

# **Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz - HinSchG)**

Das G wurde als Artikel 1 des G v. 31.5.2023 I Nr. 140 vom Bundestag mit Zustimmung des Bundesrates beschlossen. Es tritt gem. Art. 10 Abs. 2 dieses G am 2.7.2023 in Kraft. § 41 tritt gem. Art. 10 Abs. 1 dieses G am 3.6.2023 in Kraft.

# Was wird geregelt?

- Ziel des HinSchG ist der Schutz von Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese melden. Das HinSchG verbietet jegliche Repressalien gegenüber hinweisgebenden Personen (sog. Whistleblowern) und verpflichtet Unternehmen, sichere Kanäle für die Meldung von Missständen einzurichten. (Kündigung, Abmahnung, Arbeitsort, Aufgabenverlagerung, Arbeitszeit...)
- Schadensersatzanspruch vom Dienstgeber (Beweislastumkehr bei Repressalien)

# Geltungsbereich

**Hinweis:** Voraussetzung ist immer, dass sich die Verstöße auf den Beschäftigungsgeber/das Unternehmen oder eine andere Stelle beziehen müssen, mit dem oder mit der die hinweisgebende Person selbst **in beruflichem Kontakt** stand oder steht

Darüber hinaus werden Personen geschützt, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind, sowie sonstige Personen, die von einer Meldung oder Offenlegung betroffen sind.

(Täterschutz)

**Datenschutz! Vertraulichkeit muss gegeben sein.**

# Whistleblowerrichtlinie und Hinweisgeberschutzgesetz

Wie passt das zusammen?

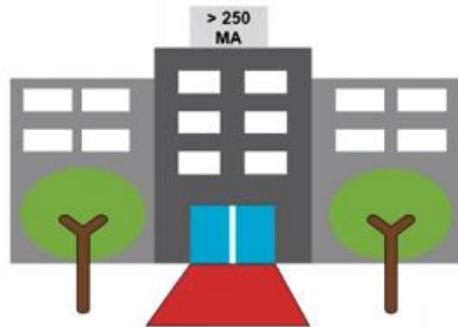
Whistleblowerrichtlinie



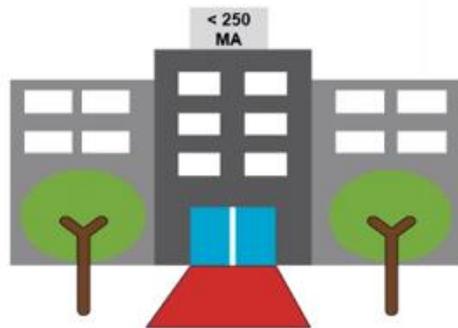
Hinweisgeberschutzgesetz



## Umsetzungspflicht



für Arbeitgeber mit mehr als 250  
Mitarbeitenden sofort nach Inkrafttreten des  
Gesetzes



für Arbeitgeber mit mehr als 50, aber bis 249  
Mitarbeitenden ab dem 17. Dezember 2023

# Kleinere Einrichtungen

- **Kleine Unternehmen mit in der Regel bis zu 49 Beschäftigten** sind von der Pflicht zur Einrichtung eines internen Meldekanals ausgenommen. Die Schutzvorschriften des HinSchG (insbesondere der Schutz vor Repressalien nach § 36 HinSchG) dürfte aber wohl auch in diesen kleinen Unternehmen gelten, wenn beispielsweise ein Arbeitnehmer einen Rechtsverstoß meldet.

- 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.
  - - Arbeits- Gesundheitsschutz
  - -Mindestlohngesetz
  - Umweltschutz...
  - Beamte (Verfassungstreue)

# Geltungsbereich

## Wo und für wen gilt das neue Gesetz

Ehemalige, Leiharbeiter, Lieferanten, Praktikanten, Gremien

Beruflicher Kontext



Großer Personenkreis  
erfasst

Irgendjemand hat  
mich verpetzt!



Ich habe ein pflichtwidriges  
Verhalten beobachtet!



Ich war eigentlich nur  
Zeuge und möchte damit  
nichts zu tun haben.



# Pflichten

## Einrichtung eines Meldesystems

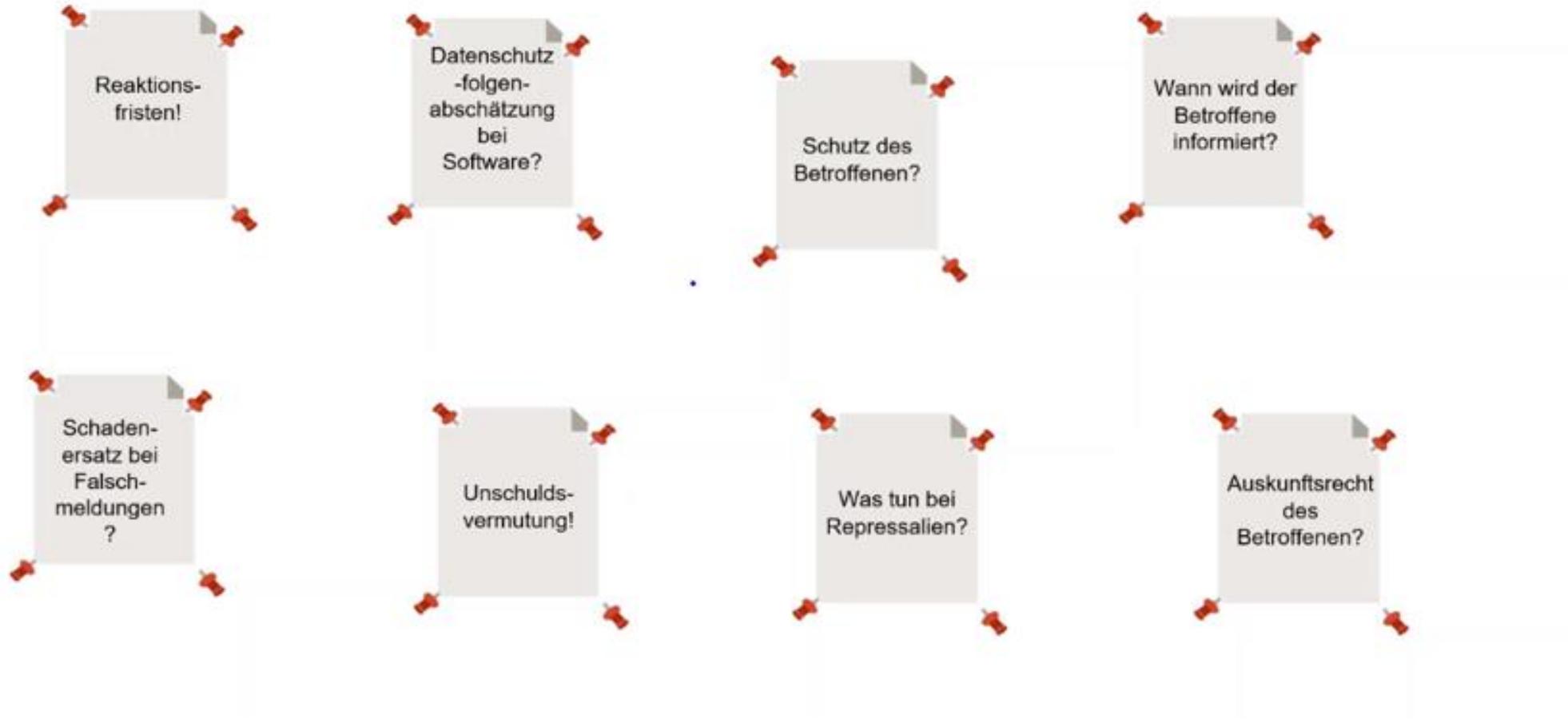
Die Hinweisgebersysteme müssen die konkreten (Verfahrens-)Voraussetzungen des HinSchG erfüllen, etwa in Bezug auf Fachkunde, Vertraulichkeit, Kommunikation mit Whistleblowern und Procedere im Umgang mit Meldungen.

**Hinweis:** Nach § 16 Absatz 1 HinSchG besteht ausdrücklich **keine Verpflichtung**, die internen Meldekanäle so einzurichten, dass sie die Abgabe **anonymer Meldungen** ermöglichen. Es wird lediglich vorgegeben, dass auch anonym eingehende Meldungen bearbeitet werden **sollen**.



- **Hinweis:** Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten können Ressourcen teilen und **mit anderen Unternehmen eine “gemeinsame Meldestelle”** einrichten und betreiben. Die Pflicht, Maßnahmen zu ergreifen, um den Verstoß abzustellen und die Pflicht zur Rückmeldung an die hinweisgebende Person verbleiben aber bei dem einzelnen Unternehmen.

# Pflichten



# Vertraulichkeit des Hinweisgebers sowie Dritter

**Vertraulichkeitsgebot nach § 8 HinSchG:** Die internen Meldekanäle müssen so konzipiert sein, dass die **Identität der hinweisgebenden Person, der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, sowie der sonstigen in der Meldung erwähnten Personen** gewahrt wird.

**Vertraulichkeitsverpflichtungserklärungen aller Beteiligten**

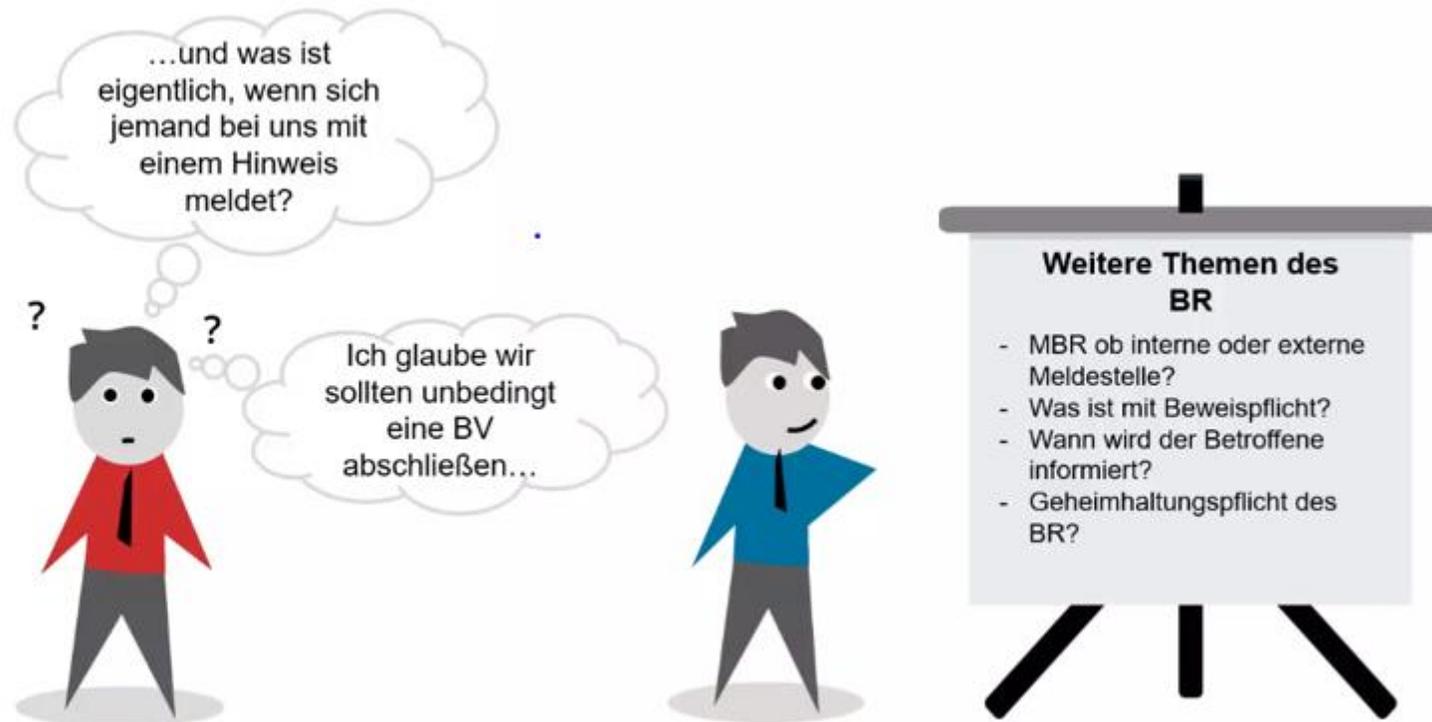
**Ausnahmen: Auf Verlangen von Strafverfolgungsbehörden**

# Meldestellenbeauftragte

Geschäftsführer oder Personalverantwortliche können aufgrund bestehender Interessenskonflikte grundsätzlich nicht Meldestellen-Beauftragte sein.

- **Meldungen entgegennehmen**, dem Hinweisgeber innerhalb der 7-Tage-Frist den **Eingang der Meldung** bestätigen.
- **Meldung prüfen, entsprechende Folgemaßnahmen in die Wege leiten**
- Hinweisgebende Person innerhalb von 3 Monaten **über ergriffene Folgemaßnahmen informieren**.

# Rolle der MAV



# Informationspflicht über Meldeverfahren:

- **Informationspflicht** über Meldeverfahren:
- Unternehmen müssen nach § 13 Absatz 2 HinSchG Informationen über alternative **externe Meldeverfahren** an die jeweils zuständigen Behörden sowie über einschlägige **Meldeverfahren** von Organen, Einrichtungen oder sonstigen Stellen der **Europäischen Union** bereitstellen (siehe hierzu unten “Welche Möglichkeiten der Meldung hat der Hinweisgeber?”).
- Diese Informationen müssen **leicht verständlich und zugänglich** sein, zum Beispiel über die Unternehmens-Website, im Intranet oder am Schwarzen Brett.

# Sanktionen und Schadensersatz



Freiheitsstrafen sind nicht vorgesehen



Bußgeld für Arbeitgeber bis zu 50.000 Euro  
bei Nichtumsetzung

Übergangsfrist! Gilt erst  
ab dem 01. Dezember  
2023

