

DAS HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ (HinSchG):

Am 02. Juli 2023 ist das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Kraft getreten. Damit hat Deutschland die „Whistleblower-Richtlinie“ der Europäischen Union (Richtlinie (EU) 2019/1937) umgesetzt. Es soll hinweisgebende Personen schützen.

Hinweisgebende Personen sind Menschen, die auf **Misstände** innerhalb ihres Arbeitsumfeldes, aber außerhalb des „normalen Dienstweges“ aufmerksam machen. Solche Misstände können unterschiedlichster Natur sein, von **Ordnungswidrigkeiten** über **Straftaten** und **andere Gesetzesverstöße** bis zu **verfassungsfeindlichen Äußerungen von Beamt*innen**. Für sie schafft das Hinweisgeberschutzgesetz nun sichere Wege und Anlaufstellen, um auf **Verstöße aufmerksam zu machen**. Auch **schützt** das Gesetz Hinweisgeber*innen vor eventuellen **Repressalien** durch Beschäftigungsgeber*innen.

1. WARUM EIN HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ?

In Deutschland wurden Hinweisgeber*innen bislang nur unzureichend geschützt. Vor Einführung des Hinweisgeberschutzgesetzes mussten Hinweisgeber*innen die Misstände in einer Behörde über den vollständigen Dienstweg melden. Erst wenn trotz einer Information an die zuständigen Minister*innen oder Abgeordneten der Volksvertretung die Beschäftigungsgeber*innen die Misstände nicht abschafften, durften Hinweisgeber*innen damit nach außen an die Öffentlichkeit treten. So war es nur erschwert möglich, auf Verstöße von z.B. Vorgesetzten oder allgemein auf systematische Misstände aufmerksam zu machen.

2. WEN SCHÜTZT DAS HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ?

Das Hinweisgeberschutzgesetz soll Hinweisgeber*innen schützen. In der Umgangssprache und medialen Berichterstattung werden Hinweisgeber*innen oft Whistleblower*innen genannt. Der Begriff Hinweisgeber*innen bzw. Hinweisgabe bezieht sich speziell auf Fälle aus dem Arbeitsumfeld und grenzt so im Rahmen des HinSchG den weiten Begriff des Whistleblowings ein, der auch z.B. Glaubensgemeinschaften mit einbezieht.

Das HinSchG **schützt Beschäftigte** als Hinweisgeber*innen. Der Begriff ist dabei weit zu verstehen. Darunter fallen neben Arbeitnehmer*innen unter anderem auch **Auszubildende, Beamt*innen, Richter*innen und Soldat*innen**.

3. WANN WERDEN HINWEISGEBER*INNEN DURCH DAS HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ GESCHÜTZT?

Damit Hinweisgeber*innen durch das Hinweisgeberschutzgesetz geschützt sind, müssen die Misstände, auf die Beschäftigte aufmerksam machen wollen, bestimmte Kriterien erfüllen. Dabei handelt es sich um Gesetzesverstöße, die in **§ 2 HinSchG** aufgelistet sind. Beispiele sind **Straftaten, Ordnungswidrigkeiten mit einer gewissen Schwere und verfassungsfeindliche Äußerungen von Beamt*innen**.

4. WIE KÖNNEN HINWEISGEBER*INNEN AUF VERSTÖSSE NACH DEM HINWEISGEBER-R SCHUTZGESETZ AUFMERKSAM MACHEN?

Beschäftigungsgeber*innen, ab einer Anzahl von in der Regel 50 Beschäftigten, müssen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz sogenannte **interne Meldestellen** einrichten. Gleichzeitig schreibt das Hinweisgeberschutzgesetz die Art und Weise fest, wie Hinweisgeber*innen an diese interne Meldestellen melden können. Darüber müssen die Beschäftigungsgeber*innen ihre Beschäftigten auch informieren. Die internen Meldestellen müssen Meldungen über Verstöße **mündlich oder schriftlich und persönlich entgegennehmen**. Sie müssen **mit geschulten Personen** besetzt sein, die die Meldungen bearbeiten und Folgemaßnahmen treffen können. Auch müssen sie den **Eingang einer Meldung bestätigen**.

Darüber hinaus werden sogenannte **externe Meldestellen** beim Bund oder auch den Bundesländern eingerichtet. Hier

gibt es ebenfalls festgeschriebene Meldewege und geschultes Personal, das die Meldestelle betreibt. Die internen Meldestellen müssen Informationen dazu bereithalten, welche externe Meldestelle für eine Meldung der Beschäftigten zuständig und wie diese zu erreichen ist.

An welche der Meldestellen sich Hinweisgeber*innen wenden, steht ihnen frei. Es besteht keine Pflicht, zuerst an die interne Stelle zu melden. Meldungen **können auch anonym** erfolgen. Die Meldestellen sind allerdings **nicht verpflichtet**, anonyme Meldungen entgegenzunehmen oder zu bearbeiten. In jedem Fall müssen sie die Meldungen vertraulich behandeln.

5. WAS PASSIERT NACH EINER MELDUNG AN DIE MELDESTELLE?

Nach der Meldung eines Verstoßes an eine interne oder externe **Meldestelle** können diese **Folgemaßnahmen** ergreifen. Sie dürfen **weitere Untersuchungen** durchführen und dabei Personen kontaktieren und Auskünfte verlangen. Die Meldestellen können auch das **Verfahren** für weitere Untersuchungen an andere Behörden oder Organisationseinheiten **abgeben**, die Hinweisgeber*innen an andere zuständige Stellen verweisen oder das Verfahren aus Mangel an Beweisen für einen Verstoß oder aus anderen Gründen **abschließen**.

6. DÜRFEN HINWEISGEBER*INNEN MIT DEN VERSTÖßEN AN DIE ÖFFENTLICHKEIT TRETEN?

Hinweisgeber*innen dürfen sich **nur in Ausnahmefällen** direkt an die **Öffentlichkeit** wenden, also die Verstöße offenlegen: entweder, wenn nach einer **externen Meldung keine Folgemaßnahmen** ergriffen werden, oder in klar geregelten **absoluten Ausnahmefällen auch ohne vorherige Meldung** an eine Meldestelle. Ein solcher Fall liegt beispielsweise vor, wenn eine Gefahr für das Leben von Menschen besteht und die vorherige Meldung an eine externe Meldestelle wegen dieses Notfalls nicht zumutbar ist.

7. WIE SCHÜTZT DAS HINWEISGEBER-SCHUTZGESETZ BESCHÄFTIGTE VOR REPRESSALIEN?

Zunächst müssen die Meldestellen **alle Meldungen** von Beschäftigten **vertraulich behandeln**. Daneben schützt das Hinweisgeberschutzgesetz auch vor eventuellen **Repressalien**, also Nachteilen, durch Beschäftigungsgeber*innen aufgrund von Meldungen an Meldestellen oder die Öffentlichkeit. Beschäftigungsgeber*innen **dürfen keine Repressalien** gegen

Hinweisgeber*innen **ausüben**, versuchen sie auszuüben oder nur androhen. Falls sie beispielsweise Hinweisgeber*innen aufgrund ihrer Meldung über Verstöße kündigen, ist diese Kündigung rechtswidrig und unwirksam.

In solchen Fällen gilt eine sogenannte **Beweislastumkehr**. Die Beschäftigungsgeber*innen müssen nachweisen, dass die Repressalien nicht aufgrund der Meldungen erfolgten. Weiterhin können sich Hinweisgeber*innen die aus den Repressalien entstandenen Vermögensschäden ersetzten lassen, also einen sogenannten **Schadensersatz** fordern. Zuletzt sieht das HinSchG unterschiedliche **Bußgelder** bei Verstößen gegen das Gesetz für Beschäftigungsgeber*innen vor.

8. WAS IST AM HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ POSITIV UND WAS MUSS VERBESSERT WERDEN?

Deutschland hat den **Schutzbereich** der sogenannten Whistleblower-Richtlinie mit dem Hinweisgeberschutzgesetz **erweitert**. Das HinSchG schützt Hinweisgeber*innen nicht nur, wenn sie Verstöße gegen das EU-Recht melden, wie es die Whistleblower-Richtlinie vorsieht, sondern bei sämtlichen Straftaten, Ordnungswidrigkeiten einer gewissen Schwere und weiteren Verstößen gegen deutsches Recht und EU-Recht.

Es ist ein großer Fortschritt, dass nun **festgeschriebene Meldestellen, Meldewege und rechtlicher Schutz** für Hinweisgeber*innen durch das HinSchG existieren. Allerdings bestehen weiterhin **Schutzlücken**. So ist der **Schutzbereich** des HinSchG an vielen Stellen noch **zu eng**. Beispielsweise schützt das HinSchG nicht, wenn Hinweisgeber*innen **Diskriminierungssachverhalte** oder Inhalte aus **Verschlussachen** melden. Verschlussachen der niedrigsten Stufe (VS-NfD) unterfallen dem Schutzbereich des HinSchG, sofern es sich um die Meldung einer Straftat handelt und diese nur an die interne Meldestelle erfolgt. Auch sind Meldestellen **nicht verpflichtet, anonyme Meldungen** von Hinweisgeber*innen entgegenzunehmen und zu bearbeiten. Selbst wenn die Meldestellen die Identität der Hinweisgeber*innen vertraulich behandeln, ist die Pflicht, die eigene Identität preiszugeben, ein großes Hemmnis für die Meldung von Verstößen durch Hinweisgeber*innen.

Nachholbedarf besteht auch bei Nachteilen für Hinweisgeber*innen, die nicht bezifferbar sind, beispielsweise bei psychischen Beeinträchtigungen wie Mobbing oder Belästigungen. Solche Schäden sind nur mit einem sogenannten **immateriellen Schadensersatz** auszugleichen, den das HinSchG nicht vorsieht.

Schließlich sind die vorgesehenen **Bußgelder** des HinSchG –

gerade mit dem Blick auf große Konzerne – deutlich **zu niedrig** festgeschrieben, um diese wirksam von Verletzungen des HinSchG abzuschrecken. Besser wären Bußgelder, die sich beispielsweise an den Jahresgewinnen oder -umsätzen der Beschäftigungsgeber*innen orientieren.

9. WELCHE WEITEREN MÖGLICHKEITEN GIBT ES, MISSSTÄNDE ZU MELDEN?

Neben den Meldestellen des Hinweisgeberschutzgesetzes bestehen auch **andere Möglichkeiten**, auf Missstände innerhalb des Arbeitsumfeldes **aufmerksam zu machen**; dies gilt erst recht, wenn sie nicht unter den Schutz des HinSchG fallen.

Es bestehen u.a. folgende Möglichkeiten:

- Für datenschutzrechtliche Missstände: Datenschutzbeauftragte
- Für Fälle von Diskriminierungen: Gleichstellungsbeauftragte, Antisemitismusbeauftragte, Antidiskriminierungsbeauftragte, Antiziganismusbeauftragte etc.
- Für Polizeimissstände aus der Polizei heraus: Polizeibeauftragte (nicht in allen Bundesländern)
- Für Polizeimissstände von außerhalb der Polizei: Polizeibeauftragte und Bürgerbeauftragte (nicht in allen Bundesländern).

10. WO FINDE ICH WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN ZUM HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ?

Den vollständigen Gesetzestext finden Sie z.B. [hier](#).

Eine Bewertung des HinSchG durch die GFF während des Gesetzgebungsverfahrens finden Sie [hier](#) und [hier](#).

Für Kontaktanfragen können sich Beamt*innen, insbesondere bei Erfahrungsberichten zur Hinweisgabe oder für Fragen zum HinSchG, an machmeldung@freiheitsrechte.org wenden. *Bitte achten Sie darauf, dass mit uns geteilte Informationen für Beamt*innen einen Verstoß gegen die Amtsverschwiegenheit darstellen können. Dies könnte disziplinarrechtliche sowie auch strafrechtliche Folgen haben.*

Wenn Sie Fragen haben oder uns Vorgänge schildern möchten, achten Sie deshalb darauf, Ihre Angaben so abstrakt wie möglich und anonym zu halten.

Wir behandeln Ihre Anfrage streng vertraulich. Eine verschlüsselte Kommunikation per E-Mail ist möglich.