus dem gemeldeten Sachverhalt.

Das Rechercheergebnis zeigt die einschlägigen Rechtsnormen als auch die Rechts- pflichten mit einem Klick an. Die Bibliothek im System umfasst 21000 Rechtsnormen aus allen in § 2 HinSchG aufgezählten Rechtsgebieten. Die Suchparameter im Re- cherchesystem geben an, ob **eine strafbewehrte oder bußgeldbewehrte** Vorschrift betroffen ist.

Abgefragt werden kann außerdem, welche **speziellen Meldepflichten** im System

---

gespeichert sind und ob **sie Vorrang vor dem HinSchG** genießen. Dem HinSchG gehen die Meldepflichten nach **§ 4 Abs.1 Nr.1 bis 12 HinSchG** vor.

Die rechtliche Prüfung durch den Hinweisgeber kann dokumentiert werden und als Begründung der Meldung beigefügt werden, die wiederum von der Meldestelle nachvollzogen werden kann.

Das Compliance-Management-System lässt sich als **Vorfilter einsetzen**. Damit werden, das Unternehmen und die Meldestellen vor unbegründeten, voreiligen, denunziatorischen und querulatorischen Meldungen geschützt.

Der Hinweisgeber hat durch die selbst vorgenommene rechtliche Prüfung im System den entscheidenden Vorteil, durch seine rechtlich geprüfte Meldung sich den **Schutz vor Benachteiligung und Repressalien zu sichern**. Er vermeidet die Ablehnung durch die Meldestelle und den Eindruck, als Querulant mit seinem Hinweis voreilig und unbegründet Rechtsverstöße zu melden.

Mit der Meldemaske des Systems kann der Hinweisgeber an den Ombudsmann seinen rechtlich begründeten Hinweis weiterleiten. Er kann die Meldung anonym als auch unter seinem Namen senden. Nach § 16 Abs.1 Satz 5 HinSchG ist der Beschäftigungsgeber nicht verpflichtet, die Meldekanäle so zu gestalten, dass sie die Abgabe anonymen Meldungen ermöglichen. Anonyme Meldemöglichkeiten versprechen allerdings zusätzliche Hinweise auf interne Rechtsverstöße, die schnell intern abgestellt werden können, um einen möglichen Schaden vom Beschäftigungsgeber abzuwenden. Gerade bei internen Meldungen besteht die Gefahr, dass eine hinweisgebende Person von einem Hinweis absieht, da sie befürchtet, dass die Vertraulichkeit der Meldung nicht gewahrt wird. Systeme für die Abgabe anonymen Meldungen können so die Attraktivität des internen Meldekanals erhöhen, so dass hinweisgebende Personen von einer direkten Meldung an eine externe Meldestelle absehen (Entwurfsbegründung Seite 93).

## **Zwanzig Meldetypen nach dem HinSchG**

Die Meldemaske des CMS „Recht im Betrieb“ sieht vor, Meldungen zu typisieren. Die über zwanzig Meldetypen nachdem HinSchG könnten in der Meldemaske vorgegeben werden. Zum Beispiel nach Meldungen zu strafbewehrten, zu umweltrechtlichen, zu strahlenschutzwidrigen, zu lebensmittelrechtswidrigen, zu verbraucherrechtswidrigen Rechtsverstößen.

Alle Meldungen und Rückmeldungen können vom System über die Dokumentations-

---

funktion automatisch dokumentiert und gespeichert werden.

### Die im System gebündelten Rechtsgebiete nach dem HinSchG

Rechtsgebiet	Zahl der im CMS „Recht im Betrieb“ enthaltenen Vorschriften	Zahl der im CMS „Recht im Betrieb“ enthaltenen Pflichten
Geldwäsche, Terrorismusbekämpfung	238	84
Produktsicherheit und Produktkonformität, Medizinprodukte	1.176	1.572
Straßenverkehr, Eisenbahnverkehr, Luftverkehr	678	6.371
Gefahrgutbeförderung	157	1.996
Umweltschutz	8.566	16.807
Strahlenschutz und kerntechnische Sicherheit	668	2.424
Energierecht	495	1.768
Lebensmittel und Futtermittelsicherheit, Bedarfsgegenstände	2.459	4.308
Human- und Tierarzneimittel	291	905
Schutz der Privatsphäre in der elektronischen Kommunikation	17	116
Datenschutz	66	328
IT-Sicherheit	344	789
Rechte von Aktionären von Aktiengesellschaften	10	359
Vergaberecht	108	539
<b>Gesamt</b>	<b>15.273</b>	<b>38.366</b>

### Das Wahlrecht zwischen interner und externer Meldung

Nach Art. 7 II EURL sollten interne Meldungen bevorzugt werden. Nach § 7 Abs.2 HinSchG sollen Hinweisgeber interne Meldung bevorzugen, soweit es sich um Fälle handelt, in denen wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und keine Repressalien zu befürchten sind. Nach § 7 Abs.3 HinSchG soll der Arbeitgeber Anreize für interne Meldekanäle schaffen anstatt dass der Gesetzgeber diese Anreize schafft.

Nach § 7 I können sich Personen an eine interne oder externe Meldestelle wenden. Wenn einem intern gemeldeten Verstoß nicht abgeholfen wurde, ist der Hinweisgeber frei nach §713, sich an eine externe Meldestelle zu wenden. Im Umkehrschluss gilt danach, dass die externe Meldestelle verbraucht ist, wenn die interne dem Verstoß

---

abgeholfen hat.

Nicht eingeschränkt ist das Recht sich gleich an eine externe Meldestelle zu

Das Verbot der Behinderung von Meldungen und von Kommunikation über die Meldungen gilt nach § 7 II HinSchG.

### **Das Gebot der Vertraulichkeit nach § 8 HinSchG**

Die Meldestellen haben die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers und der Personen nach § 8 I zu wahren, die Gegenstand der Meldungen sind.

Nach § 8 I 2 darf die Identität der Personen aufgedeckt werden, die für die Annahme der Meldungen und für die Folgemaßnahmen zuständig sind.

### **Die Ausnahmen vom Vertraulichkeitsgebot nach § 9**

Nicht geschützt nach dem HinSchG sind nach § 9 I die Hinweisgeber, die vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Informationen über Verstöße melden.

Nach § 9 II ist die Weitergabe von Informationen über Hinweisgeber auf Verlangen der Strafverfolgungsbehörden erlaubt.

Nach § 9 III ist die Weitergabe gestattet, wenn die Informationen für die Folgemaßnahmen erforderlich ist.

#### **Nach § 9 III 3 ist die Weitergabe bei Einwilligung erlaubt.**

Verwiesen wird deklaratorisch auf § 26 BDSG, wonach die Einwilligung freiwillig und ohne Zwang erklärt sein muss. Umstritten ist, ob in einem Arbeitsverhältnis freie Entscheidungen möglich sind. Von einem Grundsatz, dass Freiwilligkeit in einem Arbeitsverhältnis ausgeschlossen ist, kann nicht ausgegangen werden.

### **Die Erlaubnis zur Verarbeitung personenbezogener Daten nach § 10 HinSchG für interne und externe Meldestellen**

Meldestellen sind zur Verarbeitung personenbezogener Daten befugt, soweit dies für die Erfüllung ihrer Aufgaben nach § 13 und 24 HinSchG erforderlich ist.

### **Die Dokumentation der Meldungen nach § 11 HinSchG**

Nach § 11 I sind Meldungen von den Verantwortlichen der Meldestellen dauerhaft abrufbar zu dokumentieren, wobei die Vertraulichkeit nach § 8 zu wahren ist.

Tonaufzeichnungen sind nach § 11 II nur mit Einwilligung des Hinweisgebers erlaubt, ebenso ein Wortprotokoll.

**Ohne Einwilligung** ist ein **Inhaltsprotokoll** erlaubt.



---

Nach § 11 V wird die Dokumentation nach **drei Jahren** nach Abschluss des Verfahrens gelöscht.

Ist die Dokumentation nach drei Jahren gelöscht, gilt nicht mehr das Repressalienverbot, weil der Arbeitgeber nicht mehr wissen kann, wer von seinen Arbeitnehmern einmal Hinweisgeber war. Er kann außerdem nicht mehr den Beweis führen, dass eine Benachteiligung leistungsbezogen und nicht etwa durch den Hinweis begründet war. Besteht die Dokumentation über die drei Jahre weiter, wozu er berechtigt ist, kann der Arbeitgeber seine Hinweisgeber vor Nachteilen schützen und so einen Anreiz für weitere Hinweise geben. Er kann auch Beweise führen, dass eine Ausnahme von einer Vergünstigung leistungsbezogen ist und nicht von einer Meldung oder Offenlegung abhängt. Kann er wegen der Löschung keine Beweise führen, muss er befürchten, dass eine nachteilige Behandlung als Repressalie im Zusammenhang mit einem Hinweis vom Arbeitnehmer behauptet und bewiesen werden kann. Die Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer enden mit der Löschung der Dokumentation nach § 11 V 1. Zur längeren Dokumentation ist der Arbeitgeber berechtigt aber nicht verpflichtet.

### **Interne Meldestellen einrichten nach §12**

Nach § 12 sind Arbeitgeber verpflichtet, mindestens eine interne Meldestelle einzurichten, u.z. ab 50 Beschäftigten.

Unabhängig von der Beschäftigtenzahl sind Wertpapierdienstleister, Börsenträger usw. nach § 12 III zur internen Meldestelle verpflichtet.

Die Einrichtungspflicht gilt erst ab dem 17.12.2023 nach § 42 HinSchG für Arbeitgeber mit 50 bis 250 Arbeitnehmer.

### **Die Aufgaben interner Meldestellen nach § 13**

Die internen Meldestellen betreiben Meldekanäle nach § 16, führen das Verfahren nach § 16 und veranlassen Folgemaßnahmen nach § 18. Sie informieren über externe Meldeverfahren.

### **Die Organisation interner Meldestellen nach § 14**

Die interne Meldestelle kann von eigenen Arbeitnehmern als auch von Dritten betrieben werden. Der Beschäftigungsgeber bleibt jedoch zu internen Folgemaßnahmen nach § 14 I 2 und aufgrund der Legalitätspflicht verpflichtet, um Rechtsverstöße ab-

---

zuwenden.

### **Meldestellen im Konzern**

Zu Diskussionen führt die Regelung in § 14 II, wonach mehrere Beschäftigungsgeber eine gemeinsame Meldestelle einrichten und betreiben können, die zur Entgegennahme von Hinweisen und für die weiteren Maßnahmen nach dem HinSchG zuständig ist. In Satz 2 von § 14 II wird bestimmt, die Pflicht zum Ergreifen von Maßnahmen, um den Verstoß abzustellen und zur Rückmeldung an den Hinweisgeber beim einzelnen Beschäftigungsgeber verbleibt.

In der Praxis ist zu beobachten, dass zentrale Stellen in international tätigen Konzernen eingerichtet sind, die zur Aufklärung und zum Abstellen von Missständen beauftragt sind.

Die EU-Kommission wurde so verstanden, dass die Whistleblower Richtlinie nur sehr eingeschränkt durch zentrale konzernweite Stellen wahrgenommen werden kann.

In der Praxis bestätigt sich diese Befürchtung. Konzerne sind nicht in der Lage, die Rechtslage an den nationalen Standorten einzuschätzen und Missstände abzustellen. Ist eine zentrale Stelle im Konzern eingerichtet, besteht bei den nationalen Tochtergesellschaften die vielfach zu beobachtende Neigung, der Zentrale Compliance Aufgaben zu überlassen, und sich als nationale Compliance-Beauftragte und Geschäftsleiter der nationalen Tochtergesellschaft aus der Verantwortung zurückzuziehen. Die Zentrale wird als willkommene Gelegenheit verstanden, Compliance Verantwortung abzugeben. Verkannt wird aber dabei, dass die Organe der nationalen Gesellschaft in ihrer Pflicht bleiben, und sich gegenüber Behörden und Strafverfolgungsstellen nicht zur eigenen persönlichen Entlastung auf die Untätigkeit oder die Verantwortung einer Konzernzentrale berufen können. Schließlich kommt hinzu, dass die Vertreter der Konzernzentralen sich nicht im nationalen Recht auskennen.

Die Zuständigkeitsverteilung zwischen multinationalem Konzern und nationalen Tochtergesellschaften scheint unklar zu bleiben. Wenn die Meldungen zentral im Konzern und das Ergreifen von Abwendungsmaßnahmen bei Tochtergesellschaften verbleiben soll, ist nicht klar wer die Beurteilung der Berechtigung eines Hinweises verantwortlich zu übernehmen hat. Meiner Ansicht nach lassen sich nicht das Sammeln, Entgegennehmen und Beurteilen einerseits und das konkrete Abwenden der gemeldeten Rechtsverstöße trennen. Die Position der EU verdient den Vorzug, wonach die nationalen Einzelgesellschaften in einer Hand die Hinweise Beurteilen und

---

die gemeldeten Verstöße nach nationalem Recht abwenden sollten.

(Dzida/Seibt NZA 2023, 662; Dilling CCZ 2022,145).

### **Meldekanäle für interne Meldestellen nach § 16**

Über interne Meldekanäle können Beschäftigte und Leiharbeiter Hinweise über Rechtsverstöße melden. Nach § 16 I 3 können auch sonstige Personen Hinweise melden, die beruflich mit dem Beschäftigungsgeber in Kontakt stehen. Nach § 16 I 4 „sollen“ auch anonyme Hinweise bearbeitet werden. Nach § 16 I 5 besteht jedoch keine Pflicht, die Meldekanäle so auszustatten, dass auch anonyme Meldungen möglich sind. Auch ohne anonyme Meldemöglichkeit gilt der interne Meldekanal als geeignete Aufsichtsmaßnahme nach § 130 OWiG.

Auch wenn keine Pflicht im HinSchG besteht, anonyme Meldungen zu ermöglichen, sollen anonym hinweisgebende Personen unter die Schutzbestimmungen fallen, wenn ihre zunächst verdeckte Identität bekannt wird (RefE HinSchG S.37).

Der Verzicht auf die Pflicht zur anonymen Meldemöglichkeit wird zu Recht kritisiert weil wertvolle Erkenntnisquellen verloren gehen können. Mitarbeiter fürchten oft Nachteile durch Hinweise auf Rechtsverstöße und verzichten auf Meldungen. Diese Lage war ja gerade der Grund, Hinweisgeber gesetzlich zu schützen. Dilling, CCZ 2022,149.

### **Verfahren bei internen Hinweisen nach § 17**

Nach § 17 I Nr. 1 ist dem Hinweisgeber der Eingang seiner Meldung spätestens nach 7 Kalendertagen zu bestätigen.

Die Meldestelle prüft die Stichhaltigkeit der Meldung, ersucht den Hinweisgeber um weitere Informationen und ergreift angemessene Folgemaßnahmen Nach § 17 II gibt die interne Meldestelle innerhalb von drei Monaten nach Bestätigung des Eingangs eine Rückmeldung, in der die Folgemaßnahmen benannt werden, geplant oder schon ergriffen.

### **Folgemaßnahmen interner Meldestellen nach § 18**

Zu Folgemaßnahmen zählen, interne Untersuchungen, Verweisung des Hinweisgebers an andere Stellen, Einstellung des Verfahrens aus Mangel an Beweisen.

### **Externe Meldestellen**

Externe Meldestellen werden eingerichtet, nach § 19 I vom Bund beim Bundesamt für Justiz, die Länder nach § 20 , die Bafin nach § 21, das

---

Bundeskartellamt nach § 22 , weitere nach § 23.

Die externen Meldestellen bestätigen den Eingang, prüfen die Stichhaltigkeit, ergreifen Folgemaßnahmen, geben Rückmeldungen nach drei und nach sechs Monaten, kontaktieren den Beschäftigungsgeber, stellen Verfahren mangels Beweisen ein oder geben das Verfahren an andere zuständige Behörden ab.

### **Die Offenlegung nach § 32**

Wenn sich der Hinweisgeber seinen Schutz vor Nachteilen sichern will, muss er die Voraussetzungen des § 32 einhalten. Nach § 32 11 ist eine Offenlegung zulässig, wenn zunächst eine externe Meldung gemacht wurde, Folgemaßnahmen unterlassen wurden, oder keine Rückmeldung erteilt wurden.

Nach § 32 I 2 ist eine Offenlegung zulässig, wenn der gemeldete Rechtsverstoß ein Notfall, eine Gefahr irreversibler Schäden oder eine offenkundige Gefährdung öffentlicher Interessen darstellt. Ein drohender Gammelfleischfall mit Gesundheitsgefahren könnte eine solche Ausnahmegvorschrift begründen.

Auch wenn zu befürchten ist, dass bei einer externen Meldung Repressalien zu befürchten sind.

Eine Offenlegung ohne Einhaltung der Voraussetzungen nach § 32 verwirkt den Schutz des HinSchG.

Die Offenlegung ist deshalb nach der internen, der externen Meldung das letzte Mittel für Hinweisgeber, Rechtsverstöße zu melden.

### **Die Schutzmaßnahmen und ihre drei Voraussetzungen, Meldung, Wahrheit der Meldung und Anwendungsbereich**

Hinweisgeber werden nach den Voraussetzungen gem. §§ 33 geschützt, wenn **erstens eine Meldung** nach § 33 11 entweder intern oder extern oder durch eine Offenlegung erfolgt ist. Der Hinweis muss nach den Vorgaben adressiert sein, bzw. an die Meldestelle oder durch Offenlegung. Nicht geschützt nach dem HinSchG werden Hinweisgeber, die sich zum Beispiel an den Betriebsrat oder eine andere Adresse als die Meldestellen gewandt haben.

**Zweitens** werden nach § 33 I 2 nach HinSchG geschützt, wer im Zeitpunkt der Meldung Grund zu der Annahme haben konnte, dass die gemeldeten oder offengelegten **Hinweise der Wahrheit entsprechen**.

Die Annahme der Wahrheit einer Information ist nur begründet, wenn

---

alle verfügbaren Informationsquellen ausgeschöpft sind.

In einem der ersten Fälle der Sterbehilfe durch den Arzt Gawlik war diese Voraussetzung nicht gegeben, weil der Hinweisgeber Gawlik seinen Verdacht auf illegale Sterbehilfe nur auf die Auswertung einer elektronischen Krankenakte gestützt hat, und eine weitere zugängliche Papierkrankenakte ungeprüft gelassen hat. Sem Verdacht hat sich als unbegründet erwiesen. Gegen seine fristlose Kündigung konnte er sich nicht auf den Schutz durch die freie Meinungsäußerung nach Art. 10 EGMR berufen. (Dzida/Seibt S.664)

Verfügbare Informationsquellen dürfen nicht ignoriert werden.

**Drittens** müssen nach § 33 I 3 die Informationen des Hinweisgebers **in den Anwendungsbereich des HinSchG** fallen. Der Hinweisgeber muss nach § 33 I 3 hinreichend Grund zu der Annahme haben, dass dies der Fall sei.

Nach der Gesetzesbegründung ist es *„unerlässlich, die einzelnen Rechtsbereiche so anzupassen, dass hinweisgebende Personen einschätzen können, ob ein beobachtetes Verhalten gegen Vorschriften in diesem Bereich verstößt“* (BT Drs. 20/3442 vom 19.9.2022 Seite 58).

### **Ausschluss der rechtlichen Verantwortung nach § 35 HinSchG**

Für die Weitergabe von Informationen werden Hinweisgeber rechtlich nach § 35 I 1 nicht verantwortlich gemacht, wenn Beschaffung oder Zugriff nicht als solche eine eigenständige Straftat darstellen.

Nach § 35 I 1 ist die rechtliche Verantwortung ausgeschlossen, wenn der Hinweisgeber annehmen durfte, dass die Weitergabe der Information erforderlich war, um einen Verstoß aufzudecken.

### **Verbot von Repressalien und Beweislastumkehr nach § 36 HinSchG**

Gegen Hinweisgeber sind nach § 36 Repressalien verboten.

Wird ein Hinweisgeber nach einer Meldung oder Offenlegung im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit benachteiligt,

wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie ist, wenn der Hinweisgeber sich darauf beruft.

Die Beweislast kehrt sich dann um. Der Benachteiligende Beschäftigungsgeber hat den Verdacht zu widerlegen und zu beweisen, dass die Benachteiligung auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basiert oder dass sie nicht auf der Meldung oder

---

Offenlegung beruht.

Beispiele für Repressalien finden sich in Art. 19 der EU Richtlinie, die auch für § 36 I HinSchG gelten können.

Versagte Beförderungen, Aufgabenverteilung, Gehaltsminderung, schlechte Arbeitszeugnisse, Einschüchterungen, Mobbing.

Das gesamte berufliche Umfeld wird erfasst und geschützt.

Widerlegt werden kann die Benachteiligung als Repressalie, wenn objektiv nachvollziehbare Gründe angeführt werden können.

Der Geschäftsleiter ist darauf angewiesen, zu wissen wer Hinweisgeber ist und wer nicht, wenn er einen Beweis darüber führen soll, ob eine behauptete Repressalie vorliegt oder nicht.

Als Konsequenz aus der Beweislastumkehr ist zu empfehlen, als zu dokumentieren, was zum Beweis gehört, um eine Repressalien-Behauptung widerlegen zu können.

### **Schadensersatz durch Repressalien nach § 37 HinSchG**

Ein Verstoß gegen das Repressalien Verbot begründet nach § 37 I Schadensersatzansprüche jedoch keinen Ersatz immaterieller Schäden, die nicht Vermögensschäden sind.

Nach § 37 II kann als Schadensersatz kein Anspruch auf ein Beschäftigungsverhältnis oder auf eine Beförderung begründet werden.

### **Schadensersatz durch falsche Hinweise nach § 38**

Vorsätzliche oder grob fahrlässige Falschmeldungen begründen Schadensersatzansprüche gegen den Hinweisgeber nach § 38 HinSchG. Jeder potentielle Hinweisgeber muss deshalb seine Hinweise prüfen, ob sie richtig oder falsch sind. Es drohen Ersatzansprüche für Kosten, die durch eine Überprüfung erforderlich werden. Zu empfehlen ist deshalb, jeden Hinweis erst selbst zu überprüfen.

### **Verbot abweichender Vereinbarungen nach § 39 HinSchG**

Die Rechte von Hinweisgebern dürfen nicht durch Vereinbarungen ausgeschlossen werden.

### **Sanktionen nach §§ 40 HinSchG**

Sanktioniert wird das Offenlegen unrichtiger Informationen nach § 40 I und

---

## FAZIT

Vor seinem Hinweis auf einen Rechtsverstoß im Unternehmen kann die hinweisgebende Person und nach dem Hinweis kann der Ombudsmann der Meldestelle rechtlich prüfen, ob der Hinweis unter das Hinweisgeberschutzgesetz fällt und ob der Hinweis begründet ist. Nutzen lässt sich für beide Prüfungen die Glossarrecherche oder die Bibliothek von 21000 Rechtsvorschriften. Die Prüfung vor und nach dem Hinweis entlastet die Unternehmen, weil nur rechtlich begründete Hinweise behandelt werden müssen. Hinweisgeber und Unternehmen haben dadurch Vorteile durch den Einsatz des Compliance-Management-Systems „Recht im Betrieb“. Der Hinweisgeber sichert sich den Schutz vor Benachteiligungen und Repressalien. Das Unternehmen schützt sich vor unbegründeten Hinweisen.

Der Entwurf des Hinweisgeberschutzgesetzes regelt damit gesetzlich die Meldepflichten zu Rechtsverstößen in Unternehmen. Mit dem Hinweisgeberschutzgesetz erfährt das Compliance-Management im Unternehmen eine gesetzliche Unterstützung. Ohne das Gesetz müssten Hinweisgeber mögliche Nachteile und Repressalien fürchten, vor denen das Hinweisgeberschutzgesetz die Hinweisgeber nunmehr schützt. Die Furcht vor Nachteilen und Repressalien war bisher die entscheidende Hemmschwelle zur Durchsetzung von Compliance-Maßnahmen in Unternehmen. Das Gesetz ermutigt Hinweisgeber Rechtsverstöße an die zuständigen Ombudsstellen zu melden. Gefördert wird dadurch das Compliance-Management, weil nun nicht mehr nur die Beauftragten für Compliance und die Geschäftsleiter zur Einhaltung der Unternehmenspflichten sorgen müssen, sondern die gesamte Belegschaft einbezogen ist. Die Angst und Sorge vor Benachteiligungen durch die Meldung von Rechtsverstößen wird als Hemmschwelle durch das HinSchG genommen.

## 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*.**

**bei weiteren Fragen wenden Sie sich gerne direkt an  
[rack@rack-rechtsanwaelte.de](mailto:rack@rack-rechtsanwaelte.de)**