

HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ (HinSchG)

Am 16.12.2022 hat der Deutsche Bundestag das Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden – [Hinweisgeberschutzgesetz \(HinSchG\)](#) verabschiedet. Der Bundesrat muss dem Gesetz noch zustimmen. Dies wird voraussichtlich in der Sitzung am 10.02.2023 erfolgen und gilt als reine Formsache, zumal damit die seit dem 17. Dezember 2021 geltende EU-Richtlinie 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden umgesetzt wird. Das HinSchG tritt drei Monate nach Verkündung im Bundesgesetzblatt in Kraft.

Das Gesetz regelt den Schutz von natürlichen 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 (hinweisgebende Personen – sog. „Whistleblower“).

Das verabschiedete HinSchG erfasst – weitergehend als die EU-Richtlinie – nicht nur die Meldung von Verstößen gegen EU-Recht sondern sowohl Verstöße gegen deutsches Recht als auch die Aufdeckung von erheblichen Missständen. Erfasst sind Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes oder der Länder oder gegen unmittelbar geltende Rechtsakte der Europäischen Union, einschließlich der Vorschriften, die den jeweiligen Verstoß straf- oder bußgeldbewehren. Hierzu gehören z.B. Regelungen zur Bekämpfung der Geldwäsche, Vorgaben zur Produktsicherheit, Vorgaben zur Verkehrssicherheit, Vorgaben des Datenschutzes und der Sicherheit in der Informationstechnik, Vergaberecht, Regelungen zur Rechnungslegung bei Kapitalgesellschaften, Regelungen im Bereich des Wettbewerbsrechts etc.

Persönlicher Anwendungsbereich

Geschützt werden alle natürlichen Personen, die entweder über interne oder externe Meldestellen Informationen über Verstöße melden oder diese offenlegen. Zum Schutz von hinweisgebenden Personen macht das HinSch unter anderem Vorgaben zu verbotenen Repressalien, wie zum Beispiel Suspendierung, Entlassung und vorzeitige Kündigung, und sieht eine Umkehr der Beweislast vor (§§ 33-39). D.h. derjenigen Person, die eine benachteiligende Maßnahme ergriffen hat, wird auferlegt zu beweisen, dass die benachteiligende Maßnahme auf hinreichend gerechtfertigten anderen Gründen basierte (§ 36) Darüber hinaus können Schadensersatzansprüche der hinweisgebenden Person sowie Ansprüche auf Schmerzensgeld (§ 253 Absatz 2 BGB) oder auf eine Entschädigung in Geld wegen Verletzung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts entstehen.

Zu den geschützten Personen gehören:

- Arbeitnehmer, Praktikanten und Leiharbeiter selbst wenn deren Arbeitsverhältnis bereits beendet ist oder wenn diese während des Einstellungsverfahrens oder anderer vorvertraglicher Verhandlungen Informationen über Verstöße erlangt haben.
- Selbstständige, die Dienstleistungen erbringen, Freiberufler, Auftragnehmer, Unterauftragnehmer, Lieferanten und deren Mitarbeiter, Anteilseigner und Personen in Leitungsgremien, Auftragnehmer, Unterauftragnehmer, Lieferanten und deren Mitarbeiter, Anteilseigner und Personen in Leitungsgremien und Organmitglieder von Gesellschaften.

Sachlicher Anwendungsbereich

Geschützt wird die Meldung erheblicher Verstöße gegen strafbewehrte Vorschriften also solchen, in denen ein Verstoß gegen Strafvorschriften vorliegt. Erfasst ist auch die Verletzung hochrangiger Rechtsgüter wie Leben, Leib oder Gesundheit oder der Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane. Regelungen zur Bekämpfung der Geldwäsche, Vorgaben zur Produktsicherheit, Vorgaben zur Verkehrssicherheit. So werden etwa im Bereich des Arbeitsschutzes sowohl die dem Gesundheitsschutz und der Sicherheit der Beschäftigten dienenden Vorschriften als auch arbeitsschutzrechtliche Mitteilungs-, Erlaubnis-, Prüfungs-, Bestellungs-, Belehrungs-, Dokumentations- und Anzeigepflichten erfasst.

Geschützt ist jedoch nur die Meldung oder Offenlegung solcher Verstöße, die im Zusammenhang mit einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit stehen. Nicht geschützt wird dahingehen die Meldung oder Offenlegung eines rein privaten Fehlverhaltens.

Beschäftigungsgeber

Der Kreis der Beschäftigungsgeber ist weit gefasst. Beschäftigungsgeber sind alle natürlichen Personen sowie juristische Personen des öffentlichen und des privaten Rechts und rechtsfähige Personengesellschaften sowie sonstige rechtsfähige Personenvereinigungen, sofern mindestens eine Person bei ihnen beschäftigt ist. Erfasst sind also nicht nur Ingenieurbüros, sondern auch die Ingenieurkammern.

Pflicht zur Einrichtung interner Meldekanäle

Besondere Handlungspflichten bestehen insbesondere für Büros mit mehr als 50 Mitarbeitern. Bei allen anderen können vom Bund zur Verfügung gestellten externen Meldekanäle für entsprechende Meldungen genutzt werden. Für Unternehmen ab 50 Mitarbeitern ist jedoch die Pflicht zur Einrichtung auch interner Meldekanäle vorgesehen, über die Verstöße gemeldet werden können (§ 12).

- Für Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten sieht das HinSchG dazu eine verlängerte Einrichtungsfrist bis zum 17. Dezember 2023 vor.
- Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten müssen voraussichtlich spätestens innerhalb von drei Monaten nach Verkündung des Gesetzes bereits interne Meldekanäle eingerichtet haben und betreiben.
- Bis zum 1. Januar 2025 sind ferner auch anonyme Meldekanäle einzurichten.

Für diese Meldekanäle kann z.B. ein IT-gestütztes System¹ wie etwa eine Plattform im Internet oder Intranet, eine eigens für die Entgegennahme und Bearbeitung von Hinweisen eingerichtete E-Mail-Adresse, Beschwerde-Briefkasten oder Meldungen über den Postweg in Betracht kommen. Es sollte über diese Kanäle ferner möglich sein, ein persönliches Treffen mit dem Hinweisgeber durchführen zu können.

Vor diesem Hintergrund ist seitens der Ingenieurbüros mit mehr als 50 Mitarbeitern zu klären:

¹ Entsprechende Softwarelösungen und Webinare werden von externen Dienstleistern bereits angeboten.

- Auf welchem Wege ein interner Meldeweg zur Verfügung gestellt werden soll, der die Vertraulichkeit der Identität der von der Meldung betroffenen Personen wahrt.
- Wer innerhalb des Unternehmens dafür verantwortlich sein soll oder ob ggfls. ein externer Dienstleister eingebunden werden soll.
- Ob bereits auch schon anonyme Meldekanäle eingerichtet werden sollen.
- Bei Entscheidungen über die Einrichtung von Meldewegen ist auch ein evtl. bestehender Betriebs- oder Personalrat einzubinden.

Für alle anderen Ingenieurbüros mit weniger als 50 Mitarbeitern ist die Einrichtung eines internen Meldeweges freiwillig. Im Interesse einer Unternehmenskultur zur internen Klärung von entsprechenden Hinweisen sollte überlegt werden, ob die Möglichkeit einer internen Klärung neben einer externen Meldung angeboten werden soll.

Externe Meldekanäle

Nach dem HinSchG soll eine zentrale externe Meldestelle beim Bundesamt für Justiz (BfJ) eingerichtet werden. Daneben sollen die bestehenden Meldesysteme bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) sowie beim Bundeskartellamt als weitere externe Meldestellen mit Sonderzuständigkeiten weitergeführt werden. Den Ländern steht es frei, für Meldungen, die die jeweilige Landesverwaltung und die jeweiligen Kommunalverwaltungen betreffen, eigene externe Meldestellen einzurichten (§§19 ff.).

Bußgeld

Verstöße gegen die wesentlichen Vorgaben des HinSchG können als Ordnungswidrigkeiten mit einer Geldbuße geahndet werden und abhängig vom jeweiligen Verstoß mit einem Bußgeld von bis zu 100.000 Euro geahndet werden (§ 40).

Sanktioniert werden dabei u.a.

- Beschäftigungsgeber die zur Einrichtung einer internen Meldestelle verpflichtet sind und dieser Pflicht nicht nachkommen.
- Das Verhindern und das Einschränken einer Meldung zwischen der hinweisgebenden Person und der Meldestelle.
- Ein Verstoß gegen die Pflicht zur Wahrung der Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person.
- Ebenso wird bereits der Versuch, Repressalien gegen die hinweisgebende Person zu ergreifen, geahndet.