

Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) - Was gilt im Unternehmen?

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

Arbeitgebern wird zurecht geraten, bereits vor dem für Mitte dieses Jahres erwarteten Inkrafttreten ein Hinweisgebersystem zu etablieren und sich mit dem Gesetz vertraut zu machen

Besonderer Schutz für Whistleblower – Vorsicht bei personellen Maßnahmen

Das Hinweisgeberschutzgesetz soll Mitte des Jahres Inkrafttreten. Bis dahin sollen Arbeitgeber sich mit dem Gesetz vertraut machen und ein entsprechendes Hinweisgebersystem in ihrem Unternehmen etablieren. In unserem Beitrag geben wir Ihnen einen kurzen Überblick, was das neue Gesetz für Arbeitgeber bedeutet und wen das HinSchG wann und wie schützen soll.

Wer wird geschützt?

Wie bereits der Name vermuten lässt, soll das Gesetz Hinweisgeber, bzw. sogenannte Whistleblower schützen. Über das zukünftig in Unternehmen zu etablierende Hinweisgebersystem soll jeder, also insbesondere Beschäftigte des Unternehmens und überlassene Leiharbeitnehmer, die Möglichkeit zur Meldung eines Missstandes erhalten.

Neben dem Hinweisgeber als solchen sind weiter folgende Personen geschützt:

- Juristische Personen (z.B. GmbH) oder rechtsfähige Personengesellschaften (z.B. OHG), die – vereinfacht gesagt – mit der hinweisgebenden Person in Verbindung stehen.
- Personen, die mit dem Hinweisgeber in Verbindung stehen und im beruflichen Zusammenhang Repressalien erlitten haben,
- Personen, die den Hinweisgeber bei einer Meldung im beruflichen Zusammenhang vertraulich unterstützt haben.

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 02-2023

Beschränkt auf die **Vertraulichkeit der Identität** sind letzten Endes ebenso Personen vom Schutz umfasst, die Gegenstand der Meldung eines Missstandes sind.

Wovor schützt das Hinweisschutzgesetz

Das Hinweisgeberschutzgesetz soll Hinweisgeber vor Repressalien schützen. Als solche werden per Definition **alle ungerechtfertigten Nachteile** verstanden, die eine vom Schutz umfasste Person **infolge einer Meldung** erleidet.

Repressalien könnten beispielsweise sein: Kündigung, Mobbing, Veränderung des Aufgabenbereichs, der Arbeitszeit oder des Arbeitsorts, Verweigerung von Fortbildungsmaßnahmen, Versagung einer Entfristung (..)

Das sollten Sie wissen: Das HinSchG sieht eine sogenannte **Beweislastumkehr** vor. Konkret bedeutet das, dass der Arbeitgeber zum einen beweisen muss, dass die Repressalie/Benachteiligung nicht im Zusammenhang mit der Meldung eines Missstandes steht und zum anderen, dass die Benachteiligung/Repressalie gerechtfertigt ist, also keine Benachteiligung darstellt. Anders gesagt: Erfährt eine geschützte Person nach Meldung eines Missstandes irgendeine für die Person nachteilige Behandlung, so wird zunächst der Zusammenhang und insoweit eine Repressalie, welche ungerechtfertigt ist, vermutet.

Bedeutung für die Praxis – Vorsicht bei personellen Maßnahmen

Volker Görzel, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht dazu:

Für die Praxis ist es vor dem Hintergrund der Beweislastumkehr ratsam, die Zuständigkeiten zwischen der Durchführung personeller Maßnahmen und dem Umgang mit Meldungen über das Hinweisgebersystem strikt zu trennen, diese beiden Aufgaben also unterschiedlichen Personen/Personengruppen zu übertragen. Die Gerichte könnten so, im Falle eines Rechtsstreits, den Umstand dass die Person, welche die personelle Maßnahme durchführte, keine Kenntnis vom Hinweis des betroffenen Arbeitnehmers hatte, zugunsten des Arbeitgebers berücksichtigen.

Rechtsfolgen – Wenn die Maßnahme eine Repressalie ist

Sofern es nicht gelingt, die Vermutung einer Repressalie zu widerlegen, so ist die Maßnahme wegen des Repressalienverbots nach § 134 BGB unwirksam. Daneben kann Arbeitgebern ein

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 02-2023

Schadensersatzanspruch drohen. Gegebenenfalls kann letzten Endes auch eine Geldbuße von bis zu 100.000 EUR drohen, wenn das Ergreifen einer Repressalie eine Ordnungswidrigkeit darstellt. Im Verfahren über Ordnungswidrigkeiten gilt jedoch die Beweislastumkehr nicht weiter. Hier bleibt es bei der Unschuldsvermutung.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte
Hohenstaufenring 57 a
50674 Köln
Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25
goerzel@hms-bg.de www.hms-bg.de