

# Neue Chancen durch das Hinweisgeberschutzgesetz

Ein Beitrag von RAin Lea Baron

**RECHT** /// Seit dem 2. Juli 2023 gilt ein neues Gesetz: das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG). Dieses Gesetz verpflichtet Unternehmen mit mehr als 49 Beschäftigten, interne Meldestellen einzurichten, an die sich bei Gesetzesverstößen des Unternehmens gewendet werden kann. Für kleinere Unternehmen gilt diese Verpflichtung zwar nicht, eine Umsetzung ist jedoch auch hier dringend zu empfehlen.



Das Hinweisgeberschutzgesetz verpflichtet zu einer besseren Compliance. Compliance meint alle Maßnahmen eines Unternehmens zur Einhaltung aller für das Unternehmen relevanten Gesetze durch seine Mitarbeitenden.<sup>1</sup> Beschäftigungsgeber mit 50 und bis zu 249 Mitarbeitenden haben durch eine Übergangsregelung bis zum 17. Dezember 2023 Zeit, eine interne Meldestelle für Hinweise auf Rechtsverstöße einzurichten.<sup>2</sup> Für größere Unternehmen gilt die Umsetzungspflicht schon seit dem Inkrafttreten des Gesetzes am 2. Juli 2023. Bei Nichteinhaltung drohen Bußgelder von bis zu 20.000,00 Euro.<sup>3</sup> Für kleinere Unternehmen, gerade aus dem Gesundheitsbereich, sollte das Hinweisgeberschutzgesetz als Chance gesehen werden, die eigenen Compliance-Regelungen kritisch zu hinterfragen und aufzuarbeiten. Die Einrichtung einer internen Meldestelle ist – zur eigenen rechtlichen Sicherheit – für jede Unternehmensgröße ratsam.

## Was kann gemeldet werden?

Die Gesetzesverstöße, die dokumentiert werden können, sind weit gefasst. Gemeldet werden können alle Verstöße, die straf- sowie bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz des Lebens, des Leibes, der Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten und ihren Vertretungsorganen dienen.<sup>4</sup> Als Beispiele für den sachlichen Anwendungsbereich sind zu nennen: Verstöße im Zusammenhang mit dem Arbeitszeitgesetz, dem Arbeitsschutzgesetz, dem Nachweisgesetz (Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen) und alle (technisch-)medizinischen Vorgaben aus den Medizinproduktegesetzen und -verordnungen, Hygienevorschriften, Strahlenschutz, grenzüberschreitender Patientenversorgung und Datenschutzgrundverordnung. Die Aufzählung ist nicht abschließend und soll nur einen Einblick in die Weite des Anwendungsbereichs geben.

### Wer ist zur Meldung befugt?

Der persönliche Anwendungsbereich, also wer sich an diese Meldestelle wenden darf, ist ebenfalls weit gefasst.<sup>5</sup> Jede Person, die mit dem Unternehmen in einer Beziehung steht, darf Verstöße melden.

Im Zahntechniklabor sind das nicht nur die Zahn-techniker, sondern alle Personen, die mit dem gewerblichen Dentallabor in Berührung kommen. Das können u. a. Assistenten, Bewerber, Praktikanten, Reinigungskräfte, Auftragnehmer und Lieferanten sein. In Zahnkliniken oder großen MVZ-Strukturen ist der persönliche Anwendungsbereich entsprechend besonders groß.

### Wer fungiert als Meldestelle und wie wird mit einer Meldung verfahren?

Bei der Einrichtung einer internen Meldestelle gibt es mehrere Möglichkeiten: Zum einen kann eine Person oder mehrere Personen, die in dem Unternehmen tätig sind, als interne Meldestelle fungieren. Diese Person ist in der Regel auch häufig der Compliance- oder Datenschutzbeauftragte. Zum anderen können auch Dritte, zum Beispiel eine Kanzlei oder ein in dieser Hinsicht geschultes Unternehmen (Ombudssystem), beauftragt werden. Wichtig ist die fachliche Kompetenz der Stelle. Genutzt werden können auch Hinweisgeber-Software-Systeme, die mit der Bearbeitung betraut werden und für eine Gebühr monatlich buchbar sind.

Neben den internen Meldestellen werden u. a. beim Bundesamt für Justiz auch externe Meldestellen eingerichtet.<sup>6</sup> Die Unternehmen sollten jedoch versuchen, Anreize dafür zu schaffen, dass die interne Meldestelle genutzt wird, um

mögliche Verfahren selbst aufzuklären und nicht unkontrolliert an fremde Hände zu geben.

Bei einer Meldung wird die hinweisgebende Person geschützt.<sup>7</sup> Das Unternehmen ist verpflichtet, die Hinweise zu bearbeiten. Dabei besteht keine gesetzliche Verpflichtung der Meldestelle, sich mit anonymen Meldungen auseinanderzusetzen. Es muss ersichtlich sein, wer die hinweisgebende Person ist. Aus Gründen des Selbstschutzes ist es dem Unternehmen jedoch zu empfehlen, auch anonyme Meldungen auf die Plausibilität zu überprüfen und gegebenenfalls weitere Schritte einzuleiten. Geht ein Hinweis ein, soll dieser innerhalb von sieben Tagen bestätigt und sodann begutachtet werden. Die Meldestelle hält Kontakt, kontrolliert die Stichhaltigkeit, fragt nach weiteren Informationen und ergreift Folgemaßnahmen.<sup>8</sup> Das können interne Untersuchungen sein oder die Abgabe eines Verfahrens an die zuständige Behörde. Werden Meldungen behindert oder dies versucht, droht ein Bußgeld von bis zu 50.000,00 Euro.<sup>9</sup> Die hinweisgebende Person darf die Verstöße dann an die Öffentlichkeit bringen. Gerichtliche Repressalien sind verboten; so muss bei einer Kündigung das Unternehmen beweisen, dass die Kündigung nicht aufgrund der Meldung von Gesetzesverstößen geschehen ist.<sup>10</sup>

Literatur



### MITARBEITERVERTRAUEN STÄRKEN, REPUTATION SCHÜTZEN

Unternehmen mit 49 oder weniger Mitarbeitenden sollten sich nicht zurücklehnen. Das Hinweisgeberschutzgesetz ist eine Chance für alle Unternehmen, egal welcher Größe, mit einem internen Meldesystem das Vertrauen ihrer Mitarbeitenden zu stärken und sich und ihre Reputation zu schützen. In Zeiten vieler Gesetze, Verordnungen und Vorschriften sollte jedes Unternehmen einen Schwerpunkt auf ihre Compliance legen. So schützt sich das Unternehmen präventiv vor Strafverfahren, optimiert die eigenen Prozesse und verhindert wirtschaftliche Schäden.

## INFORMATION ///

Lea Baron  
Rechtsanwältin M&P  
Dr. Matzen & Partner mbB  
baron@matzen-partner.de  
www.matzen-partner.de

Infos zur Autorin

