

Reufels | Soltysiak

Das neue Whistleblowing-Recht

Das Hinweisgeberschutzgesetz in der
betrieblichen und behördlichen Praxis



Nomos

NOMOSPRAXIS

Prof. Dr. Martin J. Reufels | Laura Soltysiak

Das neue Whistleblowing-Recht

Das Hinweisgeberschutzgesetz in der
betrieblichen und behördlichen Praxis



Nomos

Zitiervorschlag: Reufels/Soltysiak Das neue WhistleblowingR § ... Rn. ...

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-7560-0031-9 (Print)

ISBN 978-3-7489-3610-7 (ePDF)

1. Auflage 2023

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2023. Gesamtverantwortung für Druck und Herstellung bei der Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten.

Vorwort

Mit dem Hinweisgeberschutzgesetz betritt Deutschland gesetzgeberisches Neuland. Erstmals wird – veranlasst durch die Richtlinie der Europäischen Union zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden – ein Ordnungs- und Handlungsrahmen vorgegeben, den Unternehmen einhalten müssen, um ein geordnetes System zur Abgabe und Entgegennahme von Hinweisen zur Verfügung zu stellen, die auf Missstände aufmerksam machen. Ziel dieser Regelungen zum sogenannten Whistleblowing ist es, Hinweisgeber besser zu schützen sowie potenziellen Hinweisgebern einen attraktiven und geschützten Rahmen zur Verfügung zu stellen, in dem diese ihre Hinweise abgeben können. Hintergrund dessen ist die Überzeugung, dass es dem öffentlichen Interesse dient, wenn Hinweisgeber auf Missstände hinweisen können, die ansonsten nicht oder erst später aufgedeckt würden.

Dass die Bundesrepublik Deutschland die EU-Richtlinie erst nach Ablauf der hierfür vorgesehenen Frist umgesetzt hat, ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass das Gesetzgebungsvorhaben inhaltlich umstritten war. Zum einen wurde befürchtet, dass der administrative Aufwand und die Kosten für die Unternehmen überbordend würden. Zum anderen wurde vorgebracht, dass der Schutz von Hinweisgebern doch nicht optimal ausgestaltet sei und insbesondere Schutzlücken in den Bereichen bestünden, in denen das Hinweisgeberschutzgesetz sachlich nicht anwendbar ist. Wahrscheinlich sind beide Befürchtungen unbegründet. Dennoch wird man sehen müssen, wie sich das Gesetz künftig bewährt.

Mit diesem Einführungsband soll ein Handbuch für die Praxis zur Verfügung gestellt werden, um Unternehmen und Behörden den Überblick über die anwendbaren Vorschriften zu erleichtern und die Umsetzung und die Einführung von Hinweisgeberschutzsystemen zu begleiten. Zugleich soll Beratern verdeutlicht werden, welche Gesichtspunkte des Hinweisgeberschutzgesetzes in der Praxis zu beachten sein werden.

Köln, im Juni 2023

Martin Reufels

Laura Soltysiak

Inhaltsübersicht

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	11
Literaturverzeichnis	21
§ 1 Einleitung	23
§ 2 Zum Gang der Gesetzgebung	26
A. Whistleblower-Richtlinie (EU) 2019/1937	26
B. Umsetzung in Deutschland	27
§ 3 Persönlicher Anwendungsbereich des HinSchG	30
A. Hinweisgebende Personen	30
B. Weitere geschützte Personen nach § 34 HinSchG	35
C. Personen, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind	37
D. Sonstige Personen iSv § 1 Abs. 2 HinSchG	37
E. Beschäftigungsgeber	37
§ 4 Sachlicher Anwendungsbereich des HinSchG	39
A. Erfasste Verstöße	40
B. Verstöße gegen den Schutz der finanziellen Interessen der Europäischen Union iSd Art. 325 AEUV (§ 2 Abs. 2 Nr. 1 HinSchG)	55
C. Verstöße gegen Binnenmarktvorschriften im Sinne des Art. 26 Abs. 2 AEUV (§ 2 Abs. 2 Nr. 2 HinSchG)	56
D. Verhältnis zu sonstigen Bestimmungen (§ 4 HinSchG)	57
E. Vorrang von Sicherheitsinteressen sowie von Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten (§ 5 HinSchG)	60
F. Verhältnis zu sonstigen Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten (§ 6 HinSchG)	66
§ 5 Meldung bei einer internen oder externen Meldestelle	69
A. Meldung	69
B. Interne Meldestellen	70
C. Externe Meldestellen	79
D. Wahlrecht der hinweisgebenden Person (§ 7 Abs. 1 HinSchG)	91

Inhaltsübersicht

E.	Verbot der Behinderung von Meldungen oder auf eine Meldung folgender Kommunikation (§ 7 Abs. 2 HinSchG)	91
F.	Anreize zur Nutzung interner Meldestellen durch Beschäftigungsgeber (§ 7 Abs. 3 HinSchG)	92
§ 6	Offenlegung von Informationen über Verstöße	93
A.	Keine Rückmeldung oder keine geeigneten Folgemaßnahmen (§ 32 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG)	93
B.	Hinreichender Grund zur Annahme von Gefahren, Repressalien oder geringer Aussichten von Folgemaßnahmen (§ 32 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG)	94
C.	Verbot der Offenlegung unrichtiger Informationen (§ 32 Abs. 2 HinSchG)	95
§ 7	Vertraulichkeit, Verarbeitung personenbezogener Daten und Dokumentation von Meldungen	96
A.	Vertraulichkeitsgebot und Ausnahmen hiervon (§§ 8, 9 HinSchG)	96
B.	Verarbeitung personenbezogener Daten (§ 10 HinSchG)	101
C.	Dokumentation von Meldungen (§ 11 HinSchG)	102
§ 8	Schutzmaßnahmen	104
A.	Ausschluss der Verantwortlichkeit (§ 35 HinSchG)	104
B.	Verbotene Repressalien (§ 36 Abs. 1 HinSchG)	105
C.	Beweislastumkehr (§ 36 Abs. 2 HinSchG)	107
D.	Schadensersatz nach Repressalien (§ 37 HinSchG)	108
E.	Schadensersatz nach Falschmeldung (§ 38 HinSchG)	108
F.	Verbot abweichender Vereinbarungen (§ 39 HinSchG)	109
§ 9	Sanktionen, Verordnungsermächtigung und Inkrafttreten	110
A.	Ordnungswidrigkeiten nach dem HinSchG (§ 40 HinSchG)	110
B.	Verordnungsermächtigung für das Bundesministerium der Justiz (§ 41 HinSchG)	113
C.	Übergangsregelung (§ 42 HinSchG)	114
§ 10	Mitwirkung des Betriebsrats	115
A.	Umsetzung des HinSchG	115
B.	Unterrichtungsrecht (§ 80 Abs. 2 BetrVG)	115
C.	Systeme für interne Meldestellen (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)	115

D.	Technische Einrichtungen für Meldesysteme (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)	117
E.	Besetzung der Meldestelle – Einstellung und Versetzung (§ 99 BetrVG) ..	117
F.	Meldepflicht (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)	118
§ 11 Checklisten, Muster und Arbeitshilfen		119
Stichwortverzeichnis		137

§ 3 Persönlicher Anwendungsbereich des HinSchG

A. Hinweisgebende Personen	2	4. Meldungen an zuständige Organe, Einrichtungen oder sonstige Stellen der Europäischen Union (§ 33 Abs. 2 HinSchG)	16
I. Natürliche Personen	4	B. Weitere geschützte Personen nach § 34 HinSchG	17
II. Generalklausel	5	I. Personen iSv § 34 Abs. 1 HinSchG ...	17
III. Im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit	8	II. Personen iSv § 34 Abs. 2 HinSchG ...	20
IV. Voraussetzungen für den Schutz hinweisgebender Personen	11	C. Personen, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind	24
1. Meldung oder Offenlegung nach den Vorgaben des HinSchG (§ 33 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG)	12	D. Sonstige Personen iSv § 1 Abs. 2 HinSchG	26
2. Hinreichender Grund zur Annahme der Wahrheit der Informationen (§ 33 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG)	13	E. Beschäftigungsgeber	27
3. Informationen innerhalb des sachlichen Anwendungsbereichs (§ 33 Abs. 1 Nr. 3 HinSchG)	15		

- 1 Um dem Ziel der HinSch-RL gerecht zu werden, möglichst viele Personen unter den Schutz des Hinweisgeberschutzrechts zu stellen,¹ weist das HinSchG einen **sehr weiten persönlichen Anwendungsbereich** auf, der neben der hinweisgebenden Person selbst auch Personen erfasst, die Gegenstand der Meldung oder Offenlegung von Informationen über Verstöße im sachlichen Anwendungsbereich des HinSchG sind, sowie weitere im Folgenden näher beleuchtete Personengruppen einschließt, die im Zusammenhang mit einer Meldung oder Offenlegung stehen.

A. Hinweisgebende Personen

- 2 Das Hinweisgeberschutzgesetz regelt den Schutz von natürlichen Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße (→ § 4 Rn. 7) erlangt haben und diese an die nach diesem Gesetz vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen (§ 1 Abs. 1 HinSchG; → § 5 Rn. 2 und → § 6 Rn. 1 ff.). Diese Personen werden als hinweisgebende Personen bezeichnet.
- 3 **Bislang** galten für Arbeitnehmer, welche einem Unternehmen oder einer Behörde – unter Umständen nur vermeintliche – Gesetzesverstöße meldeten, die allgemeinen Regelungen, insbesondere das **Rücksichtnahmegebot** des § 241 Abs. 2 BGB.² Dieses fordert im arbeitsrechtlichen Kontext vor allem die Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers, welche im Fall von Missständen oder Straftaten im Unternehmen vorrangig in einer internen und vertraulichen Handhabung und Lösung liegen. Andererseits stehen diese Interessen des Arbeitgebers dem Interesse des Arbeitnehmers – und unter Umständen der gesamten Gesellschaft – an der Aufklärung und Aufdeckung dieser Missstände und Straftaten gegenüber.³ Gerade die externe Meldung von Straftaten durch einen Arbeitnehmer konnte bisher als Verstoß gegen das Rücksicht-

1 Vgl. Erwägungsgründe 37, 38, 39 und 40 RL (EU) 2019/1937.

2 Jauernig/Mansel BGB § 241 Rn. 10.

3 Küttner Personalbuch 2023/Kania Whistleblowing Rn. 2.

nahmegebot gewertet werden und aus diesem Grund insbesondere arbeitsrechtliche Repressalien bis hin zur Kündigung nach sich ziehen.⁴

I. Natürliche Personen

Das HinSchG schützt als hinweisgebende Personen nur **natürliche Personen**, nicht jedoch juristische Personen wie beispielsweise Aktiengesellschaften oder GmbHs. Eine Meldung oder Offenlegung kann bei juristischen Personen allerdings jeweils von einer natürlichen Person, die die juristische Person vertritt, also zB dem Geschäftsführer, vorgenommen werden. In diesem Fall ist wiederum eine natürliche Person der Verfasser der Meldung, sodass der Schutz als hinweisgebende Person einschlägig sein kann.

II. Generalklausel

Der persönliche Anwendungsbereich des HinSchG ist – wie auch derjenige der Whistleblower-Richtlinie (vgl. Art. 4 RL (EU) 2019/1937) – weit gefasst, um einen **möglichst weitreichenden Schutz von Hinweisgebern im beruflichen Kontext** zu gewährleisten. Von der HinSch-RL werden neben Arbeitnehmern im Sinne von Art. 45 Abs. 1 AEUV und Beamten (Art. 4 Abs. 1 lit. a RL (EU) 2019/1937) auch Selbstständige (Art. 4 Abs. 1 lit. b RL (EU) 2019/1937), Mitarbeiter von Lieferanten (Art. 4 Abs. 1 lit. d RL (EU) 2019/1937) und Personen, die bereits vor Beginn ihres Arbeitsverhältnisses Kenntnis von Verstößen erlangt haben (Art. 4 Abs. 3 RL (EU) 2019/1937) oder nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Informationen zu Verstößen erhalten (Art. 4 Abs. 2 RL (EU) 2019/1937), erfasst. Damit sind alle Personengruppen eingeschlossen, die im beruflichen Kontext Informationen zu Verstößen erlangen können.

Der persönliche Anwendungsbereich des § 1 Abs. 1 HinSchG ist als **weite Generalklausel** zu verstehen. Diese soll auch Personengruppen wie Selbstständige, Praktikanten, Freiwillige und Organmitglieder, wie etwa Aufsichtsratsmitglieder einer Aktiengesellschaft, umfassen.⁵ Über den klassischen Arbeitnehmerbegriff hinaus, werden demnach alle möglichen Personengruppen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen zu Verstößen in Unternehmen oder Behörden erhalten können, unter den Schutz des HinSchG gestellt.

Ebenso wie von der HinSch-RL vorgesehen, beginnt und endet der persönliche Schutz des HinSchG außerdem nicht erst mit Beginn und Abschluss des Arbeitsverhältnisses, sondern gilt **schon während des Bewerbungs- bzw. Einstellungsverfahrens** sowie weiterer vorvertraglicher Verhandlungen.⁶ Dem wird durch die Wendung „im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit“ in § 1 Abs. 1 HinSchG Rechnung getragen. Überdies entfaltet das HinSchG in dem Sinne **Nachwirkung**, dass bereits aus dem Beschäft-

4 Küttner Personalbuch 2023/Kania Whistleblowing Rn. 2; beispielhaft: BAG 4.7.1991 – 2 AZR 80/91, BeckRS 1991, 30738133.

5 BT-Drs. 20/3442, 56.

6 BT-Drs. 20/3442, 56.

§ 3 Persönlicher Anwendungsbereich des HinSchG

tungsverhältnis ausgeschiedene Arbeitnehmer weiterhin geschützt werden, wenn sie eine Meldung oder Offenlegung tätigen.⁷

III. Im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit

- 8 Nach § 1 Abs. 1 HinSchG müssen die Informationen, die die hinweisgebende Person weitergibt, ferner im Zusammenhang mit einer beruflichen Tätigkeit stehen. Nach der Gesetzesbegründung soll die Begrifflichkeit des „Zusammenhangs mit der beruflichen Tätigkeit“ hierbei **weit verstanden** werden, sodass nicht nur das formale Arbeits- und Dienstverhältnis der betreffenden Person gemeint ist.⁸ Vielmehr ist ein Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit bereits dann zu bejahen, wenn laufende oder auch frühere berufliche Tätigkeiten betroffen sind und eine hinweisgebende Person Repressalien ausgesetzt sein könnte, wenn sie erlangte Informationen über Verstöße melden würde.⁹ Geschützt wird damit beispielsweise auch die Weitergabe von Informationen, die während einer Tätigkeit im Rahmen von Arbeitnehmervertretungen erlangt werden. Hieran wird deutlich, dass die berufliche Tätigkeit als solche, **unabhängig von der speziellen Art der Tätigkeit oder der Frage der Vergütung**, geschützt werden soll. Entscheidend ist die Tatsache, dass die hinweisgebende Person durch ihre berufliche Tätigkeit bedingt Zugang zu entsprechenden Informationen über Verstöße erhält.¹⁰

Praxisbeispiel Hinweisgebende Person ist mithin auch ein Praktikant, der im Rahmen seines Praktikums bei einem Baumarkt unentgeltlich Einräumarbeiten erledigt, hierbei den Diebstahl von Farbtöpfen für den eigenen Gebrauch durch einen Abteilungsleiter beobachtet und dies anschließend der internen Meldestelle meldet.

- 9 **Nicht geschützt** wird nach dem HinSchG hingegen die Meldung oder Offenlegung von Informationen über **rein privates Fehlverhalten**, von dem die hinweisgebende Person lediglich im beruflichen Zusammenhang erfährt und das keinen Bezug zur beruflichen Tätigkeit als solcher aufweist.¹¹

Praxisbeispiel Die Reitlehrerin R bekommt nach Feierabend mit, wie ihr Kollege K noch auf dem Betriebsgelände mit jemandem am Telefon verabredet, am nächsten Wochenende nachts einen Schmuckladen im angrenzenden Ort auszunehmen.

- 10 Geltung soll diese Einschränkung auch insbesondere für die **außerdienstliche Wohlverhaltenspflicht von Beamten** haben, die nicht dazu führt, dass die Meldung privaten Fehlverhaltens eines Beamten in den Anwendungsbereich des HinSchG fällt.¹² Für entsprechende private Verstöße sind somit gegebenenfalls weiterhin dienstrechtliche Repressalien möglich.¹³

7 BT-Drs. 20/3442, 56.

8 BT-Drs. 20/3442, 56.

9 BT-Drs. 20/3442, 56.

10 BT-Drs. 20/3442, 57.

11 BT-Drs. 20/3442, 57.

12 BT-Drs. 20/3442, 57.

13 Vgl. Beck OK BeamtenR Bund/Werres BeamtStG § 34 Rn. 13 ff. sowie Beck OK BeamtenR Bund/Werres BBG § 61 Rn. 12 ff.

§ 5 Meldung bei einer internen oder externen Meldestelle

A. Meldung	2	VI. Schulung der zuständigen Personen (§ 25 Abs. 2 HinSchG)	65
B. Interne Meldestellen	3	VII. Berichtspflichten (§ 26 HinSchG)	67
I. Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen (§ 12 HinSchG)	5	VIII. Meldekanäle externer Meldestellen (§ 27 HinSchG)	71
1. Feststellung der notwendigen Beschäftigtenzahl	8	1. Anonyme Meldungen	72
2. Ausnahme von mindestens regelmäßig 50 Beschäftigten	9	2. Weiterleitung bei Unzuständigkeit	74
3. Befugniserteilung	12	3. Form der Meldung	75
II. Aufgaben interner Meldestellen (§ 13 HinSchG)	13	IX. Verfahren bei externen Meldungen (§ 28 HinSchG)	77
III. Organisationsformen interner Meldestellen (§ 14 HinSchG)	16	1. Eingangsbestätigung	78
1. Organisationsformen nach § 14 Abs. 1 HinSchG	17	2. Prüfung der Meldung im Hinblick auf den sachlichen Anwendungsbereich des HinSchG	80
2. Organisationsformen nach § 14 Abs. 2 HinSchG	23	3. Akteneinsicht	81
IV. Unabhängigkeit der internen Meldestelle (§ 15 Abs. 1 HinSchG)	25	4. Rückmeldung	82
V. Fachkunde der internen Meldestelle (§ 15 Abs. 2 HinSchG)	27	5. Verstöße von besonderer Schwere	84
VI. Meldekanäle (§ 16 HinSchG)	28	X. Folgemaßnahmen (§ 29 HinSchG) ...	85
1. Ausweitung des Kreises möglicher hinweisgebender Personen ..	29	1. Auskunftsverlangen	86
2. Anonyme Meldungen	30	2. Weitere Folgemaßnahmen	89
3. Zugriffsbeschränkung	33	XI. Zusammenarbeit mit anderen öffentlichen Stellen (§ 30 HinSchG)	90
4. Form der Meldung	34	XII. Abschluss des Verfahrens (§ 31 HinSchG)	91
VII. Verfahren bei internen Meldungen (§ 17 HinSchG)	37	1. Grundfall	91
VIII. Folgemaßnahmen interner Meldestellen (§ 18 HinSchG)	40	2. Unzuständigkeit	92
C. Externe Meldestellen	41	3. Geringfügigkeit	95
I. Externe Meldestelle des Bundes (§ 19 HinSchG)	42	4. Keine neuen Tatsachen	96
II. Externe Meldestellen der Länder (§ 20 HinSchG)	47	5. Mitteilung der Gründe für die Abschlussentscheidung	98
III. Andere externe Meldestellen	48	6. Mitteilung des Ergebnisses	100
1. Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (§ 21 HinSchG) ..	49	7. Rechtsweg für Streitigkeiten wegen der Abschlussentscheidung	102
2. Bundeskartellamt (§ 22 HinSchG)	52	D. Wahrrecht der hinweisgebenden Person (§ 7 Abs. 1 HinSchG)	104
3. Weitere externe Meldestellen (§ 23 HinSchG)	56	E. Verbot der Behinderung von Meldungen oder auf eine Meldung folgender Kommunikation (§ 7 Abs. 2 HinSchG) ..	105
IV. Aufgaben der externen Meldestellen (§ 24 HinSchG)	58	F. Anreize zur Nutzung interner Meldestellen durch Beschäftigungsgeber (§ 7 Abs. 3 HinSchG)	107
V. Unabhängigkeit der Tätigkeit (§ 25 Abs. 1 HinSchG)	62		

Das HinSchG erfasst nach § 2 Abs. 1 HinSchG die Meldung von Informationen über Verstöße, die über § 2 HinSchG in den sachlichen Anwendungsbereich fallen (→ § 4 Rn. 2 ff.). Eine Meldung kann hierbei sowohl bei einer internen als auch bei einer externen Meldestelle gemacht werden.

A. Meldung

Meldungen im Sinne des HinSchG sind hierbei Mitteilungen von Informationen über Verstöße an interne oder externe Meldestellen (§ 3 Abs. 4 HinSchG). Diese Vorschrift

§ 5 Meldung bei einer internen oder externen Meldestelle

des HinSchG setzt Art. 5 Abs. 3 HinSch-RL um, der sowohl eine mündliche als auch eine schriftliche Mitteilung genügen lässt (vgl. Art. 5 Abs. 3 RL (EU) 2019/1937). Im Gegensatz zur Offenlegung von Informationen über Verstöße umfasst die Meldung im Sinne des HinSchG jeweils die **nichtöffentliche Unterrichtung einer Meldestelle**. An eine Meldung werden hierbei, je nachdem, ob sie bei einer internen oder externen Meldestelle eingeht, unterschiedliche Anforderungen gestellt.

B. Interne Meldestellen

- 3 Interne Meldestellen sind gemäß § 12 Abs. 1 S. 1 HinSchG Stellen innerhalb von Unternehmen oder Behörden, die zur internen Abgabe von Meldungen von Beschäftigten eingerichtet und betrieben werden. **Beschäftigte** sind dabei nach § 3 Abs. 8 HinSchG
 - Arbeitnehmer,
 - die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
 - Beamte,
 - Richter mit Ausnahme der ehrenamtlichen Richter,
 - Soldaten,
 - Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
 - Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX beschäftigt sind.
- 4 Der Begriff des Beschäftigten umfasst somit weitere Personengruppen und beschränkt sich **nicht nur** auf **Arbeitnehmer**. Jedem einzelnen Beschäftigten ist dabei unter den nachfolgenden Voraussetzungen die Möglichkeit der Abgabe einer solchen internen Meldung bei einer internen Stelle zu ermöglichen.

I. Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen (§ 12 HinSchG)

- 5 Damit Beschäftigte die Möglichkeit der internen Meldungsabgabe haben, regelt § 12 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 HinSchG, dass der Beschäftigungsgeber (→ § 3 Rn. 27 ff.) eines Unternehmens mit jeweils in der Regel **mindestens 50 Beschäftigten** zur Einrichtung einer internen Meldestelle gesetzlich verpflichtet ist. Diese Pflicht wird mit einer korrespondierenden Begehung einer Ordnungswidrigkeit bei gegenläufigem Verhalten abgesichert (§ 40 Abs. 2 Nr. 2 HinSchG, → § 9 Rn. 7).
- 6 Ist hingegen der **Bund** oder ein **Land** Beschäftigungsgeber, bestimmen die obersten Bundes- oder Landesbehörden diejenigen Organisationseinheiten in Gestalt von einzelnen oder mehreren Behörden, Verwaltungsstellen, Betrieben oder Gerichten, welche dann für die Einrichtung und den Betrieb der internen Meldestellen verantwortlich sind. Durch diese Regelung kann in flexibler Weise je nach Verwaltungs- und Organisationsstruktur eine passende Lösung gefunden werden, die eine niedrig-

schwellige Erreichbarkeit einer internen Meldestelle gewährleistet, ohne ineffiziente und zu kleinteilige Strukturen zu schaffen.¹

Für **Gemeinden** und **Gemeindeverbände** und solche Beschäftigungsgeber, die im Eigentum oder unter der Kontrolle von Gemeinden und Gemeindeverbänden stehen, gilt die entsprechende Pflicht zur Einrichtung und zum Betrieb interner Meldestellen nach Maßgabe des jeweiligen Landesrechts (§ 12 Abs. 1 S. 4 HinSchG). Dies folgt aus der Tatsache, dass Art. 84 Abs. 1 S. 7 GG ein **Durchgriffsverbot** für die unmittelbare Übertragung von Aufgaben durch den Bund statuiert. In Umsetzung des Art. 8 Abs. 9 UAbs. 2 HinSch-RL kann im jeweiligen Landesrecht auch geregelt werden, dass Gemeinden oder Gemeindeverbände mit weniger als 10.000 Einwohnern von der Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen ausgenommen werden.²

1. Feststellung der notwendigen Beschäftigtenzahl

Die Feststellung der regelmäßigen Beschäftigtenzahl erfolgt in Anlehnung an zwei BAG-Entscheidungen³ über eine **rückläufige Betrachtung** der bisherigen personellen Stärke und einer Einschätzung der **zukünftigen Entwicklung**. Es soll keine auf einen bestimmten Stichtag abstellende Betrachtung erfolgen.⁴

2. Ausnahme von mindestens regelmäßig 50 Beschäftigten

Eine Ausnahme zur Pflicht der Einrichtung einer internen Meldestelle ab regelmäßig 50 Beschäftigten ergibt sich aus § 12 Abs. 3 HinSchG. Abweichend zu § 12 Abs. 2 HinSchG besteht die Pflicht nach § 12 Abs. 1 HinSchG **unabhängig von der Zahl der Beschäftigten** für

- Wertpapierdienstleistungsunternehmen im Sinne des § 2 Abs. 10 WpHG (§ 12 Abs. 3 Nr. 1 HinSchG),
- Datenbereitstellungsdienste im Sinne des § 2 Abs. 40 WpHG (§ 12 Abs. 3 Nr. 2 HinSchG),
- Börsenträger im Sinne des BörsG (§ 12 Abs. 3 Nr. 3 HinSchG),
- Institute im Sinne des § 1 Abs. 1b KWG und Institute im Sinne des § 2 Abs. 1 WpIG (§ 12 Abs. 3 Nr. 4 HinSchG),
- Gegenparteien im Sinne des Art. 3 Nr. 2 der Verordnung (EU) 2015/2365 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25.11.2015 über die Transparenz von Wertpapierfinanzierungsgeschäften und der Weiterverwendung sowie zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 648/2012 (ABl. 2015 L 337, 1), die zuletzt durch die Verordnung (EU) 2021/23 (ABl. 2021 L 22, 1) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung (§ 12 Abs. 3 Nr. 5 HinSchG),
- Kapitalverwaltungsgesellschaften gemäß § 17 Abs. 1 KAGB (§ 12 Abs. 3 Nr. 6 HinSchG) sowie

1 BT-Drs. 20/3442, 77.

2 BT-Drs. 20/3442, 77.

3 BAG 31.1.1991 – 2 AZR 356/90, AP KSchG 1969 § 23 Nr. 11; BAG 24.1.2013 – 2 AZR 140/12, NZA 2013, 726.

4 BT-Drs. 20/3442, 77.

Stichwortverzeichnis

Fette Zahlen bezeichnen die Kapitel, magere die Randnummern.

- Abschlussprüfung 4 33
Aktionärsrechte 4 32
Anonyme Meldung 5 30 ff., 72 f.
Anwendungsbereich, persönlicher 3 1 ff.
– Arbeitnehmer iSv Art. 45 AEUV 3 5
– außerdienstliche Wohlverhaltenspflicht 3 10
– berufliche Tätigkeit 3 8 ff.
– Beschäftigungsgeber 3 27 ff.
– Dritte 3 20 ff.
– Einstellungsverfahren 3 7
– Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung 3 24 f.
– Generalklausel 3 6
– hinweisgebende Person 3 2 ff., 9, 11
– Nachwirkung 3 7
– natürliche Person 3 4
– Selbstständiger 3 5
– sonstige Person 3 26
– unterstützende Person 3 17 ff.
– Zusammenhang mit beruflicher Tätigkeit 3 2 ff.
Anwendungsbereich, sachlicher 4 1 ff., 11 3, 9
– Ausweitung 4 7, 10 7 ff.
– Ausweitung durch Betriebsvereinbarung 11 11
– Bereichsausnahme 4 65
– entgegenstehende Pflichten 4 67 ff.
– Geheimhaltungspflicht 4 58 ff.
– Sicherheitsinteresse 4 58 ff.
– Verschwiegenheitspflicht 4 58 ff.
– Verstoß 4 2 ff.
Apotheker 4 75
Arbeitsverhältnis, Anspruch auf Begründung 8 15
Arzt 4 75
Auskunftsverlangen 5 86 ff.
– Zeugenentschädigung 5 88
– Zeugnisverweigerungsrecht 5 87
Ausschluss der Verantwortlichkeit 8 2 ff.
– Offenlegungsbeschränkung 8 3 f.
BaFin 4 36, 5 49 ff.
Beamter 4 88
– außerdienstliche Wohlverhaltenspflicht 3 10
Behinderungsverbot 5 105 f.
Behörde 4 64 f.
Beratungsgeheimnis, richterliches 4 71
Berichtspflichten, externe Meldestelle 5 67 ff.
Berufsgeheimnisträger 4 79
Beschäftigtenzahl 5 5 ff., 9 20
– Feststellung 5 8
Beschäftigter 5 3 f.
Beschäftigungsgeber 3 27 ff., 11 2
– Gemeinde 5 7
– öffentlicher 3 28, 5 6
– privater 3 28
Besondere Schwere 9 19
Betriebsrat 11 3
– Beteiligungsrechte 10 1 ff.
– Meldepflicht 10 14 f.
– Meldestelle, interne 10 6 ff., 12 f.
– Meldesystem, digitales 10 10 f.
– sachlicher Anwendungsbereich, Ausweitung 10 7 ff.
– Umsetzung des HinSchG 10 3
– Unterrichtsrecht 10 4
Betriebsvereinbarung 11 3, 11
Betriebsverfassungsgesetz 4 11
Beweislastumkehr 8 9 ff., 9 9
– Kausalität 8 12
– Zweck 8 11
Binnenmarktvorschriften 4 46 f.
Börsengesetz 4 50
Bundesamt für Justiz 5 42