

Hinweisgeberschutzgesetz in der arbeitsrechtlichen Praxis

Rechtsanwalt Markus Bialobrzski | Fachanwalt für Arbeitsrecht, Steuerrecht, Strafrecht

Rechtsanwalt Oliver Meixner | Fachanwalt für Versicherungsrecht

online 09.09.2026

Hamburger Institut für 
Versicherungsrecht und Haftpflichtrecht

„Petzen gilt nicht.“

„Petzen bringt nichts.“

„Wer petzt, ist selbst nicht rein.“

„Verrat stinkt.“

„Ein Verräter bleibt ein Verräter.“

„Der Verräter wird nie geliebt.“

„Was man im Hause hört, trägt man nicht hinaus.“

„Schmutzige Wäsche wäscht man zu Hause.“

„Man beißt nicht die Hand, die einen füttert.“

„Wer seine Leute verrät, verrät sich selbst.“

„Der größte Lump im ganzen Land ist der Denunziant.“ (zugeschrieben August Heinrich Hoffmann von Fallersleben)



Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

I. Einführung und Überblick

1. Hintergrund und Zielsetzung

Das Hinweisgeberschutzgesetz ist am 2. Juli 2023 in Kraft getreten und setzt die EU-Whistleblower-Richtlinie (RL 2019/1937/EU) in deutsches Recht um.

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

Zentrale Zielsetzung:

- Schutz von Personen, die Rechtsverstöße melden
- Förderung der Aufdeckung von Missständen
- Verhinderung von Repressalien gegen Hinweisgeber

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

2. Systematischer Aufbau des Gesetzes

Das HinSchG gliedert sich in folgende Hauptbereiche:

- Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen (§§ 1-5)
- Meldewege (intern/extern/Offenlegung)
- Schutzmaßnahmen (§§ 33-38)
- Sanktionen (§ 40)

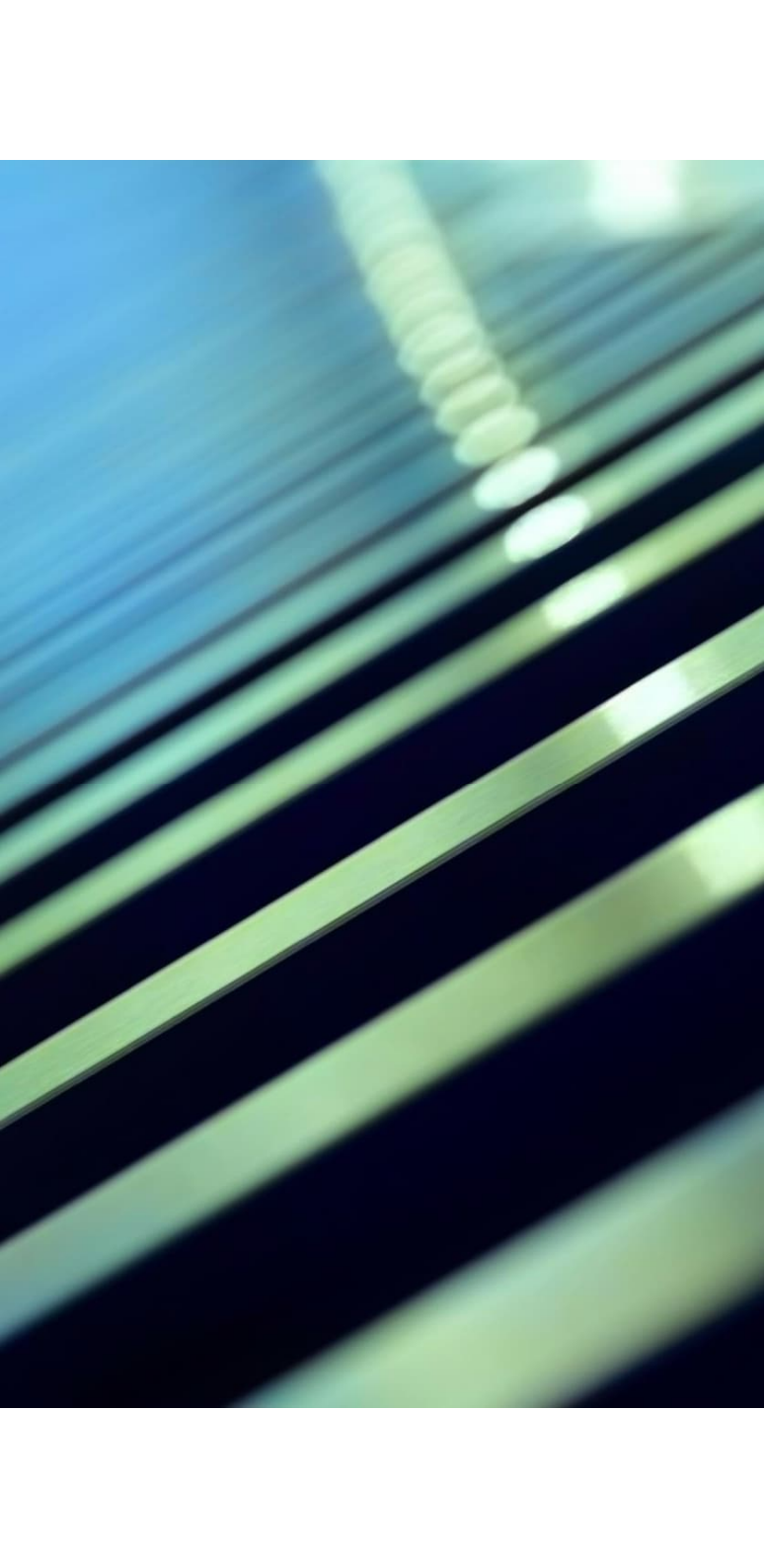
II. Geschützter Personenkreis



1. Hinweisgebende Person

§ 1 Abs. 1 HinSchG

Hinweisgebende Personen sind nach der Legaldefinition in § 1 Abs. 1 HinSchG natürliche Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die nach dem HinSchG vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen.



Erfasste Personengruppen § 3 Abs. 8 HinSchG:

- Arbeitnehmer
- Beamte
- Bewerber
- Ehemalige Beschäftigte
- Selbstständige/Auftragnehmer
- Praktikanten, Auszubildende

2. Besonderheit: Stellvertretung bei Meldungen

Dies könnte einem Schutz der Hinweisgeber durch das HinSchG entgegenstehen, sofern sich nach dessen Wortlaut und Schutzintention ergäbe, dass der Vorgang einer geschützten Meldung höchstpersönlicher Natur ist. Dafür gibt es in Gesetz und kommentierender Literatur keinerlei Anhaltspunkte. Vielmehr folgt aus Systematik und Schutzzweck, dass ein Erfordernis der Höchstpersönlichkeit klar abzulehnen ist: Unabhängig davon, ob die Meldung eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung oder – was plausibler scheint – eine reine „Wissenserklärung“ darstellt, spricht viel für eine entsprechende Anwendbarkeit der Vertretungsregeln der §§ 164 ff. BGB.

Praktische Konsequenz

Meldungen können auch durch Rechtsanwälte im Namen des Mandanten vorgenommen werden.

III. Meldewege

1. Wahlrecht zwischen interner und externer Meldung (§ 7 HinSchG)

Nach § 7 I HinSchG, durch den Art. 10 RL (EU) 2019/1937 umgesetzt wird, stehen interne und externe Meldung gleichwertig nebeneinander. Hinweisgeber können zwischen ihnen grundsätzlich frei wählen.

Wichtig:

Für eine Abwägung, etwa orientiert an der Schwere des gemeldeten Verstoßes, ist insofern grundsätzlich kein Raum. Als ein Ergebnis des Vermittlungsverfahrens enthält § 7 I 2 HinSchG nun einen weich formulierten Appell an Hinweisgeber, bei einer „gefahrlosen“ Möglichkeit zur internen Meldung diesen Meldeweg zu „bevorzugen“.

2. Interne Meldestellen (§§ 12-18 HinSchG)

Einrichtungspflicht (§ 12 HinSchG):

- Grundsätzlich ab 50 Beschäftigten
- Übergangsregelung: 50-249 Beschäftigte erst ab 17.12.2023

Organisationsformen (§ 14 HinSchG):

§ 14 HinSchG benennt mögliche Organisationsformen der internen Meldestellen. Eine interne Meldestelle kann nach § 14 I 1 HinSchG insbesondere eingerichtet werden, indem eine bei dem jeweiligen Beschäftigungsgeber oder bei der jeweiligen Organisationseinheit beschäftigte Person, eine aus mehreren beschäftigten Personen bestehende Arbeitseinheit oder ein Dritter mit den Aufgaben einer internen Meldestelle betraut wird.

Organisationsformen (§ 14 HinSchG):

Eine aus einem oder mehreren Beschäftigten gebildete Meldestelle – auch z.B. durch zusätzliche Übertragung der Funktion auf vorhandene Mitarbeiter, auf Mitarbeiter der Complianceabteilung, Korruptions- oder Integritätsbeauftragte, Datenschutzbeauftragte oder Auditverantwortliche – oder die Beauftragung eines externen Dienstleisters – z.B. Ombudspersonen, Rechtsanwalt, unabhängige Experten, Arbeitnehmervertreter, Gewerkschaft – ist gleichermaßen zulässig. Auf Detailvorgaben zu Personen, Qualifikationen oder Organisationseinheiten verzichtet das Gesetz, um dezentrale Gestaltungsfreiheit zu ermöglichen.

3. Externe Meldestellen (§§ 19-31 HinSchG)

Zentrale externe Meldestelle:

- Bundesamt für Justiz (BfJ) mit Auffangzuständigkeit (§ 19 IV HinSchG)
- Weitere Meldestellen: z.B. BaFin (§ 21 HinSchG)

IV. Sachlicher Anwendungsbereich

1. Verstöße i.S.d. § 2 HinSchG

Verstöße sind demnach Handlungen oder Unterlassungen im Rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit, die rechtswidrig sind und Vorschriften oder Rechtsgebiete betreffen, die in den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 HinSchG fallen. Hierzu können auch missbräuchliche Handlungen oder Unterlassungen gehören, die dem Ziel oder dem Zweck der Regelungen in den Vorschriften oder Rechtsgebieten zuwiderlaufen, die in den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 HinSchG fallen.

Wichtige Bereiche nach § 2 HinSchG:

Strafbare
Handlungen
(Nr. 1)

Bußgeldbewehrte
Verstöße (Nr. 2)

Produktsicherheit
(Nr. 3b)

Umweltschutz
(Nr. 3h)

Datenschutz

Finanzmarktrecht

2. Hinreichender Grund zur Annahme (§ 33 I Nr. 2, 3 HinSchG)

Die Hinweisgeber müssten zum Zeitpunkt der Meldungen hinreichenden Grund zu der Annahme gehabt haben, dass die von ihnen gemeldeten Informationen der Wahrheit entsprechen (§ 33 I Nr. 2 HinSchG).

Wichtig: Es genügt die subjektive Annahme bei objektiv hinreichendem Grund - die tatsächliche Richtigkeit ist keine Voraussetzung!



V. Besondere Verhältnismäßigkeitsbindung bei Geschäftsgeheimnissen (§ 6 HinSchG)

Grundsatz

§ 6 I HinSchG statuiert eine spezielle Verhältnismäßigkeitsbindung für den Fall, dass von der Meldung ein Geschäftsgeheimnis betroffen ist: Beinhaltet demnach eine interne oder externe Meldung oder eine Offenlegung ein Geschäftsgeheimnis im Sinne des § 2 Nr. 1 des Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG), so ist die Weitergabe des Geschäftsgeheimnisses an eine zuständige Meldestelle oder dessen Offenlegung erlaubt, sofern die hinweisgebende Person hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die Weitergabe oder die Offenlegung des Inhalts dieser Informationen notwendig ist, um einen Verstoß aufzudecken, und die Voraussetzungen des § 33 I Nr. 2 und 3 HinSchG erfüllt sind.

Rechtsfolge

In der Rechtsfolge führt die spezifische Verhältnismäßigkeitsbindung nach § 6 I HinSchG unstreitig nicht zum Entfall des Hinweisgeberschutzes oder einem absoluten Vorrang des Geschäftsgeheimnisschutzes, sondern lediglich dazu, dass die „Notwendigkeit“ – d.h. Erforderlichkeit im Sinne der Prüfung des Vorhandenseins eines mildereren Mittels – intensiver geprüft wird als bei fehlender Betroffenheit von Geschäftsgeheimnissen. Letztlich wird die konkret gewählte Variante der Meldung/Offenlegung einer intensiveren Verhältnismäßigkeitsprüfung unter Abwägung mit dem Geheimhaltungsinteresse des Unternehmens unterworfen.



Rechtsfolge

Es wird in gewisser Weise ein hinweisgeberschutzrechtliches „Ultima-ratio-Gebot“ begründet. Daraus folgt vor allem, dass der grundsätzlich durch § 7 HinSchG entfallene Vorrang der internen vor einer externen Meldung bei Betroffenheit eines Geschäftsgeheimnisses ausnahmsweise fortbesteht und eine externe Meldung regelmäßig erst dann in Betracht kommt, wenn zuvor eine interne Meldung erfolglos versucht wurde, die jedoch nicht – für den Hinweisgeber erkennbar – zur Abstellung des gerügten Verstoßes geführt hat.

VI. Repressalienverbot und Schutzmaßnahmen

1. Begriff der Repressalie (§ 3 VI HinSchG)

Repressalien sind nach § 3 VI HinSchG Handlungen oder Unterlassungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit, die eine „Reaktion auf eine Meldung oder eine Offenlegung sind und durch die der hinweisgebenden Person ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann“. Diese Definition stimmt im Wesentlichen mit der Definition in Art. 5 Nr. 11 RL (EU) 2019/1937 überein. Allerdings fasst die unionsrechtliche Grundlage der Regelung den zeitlich-kausalen Zusammenhang weiter als die deutsche Umsetzungsnorm. Dort ist nicht von „Reaktion“ die Rede, sondern es findet sich die offener Formulierungen, dass „direkte oder indirekte Handlungen oder Unterlassungen in einem beruflichen Kontext“ erfasst sind, „die durch eine interne oder externe Meldung oder eine Offenlegung ausgelöst werden und durch die dem Hinweisgeber ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann“.

2. Beispiele für Repressalien

Der Begriff der „Repressalie“ ist bewusst weit gefasst und schließt rechtlich zulässige Maßnahmen (Kündigung, Abmahnung, Versetzung, negative Leistungsbeurteilung, Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags, Abberufung eines Geschäftsführers; vgl. Art. 19 lit. a-f, i, j, m-o RL (EU) 2019/1937) ebenso ein wie Verhaltensweisen, die schon unabhängig vom spezifischen Benachteiligungsverbot des § 36 HinSchG rechtswidrig sind (etwa Nötigung, Einschüchterung, Mobbing, Diskriminierung, vgl. Art. 19 lit. g, h, k, l RL (EU) 2019/1937).

Weitere Beispiele aus der Gesetzesbegründung:

Verweigerung der Teilnahme an Weiterbildungen

Geänderte Aufgabenübertragung

Aufnahme auf eine „schwarze Liste“

Entzug einer Lizenz

Rufschädigung

A thick yellow vertical bar on the left side of the slide, with a horizontal extension at the top.

3. Verbot (§ 36 I HinSchG)

§ 36 I HinSchG normiert: "Gegen hinweisgebende Personen gerichtete Repressalien sind verboten. Das gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben."

VII. Beweislastumkehr (§ 36 II HinSchG)

1. Vermutungswirkung

Insofern unterstützt § 36 II HinSchG in Umsetzung des Art. 21 V RL (EU) 2019/1937 Hinweisgeber prozessual mit der (widerleglichen) Vermutung, dass die Benachteiligung eine Repressalie für diese Meldung oder Offenlegung ist, wenn der Hinweisgeber eine Benachteiligung im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit erleidet und geltend macht, diese Benachteiligung infolge einer Meldung oder Offenlegung nach diesem Gesetz erlitten zu haben.

2. Bedeutung für die Praxis

Der europäische Gesetzgeber beschreibt die elementare Bedeutung einer sachangemessenen Beweislastverteilung für einen wirksamen Hinweisgeberschutz in Erwägungsgrund 93 der RL: „Für Repressalien werden als Gründe oftmals andere Ursachen als die erfolgte Meldung angeführt, und es kann für Hinweisgeber sehr schwierig sein, den kausalen Zusammenhang zwischen der Meldung und den Repressalien nachzuweisen; den Personen, die die Repressalien ergreifen, stehen hingegen unter Umständen größere Möglichkeiten und Ressourcen zur Verfügung, um ihr eigenes Vorgehen und die dahinter stehenden Gründe zu dokumentieren. Wenn ein Hinweisgeber daher darlegt, dass er Verstöße im Einklang mit dieser Richtlinie gemeldet oder offengelegt und eine Benachteiligung erfahren hat, sollte die Beweislast auf die Person übergehen, die die Benachteiligung vorgenommen hat, d. h. diese sollte dann nachweisen müssen, dass ihr Vorgehen in keiner Weise mit der erfolgten Meldung oder Offenlegung in Verbindung stand.“

3. Voraussetzungen der Vermutung

Der Hinweisgeber muss darlegen:

- Vorliegen einer geschützten Meldung/Offenlegung
- Erleiden einer Benachteiligung im beruflichen Zusammenhang
- Geltendmachung des Kausalzusammenhangs

Hinweisgeberschutzgesetz

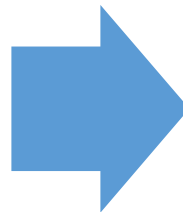
Dann trägt der Arbeitgeber die Beweislast für:

Fehlen der Kausalität
ODER

Vorliegen hinreichend
gerechtfertigter
Gründe

4. Zeitlicher Zusammenhang

Besonders zu beleuchten ist, wann die Benachteiligung erfolgt sein muss, um die Vermutungswirkung begründen zu können.



Die der Meldung zeitlich nachfolgende Benachteiligung ist zweifellos der klarste und eindeutigste Fall einer vom HinSchG erfassten und sanktionierten Benachteiligung. Es sind jedoch Fallkonstellationen vorstellbar, in denen auch eine dem eigentlichen Akt der Meldung vorangehende Benachteiligung zeitlich-inhaltlich so eng mit der Meldung verknüpft ist, dass auch sie die Vermutungswirkung nach § 36 II HinSchG auslöst.

VIII. Schadensersatzanspruch (§ 37 HinSchG)

1. Anspruchsgrundlage

Den Klägern müsste ein nach § 37 HinSchG ersatzfähiger Schaden entstanden sein.

§ 37 I HinSchG: "Bei einem Verstoß gegen das Verbot von Repressalien ist der Verursacher verpflichtet, der hinweisgebenden Person den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen."

2. Unionsrechtliche Vorgaben

Der europäische Gesetzgeber beschreibt die Bedeutung und Bemessung des in Art. 21 Abs. 8 RL (EU) 2019/1937 fundierten Schadensersatzanspruchs in ErwGr. 94 und 95 der genannten Richtlinie wie folgt: „Über ein ausdrückliches rechtlich verankertes Verbot von Repressalien hinaus ist es von entscheidender Bedeutung, dass Hinweisgeber, die sich Repressalien ausgesetzt sehen, Zugang zu Rechtsbehelfen und Anspruch auf Entschädigung haben. Welcher Rechtsbehelf im Einzelfall am besten geeignet ist, sollte von der Art der erlittenen Repressalie abhängen, und der in solchen Fällen entstandene Schaden sollte im Einklang mit dem nationalen Recht vollständig wiedergutmacht werden.“

2. Unionsrechtliche Vorgaben

Geeignete Rechtsbehelfe könnten beispielsweise

Wiedereinstellungs- oder Wiedereinsetzungsklagen

— beispielsweise nach einer Kündigung, einer Versetzung, einer Herabstufung oder Degradierung oder im Falle der Versagung einer Beförderung oder einer Teilnahme an einer Schulung —,

oder Klagen auf Wiederherstellung entzogener Genehmigungen, Lizenzen oder Verträge sowie Klagen auf Entschädigung für eingetretene oder künftige finanzielle Verluste

— beispielsweise Gehaltsausfälle in der Vergangenheit oder künftige Einkommensverluste, durch einen Arbeitsplatzwechsel verursachte Kosten —,

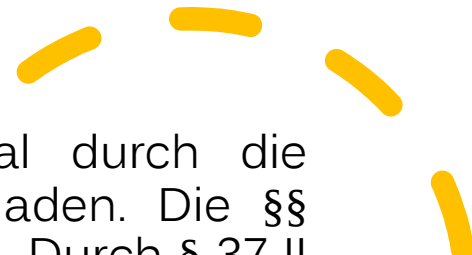
für sonstige wirtschaftliche Schäden wie Rechtsschutzkosten und Kosten für medizinische Behandlungen sowie für immaterielle Schäden wie Schmerzensgeld sein.

2. Unionsrechtliche Vorgaben

Während die Art des Rechtsbehelfs je nach Rechtsordnung variieren kann, so sollte sie doch sicherstellen, dass der Schaden tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, und zwar auf eine Art und Weise, die dem erlittenen Schaden angemessen und abschreckend ist."



3. Anwendbare Vorschriften



Ersatzfähig ist in der kausal durch die Repressalie entstandene Schaden. Die §§ 249 ff. BGB finden Anwendung. Durch § 37 II HinSchG ist lediglich die Naturalrestitution nach § 249 I BGB insbesondere im Hinblick auf Einstellung und Beförderung ausgeschlossen; vielmehr ist ein insofern geschädigter Hinweisgeber auf Geldersatzansprüche verwiesen, die ihrerseits der Richtlinienvorgabe einer „vollständigen Wiedergutmachung“ gerecht werden müssen. Auch zukünftige finanzielle Einbußen werden umfasst.



IX. Materieller Schaden

1. Grundsätze

Geht man von der faktischen Richtigkeit dieser Annahme aus, ist der typische, erwartbare, hinreichend sicher prognostizierbare Geschehensablauf, dass die Kläger entsprechend ihrer Leistungen sowie der üblicherweise bei der Beklagten zu verzeichnenden Gehaltserhöhungsperiodik im Juli 2023 in die nächsthöhere Vergütungsstufe befördert worden wären.

Ersatzfähige Positionen:

Entgangener
Verdienst

Ausgebliebene
Beförderungen

Künftige
Einkommensverluste

Kosten durch
Arbeitsplatzwechsel

2. Kausalität

Der rechnerisch eingetretene materielle Schaden unter Zugrundelegung der sicher prognostizierbaren Erreichung des nächsten Karriereschritts wäre nicht eingetreten, wenn die Repressalien unterblieben und es folglich bei der erwartbaren, regelhaften Karriereentwicklung der Kläger geblieben wäre. Daher ist die – nach obigen Ausführungen infolge der Beweislastumkehr nach § 36 II HinSchG haftungsbegründend als Repressalie einzustufende – Rückstufung der Karriereentwicklung im Sinne der *conditio sine qua non*-Formel haftungsausfüllend kausal für den eingetretenen Schaden.

3. Rechtsverfolgungskosten

Im Allgemeinen können die Kosten der Rechtsverfolgung als Schäden liquidiert werden. Für erstinstanzliche Urteilsverfahren vor Arbeitsgerichten gilt jedoch gemäß § 12a ArbGG Gegenteiliges. Diese Vorschrift schließt die Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Rechtsanwalts aus. Mithin trägt dort jede Partei ihre Anwaltskosten selbst. Nach gefestigter Auffassung schließt § 12a ArbGG neben dem prozessualen auch materiell-rechtliche Kostenerstattungsansprüche aus, um das Kostenrisiko arbeitsgerichtlicher Verfahren zu reduzieren.

Aber:

Eine richtungsweisende Entscheidung bezieht sich auf einen spanischen Fall, in dem ein Mann Opfer einer Geschlechtsdiskriminierung wurde. Das spanische Recht kompensiert wie das deutsche AGG Diskriminierungen lediglich mit einer Schadensersatzhaftung. Der EuGH urteilte, dass ein solches Sanktionsregime gewährleisten müsse, dass die Ansprüche den gesamten Schaden ausgleichen. Dies schließe die Erstattung der Rechtsverfolgungskosten ein, die beim Vorgehen gegen die Benachteiligung angefallen sind. Dahinter steht die Überlegung, dass die effektive Durchsetzung materieller Bestimmungen des Unionsrechts auf ein Verfahrensrecht angewiesen ist, das die Geltendmachung von Rechtsverstößen unterstützt. Andernfalls könnte es dem Verletzten rational erscheinen, auf die Durchsetzung des Unionsrechts zu verzichten. Diese Apathie begünstigt § 12a ArbGG in erheblichem Maß: Bei geringen Streitwerten kann er dazu führen, dass sich die Rechtsdurchsetzung insgesamt als Verlustgeschäft erweist. Bei hohen Streitwerten kann er dazu führen, dass der zu tragende Eigenanteil so hoch ausfällt, dass Bereitschaft oder Liquidität fehlen, um diesen Anteil zu stemmen.

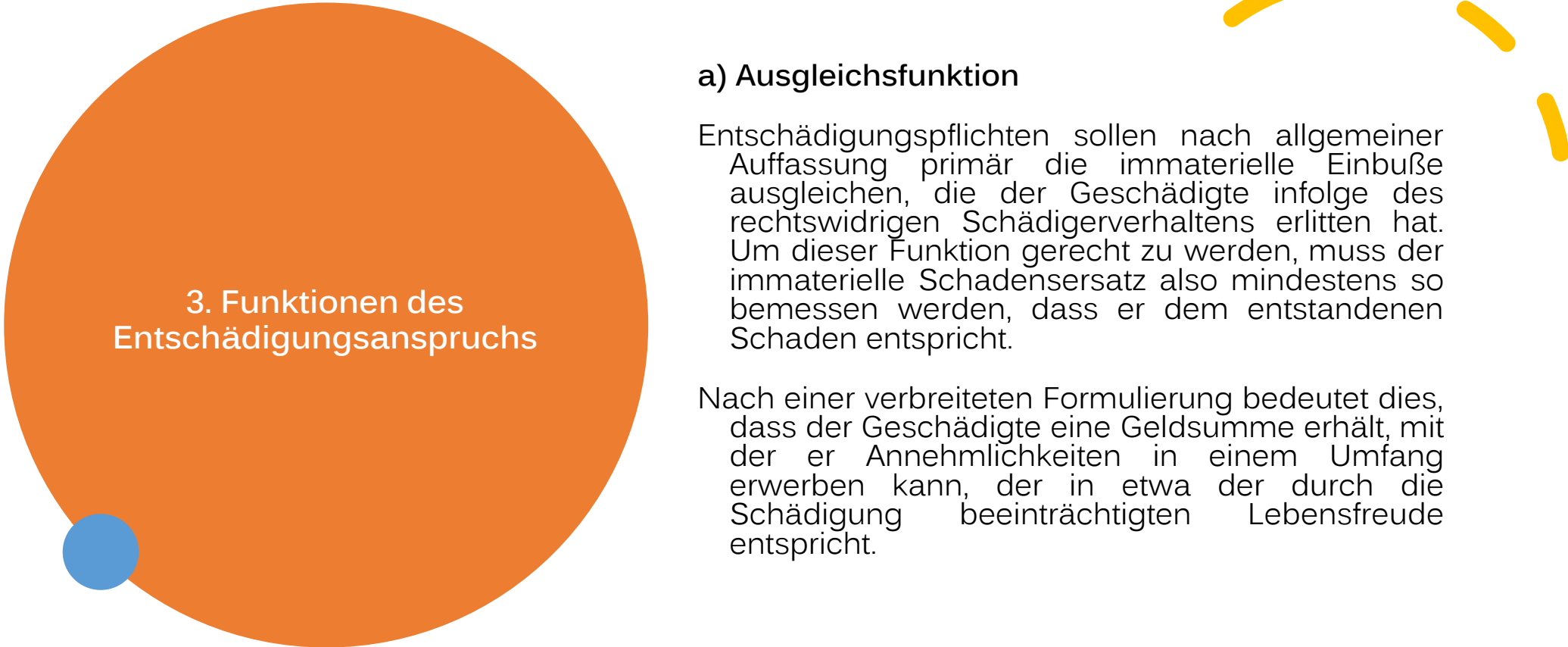
X. Immaterieller Schaden (Schmerzensgeld)

1. Ersatzfähigkeit

Nicht nur der materielle Schaden ist ersatzfähig, auch der Ersatz eines immateriellen Schadens ist gleichfalls von der Norm erfasst. Zwar mag sich vorliegend aus den Richtlinienbestimmungen über die ausschließliche Zuständigkeit der nationalen Regulierungsbehörde die Verpflichtung ergeben, von dieser Zuständigkeit auch Gebrauch zu machen, um den Zielsetzungen der Richtlinien hinreichend Rechnung tragen zu können. Nach teilweise vertretener Auffassung ergibt sich die Ersatzfähigkeit immaterieller, repressalienbedingter Schäden aus § 37 Abs. 1 HinSchG, nach anderer Auffassung aus § 253 Abs. 2 BGB (i.V.m. §§ 280 ff, 823 ff. BGB).

2. Bemessung nach § 287 ZPO

Die deutsche Rechtspraxis greift zur Bestimmung des Inhalts von Schadensersatzansprüchen auf § 287 Abs. 1 S. 1 Var. 2 ZPO zurück. Hiernach bestimmt das Gericht die Schadenshöhe nach freier Überzeugung unter Würdigung aller relevanten Umstände des Einzelfalls. Die zu berücksichtigenden Umstände lassen sich im Wesentlichen zwei Leitaspekten zuordnen: Der Funktion des Entschädigungsanspruchs und der Einbeziehung der Vergleichsrechtsprechung.



3. Funktionen des Entschädigungsanspruchs

a) Ausgleichsfunktion

Entschädigungspflichten sollen nach allgemeiner Auffassung primär die immaterielle Einbuße ausgleichen, die der Geschädigte infolge des rechtswidrigen Schädigerverhaltens erlitten hat. Um dieser Funktion gerecht zu werden, muss der immaterielle Schadensersatz also mindestens so bemessen werden, dass er dem entstandenen Schaden entspricht.

Nach einer verbreiteten Formulierung bedeutet dies, dass der Geschädigte eine Geldsumme erhält, mit der er Annehmlichkeiten in einem Umfang erwerben kann, der in etwa der durch die Schädigung beeinträchtigten Lebensfreude entspricht.

Relevante Faktoren:

Art, Intensität und Dauer der
Rechtsverletzung

Auswirkungen auf Berufstätigkeit
und Lebensführung

Bei
Persönlichkeitsrechtsverletzungen:
Inhalt und Breitenwirkung

b) Genugtuungsfunktion

Nach verbreiteter Sichtweise verfolgt die Entschädigung zusätzlich eine Genugtuungsfunktion. Hiernach soll der Schädiger durch seine Zahlung Sühne für die Verletzung des Geschädigten leisten. Während die Anerkennung der Ausgleichsfunktion in Praxis und Lehre außer Streit steht, besteht über die Anerkennung der Genugtuungsfunktion Uneinigkeit.

Relevante Faktoren:



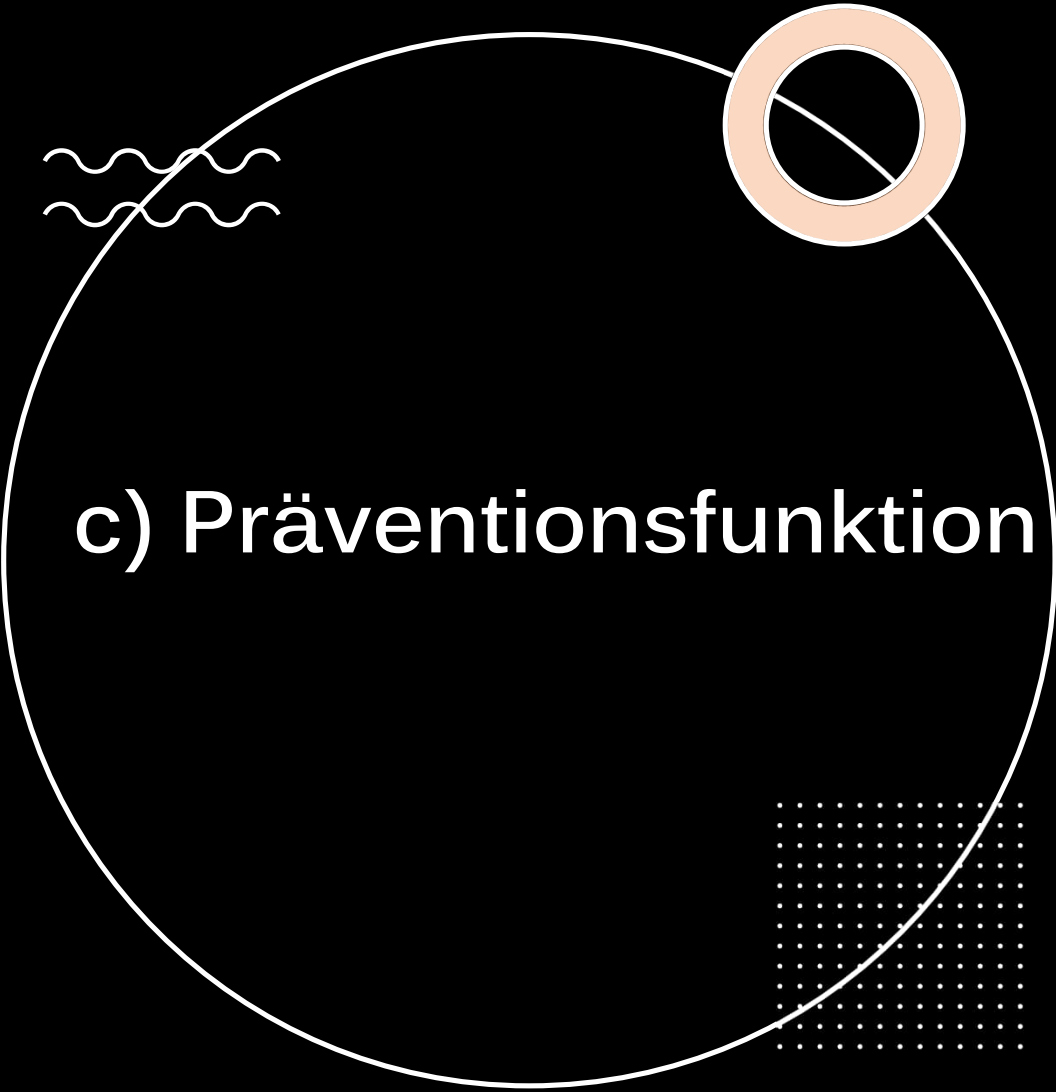
Verschuldensgrad des Schädigers



Verhalten bei der Schadensregulierung



Wirtschaftliche Verhältnisse des Schädigers

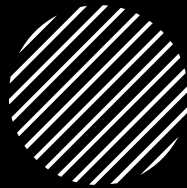


c) Präventionsfunktion

Nach teilweise vertretener Sichtweise besitzt der Anspruch auf immateriellen Schadensersatz schließlich eine Präventionsfunktion. Hiernach habe die Entschädigungspflicht darauf hinzuwirken, dass die Schädigung dem Schädiger keinen finanziellen Vorteil verschafft. Dieser Gedanke hat sich in seiner Allgemeinheit jedoch bislang nicht im deutschen Schadensrecht durchgesetzt. Etabliert hat sich der Präventionsgedanke indes bei Persönlichkeitsrechtsverletzungen durch Presseveröffentlichungen. Dort vertritt die Rechtsprechung, dass die Entschädigungspflicht die rücksichtslose Zwangskommerzialisierung der Persönlichkeit zwecks Gewinnerzielung verhindern soll. Diese Sichtweise stützt sich auf den verfassungsrechtlichen Auftrag zum Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Dieser verpflichte staatliche Stellen, vor Persönlichkeitsverletzungen abzuschrecken, wozu hohe Entschädigungspflichten einen wichtigen Beitrag leisteten.



4. Unionsrechtliche Einflüsse



§ 37 HinSchG ist unionsrechtlich fundiert. Das unionsrechtliche Fundament dieses Anspruchs zwingt dazu, das europäische Schadensrecht in den Blick zu nehmen. Dieses weist bislang lediglich eine fragmentarische Struktur auf. Anders als das BGB kennt das Unionsrecht keine schadensrechtlichen Vorschriften, die für sich in Anspruch nehmen, das Schadensrecht umfassend zu regeln. Auch die europäische Schadensersatzrichtlinie (RL 2024/104/EU) enthält, anders als ihr Name suggeriert, kein allgemeines Schadensrecht, sondern beschränkt sich auf das Wettbewerbsrecht. Daher regeln europäische Rechtsakte das Schadensrecht für ihren jeweiligen Sachbereich gesondert. Eine ähnliche Struktur fand sich in Deutschland bis zur Schuldrechtsreform von 2002, indem wesentliche Teile des Schadensrechts im Deliktsrecht geregelt waren. Nichtsdestotrotz haben sich auf europäischer Ebene einige allgemeine Leitgedanken etabliert, die sich in vielen Rechtsakten niederschlagen.

Besonderheiten:

Prinzip der Totalreparation auch für immaterielle Schäden

Keine Erheblichkeitsschwelle

Tendenziell höhere Entschädigungen

Abschreckende Wirkung erforderlich



EuGH

Da der EuGH Entschädigungspflichten eine Präventionsfunktion beimisst, wirft die Frage auf, welche Parameter hierfür von Bedeutung sind. Analysiert man die Rechtsprechung zu unionsrechtlich überformten Entschädigungsansprüchen fällt auf, dass sie weitgehend auf die Parameter zurückgreift, die im deutschen Recht herkömmlicherweise mit der Genugtuungsfunktion verbunden werden. Relevant ist demnach insbesondere der Verschuldensgrad. So hält Erwägungsgrund 17 der Durchsetzungsrichtlinie fest, dass dem vorsätzlichen oder nicht vorsätzlichen Charakter der Rechtsverletzung gebührend Rechnung zu tragen ist. Auch die Rechtsprechung zum AGG stellt maßgeblich auf den Grad des Verschuldens des Schädigers ab.

5. Bemessung des immateriellen Schadens

Ausgleichsfunktion

Im Rahmen der Ausgleichsfunktion ist es geboten, die immateriellen Einbußen des Hinweisgebers vollständig aufzuzeigen, da das Unionsrecht deren vollständigen Ersatz fördert. Vorliegend lassen sich beispielhaft mehrere Aspekte anführen: Hohe Intensität der Repressalien, die Intensität der Repressalien steigen weiter dadurch, dass diese neben der Berufsausübung das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Hinweisgeber angreifen, der Arbeitgeber wirkt gezielt darauf hin, dass die Hinweisgeber ihrer Beschäftigung nicht nachgehen können usw. Dies verletzt den Beschäftigungsanspruch des Hinweisgebers, der als Ausfluss des allgemeinen Persönlichkeitsrechts in der Rechtsprechung des BAG anerkannt ist. Damit hat der Arbeitgeber dem Hinweisgeber eine Zwangslage zugemutet: Entweder musste er weiter die Repressalien hinnehmen oder den von ihm identifizierten, straf- und ordnungsrechtlich relevanten Missstand verschweigen.

Präventionsfunktion

Im Rahmen der Präventionsfunktion lassen sich dann folgende Argumente anführen: Höchstmöglicher Verschuldensgrad: Die Mitarbeiter des Arbeitgebers, deren Verhalten sich der Arbeitgeber gemäß § 278 BGB oder analog § 31 BGB als eigenes zurechnen lassen muss, handelten nicht nur vorsätzlich, sondern verfolgten das primäre Ziel, den Hinweisgeber für seine Hinweise auf Missstände zu sanktionieren.

Insoweit kann man festhalten, dass sie also mit Absicht handelten, mithin mit der schwersten Verschuldensform, die dem deutschen Recht bekannt ist. Verwerfliche Motivation der Beklagten: Bei lebensnaher Würdigung des Sachverhalts ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber den Hinweisgeber ausschließlich wegen seiner Meldungen drangsalieren wollte. Damit verfolgt der Arbeitgeber exakt die Motivation, die das HinSchG unterbinden soll.

Präventionsfunktion

Großes Vermögen des Arbeitgebers als internationales Unternehmen: der Arbeitgeber ist beispielsweise börsennotiert; hat Milliarden Gewinne.

In Anbetracht dessen dürfte einer Entschädigung, die sich im Bereich der üblichen vier- bis fünfstelligen Beträge bewegt, das unionsrechtlich geforderte Präventionspotential fehlen.

Einschüchterungseffekt: Schließlich ist anzuführen, dass ein hohes Schmerzensgeld so wie in presserechtlichen Fällen das Potential besitzt, von der legitimen Grundrechtsausübung abzuschrecken.

XI. Sanktionen (§ 40 HinSchG)

Bußgeldtatbestände

§ 40 II HinSchG - bis zu 50.000 EUR:

- Behinderung von Meldungen (§ 7 II)
- Fehlende Einrichtung interner Meldestelle (§ 12 I 1)
- Repressalien (§ 36 I 1)

§ 40 I HinSchG - bis zu 20.000 EUR:

- Wissentliche Offenlegung unrichtiger Informationen (§ 32 II)

§ 40 III HinSchG - bis zu 50.000 EUR:

Vorsätzliche/leichtfertige Verletzung der Vertraulichkeit (§ 8 I 1)

XII. Aktuelle Rechtsprechung

ArbG Offenbach, Urteil vom 25.11.2025 – 3 Ca 222/25 (Verfahrensordnung Bearbeitung von Compliance-Verstößen)

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 08.07.2025 – 2 TaBV 16/24, (ArbG Elmshorn) (Einrichtung einer Meldestelle und betriebliche Mitbestimmung)

VG Schleswig (19. Kammer), Beschluss vom 26.06.2025 – 19 A 7/24 (Mitbestimmung des Personalrats bei Einrichtung interner Meldestelle)

ArbG Braunschweig Urt. v. 24.06.2025 – 6 Ca 303/24 (Kein Schadensersatz wegen vermeintlicher Verletzung des HinSchG – VW-Konzern)

ArbG Nürnberg, Urteil vom 18.06.2025 – 10 Ca 2628/24 (Datenschutzrechtliche Auskunft - unbestimmter Antrag - betriebsbedingte Kündigung - leitender Angestellter)

LAG München, Urteil vom 12.06.2025 – 2 SLa 70/25, (ArbG München 16.01.2025 – 12 Ca 3038/24) (Zum Anspruch auf Herausgabe eines Compliance-Abschlussberichts)

LAG Hessen Urteil vom 30.05.2025 – 10 GLa 337/25 (Darlegungslast des Hinweisgebers)

ArbG Zwickau (9. Kammer), Beschluss vom 19.03.2025 – 9 BV 12/24 (Mitbestimmungstatbestand bei interner Meldestelle)

LAG Hamburg, Urteil vom 30.01.2025 – 3 SLa 19/24 (ArbG Hamburg 15.02.2024 – 12 Ca 294/23) (Wirksamkeit einer Wartezeitkündigung trotz Compliance-Meldung)

VG München (5. Kammer), Beschluss vom 15.01.2025 – M 5 S 25.31 (Abordnung als Repressalie)

LAG Düsseldorf Urt. v. 14.01.2025 – 3 SLa 537/24 (ArbG Essen Urt. v. 08.08.2024 – 1 Ca 715/24) (Kündigung wegen schwerwiegender Verletzung der Loyalitätspflichten – Whistleblower)

ArbG Bonn (5. Kammer), Urteil vom 20.12.2024 – 5 Ca 1109/22 (Wartezeitkündigung im öffentlichen Dienst)

LAG Niedersachsen Urt. v. 11.11.2024 – 7 SLa 306/24 (ArbG Osnabrück Urt. v. 13.03.2024 – 4 Ca 339/23) (nicht rechtskräftig) (Ordentliche Kündigung – Verstoß gegen das Hinweisgeberschutzgesetz?)

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 11.09.2024 – 7 SLa 25/24 (Entfernung zweier Abmahnungen aus der Personalakte des Arbeitnehmers)

LAG Sachsen, Urteil vom 27.06.2024 – 4 Sa 245/23 (ArbG Chemnitz 14.07.2023 – 10 Ca 216/23) (Kündigung bei Strafanzeige gegen den Arbeitgeber)

ArbG Hamm Urt. v. 16.02.2024 – 2 Ca 1229/23 (nicht rechtskräftig) (Schadensersatz nach Hinweisgeberschutzgesetz)

LAG Düsseldorf Urt. v. 18.04.2023 – 3 Sa 377/22 (ArbG Düsseldorf Urt. v. 08.04.2022 – 11 Ca 450/22) (Maßregelungsverbot bei Hinweisgebern im Kleinbetrieb)



Hinweisgeberschutzgesetz in der arbeitsrechtlichen Praxis



Markus Bialobrzeski
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Steuerrecht, Strafrecht



office@bialo19.de



+49 531 480 31 280



www.bialo19.de



Oliver Meixner
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Versicherungsrecht



olivermeixner@kanzlei-johannsen.de



+4940 – 24 13 51



www.kanzlei-johannsen.de