



## Erläuterungen zum Hinweisgeberschutzgesetz

Nach langen Anlaufschwierigkeiten wurde das Hinweisgeberschutzgesetz am 02.06.2023 im Bundesgesetzblatt verkündet und tritt am 03.07.2023 in Kraft. Das Gesetz dient der Umsetzung der sogenannten EU-"Whistleblower"-Richtlinie. Es soll Personen schützen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen.

### 1. Geschützter Personenkreis

Zum geschützten Personenkreis gehören gemäß § 1 HinSchG Arbeitnehmer\*innen, Beamt\*innen und selbständige Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangen.

Weiterhin sind allerdings auch Personen geschützt, die dem Leitungs-, Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan angehören. Auch Mitarbeitende von Lieferant\*innen fallen unter den Schutzbereich.

### 2. Meldestellen

Es besteht grundsätzlich ein Wahlrecht (§ 7 HinSchG) der hinweisgebenden Personen, sich an eine interne oder die externe Meldestelle zu wenden. Hinweisgebende Personen sollen sich bei Verstößen möglichst aber zunächst an interne Meldestellen wenden, wenn intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und keine Repressalien befürchtet werden.

Die interne Meldestelle ist hierbei bei Arbeitgebenden verpflichtend einzurichten, die mindestens 50 Personen beschäftigen (§ 12 HinSchG).

Die externe Meldestelle ist zentral beim Bundesamt für Justiz eingerichtet worden (§ 19 HinSchG).

In Ausnahmefällen fallen auch Personen unter den Schutz des Gesetzes, die sich an die Öffent-

lichkeit wenden. Dies ist z. B. für den Fall vorgesehen, dass die externe Meldestelle nicht tätig wird, die Gefahr irreversibler Schäden besteht oder auch bei einer externen Meldung Repressalien zu befürchten sind (§ 32 HinSchG).

Eine Meldung muss in schriftlicher oder mündlicher Form ermöglicht werden. Innerhalb von sieben Tagen ist der hinweisgebenden Person der Eingang der Meldung von der internen Meldestelle zu bestätigen. Über die bevorstehenden Maßnahmen muss die Meldestelle die hinweisgebende Person innerhalb von drei Monaten informieren.

#### 2.1 Regelungen zur internen Meldestelle

Für Gemeinden und Gemeindeverbände und solche Beschäftigungsgeber, die im Eigentum oder unter der Kontrolle von Gemeinden und Gemeindeverbänden stehen, gilt gemäß § 12 Abs. 1 Satz 4 HinSchG die Pflicht zur Einrichtung und zum Betrieb interner Meldestellen nach Maßgabe des jeweiligen Landesrechts.

Entsprechende landesrechtliche Regelungen müssen nun getroffen werden und sind zum Teil in Form von Ausführungsgesetzen bereits konkret in Planung.

Auch wenn durch jeweilige landesrechtliche Regelungen bzw. Ausführungsgesetze erst die gesetzlichen Grundlagen für die Einrichtung von in

ternen Meldestellen für kommunale Arbeitgeber\*innen geschaffen werden, gilt die Pflicht zur Einrichtung von internen Meldestellen im öffentlichen Dienst streng genommen bereits seit dem 18.12.2021, denn die sogenannte EU-„Whistleblower“-Richtlinie hätte in Deutschland bereits bis zum 17.12.2021 umgesetzt werden müssen. Nach der Rechtsprechung des EuGH können einzelne Richtlinienbestandteile unmittelbar wirken, wenn die Richtlinie nicht innerhalb der festgesetzten Frist in den Mitgliedsstaaten umgesetzt wird. Für die Bestimmung, dass interne Meldestellen zu bilden sind, wird eine solche unmittelbare Wirkung angenommen.

## 2.2 Beamtenrechtliche Änderungen

Auch für den Beamtenbereich sollte geprüft werden, ob jeweilige landesrechtliche Regelungen bzw. Ausführungsgesetze der Länder zum Hinweisgeberschutzgesetz Ergänzungen des jeweiligen Landesbeamtengesetzes vorsehen.

Der Bundesgesetzgeber hat bereits in § 37 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 Beamtenstatusgesetz eine Ausnahme von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit geregelt. Diese bezieht sich auf Beamt\*innen, die Informationen unter den Voraussetzungen des Hinweisgeberschutzgesetzes an eine zuständige Meldestelle weitergegeben oder offenlegen.

## 2.3 Besetzung der internen Meldestelle

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sieht eine spezielle Beteiligung bei der Auswahl der für die interne Meldestelle vorgesehenen Personen sieht nicht vor. Es gilt zu prüfen, ob das jeweilige Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) hier Regelungen trifft. Die gegebenenfalls mit der Übertragung der Aufgaben der internen Meldestellen einhergehenden Mitbestimmungen bei personellen Einzelmaßnahmen gemäß dem jeweiligen LPVG bzw. § 99 Abs. 1 BetrVG bestehen weiterhin.

Entscheidet sich die Dienststelle auf Grundlage einer entsprechenden landesrechtlichen Regelung hingegen, für die Besetzung der internen Meldestelle auf eine externe dritte Person (z. B.

Anwält\*innen, Ombudsfrauen und -männer) zurückzugreifen, ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine Mitbestimmung nach dem jeweiligen LPVG (Privatisierung) vorliegen.

Die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen sind bei der Ausübung ihrer Tätigkeit gemäß § 15 Abs. 1 HinSchG unabhängig. Sie dürfen neben ihrer Tätigkeit für die interne Meldestelle andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen. Es ist dabei sicherzustellen, dass derartige Aufgaben und Pflichten nicht zu Interessenkonflikten führen.

Nach der Gesetzesbegründung zum HinSchG wäre es insofern beispielsweise bei kleineren Beschäftigungsgeber\*innen denkbar, die Person der\*des Korruptionsbeauftragten, der\*des Integritätsbeauftragten oder der\*des Datenschutzbeauftragten mit der Aufgabe zu betrauen.

Beschäftigungsgeber\*innen haben hierbei gemäß § 15 Abs. 2 HinSchG dafür Sorge zu tragen, dass die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen über die notwendige Fachkunde verfügen. Der Personal- oder Betriebsrat sollte sich für entsprechende Fortbildungen einsetzen.

## Vertraulichkeitsgebot

Die Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person muss gewahrt werden (§ 8 HinSchG). Dies betrifft auch dritte Personen, die im Hinweis genannt werden. Der Meldekanal muss sicher eingerichtet und betrieben werden. Nur die für die Meldestellen zuständigen Personen dürfen Kenntnis über die Identität der hinweisgebenden Personen und der in der Meldung gegebenenfalls genannten Dritten erlangen. Auch anonyme Meldungen müssen aber grundsätzlich bearbeitet werden.

Ausnahmen vom Vertraulichkeitsgebot sind in § 9 HinSchG genannt. Diese betreffen z. B. Personen, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße melden. Auch auf Verlangen von Strafverfolgungsbehörden muss die Meldestelle die Personendaten an diese weitergeben.

## Schutz vor Repressalien

Gegen hinweisgebende Personen gerichtete Repressalien sind verboten. Das gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben (§ 36 Abs. 1 HinSchG).

Erlässt ein Unternehmen sanktionierende Maßnahmen gegenüber der hinweisgebenden Person, so ist die\*der Arbeitgebende zum Schadensersatz verpflichtet (§ 37 Abs. 1 HinSchG). Hierbei greift eine Beweislastumkehr zu Gunsten der hinweisgebenden Person. § 36 Abs. 2 HinSchG sieht eine Vermutung für eine verbotene Sanktionierung vor, wenn eine hinweisgebende Person geltend macht, diese Benachteiligung infolge einer Meldung oder Offenlegung nach diesem Gesetz erlitten zu haben.

Verbotene Repressalien können hierbei z. B. eine Kündigung, die Nichtvornahme einer Beförderung oder Höhergruppierung, eine Umsetzung/Versetzung/Abordnung, die Nichtverlängerung eines befristeten Vertrags, negative Leistungsbeurteilungen, Disziplinarmaßnahmen, aber auch physische oder psychische Sanktionen wie Mobbing sein.

## Beteiligung des Personal- oder Betriebsrats

Die Einrichtung einer internen Meldestelle an sich unterliegt nicht der Beteiligung, da es diesbezüglich eine gesetzliche Vorgabe gibt. Bei der Ausgestaltung des Meldeverfahrens hat die\*der Arbeitgebende allerdings einen gewissen Gestaltungsspielraum. Entsprechende Regelungen unterfallen der Ordnung in der Dienststelle (Regelung des jeweiligen LPVG) bzw. der Ordnung im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) und sind daher mitbestimmungspflichtig.

Weiterhin kann eine Mitbestimmung bezüglich der Einrichtung von technischen Einrichtungen gemäß der jeweiligen LPVG-Regelung bzw. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bestehen, sofern die Meldung über digitale Kommunikationsmittel erfolgt.

Die Besetzung der internen Meldestelle kann ebenfalls als personelle Einzelmaßnahme im Rahmen des jeweiligen LPVG bzw. § 99 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig sein (siehe unter 2.3).

Neben Unterrichtungspflichten (nach der jeweiligen LPVG-Regelung bzw. § 80 Abs. 2 BetrVG) können aber auch weitere Beteiligungstatbestände vorliegen.

Weitere Informationen:

<https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2023/140/VO>

---

–  
Noch kein Mitglied? Hier geht's lang:

<https://www.komba.de/mg-bund-bei-orga.html>