

Leitfaden zum Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG¹) für Unternehmen der Privatwirtschaft

Am 30.03.2023 wurde das Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (kurz: HinSchG) verabschiedet. Das Gesetz hat zum Ziel, hinweisgebenden Personen Schutz zu gewähren, wenn sie Hinweise über Verstöße in Unternehmen melden. Um dies zu verwirklichen, werden Unternehmen den Schutz der hinweisgebenden Personen wahrende Pflichten und Vorgaben zu Hinweisgebersystemen auferlegt.

Wird das Unternehmen vom Gesetz erfasst?

Bevor eine Auseinandersetzung mit den Pflichten des Gesetzes erfolgt, ist im ersten Schritt zu prüfen, ob das eigene Unternehmen Adressatin des Gesetzes ist.

Nicht jedes Unternehmen wird vom Hinweisgeberschutzgesetz erfasst, sodass für solche Unternehmen insbesondere keine Pflicht zur Einrichtung eines Hinweisgebermeldesystems besteht. Andererseits besteht dann für hinweisgebende Personen auch kein Schutz entsprechend des Gesetzes – und womöglich kein Anreiz unternehmensinterne Missstände und Verstöße aufzudecken.

Adressaten des Gesetzes: Welche Unternehmen sind betroffen?

Zur Einrichtung von Meldestellen und zur Gewährleistung schützender Maßnahmen sind gem. § 12 Abs. 1 HinSchG die „Beschäftigungsgeber“ verpflichtet.

Als Beschäftigungsgeber gelten:

- natürliche Personen sowie juristische Personen des privaten Rechts (z.B. e.V., eG, UG, GmbH, AG, KGaA, Stiftungen)
- rechtsfähige Personengesellschaften (z.B. GbR, OHG, KG) und
- sonstige, nicht in den Nummern 1 und 2 genannte rechtsfähige Personenvereinigungen (z.B. eine Partnerschaftsgesellschaft).

Haben diese in der Regel 50 oder mehr Beschäftigte, ist eine interne Meldestelle einzurichten, die sich mit Hinweisen zu Verstößen beschäftigt.

Bestimmte Unternehmen müssen unabhängig der Beschäftigtenanzahl eine interne Meldestelle einrichten. Es handelt sich um Unternehmen der Finanz- und Versicherungsbranchen (z.B. Banken und Versicherungsgesellschaften). Siehe hierzu § 12 Abs. 3 HinSchG.

Beispiel: Bei der Kapitalverwaltungsgesellschaft K sind 37 Personen beschäftigt. Grundsätzlich muss K keine interne Meldestelle einrichten. Allerdings sieht § 12 Abs. 3 Nr. 6 HinSchG, ungeachtet der Beschäftigtenanzahl, eine Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle bei Kapitalverwaltungsgesellschaften vor. K muss daher eine interne Meldestelle einrichten.

¹ Bezug genommen wird auf den Stand des Entwurfs eines Hinweisgeberschutzgesetzes zum 10.02.2023

Für sog. private Beschäftigungsgeber gelten gesonderte Bestimmungen

- Einrichtung der internen Meldestellen erst ab dem 17. Dezember 2023, wenn i.d.R. 50-249 Beschäftigte tätig sind
- Möglichkeit der Einrichtung **einer gemeinsamen Stelle** zwischen Beschäftigungsgebern, die jeweils i.d.R. 50-249 Beschäftigte haben

Verbände können daher für Mitgliedseinrichtungen eine gemeinsame Meldestelle anbieten.

Nicht als private Beschäftigungsgeber gelten juristische Personen öffentlichen Rechts oder Beschäftigungsgeber, die im Eigentum oder unter der Kontrolle einer juristischen Person des öffentlichen Rechts stehen (etwa durch Mehrheitsbeteiligung oder zur Minderheitsbeteiligung hinzutretende Umstände des beherrschenden Einflusses).

Anmerkung: Unternehmen mit in der Regel weniger als 50 Beschäftigten und die nicht in § 12 Abs. 3 HinSchG gelistet sind, müssen das Hinweisgeberschutzgesetz nicht beachten und insbesondere keine Meldestelle einrichten und keine die Identität der hinweisgebenden Person wahrende Maßnahmen ergreifen.

Dennoch hinweisgebende Personen, wie etwa eigene Beschäftigte, unterliegen sodann nicht dem Schutz des Gesetzes. Hinweise auf Verstöße könnten daher aufgrund mangelnden Vertrauens und Sicherheit unterbleiben, da hinweisgebende Personen Repressalien befürchten oder Sorge haben, dass ihre Meldung nicht bearbeitet wird.

Hinweise aus der eigenen Belegschaft haben jedoch Vorteile für das Unternehmen. Sie helfen dabei, die eigene Compliance sicherzustellen und Missstände aufzudecken sowie abzustellen.

Insofern bietet es sich auch für nicht vom Gesetz erfasste Unternehmen an, interne Meldestellen einzurichten und hinweisgebende Personen freiwillig – durch entsprechende Betriebsvereinbarungen oder bindende Unternehmensrichtlinien – den gleichen Schutz zu geben, den sie vom Gesetz erwarten würden.

Zudem kann sich ein Vorteil bei der Teilnahme an Ausschreibungen (Vergabe) oder Arbeitsgemeinschaften (ARGE) ergeben, wenn freiwillig ein Hinweisgeberschutzsystem eingeführt worden ist.

Berechnung der Beschäftigten: Wann habe ich „in der Regel“ mindestens 50 Beschäftigte?

Ausschlaggebend für den Schutz von hinweisgebenden Personen und schutzwahrende Maßnahmen ist die Anzahl der Beschäftigten im Betrieb. Der Begriff der Beschäftigten ist weit angelegt. Hierzu zählen laut Gesetz unter anderem:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
- Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind (auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten),

- Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt sind.

Das Gesetz erläutert nicht, wann der Beschäftigungsgeber „in der Regel“ mehr als 50 Beschäftigte hat. Der Gesetzgeber macht allerdings deutlich, dass auf die bewährte Rechtsprechung zur Ermittlung der Beschäftigungslage i.R.d. § 23 KSchG zurückzugreifen ist.

Somit ist der regelmäßige Beschäftigungsbedarf gemeint. Zur Feststellung der regelmäßigen Beschäftigtenzahl bedarf es eines Rückblicks auf die bisherige personelle Stärke und einer Einschätzung der zukünftigen Entwicklung. Auf kurzfristige Schwankungen kommt es nicht an. Insbesondere soll nicht eine auf einen bestimmten Stichtag abgestellte Betrachtung erfolgen.

Bei der Ermittlung von Beschäftigten kommt es mangels gesetzlicher Vorgaben nicht darauf an, ob diese in Voll- oder Teilzeit oder ähnlichen Beschäftigungsmodellen arbeiten (z. B. 520-EUR-Basisjob).

Anwendungsbereich der Vorschriften: Welche Verstöße werden vom Gesetz erfasst?

Das HinSchG schützt nur Meldungen über Verstöße gegen bestimmte Vorschriften. Welche dies sind, wird durch den sachlichen Anwendungsbereich des Gesetzes bestimmt (siehe § 2 HinSchG).

Melderelevante Verstöße können in drei Kategorien unterteilt werden:

- Strafbewehrte Verstöße
- Bußgeldbewehrte Verstöße
- Sonstige Verstöße

Die sonstigen Verstöße sind detaillierter untergliedert und umfassen Verstöße gegen nationale und europäische Vorgaben zahlreicher Rechtsgebiete.

Melderelevant sind beispielsweise Verstöße gegen Vorgaben zu/zum/zur:

- Bekämpfung der Geldwäsche und Terrorismusbekämpfung,
- Produktsicherheit
- Straßenverkehrssicherheit
- Seeverkehrssicherheit
- Zivilen Luftverkehrssicherheit
- Gefahrgutbeförderung
- Umweltschutz
- Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit sowie Kennzeichnung
- Tierschutz und -gesundheit
- Verbraucherrecht
- Schutz der Privatsphäre in der elektr. Kommunikation
- Datenschutzrecht
- Sicherheit in der Informationstechnik
- Aktionärsrechten

- Rechnungslegung
- Vergaberecht
- Steuerrecht
- Wettbewerbsrecht
- Digital Markets Act

Anhang 1 dieses Leitfadens enthält eine vollständige Übersicht der gesetzlich melde-relevanten Verstöße gem. § 2 HinSchG.

Nicht erfasst werden Verstöße gegen rein interne Vorgaben (Unternehmensrichtlinien, Code of Conduct), die nicht zugleich vom Anwendungsbereich erfasst werden. Meldungen über Verstöße gegen derartige Vorgaben sind nicht schutzwürdig im Sinne des HinSchG und somit wird hinweisgebenden Personen auch kein gesetzlicher Schutz gewährt.

Hinweis: Unternehmen können freiwillig den Anwendungsbereich erweitern und den Schutz von Hinweisgebern auf Meldungen zu Verstößen aus anderen Rechtsgebieten ausdehnen. Dies fördert die Bereitschaft Verstöße zu melden. Hinweisgeber werden in der Regel juristische Laien sein und sich bei lebensnaher Betrachtung nicht sicher sein (können), ob der Sachverhalt vom Anwendungsbereich des Gesetzes überhaupt erfasst ist. Eine möglichst weite Ausweitung des Anwendungsbereichs durch eine freiwillige Selbstverpflichtung des Unternehmens ist daher zu erwägen. Zudem wächst sodann die Bereitschaft interne Meldestellen zu nutzen und nicht prioritär externe Stellen (Behörden) in Anspruch zu nehmen.

Wer kann geschützt melden?

Meldungen über (vermutete) Verstöße kann grundsätzlich jede Person abgeben. Das Gesetz schützt allerdings nur bestimmte Personen.

Ausweislich des § 1 HinSchG wird der persönliche Anwendungsbereich des Gesetzes definiert und damit auch, wessen Meldungen in den Genuss des Hinweisgeberschutzes kommen. Nach § 1 Abs. 1 HinSchG zählen zu den geschützten hinweisgebenden Personen zunächst alle natürlichen Personen, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld der beruflichen Tätigkeit (z.B. während des Bewerbungsverfahrens) Informationen über Verstöße erlangt haben.

Zugleich wird hiermit definiert, welche Meldungen vom Gesetz erfasst werden. Nur Meldungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit sind vom HinSchG geschützt. Der Begriff ist weit zu verstehen.

Geschützt sind somit zunächst Beschäftigte des Beschäftigungsgebers wie auch hinweisgebende Personen, die sich in einem Bewerbungs- oder Einstellungsverfahren befinden oder im Rahmen anderer vorvertraglicher Verhandlungen Informationen über Verstöße erlangt haben.

Darüber hinaus sind auch natürliche Personen geschützt, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit mit dem jeweiligen betroffenen Beschäftigungsgeber zu tun haben, bei dem der Verstoß maßgeblich stattfindet. Üblicherweise werden damit natürliche Personen erfasst, die aufgrund dieser beruflichen Beziehung zum betroffenen Beschäftigungsgeber Informationen über Verstöße erhalten können, so z.B. Mitarbeiter von Lieferanten und kooperierenden Un-

ternehmen. Erlangen sie Informationen über Verstöße beim betroffenen Beschäftigungsgeber, dann werden diese Personen potenziell vom HinSchG geschützt.

Aber Achtung: Die interne Meldestelle dient zunächst allein dazu, Meldungen der eigenen Beschäftigten zu erfassen. Der Beschäftigungsgeber muss keine Meldekanäle für externe Personen einrichten, die lediglich in einer beruflichen Beziehung zum betroffenen Beschäftigungsgeber stehen. Er kann dies tun (§ 16 Abs. 1 S. 3 HinSchG). Aus praktischen Erwägungen heraus sollte der Beschäftigungsgeber diese Möglichkeit jedoch nutzen und externen Personen Meldekanäle zur Verfügung stellen. Ansonsten bliebe externen Personen nur der Weg der Meldung eines Verstoßes an externe Stellen.

Beispiel: Beschäftigte B ist bei Unternehmen L angestellt, das Lieferant des Herstellers H ist. Bei der Sichtung mehrerer geschäftlicher Unterlagen fallen B Unstimmigkeiten auf, die auf gesetzliche Verstöße bei H deuten. H betreibt im Intranet diverse Meldekanäle für seine Beschäftigten. Da B keinen Zugriff auf diese Kanäle hat, kann sie nur eine externe Meldestelle kontaktieren.

Nicht gesetzlich geschützt werden Dritte, die außerhalb einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangen und diese melden. Damit werden Personen nicht geschützt, die insbesondere auf privatem Wege Informationen über Verstöße erlangen und melden (etwa Familienangehörige). Das Unternehmen muss auch nicht die Meldungen solcher Dritter entgegennehmen und bearbeiten bzw. Meldekanäle für diese Personen öffnen.

Beispiel: Die externe Datenschutzbeauftragte D erfährt beim Abendessen mit ihrem Ehemann M, dass bei seinem Beschäftigungsgeber B regelmäßig zahlreiche datenschutzrechtliche Verstöße stattfinden. D meldet die Verstöße sowohl gegenüber B als auch gegenüber einer externen Stelle. Da sie die Informationen über die Verstöße nicht im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit erlangt, sondern im privaten Rahmen, wird sie durch das HinSchG nicht geschützt.

Schließlich sind auch nur Personen geschützt, die zumindest hinreichenden Grund zur Annahme hatten, dass der gemeldete Verstoß in den Anwendungsbereich des Gesetzes fällt (siehe § 8 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG).

Durch das HinSchG ungeschützt bleiben Personen, die vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Meldungen kommunizieren (diese Personen können gar Schadensersatzpflichtig werden, § 38 HinSchG). Ebenfalls nicht geschützt werden Personen, deren Meldung nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes fällt (etwa Verstöße gegen rein interne Richtlinien).

Identitätsschutz berechtigt meldender und betroffener Personen

Der Schutz von Hinweisgebern ist durch das Vertraulichkeitsgebot des § 8 HinSchG gekennzeichnet. Auch die Identität von Personen, die in der Meldung genannt oder von der Meldung betroffen sind, werden geschützt.

Die Weitergabe oder Offenlegung der Identitätsinformationen der hinweisgebenden Person bzw. der von einer Meldung betroffenen oder darin genannten Person darf nicht ohne Weiteres erfolgen. Dadurch wird die Person vor allem auch vor Repressalien geschützt, indem weitere, an der Aufklärung nicht beteiligte Personen und Stellen nicht die Identität der hinweisgebenden Person erfahren dürfen.

Die Meldekanäle der internen Meldestellen müssen insoweit derart gestaltet sein, dass nur die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen zuständigen Personen sowie die sie bei der Erfüllung der Aufgaben unterstützende Personen Zugriff auf die Meldungen haben (need-to-know-Prinzip; § 16 Abs. 2 HinSchG). Dadurch können die Identitäten der jeweiligen Personen geschützt werden.

Hinweis: Die Identität einer hinweisgebenden Person, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße meldet, wird nicht nach dem HinSchG geschützt.

Die Identität der hinweisgebenden Person darf vorerst nur den tatsächlich für die Bearbeitung und Aufklärung des Sachverhalts zuständigen Personen bekannt werden. Hiervon erfasst ist auch unterstützendes Personal wie Büro- und IT-Kräfte.

Hinweis: Das unterstützende Personal sollte auf die Vertraulichkeit im Umgang mit der Identität der hinweisgebenden Person und des Sachverhalts verpflichtet werden.

Inwieweit darüber hinaus andere Personen und Stellen Informationen über die Identität der hinweisgebenden Personen oder der von der Meldung betroffenen Personen erlangen dürfen, wird gesetzlich geregelt.

Vom Vertraulichkeitsgebot abgewichen werden kann oder muss, wenn die Meldestelle zur Offenlegung der Identitätsinformationen der hinweisgebenden Person verpflichtet oder dies erforderlich ist. Die Fälle der zulässigen Offenlegung werden in § 9 Abs. 2 und 3 HinSchG beschrieben:

- Meldestellen dürfen die Identitätsinformationen der hinweisgebenden Personen aufgrund gerichtlicher Entscheidung, einer Anordnung der (Strafverfolgungs-)Behörden sowie gegenüber der BaFin und dem Bundeskartellamt offenlegen. Eine Information der hinweisgebenden Person über die Weitergabe erfolgt in bestimmten Fällen nicht (siehe § 9 Abs. 2 S. 2 HinSchG).
- Darüber hinaus dürfen Meldestellen die Identitätsinformationen der hinweisgebenden Person weitergeben, wenn dies für Folgemaßnahmen erforderlich ist und die betroffene Person per Textform in jede einzelne Weitergabe einwilligt.

Die Weitergabe der Identitätsinformationen einer von einer Meldung betroffenen oder darin genannten Person wird ebenfalls gesetzlich in § 9 Abs. 4 HinSchG beschrieben.

- Der gesetzliche Katalog umfasst im Wesentlichen die oben genannten Offenlegungstatbestände.
- Eine Unterscheidung wird jedoch getroffen: Die Identität darf offengelegt werden, wenn dies für Folgemaßnahmen erforderlich ist oder die betroffene Person in die Weitergabe der Identitätsdaten einwilligt.

Die Meldestelle wird vor einer Weitergabe der Identitätsinformationen eine Prüfung der Erforderlichkeit vornehmen müssen. Infolgedessen hat eine Interessenabwägung zu erfolgen.

Das Interesse des Beschäftigungsgebers an der Aufklärung des Sachverhalts und der Abstellung des Verstößes ist gegen das Interesse der hinweisgebenden Person bzw. der von einer Meldung betroffenen oder darin genannten Person abzuwägen. Insbesondere ist das

Interesse der hinweisgebenden Person an der Vertraulichkeit ihrer Identität ein großes Gewicht beizumessen. In die Prüfung ist zudem einzubeziehen, ob die Aufklärung des Sachverhalts und die Abstellung des Verstoßes durch mildere Mittel erreicht werden kann, ohne Identitäten preiszugeben.

Einrichtung und Betrieb einer Meldestelle

Interne und externe Meldestellen:

Meldungen über Verstöße werden über interne oder externe Meldestellen kommuniziert.

Achtung: Externe Stellen werden gesetzlich definiert. Es handelt sich um gesonderte Meldestellen, die vom Bund oder den Ländern errichtet werden. Daneben sind spezifische Institutionen primär zuständige Meldestellen für bestimmte Verstöße (z.B. das Bundeskartellamt für Meldungen wettbewerbsrechtlicher Verstöße).

Dritte, wie Rechtsanwälte, sind keine externen Stellen im Sinne des Gesetzes.

Privat organisierte Beschäftigungsgeber haben gem. § 12 Abs. 1 S. 1 HinSchG mindestens eine interne Meldestelle einzurichten, an die sich Beschäftigte richten können. Die Form der Organisation wird dem Beschäftigungsgeber weitgehend überlassen. Mit den Aufgaben der Meldestelle können betraut werden:

- Ein/e Beschäftigte/r (des Beschäftigungsgebers)
- Eine Arbeitseinheit mit mehreren Beschäftigten
- Ein/e Dritte/r außerhalb der Organisationseinheit („externe interne Meldestelle“)

Insbesondere die Beauftragung externer Anwältinnen und Anwälte als Ombudspersonen ist weiterhin möglich, die die zusätzliche Aufgabe des Betreibens einer internen Meldestelle übernehmen können. Ansonsten können externe Berater, Prüfer, Gewerkschaftsvertreter oder Arbeitnehmervertreter eine interne Meldestelle betreiben.

Achtung: Für die Aufarbeitung des Hinweises bleibt der Beschäftigungsgeber letztverantwortlich. Die Beauftragung eines Dritten entlässt den jeweiligen Beschäftigungsgeber nicht aus der Pflicht, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um einen etwaigen Verstoß abzustellen (§ 14 Abs. 1 S. 2 HinSchG).

Es gibt grundsätzlich keine Rangfolge zwischen Meldungen an interne oder externe Stellen (§ 7 Abs. 1 S. 1 HinSchG). Allerdings sieht das Gesetz klarstellend vor, dass der Beschäftigungsgeber Anreize für interne Meldungen setzen soll. Der Beschäftigungsgeber hat zu dem Zweck klare und leicht zugängliche Informationen über die Nutzung interner Meldeverfahren bereitzustellen (§ 7 Abs. 3 S. 2 HinSchG). Den hinweisgebenden Personen bleibt es dennoch unbenommen, sich an externe Stellen zu wenden.

Anmerkung: Neben transparenten, einfachen Informationen zu den internen Meldeverfahren bieten sich arbeitsrechtliche Maßnahmen an, um hinweisgebende Personen zu internen Meldungen anzureizen. So könnten etwa Amnesieprogramme für hinweisgebende Beschäf-

tigte oder eine anonyme Handhabung der Meldung auch im Falle, dass die Meldung nicht stichhaltig ist, sinnvolle Maßnahmen zur Förderung interner Meldungen sein.

Meldekanäle:

Meldungen müssen in mündlicher Form (oder einer anderen Art der Sprachübermittlung) oder in Textform erfolgen können. Neben dem Einsatz eines Telefons können daher vergleichbare Mittel wie IP-Telefonie (Skype) genutzt werden. Bei der Textform bieten sich neben E-Mails vor allem (ggfs. cloudbasierte) Online-Tools an, wie etwa Online-Plattformen, Chatprogramme und Messenger.

Dem Beschäftigungsgeber wird hier eine Flexibilität eingeräumt, ob er mündliche oder textformbasierte Meldungen annimmt. Zudem ist ihm auch die konkrete Ausgestaltung der Kanäle überlassen, solange die gesetzlichen Formvorschriften (mündlich, Textform) sowie die Vertraulichkeit der Identitäten durch diese Kanäle gewährleistet werden.

Auf Wunsch der hinweisgebenden Person ist ein zeitnahes, persönliches Treffen zu vereinbaren. Alternativ kann ein virtuelles Treffen in Form der Bild- und Tonübertragung stattfinden (Videokonferenzsystem, wie z.B. Zoom oder MS Teams), wenn die hinweisgebende Person einwilligt.

Anmerkung: Den hinweisgebenden Personen sollten möglichst viele der beschriebenen Kanäle eröffnet werden. Auf diese Weise werden mehrere Möglichkeiten für die interne Meldung und ihre interne Bearbeitung geschaffen, um ein Ausweichen auf externe Meldewege zu reduzieren.

Praktikabel scheinen damit für eine effiziente und einfache Handhabung der Meldungen die Eröffnung und der Betrieb folgender Kanäle:

E-Mail, Online-Tools wie Chatprogramme bzw. Messenger, persönliche Treffen und Online-Videokonferenzen.

Anonyme Meldungen

Hinweisgebende Personen soll auch anonyme Meldungen abgeben können. Es obliegt ihr, ob sie in ihrer Meldung ihre Identität preisgibt oder nicht.

Die interne Meldestelle muss somit anonyme Meldungen entgegennehmen und bearbeiten können. Das Verfahren muss dementsprechend auch anonyme Kommunikationskanäle be-reithalten und sicherstellen, dass die Identität der hinsweisgebenden Person nicht durch die Nutzung des Meldekanals offenbart wird.

Aufgaben der internen Meldestelle

Hauptaufgabe der internen Meldestelle ist das Betreiben der Meldekanäle. Zudem muss die interne Meldestelle die Meldung aufarbeiten und Folgemaßnahmen hinsichtlich ihrer weiteren Bearbeitung treffen (§ 13 Abs. 1 HinSchG).

Der konkretere Aufgabenkatalog der internen Meldestelle wird in § 17 HinSchG definiert. Folgende Aufgaben obliegen ihr:

- Bestätigung des Eingangs der Meldung (7-Tage-Frist)
- Prüfung, ob der Verstoß vom Anwendungsbereich des HinSchG erfasst wird
- Kontakt und Kommunikation mit der hinweisgebenden Person
- Prüfung der Stichhaltigkeit der Meldung
- Ersuchen der hinweisgebenden Person um weitere Informationen
- Durchführung von Folgemaßnahmen
- Rückmeldung gegenüber der hinweisgebenden Person.

Die interne Meldestelle fungiert zunächst als Kommunikationsvehikel und Ansprechpartner der hinweisgebenden Person. Ihr obliegt es vorrangig zu überprüfen und einzuschätzen, ob die Meldung durch das HinSchG geschützt ist und ein potenzieller Verstoß vorliegt, dem nachzugehen ist. Infolge ihrer primären Aufarbeitung der Meldung bzw. des Sachverhalts hat die interne Meldestelle auch Folgemaßnahmen zu treffen.

Hinweis: Das Gesetz verlangt, dass die mit den Aufgaben der internen Meldestelle betrauten Personen fachkundig sein müssen (§ 15 Abs. 2 HinSchG). Allerdings bleibt vorerst offen, welche Fachkunde für die Wahrnehmung der Aufgaben notwendig ist und welches Niveau erforderlich wird.

Für die Aufarbeitung der Meldung und des Sachverhalts ist grundsätzlich eine juristische Ausbildung unerlässlich. Die Subsumtion des Sachverhalts unter den Anwendungsbereich des HinSchG bedarf des Einsatzes der juristischen Methodik und Analyse der einschlägigen, verletzten Normen.

Angehörige juristischer Berufe und Personen mit juristischer Ausbildung eignen sich zuvörderst dafür, die Aufgaben der internen Meldestelle wahrzunehmen. Infolge der Weiterbearbeitung der Meldung und der Umsetzung von Folgemaßnahmen kann weiteres Fachpersonal hinzugezogen werden, das jeweils erforderliche Kompetenzen auf gesondert geforderten Gebieten vorweist (z.B. Revisoren im Rahmen interner Ermittlungen).

Die Aufgaben gem. § 17 HinSchG werden unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person wahrgenommen.

Folgemaßnahmen

Neben der Kommunikation mit der hinweisgebenden Person rücken Folgemaßnahmen ins Zentrum der Aufgaben der internen Meldestelle, um den Sachverhalt aufzuarbeiten. Bei der Wahrnehmung der Folgemaßnahmen sind die Vorgaben zum Identitätsschutz zu beachten.

Das Gesetz sieht einen nicht abschließenden Katalog an Folgemaßnahmen vor:

- Durchführung interner Untersuchungen beim Beschäftigungsgeber
- Abgabe des Verfahrens an eine für interne Untersuchungen beim Beschäftigungsgeber zuständige Einheit
- Abgabe des Verfahrens zwecks Untersuchung an eine Behörde
- Verweisung der hinweisgebenden Person an zuständige Stellen des Beschäftigungsgebers
- Abschluss des Verfahrens aus Mangel an Beweisen oder anderen Gründen.

Da der Katalog nicht abschließend ist, kann die interne Meldestelle weitere Folgemaßnahmen treffen. Ob sie hierzu ermächtigt wird, obliegt dem Beschäftigungsgeber und der näheren Ausgestaltung der internen Meldestelle.

Grundsätzlich können somit auch Dritte neben der Aufarbeitung und Einordnung der Meldung mit der Untersuchung dergleichen betraut werden.

Die interne Meldestelle ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unabhängig – somit auch hinsichtlich der Durchführung von Folgemaßnahmen (§ 15 Abs. 1 S. 1 HinSchG). Der Beschäftigungsgeber hat insoweit kein umfangreiches und detailliertes Weisungsrecht gegenüber der internen Meldestelle und wie sie die Folgemaßnahmen durchzuführen habe. Dennoch wird eine Abstimmung bei der Untersuchung abverlangt werden können.

Anmerkung: Zwischen dem Dritten und dem betroffenen Beschäftigungsgeber muss also eine Abstimmung und Kooperation erfolgen. Insbesondere bedarf es dieser Kooperation bei der Vornahme von Folgemaßnahmen zur Prüfung der Stichhaltigkeit einer Meldung, so z.B. bei internen Untersuchungen, die vom Beschäftigungsgeber durchgeführt werden.

Von daher sollte der Dritte nicht völlig losgelöst von dem betroffenen Beschäftigungsgeber agieren.

Über die ergriffenen Folgemaßnahmen muss die hinweisgebende Person grundsätzlich informiert werden (Rückmeldungspflicht, § 17 Abs. 2 HinSchG). Die Gründe für (nicht) getroffene Folgemaßnahmen sind mitzuteilen. Die Rückmeldung hat innerhalb von drei Monaten nach Bestätigung des Eingangs der Meldung zu erfolgen.

Ausnahmen von der Rückmeldungspflicht bestehen nur, wenn dadurch interne Ermittlungen gefährdet oder die Rechte von Personen beeinträchtigt würden, die Gegenstand der Meldung waren oder darin genannt wurden.

Einbindung des Betriebsrats / der Mitarbeitervertretung

Dem Betriebsrat stehen Beteiligungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nrn. 1 und 6 BetrVG und das Recht auf Mitbestimmung bei Schulungen nach § 98 BetrVG zu. Unter die Mitbestimmung fallen auch Form und Inhalt der Aufforderung zur Meldung, der Abfragemechanismus, also das Formular zur Meldung, und das geplante Zugangs und Berechtigungskonzept des Meldesystems.

Nicht mitbestimmungspflichtig ist die Auswahl der Software und ihre Installation, die nicht veränderbaren technischen Einstellungen der Software, die Erhebung von Daten ohne Personenbezug, der Datenschutz, der geplante Workflow und die Zuständigkeiten nach Meldungseingang sowie technische Updates ohne relevante Auswirkungen.

Übergeordnetes Ziel ist eine möglichst breite Akzeptanz für das System im Unternehmen und das Vertrauen der Beschäftigten in das System zu schaffen. Daher ist der Betriebsrat (BR) oder die Mitarbeitervertretung (MAV) rechtzeitig einzubinden und über die Gründe der Einführung eines Hinweisgeberschutzsystems und über das geplante System und die technischen Details zu informieren. Den Betriebsratsmitgliedern ist u.a. zu erklären, wie das ge-

plante Hinweisgeberschutzsystem die Vertraulichkeit bzw. Anonymität wahrt und wie die Anforderungen des Datenschutzes eingehalten werden.

Betriebsvereinbarung

Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung sollte als Teil des Kommunikationskonzeptes angesehen werden, das die Einführung des Hinweisgebersystems begleitet. In der Betriebsvereinbarung ist Bezug zu nehmen auf die EU-Richtlinie und das kommende Hinweisgeberschutzgesetz. Dann sollte geklärt werden, warum ein Hinweis gegenüber Schutzsystem eingeführt wird und worin der Nutzen und die Vorteile für das Unternehmen und die mitarbeitenden denn. Die verschiedenen Möglichkeiten zu beschreiben und es wird festgelegt, wer von den Meldesystem Gebrauch machen darf (mitarbeitende, Geschäftspartner, Dritte?). Notwendiger Inhalt der Betriebsvereinbarung ist auch eine Definition von Fehlverhalten und eine Regelung dazu, welches Fehlverhalten und warum das Fehlverhalten gemeldet werden soll. Weitere Inhalte betreffen Vertraulichkeit und Anonymität, Informationssicherheit und den Datenschutz.

Datenschutzrechtliche Aspekte

Infolge der Meldungen von Verstößen werden personenbezogene Daten verarbeitet.

Aufarbeitung der Meldung bzw. des Verstoßes

Es wird sich grundsätzlich um Daten betreffend die Identität der Hinweisgeber und von der Meldung betroffener Personen handeln, wie auch damit zusammenhängende (sachliche und persönliche) Angaben zum Verstoß und zu den betroffenen Personen.

Die Verarbeitung dieser Daten wird gem. § 10 HinSchG erlaubt, soweit dies für Erfüllung der Aufgaben nach §§ 13 ff. HinSchG erforderlich ist.

Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist daher die Erfüllung gesetzlicher Pflichten gem. Art. 6 Abs. 1 lit. c) DSGVO i.V.m. §§ 10, 13 ff. HinSchG bzw. für besondere Kategorien personenbezogener Daten Art. 9 Abs. 2 lit. g) i.V.m. §§ 10, 13 ff. HinSchG und § 22 Abs. 2 BDSG.

Daten dürfen insbesondere für die Aufnahme und Bearbeitung von Meldungen über Meldestellen, Benachrichtigungen der Hinweisgeber, und Folgemaßnahmen verarbeitet werden.

Anmerkung: Wie auch sonst gilt es, die datenschutzrechtlichen Grundsätze zu beachten. Insbesondere sollten die Zweckbindung, die Datenminimierung und die Datensparsamkeit beachtet werden.

Die erhobenen personenbezogenen Daten sind für die Aufklärung des Verstoßes zu verarbeiten und ggfs. für arbeitsrechtliche Sanktionen weiter zu verarbeiten. Es sollten so wenig Daten wie nötig erhoben werden und – nicht zuletzt auch wegen des Identitätsschutzes des HinSchG – nur Personen Zugriff auf die Daten haben, die diese Daten für die Aufarbeitung des Verstoßes benötigen (need-to-know-Prinzip; siehe auch § 16 Abs. 2 HinSchG).

Sollten arbeitsrechtliche Folgemaßnahme erforderlich werden (z.B. Abmahnung, Kündigung), ist datenschutzrechtlich § 26 Abs. 1 BDSG die einschlägige Rechtsgrundlage der Da-

tenverarbeitung. Die Norm erlaubt die erforderliche Verarbeitung personenbezogener Daten zur Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Betroffenenrechte

Um das Vertraulichkeitsgebot nicht zu gefährden, sind Ausnahmen von den datenschutzrechtlichen Betroffenenrechten vorgesehen. Informationen, die dem Vertraulichkeitsgebot unterliegen und somit die Identität der hinweisgebenden Person preisgeben, sind nach § 29 Abs. 1 BGDSG geheim zu halten.

Personen, die in der Meldung benannt werden, müssen sodann nicht gem. Art. 14 DSGVO über die Verarbeitung informiert werden, wenn dadurch die Identität der hinweisgebenden Person offenbart würde (§ 29 Abs. 1 S. 1 BDSG). Zugleich besteht keine Pflicht für den Beschäftigungsgeber, eine Auskunft gem. Art. 15 DSGVO zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit der Bearbeitung einer Meldung zu erteilen; auch hiermit wird die Preisgabe der Identität der hinweisgebenden Person gewahrt.

Dokumentation und Aufbewahrung

Im Rahmen der Aufnahmen von Meldungen hat die Meldestelle zudem eine Dokumentation der Meldung anzufertigen.

Die Dokumentation enthält entweder eine genaue Wiedergabe der Meldung (Wortprotokoll oder Tonaufzeichnung) oder eine Zusammenfassung (Inhaltsprotokoll). Das Protokoll soll von der hinweisgebenden Person unterschrieben werden. Naturgemäß werden somit auch Identitätsdaten, Unterschriften und Angaben zu anderen Personen verarbeitet.

Wenngleich nicht explizit in § 10 HinSchG erwähnt, wird für die geforderte Dokumentation von Meldungen (§ 11 HinSchG) ebenfalls Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO i.V.m. § 11 HinSchG als Rechtsgrundlage dienen.

Für die Dokumentation gilt eine gesetzliche Aufbewahrungspflicht von drei Jahren nach Abschluss des Verfahrens (siehe § 11 Abs. 5 HinSchG). Danach sind die Daten zu löschen (Löschungspflicht).

Somit ist der Abschluss des Verfahrens genau festzulegen; die Frist beginnt am Folgetag und endet sodann in genau drei Jahren mit Ablauf des entsprechenden Tages.

Auftragsverarbeitung beim Einsatz Dritter

Werden Dritte mit dem Betrieb eine interne Meldestelle betraut, so sind die Vorgaben für Auftragsverarbeitungen zu beachten.

Inbesondere muss mit dem Dritten ein Vertrag zur Auftragsverarbeitung geschlossen werden, wenn dieser auf Weisung des Beschäftigungsgebers hin personenbezogene Daten verarbeitet.

Anlage 1

§ 2 Sachlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Meldung (§ 3 Absatz 4) und die Offenlegung (§ 3 Absatz 5) von Informationen über

- 1. Verstöße, die strafbewehrt sind,*
- 2. Verstöße, die bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient,*
- 3. sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder sowie unmittelbar geltende Rechtsakte der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft*
 - a) zur Bekämpfung von Geldwasche und Terrorismusfinanzierung, unter Einschluss insbesondere des Geldwäschegesetzes und der Verordnung (EU) 2015/847 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Mai 2015 über die Übermittlung von Angaben bei Geldtransfers und zur Aufhebung der Verordnung (EU) Nr. 1781/2006 (ABl. L 141 vom 5.6.2015, S. 1), die durch die Verordnung (EU) 2019/2175 (ABl. L 334 vom 27.12.2019, S. 1) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung,*
 - b) mit Vorgaben zur Produktsicherheit und -konformität,*
 - c) mit Vorgaben zur Sicherheit im Straßenverkehr, die das Straßeninfrastruktursicherheitsmanagement, die Sicherheitsanforderungen in Straßentunneln sowie die Zulassung zum Beruf des Güterkraftverkehrsunternehmers oder des Personenkraftverkehrsunternehmers (Kraftomnibusunternehmen) betreffen,*
 - d) mit Vorgaben zur Gewährleistung der Eisenbahnbetriebssicherheit,*
 - e) mit Vorgaben zur Sicherheit im Seeverkehr betreffend Vorschriften der Europäischen Union für die Anerkennung von Schiffsüberprüfungs- und -besichtigungsorganisationen, die Haftung und Versicherung des Beförderers bei der Beförderung von Reisenden auf See, die Zulassung von Schiffsausrüstung, die Seesicherheitsuntersuchung, die Seeleute-Ausbildung, die Registrierung von Personen auf Fahrgastschiffen in der Seeschifffahrt sowie Vorschriften und Verfahrensregeln der Europäischen Union für das sichere Be- und Entladen von Massengutschiffen,*
 - f) mit Vorgaben zur zivilen Luftverkehrssicherheit im Sinne der Abwehr von Gefahren für die betriebliche und technische Sicherheit und im Sinne der Flugsicherung,*
 - g) mit Vorgaben zur sicheren Beförderung gefährlicher Güter auf der Straße, per Eisenbahn und per Binnenschiff,*
 - h) mit Vorgaben zum Umweltschutz,*
 - i) mit Vorgaben zum Strahlenschutz und zur kerntechnischen Sicherheit,*
 - j) zur Forderung der Nutzung von Energie aus erneuerbaren Quellen und der Energieeffizienz,*

- k) zur Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, zur ökologischen Produktion und zur Kennzeichnung von ökologischen Erzeugnissen, zum Schutz geografischer Angaben für Agrarerzeugnisse und Lebensmittel einschließlich Wein, aromatisierter Weinerzeugnisse und Spirituosen sowie garantiert traditioneller Spezialitäten, zum Inverkehrbringen und Verwenden von Pflanzenschutzmitteln sowie zur Tiergesundheit und zum Tierschutz, soweit sie den Schutz von landwirtschaftlichen Nutztieren, den Schutz von Tieren zum Zeitpunkt der Tötung, die Haltung von Wildtieren in Zoos, den Schutz der für wissenschaftliche Zwecke verwendeten Tiere sowie den Transport von Tieren und die damit zusammenhängenden Vorgänge betreffen,
- l) zu Qualitäts- und Sicherheitsstandards für Organe und Substanzen menschlichen Ursprungs, Human- und Tierarzneimittel, Medizinprodukte sowie die grenzüberschreitende Patientenversorgung,
- m) zur Herstellung, zur Aufmachung und zum Verkauf von Tabakerzeugnissen und verwandten Erzeugnissen,
- n) zur Regelung der Verbraucherrechte und des Verbraucherschutzes im Zusammenhang mit Verträgen zwischen Unternehmern und Verbrauchern sowie zum Schutz von Verbrauchern im Bereich der Zahlungskonten und Finanzdienstleistungen, bei Preisangaben sowie vor unlauteren geschäftlichen Handlungen,
- o) zum Schutz der Privatsphäre in der elektronischen Kommunikation, zum Schutz der Vertraulichkeit der Kommunikation, zum Schutz personenbezogener Daten im Bereich der elektronischen Kommunikation, zum Schutz der Privatsphäre der Endeinrichtungen von Nutzern und von in diesen Endeinrichtungen gespeicherten Informationen, zum Schutz vor unzumutbaren Belästigungen durch Werbung mittels Telefonanrufen, automatischen Anrufmaschinen, Faxgeräten oder elektronischer Post sowie über die Rufnummernanzeige und -unterdrückung und zur Aufnahme in Teilnehmerverzeichnisse,
- p) zum Schutz personenbezogener Daten im Anwendungsbereich der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. L. 119 vom 4.5.2016, S. 1; L 314 vom 22.11.2016, S. 72; L 127 vom 23.5.2018, S. 2) gemäß deren Artikel 2,
- q) zur Sicherheit in der Informationstechnik im Sinne des § 2 Absatz 2 des BSI-Gesetzes von Anbietern digitaler Dienste im Sinne des § 2 Absatz 12 des BSI-Gesetzes,
- r) zur Regelung der Rechte von Aktionären von Aktiengesellschaften,
- s) zur Abschlussprüfung bei Unternehmen von öffentlichen Interesse nach § 316a Satz 2 des Handelsgesetzbuchs,
- t) zur Rechnungslegung einschließlich der Buchführung von Unternehmen, die kapitalmarktorientiert im Sinne des § 264d des Handelsgesetzbuchs sind, von Kreditinstituten im Sinne des § 340 Absatz 1 des Handelsgesetzbuchs, Finanzdienstleistungsinstituten im Sinne des § 340 Absatz 4 Satz 1 des Handelsgesetzbuchs, Wertpapier-

instituten im Sinne des § 340 Absatz 4a Satz 1 des Handelsgesetzbuchs, Instituten im Sinne des § 340 Absatz 5 Satz 1 des Handelsgesetzbuchs, Versicherungsunternehmen im Sinne des § 341 Absatz 1 des Handelsgesetzbuchs und Pensionsfonds im Sinne des § 341 Absatz 4 Satz 1 des Handelsgesetzbuchs,

4. Verstöße gegen bundesrechtlich und einheitlich geltende Regelungen für Auftraggeber zum Verfahren der Vergabe von öffentlichen Aufträgen und Konzessionen und zum Rechtsschutz in diesen Verfahren ab Erreichen der jeweils maßgeblichen EU-Schwellenwerte,

5. Verstöße, die von § 4d Absatz 1 Satz 1 des Finanzdienstleistungsaufsichtsgesetzes erfasst sind, soweit sich nicht aus § 4 Absatz 1 Satz 1 etwas anderes ergibt,

6. Verstöße gegen für Körperschaften und Personenhandelsgesellschaften geltende steuerliche Rechtsnormen,

7. Verstöße in Form von Vereinbarungen, die darauf abzielen, sich in missbräuchlicher Weise einen steuerlichen Vorteil zu verschaffen, der dem Ziel oder dem Zweck des für Körperschaften und Personenhandelsgesellschaften geltenden Steuerrechts zuwiderläuft,

8. Verstöße gegen Artikel 101 und 102 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union sowie Verstöße gegen die in § 81 Absatz 2 Nummer 1, 2 Buchstabe a und Nummer 5 sowie Absatz 3 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen genannten Rechtsvorschriften.

(2) Dieses Gesetz gilt außerdem für die Meldung und Offenlegung von Informationen über

1. Verstöße gegen den Schutz der finanziellen Interessen der Europäischen Union im Sinne des Artikels 325 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union und

2. Verstöße gegen Binnenmarktvorschriften im Sinne des Artikels 26 Absatz 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, einschließlich über Absatz 1 Nummer 8 hinausgehender Vorschriften der Europäischen Union über Wettbewerb und staatliche Beihilfen.