

## ALLGEMEINE RECHTSFRAGEN – R82

Stand: Juli 2023

Ihr Ansprechpartner  
Ass. iur. Heike Cloß  
E-Mail  
heike.closs@saarland.ihk.de

Tel.  
(0681) 9520-600

Fax  
(0681) 9520-690

### Schutz von Whistleblowern

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) ist nach einem langen Gesetzgebungsverfahren am 2. Juli 2023 in Kraft getreten. Es dient dem Schutz von Hinweisgebern vor Repressalien. Unternehmen ab einer bestimmten Unternehmensgröße und öffentliche Einrichtungen sind verpflichtet, sichere Kanäle für die Meldung von Missständen einzurichten.

#### Wer wird geschützt?

Geschützt werden Personen, die im beruflichen Zusammenhang oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und dies melden. Dazu gehören u.a.: Arbeitnehmer, Azubis, arbeitnehmerähnliche Personen, Beamten, Personen, die die hinweisgebende Person bei der Offenlegung unterstützen oder „Dritte“, die die mit der hinweisgebenden Person in Verbindung stehen. Bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Weitergabe unrichtiger Informationen ist der Hinweisgeber nicht geschützt.

#### Welche Unternehmen sind betroffen?

Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern müssen interne Meldekanäle einrichten, um den Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, Missstände sicher zu melden, ohne Repressalien befürchten zu müssen. Für Unternehmen mit mehr als 249 Beschäftigten ist dies seit dem 2. Juli 2023 verpflichtend. Für Unternehmen zwischen 50 und 240 Beschäftigten gibt es eine Übergangsfrist bis zum 17. Dezember 2023. Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten sind vom Hinweisgeberschutzgesetz nicht betroffen.

#### Was müssen betroffene Unternehmen tun?

Um Whistleblowern zu ermöglichen, Verstöße zu melden, müssen Unternehmen interne Meldekanäle einrichten. Mögliche Meldewege sind:

- telefonisch
- schriftlich (Mail/Brief)
- persönlich oder
- über ein Whistleblowing-Portal

Wichtig ist, dass die **Identität** des Hinweisgebers **vertraulich** behandelt wird. Es besteht **keine Verpflichtung**, die Meldekanäle so zu gestalten, dass sie die Abgabe **anonymer Meldungen** ermöglichen. Es ist sicherzustellen, dass nur **befugte Personen Zugriff** auf die eingehenden Meldungen haben. Hierzu ist eine Person oder eine Abteilung zu benennen, die dafür zuständig ist, die Meldungen entgegenzunehmen und entsprechende Folgemaßnahmen in die Wege zu leiten. Sie benötigt die entsprechende **Fachkunde** und ist bei der Ausübung der Tätigkeit **unabhängig**. Die Übernahme der Aufgabe **darf nicht zu einem Interessenkonflikt führen**.

Innerhalb eines **Konzern** ist es ausreichend, wenn eine **gemeinsame Meldestelle** eingerichtet wird.

## Wie läuft das Verfahren nach einer Meldung ab?

- Innerhalb von sieben Tagen nach Eingang einer Meldung ist dem Hinweisgeber eine Eingangsbestätigung zukommen zu lassen.
- Das Unternehmen prüft die Meldung und fordert ggf. weitere Informationen vom Hinweisgeber an.
- Innerhalb von drei Monaten nach Meldung ist der Hinweisgeber umfassend zu unterrichten, wie mit dem Hinweis verfahren wurde und welche Folgemaßnahmen das Unternehmen geplant und ergriffen hat.
- Das Verfahren muss unter dem Vertraulichkeitsgebot dokumentiert werden. Drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens ist die Dokumentation zu vernichten.
- Es gilt eine Beweislastumkehr: Bisher musste der Arbeitnehmer/Hinweisgeber den Zusammenhang zwischen Meldung und Benachteiligung im Streitfall nachweisen. Nun muss der Arbeitgeber/Unternehmen den (abweichenden) Grund für eine vermeintliche Benachteiligung darlegen und ggf. beweisen.

## Schutz vor Repressalien

Dem Whistleblower darf kein Nachteil durch seine Meldung entstehen. Aus diesem Grund besteht ein umfangreiches Verbot von Repressalien. Der Whistleblower wird insbesondere geschützt vor:

- Suspendierung
- Kündigung
- Herabstufung oder Versagung einer Beförderung
- Nötigung, Einschüchterung, Rufschädigung, Mobbing oder Ausgrenzung
- Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverträge

Verstößt das Unternehmen gegen das Verbot, hat der Whistleblower einen Anspruch auf Schadensersatz.

## Wie können Unternehmen die Regelungen umsetzen?

Bei der Einrichtung und Ausgestaltung der erforderlichen Hinweisgebersysteme sollte Folgendes bedacht werden:

- Welche Kanäle sollen im Betrieb eingerichtet werden? (Telefon, E-Mail, webbasierte Lösung, Ombudsmann?)
- Wie will ich darüber informieren? (Unternehmenswebseite, Unternehmens-Intranet/Schwarzes Brett)
- Wie stelle ich Vertraulichkeit sicher? (z. B. darf bei E-Mails nicht einmal der IT-Administrator auf eine Hinweisgeber-E-Mail Zugriff haben)

- Wer soll zuständig sein für die Entgegennahme der Hinweise?
- Wer hat Zugriffsrechte für die Bearbeitung von Beschwerden?
- Sollen anonyme Meldungen möglich sein?
- Was ist datenschutzrechtlich zu beachten?
- Die/Der Personalvertretung/Betriebsrat ist miteinzubeziehen.
- Personalabteilungen sollten sich auf die verschärften Beweislastregeln vorbereiten. Sie werden künftig beweisen müssen, dass nicht der Hinweis zu der jeweiligen arbeitsrechtlichen Maßnahme geführt hat, sondern dass es dafür andere Gründe gab. Eine entsprechende Dokumentation von Gründen für arbeitsrechtliche Sanktionen ist insofern hilfreich.

## Externe Meldestelle des Bundes

Neben den internen Meldestellen bei Unternehmen gibt es auch externe Meldestellen, z.B. beim Bundesamt für Justiz oder beim Bundeskartellamt. Die hinweisgebende Person hat die **Wahl**, **ob** sie sich an eine **interne oder externe Meldestelle** wendet. Sie soll jedoch in den Fällen, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und keine Repressalien zu befürchten sind, die Meldung an eine interne Meldestelle bevorzugen.

Unternehmen, die zur Einrichtung einer internen Meldestelle verpflichtet sind, sind verpflichtet, Anreize dafür schaffen, dass sich hinweisgebende Personen zunächst an die interne Meldestelle wendet. Die Mitarbeiter sind insbesondere über die Nutzung des internen Meldeverfahrens zu informieren.

## Was droht bei einem Verstoß?

Bei einem Verstoß gegen das Verbot von Repressalien ist das Unternehmen verpflichtet, der hinweisgebenden Person den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Ein Anspruch auf Entschädigung bei immateriellen Schäden („Schmerzensgeld“) besteht nicht.

Verstöße gegen die wesentlichen Vorgaben des HinSchG werden als Ordnungswidrigkeiten mit einer Geldbuße bis zu 50.000 € geahndet. Die Höhe des Bußgeldrahmens hängt vom jeweiligen Verstoß ab.

*Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.*