

Zum Schutz von Whistleblowern

Das deutsche **Hinweisgeberschutzgesetz** tritt bald in Kraft. Über Möglichkeiten und Stolperfallen für Wissenschaftseinrichtungen bei der Umsetzung des neuen Gesetzes | Von Christian Badura

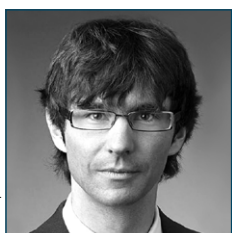


Foto: privat

Dr. Christian Badura

ist Legal Counsel und Mitgründer der whistle.law GmbH, einem Anbieter eines digitalen Hinweisgeberschutzsystems. Zudem berät er seit Jahren mittelständische und börsennotierte Unternehmen sowie Unternehmensgruppen im Zusammenhang mit Corporate-Governance-Themen, Management-Pflichten und der Umsetzung nationaler und europäischer Vorgaben. | christian.badura@badura-rae.de

Dr. Christian Badura dankt Rechtsanwältin Nathalie Brychcy von WB Legal für ihre Mitarbeit bei Erstellung des Beitrags.

¹ siehe aber die Ausführungen in Ziffer I.4.

Nach etlichen Anläufen im Gesetzgebungsverfahren haben sich Bundestag und Bundesrat mit rund eineinhalb Jahren Verspätung am 11./12. Mai 2023 für den Kompromissvorschlag des Vermittlungsausschusses vom 9. Mai 2023 zur nationalen Umsetzung des Hinweisgeberschutzes (HinSchG) (Drs. 20/6700) entschieden. Das HinSchG ist das nationale Umsetzungsgesetz der EU-Hinweisgeberschutz-Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz hinweisgebender Personen, die Verstöße im beruflichen Kontext bei einer hierfür vorgesehenen internen oder externen Meldestelle melden. Zwischenzeitlich erfolgte auch die Ausfertigung des HinSchG durch den Bundespräsidenten und die Verkündung im Bundesgesetzblatt. Aufgrund des bereits einen Monat nach seiner Verkündung in Kraft tretenden Gesetzes tritt das HinSchG am 2. Juli 2023 in Kraft.

Hinweisgebende Personen¹⁾ nun unter gesetzlichem Schutz

Hinweise auf Korruption, Geldwäsche, Bestechung, Veruntreuung von Geldern sowie Verstöße gegen Produktsicherheit und Umweltschutz sind nur einige Beispiele für Meldungen, die ab dem Inkrafttreten des HinSchG unter seinem besonderen gesetzlichen Schutz stehen.

Dieser gesetzliche Schutz für hinweisgebende Personen erstreckt sich neben Meldungen von Verstößen gegen das Unionsrecht auch gegen nationale strafbewehrte und teilweise nationale bußgeldbewehrte Vorschriften, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib, Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient (siehe unten). Um diesen Schutz sicherzustellen, sind entsprechende Meldungen an hierfür einzurichtende interne oder externe Meldestellen abzugeben und von der jeweiligen Meldestelle zu prüfen, wobei die Meldestelle auch angemessene Folgemaßnahmen zu ergreifen hat.

Für wen diese Verpflichtungen gelten und wie sie umgesetzt werden können, soll nachfolgend erläutert werden.

Anwendungsbereiche von Verstößen

Informationen über Verstöße fallen nur noch in den sachlichen Anwendungsbereich des Gesetzes, wenn sie sich auf den Beschäftigungsgeber oder eine andere Stelle, mit der die hinweisgebende Person beruflich im Kontakt stand, beziehen (vgl. § 3 Abs. 2 HinSchG). Hierbei handelt es sich lediglich um eine Klarstellung und nicht um eine inhaltliche Änderung beziehungsweise Beschränkung des sachlichen Anwendungsbereichs.

Bis das Gesetz in Kraft getreten ist, hat es mehrere Anläufe gebraucht



Illustration: whistlelaw GmbH

Mehrere Anläufe für das neue Gesetz

Nachdem schon die fristgerechte Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht bis zum 17. Dezember 2021 in der vorherigen Legislaturperiode versäumt wurde, ist auch die aktuelle Ampelkoalition mehrmals mit diesem Vorhaben gescheitert. Nachdem der Bundesrat am 10. Februar 2023 seine Zustimmung für den ersten, am 16. Dezember 2022 vom Bundestag beschlossenen Gesetzesentwurf (Drs. 20/4909) verweigerte, verklagte die EU-Kommission Deutschland am 15. Februar 2023 vor dem Europäischen Gerichtshof wegen der verspäteten Umsetzung der Hinweisgeberschutz-Richtlinie und verlangte für jeden Tag des Verzugs eine Strafe von 61600 Euro, insgesamt jedoch mindestens 17,248 Millionen Euro.

Nachfolgende Aspekte sollten im Hinblick darauf geprüft und beachtet werden, worauf Wissenschaftseinrichtungen bei der Umsetzung des Hinweisgeberschutzes jetzt achten müssen:

I. IST MEINE WISSENSCHAFTSEINRICHTUNG VOM HinSchG ÜBERHAUPT BETROFFEN?

Das ist die wesentliche Frage, die sich Wissenschaftseinrichtungen nun stellen. Zu Recht, denn der Anwendungsbereich des HinSchG ist nicht eindeutig.

1. Verpflichtete des privaten und öffentlichen Sektors

Nach dem HinSchG haben juristische Personen des privaten wie auch des öffentlichen Sektors mit einer Beschäftigtenzahl ab 50 Personen (siehe aber die Ausführungen in Ziffer I.4.) die Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle (vgl. § 12 Abs. 1 und 2 HinSchG). Allerdings sieht das HinSchG für den privaten Sektor eine Übergangsfrist für Unternehmen mit einer Zahl von 50 bis 249 Beschäftigten vor – diese Unternehmen müssen den Hinweisgeberschutz erst bis zum 17. Dezember 2023 umsetzen (vgl. § 42 Abs. 1 HinSchG). Die genannte Übergangsfrist gilt jedoch nicht für den öffentlichen Sektor und damit nicht für die meisten Wissenschaftseinrichtungen.

2. Organisationen bestimmter Branchen unabhängig von der Beschäftigtenzahl

Daneben sind auch Organisationen bestimmter Branchen unabhängig von der Beschäftigtenzahl verpflichtet, interne Meldestellen einzurichten (vgl. § 12 Abs. 3 HinSchG sowie Art. 8 Abs. 4 der Richtlinie). Für Wissenschaftseinrichtungen dürfte diese Regelung in der Regel nicht einschlägig sein, da hierzu unter anderem Organisationen der Versicherungsbranche und Institute nach dem Kreditwesengesetz (KWG) zählen.

3. Ermittlung der Beschäftigtenzahl

Die Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen „gilt nur für Beschäftigungsgeber mit jeweils in der Regel mindestens 50 Beschäftigten“ (§ 12 Abs. 2 HinSchG).

- **Einrichtungs- beziehungsweise organisationsweite Betrachtung der Beschäftigtenzahl:** In zahlreichen Wissenschaftseinrichtungen wird gefragt, ob hinsichtlich der Beschäftigtenzahl die Beschäftigten der jeweiligen Einrichtung oder eine gruppenweite Betrachtung maßgeblich ist. Die Antwort hierauf ist eindeutig: Es kommt allein auf die jeweilige Organisation beziehungsweise die jeweilige Einrichtung an, eine gruppenweite Zurechnung findet nicht statt; aus anderen Gesetzen bekannte Zurechnungsnormen (vgl. § 5 Abs. 1 MitbestG, § 2 Abs. 2 DrittelbG) existieren nicht.

- **„in der Regel“ mindestens 50 Beschäftigte:** Im Gegensatz dazu ist noch nicht eindeutig klar, wie die maßgebliche Beschäftigtenzahl von „in der Regel“ mindestens 50 Beschäftigten konkret zu bestimmen ist. Nach der Gesetzesbegründung sollen Beschäftigungsgeber bei der Bestimmung nicht auf einen bestimmten Stichtag abstellen, sondern – entsprechend der höchstrichterlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Kündigungsschutzrecht – die bisherige personelle Stärke heranziehen und eine Prognose zur zukünftigen Entwicklung der Beschäftigtenzahl treffen (vgl. S. 77 BT-Drs. 20/3442 mit Verweis auf BAG, Urteil vom 31.01.1991, Az.: 2 AZR 356/90, und Urteil vom 24.01.2013, Az.: 2 AZR 140/12). Wie die Gerichte zukünftig „in der Regel“ auslegen, bleibt abzuwarten. Mit Blick auf drohende Bußgelder dürfte Vorsicht besser als Nachsicht sein.
- **Begriff des Beschäftigten im HinSchG:** Als „Beschäftigte“ nach dem HinSchG zählen neben Arbeitnehmern und Auszubildenden sowie Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, auch Leiharbeiter (vgl. § 3 Abs. 8 und § 16 HinSchG).

4. Wissenschaftseinrichtungen als Verpflichtete des öffentlichen Sektors

Bei den meisten Wissenschaftseinrichtungen handelt es sich um Organisationen des öffentlichen Sektors.

Bausteine, beispielsweise Meldestellen, zur Umsetzung nötig



Illustration: whistlelaw GmbH

Vergleich der Meldekanäle

Illustration: whistle.law GmbH

	Ombudsperson, idealerweise extern	Kummerkasten	Telefon	E-Mail	whistle.law
Rund um die Uhr zugänglich 🕒	✗	✗	✓	✓	✓
Unkompliziert und kostengünstig 📄	✗	✗	✗	✓	✓
Automatisierte, reversionssichere Speicherung der Kommunikation 🗄️	✗	✗	✗	(✓)	✓
Wechselseitige Kommunikation, 100% anonymisierbar 🗑️	✗	✗	✗	✗	✓
Multilingual in über 20 EU-Sprachen 🌐	✗	✗	✗	✗	✓

Nach der Gesetzesbegründung zählen zum öffentlichen Sektor neben originär staatlichen Stellen wie Landes- oder Bundesbehörden unter anderem sonstige Körperschaften oder Anstalten, aber auch sämtliche in Form einer eigentlich privatrechtlichen Rechtsform organisierten Unternehmen in (mehrheitlich) öffentlicher Trägerschaft beziehungsweise mit beherrschendem Einfluss durch staatliche Stellen (vgl. S. 66 BT-Drs. 20/3442, 20/6700).

Die Einrichtungspflicht des öffentlichen Sektors dürfte aufgrund der unmittelbaren Wirkung der Richtlinie aber nicht erst durch das künftig in Kraft tretende HinSchG gelten, sondern sich bereits seit Ablauf der Umsetzungsfrist am 17. Dezember 2021 unmittelbar aus der Richtlinie ableiten lassen. Aus diesem Grund dürften Organisationen des öffentlichen Sektors – jedenfalls ohne entsprechende Gesetzgebung auf Ebene der Bundesländer – auch bereits ab dem ersten (!) Beschäftigten entsprechend verpflichtet sein.

5. Sektorspezifische Meldestellen haben Vorrang gegenüber dem HinSchG

Sofern Wissenschaftseinrichtungen ausnahmsweise bereits durch bestehende gesetzlich verpflichtende Vorgaben zur Einrichtung von Meldestellen (unter anderem § 25a Abs. 1 Satz 6 Nr. 3 KWG und § 23 Abs. 6 VAG) verpflichtet sein sollten, regelt § 4 Abs. 1 HinSchG das Verhältnis der beiden Meldestellen zueinander. Danach haben gesetzlich bereits bestehende spezifische Meldestellen Vorrang vor den Vorgaben des HinSchG

(vgl. S. 67 BT-Drs. 20/3442, 20/6700). Ein Rückgriff auf das allgemeine Hinweisgeberschutzsystem nach dem HinSchG ist geboten, wenn der persönliche und/oder sachliche Anwendungsbereich des spezifischen Meldesystems nicht eröffnet ist; dies gilt auch, soweit die spezifischen Regelungen keine Vorgaben machen (vgl. S. 67 BT-Drs. 20/3442, 20/6700). In den letztgenannten Fällen bilden die sektorspezifischen Vorgaben das Grundgerüst, welches gegebenenfalls durch einzelne Regelungsbausteine des HinSchG ergänzt wird.

II. MIT WELCHEN HANDLUNGSPFLICHTEN MÜSSEN SICH WISSENSCHAFTSEINRICHTUNGEN VERTRAUT MACHEN?

1. Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle

Beschäftigungsgeber sind verpflichtet, interne Meldestellen einzurichten (vgl. § 12 Abs. 1 HinSchG). Ist der Bund oder ein Land Beschäftigungsgeber, bestimmen die obersten Bundes- oder Landesbehörden Organisationseinheiten in Form von einzelnen oder mehreren Behörden, Verwaltungsstellen, Betrieben oder Gerichten. Die Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle gilt sodann für die Einrichtung und den Betrieb der internen Meldestelle bei den jeweiligen Organisationseinheiten. Für Gemeinden und Gemeindeverbände und solche Beschäftigungsgeber, die im Eigentum oder unter der Kontrolle von Gemeinden und Gemeindeverbänden stehen, gilt die Pflicht zur Einrichtung und zum Betrieb interner Meldestellen nach Maßgabe des jeweiligen Landesrechts. Dem Bund ist infolge

des „Durchgriffsverbots“ nach Art. 84 Abs. 1 Satz 7 GG eine unmittelbare Aufgabenübertragung an Gemeinden und Gemeindeverbände verwehrt. Da es hierzu noch keine Landesgesetze gibt, wird die Entwicklung in den einzelnen Bundesländern zu beobachten sein, wobei sich die Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle für Beschäftigungsgeber des öffentlichen Sektors ja bereits unmittelbar aus der Richtlinie ergeben dürfte.

Die Aufgaben der internen Meldestelle umfassen unter anderem den Betrieb des Meldekanals, die Prüfung der Stichhaltigkeit der Meldung und das Veranlassen von Folgemaßnahmen wie etwa weiteren Untersuchungen beim Verpflichteten, Hinzuziehung von Experten (zum Beispiel Wirtschaftsprüfern) und die Abgabe an die zuständige Behörde (§ 13 Abs. 1 HinSchG).

2. Auswahl eines hinweisgeberkonformen Meldekanals

- **Form der Meldung:** Gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 HinSchG richten „zur Einrichtung interner Meldestellen verpflichtete Beschäftigungsgeber [...] für diese Meldekanäle ein“, um die Abgabe von Meldungen von Verstößen zu ermöglichen. Meldekanäle müssen Meldungen in mündlicher Form oder in Textform ermöglichen (§ 16 Abs. 3 HinSchG). Als Meldekanal kommen somit mündliche (zum Beispiel Hotline, Anrufbeantworter), physische (zum Beispiel persönliche Zusammenkunft mit einer für die Entgegennahme einer Meldung zuständigen Person) oder IT-gestützte (E-Mail, digitale oder webbasierte Systeme) Lösungen in Betracht (vgl. S. 82 f. BT-Drs. 20/3442, 20/6700).
- **Wahrung von Vertraulichkeit und gegebenenfalls Anonymität:** Der Meldekanal muss den Anforderungen an Vertraulichkeit und gegebenenfalls Anonymität einerseits und den Vorgaben zu Lösch- und Speicherfristen andererseits gerecht werden (§ 11 Abs. 1, Abs. 5 und § 16 Abs. 1, Abs. 2 HinSchG) (vgl. S. 74, 77 BT-Drs. 20/3442). Bestimmte IT-gestützte Meldekanäle erfüllen die vorgenannten Anforderungen am ehesten, da sie nicht nur einer anonymisierten Kommunikation am besten gerecht werden, sondern auch die jederzeitige Erreichbarkeit gewährleisten, etwaige Sprachbarrieren überwinden und Lösch- sowie Speicherfristen automatisiert beachten können. Auch wenn anonyme Meldungen

integraler Bestandteil eines effektiven Hinweisgebersystems sind, so müssen anonyme Meldungen von Verpflichteten nach dem neuen HinSchG nicht (mehr) ermöglicht werden. Verpflichteten wird im Rahmen einer „Soll“-Vorschrift lediglich empfohlen, anonyme Meldungen entgegenzunehmen. Studien haben gezeigt, dass hinweisgebende Personen in über 50 Prozent der Fälle ihre Meldung anonym abgeben (vgl. Pittroff 2011; Chwolka/Oelrich/Otte 2022).

- **Eingangsbestätigung und Rückmeldung:** Über den Meldekanal muss gewährleistet sein, dass nach spätestens sieben Tagen die verpflichtende Eingangsbestätigung und nach spätestens drei Monaten und sieben Tagen die verpflichtende qualifizierte Rückmeldung über die ergriffenen und geplanten Folgemaßnahmen an die hinweisgebende Person erfolgt (§ 17 HinSchG).

3. Personelle Besetzung der internen Meldestelle

- **Notwendige Fachkunde:** Eine Meldestelle befasst sich in der Regel mit äußerst sensiblen Themen. Daher müssen die mit der Bearbeitung betrauten Personen über die notwendige Fachkunde zur Entgegennahme und Bearbeitung von Meldungen verfügen.
- **Betrauung eigener Mitarbeiter:** Als über die notwendige Fachkunde verfügende Bearbeiter von Meldungen kommen insbesondere interne Compliance Officer, Legal Counsel und Datenschutzbeauftragte in Betracht, da diese Personen in der Regel über die entsprechenden Qualifikationen verfügen. Allerdings sollten die vorgenannten Personen kritisch hinterfragen, ob sie tatsächlich über die spezifische Fachkunde (unter anderem in den Themenbereichen Compliance, Datenschutz, Wah-

Literatur

Chwolka, Anne; Oelrich, Sebastian; Otte, Wolfgang (2022): Zur Ausgestaltung von Whistleblowing-Systemen in Wirtschaftsprüfungsgesellschaften – eine empirische Studie. Die Wirtschaftsprüfung – WPg. 01/22, S. 11–19

Pittroff, Esther (2011): Whistle-Blowing-Systeme in deutschen Unternehmen. Eine Untersuchung zur Wahrnehmung und Implementierung. Gabler Verlag, Kapitel 4.3

Ombudsperson einsetzen



Illustration: whistlelaw GmbH

rung der Vertraulichkeit der Identität der beteiligten Personen und Geschäftsgeheimnisse) verfügen oder ergänzende Schulungen geboten sind. Zudem ist – parallel zum Sonderkündigungsschutz von Datenschutzbeauftragten – ein solcher Sonderkündigungsschutz in analoger Anwendung auf interne Mitarbeiter von Meldungen in der Diskussion. Überdies ist zu gewährleisten, dass die zusätzliche Funktion des internen Bearbeiters nicht zu einer Interessenkollision bei der Bearbeitung der Meldungen führt, die unter anderem daraus entstehen können, dass die Meldung einen befreundeten Kollegen, den unmittelbaren Vorgesetzten oder den Mitarbeiter selbst betrifft.

- **Betrauung externer Dienstleister:** Die Hauptaufgabe externer Dienstleister (sogenannte Ombudspersonen) ist der ordnungsgemäße Umgang mit den vorgenannten Themenbereichen. Ombudspersonen haben gegenüber eher generell ausgebildeten oder geschulten internen Bearbeitern regelmäßig einen deutlichen Wissens- und Erfahrungsvorsprung hinsichtlich der ordnungsgemäßen und vertraulichen Handhabung von sensiblen Meldungen. Aufgrund der hohen Anforderungen an die notwendige Fachkunde der Mitarbeiter mag es rechtssicherer erscheinen, externen Dienstleistern die

Aufgaben der internen Meldestelle zu übertragen. Auch mangelnde personelle Ressourcen bei kleinen und mittleren Wissenschaftseinrichtungen können gute Gründe für die Auswahl eines externen Dienstleisters sein, ebenso drohende Interessenkonflikte. Werden eingehende Meldungen von externen Ombudspersonen geprüft, sollten trotzdem interne Prozesse für den Umgang mit Meldungen und Folgemaßnahmen in den jeweiligen Wissenschaftseinrichtungen implementiert werden.

4. Zeitnahe Einbindung interner Organe und Gremien

Bereits bei der Einrichtung einer internen Meldestelle sind die relevanten Organe und Gremien, beispielsweise ein Personal- beziehungsweise Betriebsrat, zu involvieren, sodass sich jede Wissenschaftseinrichtung sehr zeitnah mit der Implementierung eines Hinweisgeberschutzsystems beschäftigen sollte.

5. Interne Richtlinien und Prozesse zur Sicherstellung einer verlässlichen Wahrnehmung der Aufgaben der internen Meldestelle

Zur lückenlosen und einheitlichen Bearbeitung von Meldungen empfiehlt sich die Implementierung inter-

ner Richtlinien zur Regelung der Prozesse bei Eingang von Meldungen, unter anderem mit Blick auf Zuständigkeiten, Ablauf der inhaltlichen Prüfung und Ergreifen von Folgemaßnahmen. Verpflichtete müssen zudem Informationen zur internen Meldestelle, zum Verfahren sowie auch Informationen über externe Meldestellen bereitstellen (§ 13 Abs. 2 HinSchG) (vgl. S. 78 BT Drs. 20/3442, 20/6700). Darüber hinaus sollten klare und leicht zugängliche Informationen über das Inter-/Intranet bereitgestellt werden, um für hinweisgebende Personen einen Anreiz dafür zu schaffen, sich zuerst an die interne Meldestelle zu wenden. Denn gemäß § 7 HinSchG haben hinweisgebende Personen ein Wahlrecht zwischen der Meldung an eine interne oder externe Meldestelle (zum Beispiel Bundesamt für Justiz).

III. WELCHEN SCHUTZ BIETET DAS HinSchG?

1. Der Begriff des Hinweisgebers

Nach dem HinSchG sind „hinweisgebende Person“ alle natürlichen Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben (vgl. § 1 Abs. 1 HinSchG). Hierunter fallen unter anderem Arbeitnehmer, Auszubildende, Kunden, Lieferanten, Bewerber, Selbständige, Praktikanten und Organmitglieder (vgl. S. 56 BT-Drs. 20/3442, 20/6700).

2. Voraussetzungen für den Schutz

Das HinSchG schützt hinweisgebende Personen nur, sofern sie hinreichenden Grund zu der Annahme hatten, dass der Inhalt der Meldung der Wahrheit entspricht; sofern die hinweisgebende Person hingegen bewusst wahrheitswidrige Angaben macht, ist sie nicht geschützt (vgl. § 33 Abs. 1 HinSchG).

3. Schutz der hinweisgebenden Personen vor Repressalien

Geschützt werden hinweisgebende Personen vor Repressalien (vgl. § 36 Abs. 1 HinSchG) (siehe rechts). Gleichmaßen sind auch schon die Androhung und der Versuch einer Repressalie verboten. Sofern eine hinweisgebende Person nach einer Meldung berufliche Benachteiligungen erfährt, sieht das Gesetz zudem eine Beweislastumkehr vor (vgl. § 36 Abs. 2 HinSchG) (siehe rechts).

Das Repressalienverbot lässt sich nicht anhand von einseitigen Erklärungen oder Verträgen ausschließen, da diese nichtig wären (vgl. § 134 BGB) (vgl. S. 95 BT-Drs. 20/3442, 20/6700). Eine Repressalie liegt nur dann nicht vor, wenn der Nachteil, welcher der hinweisgebenden Person entsteht, auf sachlichen Gründen beruht, die nicht im Zusammenhang mit der Abgabe einer Meldung stehen.

IV. SANKTIONEN BEI VERSTÖßEN GEGEN HinSchG

Verstöße gegen das HinSchG stellen eine Ordnungswidrigkeit dar und sind bußgeldbewehrt, wobei sich der Bußgeldrahmen abhängig vom Verstoß zwischen 10 000 und 50 000 Euro bewegt und auch mehrfach verhängt werden kann (§ 40 HinSchG). Zudem kann auch ein Schadensersatzanspruch der hinweisgebenden Person gegen den Verpflichteten bestehen. Aber nicht nur Verpflichtete, auch hinweisgebende Personen können mit einer Geldbuße von bis zu 20 000 Euro belangt werden, wenn sie vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen melden. Verstöße sind jedoch erst sechs Monate ab Inkrafttreten des HinSchG bußgeldbewehrt. //

Repressalien und Beweislastumkehr

Zu **Repressalien** gehören unter anderem Gehaltsminderung, Änderung der Arbeitszeit, negative Leistungsbeurteilung oder Ausstellen eines schlechten Arbeitszeugnisses, Disziplinarmaßnahmen, Rügen, Nötigung, Einschüchterung, Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags beziehungsweise Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag, Erfassung der hinweisgebenden Person auf einer branchenspezifischen „schwarzen Liste“ mit der Folge, dass die hinweisgebende Person keine Beschäftigung mehr findet.

Der Gesetzentwurf enthält eine **Beweislastumkehr** zugunsten der hinweisgebenden Person, wonach vermutet wird, dass beispielsweise eine Kündigung in Folge der Meldung ausgesprochen wurde. Damit diese Vermutung greift, muss die hinweisgebende Person diese jedoch erst, zum Beispiel im Klageverfahren, geltend machen.

Herausgeber:

Dr. Wolfgang Heuser, Tel.: 030 212987-29,
w.heuser@duz-medienhaus.de

Beirat:

Andrea Frank, stellvertretende Generalsekretärin, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.;

Prof. Dr. Hans-Hennig von Grünberg, Professur für Wissens- und Technologietransfer, Universität Potsdam;

Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans, Wissenschaftliche Geschäftsführung, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW);

Roland Koch, Abteilungsleiter Kommunikation und Medien, Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung;

Henning Rickelt, Geschäftsführer, Zentrum für Wissenschaftsmanagement e.V. (ZWM);

Dr. Carolin Schuchert, Geschäftsführerin, Promotionskolleg NRW; Vorstandsmitglied, Netzwerk für Forschungs- und Transfermanagement e.V. (FORTRAMA);

Ralf Tegtmeier, Geschäftsführender Vorstand, HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V.;

Dr. Meike Vogel, stellvertretende Leiterin, Zentrum für Lehren und Lernen (ZLL), Universität Bielefeld;

Dr. Vera Ziegeldorf, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes, Netzwerk Wissenschaftsmanagement e.V.;

Prof. Dr. Frank Ziegele, Geschäftsführer, CHE Centrum für Hochschulentwicklung gGmbH

Redaktion:

Angelika Fritsche (fri), Redaktionsleitung

Tel.: 030 212987-37, a.fritsche@duz-medienhaus.de

Anne-Katrin Jung (akj), Redaktionsassistentin, Bildredaktion

Tel.: 030 212987-39, a.jung@duz-medienhaus.de

Adresse der Redaktion:

Kaiser-Friedrich-Straße 90, 10585 Berlin

duz-redaktion@duz-medienhaus.de

www.duz.de

Layout: Barbara Colloseus, Tina Bauer

Titelbild: Efe Kurnaz / unsplash.com

Ständige Autoren und Mitarbeiter:

Tina Bauer (tb), Benita von Behr (bvb), Johannes Fritsche (jo),

Benjamin Haerdle (hbj), Veronika Renkes (kes), Prof. Dr. Frank

Ziegele

Verantwortlich gemäß Pressegesetz:

Angelika Fritsche, Berlin

(für den redaktionellen Inhalt)

Anzeigen:

Ilonka Opitz, Dr. Markus Verweyst,

Tel.: 030 212987-31, Fax: -20, anzeigen@duz-medienhaus.de

Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 61 vom 01.01.2023.

Für Inhalte von Stellenangeboten und Werbeanzeigen sind die jeweiligen Inserenten verantwortlich.

Marketing:

Niklas Heuser, Tel.: 030 212987-21,

n.heuser@duz-medienhaus.de

Corporate Publishing und DUZ Special:

Ilonka Opitz

Tel.: 030 212987-12, Fax: -20

i.opitz@duz-medienhaus.de

Kundenservice:

Simone Ullmann (Leitung), Tel.: 030 212987-51, Fax: -30,

kundenservice@duz-medienhaus.de

Verlag, Unternehmenssitz und Geschäftsführung:

DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH

Kaiser-Friedrich-Straße 90, 10585 Berlin

Tel.: 030 212987-0; Fax: 030 212987-20

www.duz-medienhaus.de

Geschäftsführer: Dr. Wolfgang Heuser

Berlin-Charlottenburg HRB 168239

Umsatzsteuer-ID-Nr.: DE301227734

Bezugsbedingungen: Abonnement mit 10 Ausgaben Wissenschaft & Management; Print + E-Journal: 129,80 Euro; E-Journal: 82,80 Euro. Alle Preise pro Jahr inkl. MwSt. und Versandkosten, Inland (Preise Versand Ausland auf Anfrage). Weitere Abonnement-Angebote wie z. B. DUZ plus (DUZ Magazin plus Wissenschaft & Management) oder Kennenlernen-Abos finden Sie unter www.duz.de/abo. Ermäßigte Abonnements für Studierende und Promovenden können nur direkt beim Verlag bestellt werden. Bei Lieferungsausfall durch Streik oder höhere Gewalt erfolgt keine Rückvergütung. Die Abo-Kündigung für alle Abonnement-Varianten muss 6 Wochen vor Ende des Bezugszeitraums beim Verlag eingegangen sein. Ansonsten verlängert sich das Abonnement automatisch um ein weiteres Bezugsjahr.

© Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung des Verlages strafbar. Beiträge, die mit Namen oder Initialen des Verfassers gekennzeichnet sind, stellen nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion oder des Verlages dar. Für unverlangt eingesandte Manuskripte sowie Meinungsbeiträge von Autoren, die nicht der Redaktion angehören, kann keine Haftung übernommen werden. Der Verlag behält sich vor, Beiträge lediglich insoweit zu kürzen, als das Recht zur freien Meinungsäußerung nicht betroffen ist. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte von Links, auf die wir verweisen. Für den Inhalt dieser Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich. Herausgeber und Redaktion übernehmen keinerlei Haftung für die dort angebotenen Informationen.

ISSN (Print): 2626-1901 // ISSN (Online): 2627-0994