

## **Wesentlichen Bestandteile des Gesetzentwurfs für ein Hinweisgeberschutzgesetz**

Der Referentenentwurf sieht für Beschäftigungsgeber und Organisationseinheiten mit jeweils in der Regel mindestens 50 Beschäftigten u. a. die Verpflichtung zur Einrichtung einer internen Meldestelle vor. Für Gemeinden und Gemeindeverbände gilt die Pflicht zur Einrichtung und zum Betrieb interner Meldestellen nach Maßgabe des jeweiligen Landesrechts. In Niedersachsen gibt es bisher keine landesrechtlichen Regelungen.

Zentraler Bestandteil des Referentenentwurfs ist ein neues Stammgesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz, kurz: HinSchG). Das Hinweisgeberschutzgesetz wird im Entwurf begleitet von notwendigen Anpassungen bestehender gesetzlicher Regelungen (Artikel 2 bis 8 des Gesetzentwurfs), insbesondere auch im Bereich des Dienstrechts.

### **Zielsetzung und Persönlicher Anwendungsbereich, § 1 HinSchG-E**

Durch das neue Hinweisgeberschutzgesetz sollen Personen geschützt werden, die im Zusammenhang mit ihrer oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die nach dem Gesetz vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen. Der persönliche Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes wurde weit gefasst. Umfasst werden neben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (im Sinne von Artikel 45 Absatz 1 AEUV einschließlich Beamtinnen und Beamten) beispielsweise auch Selbständige, Anteilseignerinnen und Anteilseigner, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Lieferanten und Personen, die bereits vor Beginn eines Arbeitsverhältnisses Kenntnisse von Verstößen erlangt haben. Darüber hinaus sollen Personen, die Gegenstand der Meldung oder Offenlegung sind, sowie sonstige Personen, die von einer Meldung betroffen sind, durch das Gesetz geschützt werden.

### **Sachlicher Anwendungsbereich, § 2 HinSchG-E**

Das Hinweisgeberschutzgesetz soll für die Meldung und Offenlegung von Informationen über u. a. gelten:

- Verstöße, die strafbewehrt sind,
- Verstöße, die bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient,
- sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder sowie unmittelbar geltende Rechtsakte der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft u. a. im Bereich von Geldwäsche, Produkt und Verkehrssicherheit, Umwelt und Strahlenschutz, Lebensmittel und Futtermittelsicherheit, Verbraucher und Datenschutz,
- Verstöße gegen bundesrechtlich geltende Regelungen für Auftraggeber zum Verfahren der Vergabe von öffentlichen Aufträgen und Konzessionen und zum Rechtsschutz in diesen Verfahren ab Erreichen der jeweils maßgeblichen EU Schwellenwerte,
- Verstöße, die von § 4d Absatz 1 Satz 1 des Finanzdienstleistungsaufsichtsgesetzes erfasst sind, soweit sich nicht aus § 4 Absatz 1 Satz 1 etwas anderes ergibt,
- Verstöße gegen für Körperschaften und Personenhandelsgesellschaften geltende steuerliche Rechtsnormen,

- Verstöße in Form von Vereinbarungen, die darauf abzielen, sich in rechtsmissbräuchlicher Weise einen steuerlichen Vorteil zu verschaffen, der dem Ziel oder dem Zweck des für Körperschaften und Personenhandelsgesellschaften gelten den Steuerrechts zuwiderläuft.

### **Begriffsbestimmungen, § 3 HinSchG-E**

§ 3 HinSchG-E regelt einzelne, für das Gesetz relevante Begriffsbestimmungen, wie die Begriffe der Verstöße, Informationen über Verstöße, Meldungen, Offenlegung, Repressalien sowie Folgemaßnahmen. Ferner wird in § 3 Abs. 8 HinSchG-E der Begriff der Beschäftigten bestimmt. Diese sind u. a. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX beschäftigt sind. Außerdem wird in § 3 Abs. 9 HinSchG-E der Begriff der Beschäftigungsgeber geregelt, worunter auch juristische Personen des öffentlichen Rechts fallen. In Abgrenzung zu den privaten Beschäftigungsgebern wird in § 3 Abs. 10 HinSchG E klargestellt, dass solche Beschäftigungsgeber, die im Eigentum oder unter der Kontrolle einer juristischen Person des öffentlichen Rechts stehen, keine privaten Beschäftigungsgeber sind.

### **Wahlrecht zwischen interner und externer Meldung, § 7 HinSchG-E**

Institutionelles Kernstück des Hinweisgeberschutzsystems sind die internen Meldestellen, die von den Beschäftigungsgebern eingerichtet werden, sowie die externen Meldestellen, die u. a. durch den Bund und die Länder eingerichtet werden sollen. Eine zentrale externe Meldestelle des Bundes soll beim Bundesamt für Justiz eingerichtet werden (§ 19 HinSchG-E). Daneben werden die bestehenden Meldesysteme bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht sowie beim Bundeskartellamt als weitere externe Meldestellen mit Sonderzuständigkeiten weitergeführt. Nach dem Referentenentwurf sollen Personen, die beabsichtigen, Informationen über einen Verstoß zu melden, frei wählen können, ob sie sich an eine interne Meldestelle oder eine externe Meldestelle wenden.

### **Vertraulichkeitsgebot, § 8 HinSchG-E**

Der Referentenentwurf sieht in § 8 HinSchG-E einen weitgehenden Schutz der Identität der hinweisgebenden Person und aller von einer Meldung Betroffenen vor, die grundsätzlich nur den jeweils für die Bearbeitung einer Meldung zuständigen Personen bekannt sein dürfen. Ausnahmen von dem Vertraulichkeitsgebot bestehen nur nach Maßgabe des § 9 HinSchG-E, etwa in Strafverfahren auf Verlangen der Strafverfolgungsbehörden oder auf Grund einer Anordnung in einem Verwaltungsverfahren oder einer gerichtlichen Entscheidung.

### **Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen, § 12 HinSchG-E**

Beschäftigungsgeber mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten sollen eine Stelle für interne Meldungen einrichten und betreiben müssen. Da der Referentenentwurf lediglich für private Beschäftigungsgeber mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten gem.

§ 420 HinSchG-E eine Übergangsregelung zur Einrichtung interner Meldestellen erst ab dem 17. Dezember 2023 vorsieht, haben nicht-private Beschäftigungsgeber mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten bereits mit Inkrafttreten des Gesetzes interne Meldestellen einzurichten. Zu beachten ist, dass für Gemeinden und Gemeindeverbände die Pflicht zur Einrichtung und zum Betrieb interner Meldestellen nach Maßgabe des jeweiligen Landesrechts gelten soll (§ 12 Abs. 1 Satz 4 HinSchG-E), wobei es – wie eingangs erwähnt – in Niedersachsen noch keine entsprechenden landesrechtlichen Regelungen gibt.

### **Hauptaufgaben der einzurichtenden internen Meldestellen, §§ 13 ff HinSchG-E**

Zu den Hauptaufgaben der einzurichtenden internen Meldestellen gehören nach § 13 Absatz 1 HinSchG-E die Einrichtung und der Betrieb von Meldekanälen im Sinne des § 16 HinSchG-E sowie das Führen des nach § 17 HinSchG-E vorgeschriebenen Verfahrens bei internen Meldungen und das Ergreifen von Folgemaßnahmen nach § 18 HinSchG-E. Ferner haben besagte Meldestellen gemäß § 13 Absatz 2 HinSchG-E für Beschäftigte klare und leicht zugängliche Informationen über externe Meldeverfahren im Sinne der §§ 19 bis 31 HinSchG-E und einschlägige Meldeverfahren von Organen, Einrichtungen oder sonstigen Stellen der Union bereitzuhalten. Insgesamt muss der Betrieb des internen Meldekanals darüber hinaus die in den §§ 10 und 11 HinSchG-E vorgegebenen Anforderungen an die Verarbeitung personenbezogener Daten und Dokumentation eingegangener Meldungen erfüllen. Die internen Meldestellen sind ihrerseits dem gemäß §§ 8 und 9 HinSchG-E geltenden Vertraulichkeitsgebot verpflichtet.

### **Offenlegen von Informationen, § 32 HinSchG-E**

Der Gang an die Öffentlichkeit ist den hinweisgebenden Personen gem. § 32 HinSchG E den Richtlinienvorgaben folgend nur unter engen Voraussetzungen, etwa bei der Gefahr irreversibler Schäden, vorgesehen.

### **Verbot von Repressalien; Beweislastumkehr, § 36 HinSchG-E**

Gegen hinweisgebende Personen gerichtete Repressalien sollen gem. § 36 HinSchG E verboten sein, wobei dies auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben, gelten soll. Wird ein Hinweisgeber nach einer Meldung bzw. Offenlegung benachteiligt, soll vermutet werden, dass diese Benachteiligung eine Repressalie ist. In diesem Fall muss die Person, die den Hinweisgeber benachteiligt, beweisen, dass die Benachteiligung auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basierte oder dass sie nicht auf der Meldung bzw. Offenlegung beruhte. Benachteiligende Handlungen oder Unterlassungen können laut Gesetzesbegründung beispielsweise die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, die vorzeitige Beendigung eines Werk oder freien Dienstvertrages, die Verweigerung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, eine Abmahnung im Arbeitsverhältnis, Disziplinarmaßnahmen, eine Schädigung (einschließlich Rufschädigung) oder das Herbeiführen finanzieller Verluste sein.

### **Schadensersatzansprüche, §§ 37 und 38 HinSchG-E**

Der Referentenentwurf des Hinweisgeberschutzgesetzes enthält zudem zwei spezielle Schadensersatzvorschriften: Zum einen ist der hinweisgebenden Person bei einem Verstoß gegen das Repressalienverbot der daraus entstehende Schaden gem. § 37 Abs. 1 HinSchG-E zu ersetzen. Allerdings soll ein Verstoß gegen das Verbot von Repressalien keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, eines Berufsausbildungsverhältnisses oder eines anderen Vertragsverhältnisses oder auf einen beruflichen Aufstieg begründen, § 37 Abs. 2 HinSchG-E. Zum anderen soll im Falle einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Falschmeldung die hinweisgebende Person zur Erstattung des dadurch eingetretenen Schadens verpflichtet sein, § 38 HinSchG-E.

### **Sanktionen, § 40 HinSchG-E**

Verstöße gegen die wesentlichen Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes sollen gem. § 40 HinSchG-E als Ordnungswidrigkeiten mit einer Geldbuße geahndet werden können. Dies gilt beispielsweise für das Behindern von Meldungen oder das Ergreifen von Repressalien, aber auch das wissentliche Offenlegen unrichtiger Informationen.