

Information

Das neue Hinweisgeberschutzgesetz

Stand: Januar 2023

Zentralverband des Deutschen Handwerks
Abteilung Organisation und Recht
Dr. Stefan Stork
030 20619-354
dr.stork@zdh.de

Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
Birgit Schweer
030 20619-186
schweer@zdh.de

Voraussichtlich wird das neue Hinweisgeberschutzgesetz (kurz: HinSchG) im Mai 2023 in Kraft treten. Ziel des Gesetzes ist es, Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Betätigung Rechtsverstöße melden, vor Repressalien zu schützen. Durch die Regelungen sollen Beschäftigungsgeber zur Errichtung von Compliance-Strukturen angehalten werden. Das Gesetz enthält besondere Bestimmungen zum Schutz von Hinweisgebern, die weit über bisher bestehende Regelungen hinausgehen. Zudem ist für Beschäftigungsgeber ab einer bestimmten Größe die Schaffung interner Meldestellen vorgesehen. Nachfolgend werden zunächst allgemeine Begrifflichkeiten erklärt und die neuen Schutzbestimmungen für Hinweisgeber skizziert (I.). Daran schließt eine Darstellung der Vorgaben für Beschäftigungsgeber zur Errichtung interner Meldestellen an (II.). Sie enthält Checklisten zur Einrichtung einer internen Meldestelle und zur Durchführung eines Meldeverfahrens nach dem HinSchG. Unter III. wird das Wichtigste zum Hinweisgeberschutzgesetz noch einmal in komprimierter Form dargestellt, um einen schnellen Überblick über einzelne Fragestellungen zu ermöglichen.

I. HinSchG – Regelungen zum Schutz von Hinweisgebern

Das HinSchG gewährt hinweisgebenden Personen einen umfassenden Schutz vor Benachteiligungen in Folge einer Meldung oder einer Offenlegung von Verstößen.

1. Hinweisgebende Personen

Hinweisgebende Personen sind nach dem Gesetz natürliche Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese den nach dem HinSchG vorgesehenen Meldestellen anzeigen oder offenlegen. Der Anwendungsbereich des Gesetzes kann damit auch eröffnet sein, wenn noch gar kein Arbeitsverhältnis besteht, da sich die hinweisgebende Person in einem Bewerbungsverfahren befindet oder das Arbeitsverhältnis noch nicht begonnen hat, aber während des Einstellungsverfahrens oder anderer vorvertraglicher Verhandlungen Informationen über Verstöße erlangt wurden.

Zudem können Personen unter den Schutzbereich fallen, deren Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich beendet wurde. Ein Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit ist daher anzunehmen, wenn sich anbahnende, laufende oder frühere berufliche Tätigkeiten betroffen sind und sich eine hinweisgebende Person Repressalien ausgesetzt sehen könnte, würde sie erlangte Informationen über Verstöße melden. Vom Anwendungsbereich des Gesetzes werden darüber hinaus Personen erfasst, die potenziell Kenntnis von einem Verstoß im beruflichen Umfeld erlangt haben können. Hierzu gehören ausweislich der Gesetzesbegründung Selbstständige, Praktikanten, Freiwillige und Organmitglieder von Körperschaften.

2. Beschäftigungsgeber

Als Beschäftigungsgeber gelten neben natürlichen und juristischen Personen des privaten und des öffentlichen Rechts auch rechtsfähige Personengesellschaften und sonstige rechtsfähige Personenvereinigungen, bei denen mindestens eine Person beschäftigt ist. Damit ist jeder Unternehmer mit abhängig Beschäftigten im Bereich der gewerblichen

Wirtschaft als Beschäftigungsgeber im Sinne des HinSchG anzusehen, unabhängig davon, ob eine Einzelunternehmerische Betätigung vorliegt oder eine Personen- bzw. Kapitalgesellschaft als Unternehmensträgerin fungiert. Zudem werden alle Selbstverwaltungsorganisationen der Wirtschaft erfasst. Dies gilt für Kammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen als Körperschaften des öffentlichen Rechts genauso wie für Landesinnungsverbände als juristische Personen des privaten Rechts oder eingetragene Vereine.

3. Sachlicher Anwendungsbereich – Meldung und Offenlegung von Informationen über Verstöße

Verstöße im Sinne des Gesetzes sind rechtswidrige Handlungen und Unterlassungen im Rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit. Das HinSchG konkretisiert diesen sachlichen Anwendungsbereich durch eine abschließende Aufzählung. Es gilt für die Meldung und Offenlegung von Informationen über Verstöße,

- die strafbewehrt sind,
- 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, wobei auch arbeitsschutzrechtliche Mitteilungs-, Erlaubnis-, Prüfungs-, Bestellungs-, Belehrungs-, Dokumentations- und Anzeigepflichten erfasst sind, sowie
- in zahlreichen sektorspezifischen Bereichen, zu denen etwa Vorgaben zur Produktsicherheit und -konformität genauso gehören wie Vorgaben zum Umweltschutz, zur Lebensmittelsicherheit oder Verstöße gegen für Körperschaften und Personenhandelsgesellschaften geltende steuerliche Rechtsnormen.

Ein Verstoß im Sinne des Gesetzes liegt auch dann vor, wenn das Verhalten oder Unterlassen dem Ziel oder dem Zweck der Vorschriften im sachlichen Anwendungsbereich zuwiderläuft. Hierdurch sollen Praktiken erfasst werden, die der Gesetzgeber bei der Regelung der betreffenden Fachmaterie nicht im Blick hatte, die er aber miteinbezogen hätte, wenn er eine Vorstellung von den möglichen Umgehungsversuchen gehabt hätte.

Geschäftsgeheimnisse im Sinne des Geschäftsgeheimnisgesetzes (GeschGehG) können Gegenstand einer Meldung sein. Nach § 3 Abs. 2 GeschGehG dürfen Geschäftsgeheimnisse dann erlangt, genutzt oder offengelegt werden, wenn dies durch Gesetz, aufgrund eines Gesetzes oder durch Rechtsgeschäft erlaubt ist. Eine Erlaubnisvorschrift in diesem Sinne stellt § 6 HinSchG dar. Hiernach ist die Weitergabe eines Geschäftsgeheimnisses an eine Meldestelle erlaubt, sofern die hinweisgebende Person hinreichend Grund zur Annahme hatte, dass die Meldung oder Offenlegung notwendig ist, um einen Verstoß aufzudecken, das gesetzliche Verfahren eingehalten wurde und der meldefähige Sachverhalt der Wahrheit entsprach. Entsprechendes gilt für vertraglich vereinbarte Verschwiegenheitspflichten.

4. Meldestellen und Reihenfolge ihrer Nutzung

Das HinSchG unterscheidet zwischen internen und externen Meldestellen. So verpflichtet das Gesetz Beschäftigungsgeber mit in der Regel zwischen 50 und 249 Beschäftigten, bis zum 17.12.2023 interne Stellen einzurichten, über die Beschäftigungsnehmer Verstöße und Missstände melden können. Für Beschäftigungsgeber mit mehr als 249 Beschäftigten besteht eine dreimonatige Frist zur Errichtung interner Meldestellen ab Inkrafttreten des Gesetzes.

Hinweis: Da es sich bei der Errichtung interner Meldestellen für Beschäftigungsgeber mit in der Regel 50 oder mehr Beschäftigten um eine gesetzliche Verpflichtung handelt, ist die Nichtumsetzung der Vorgaben eine Ordnungswidrigkeit und kann bußgeldrechtlich sanktioniert werden.

Daneben ist die Einrichtung externer Meldestellen bei staatlichen Behörden vorgesehen. Nach dem HinSchG fungiert das Bundesamt für Justiz (BfJ) als zentrale externe Meldestelle. Für bestimmte Bereiche wie die Finanzwirtschaft bestehen gesonderte externe Meldestellen, zudem können die Länder für ihre Verwaltungen und Kommunen eigene externe Meldestellen einrichten.

Hinweisgebende Personen können frei entscheiden, ob sie die interne Meldestelle des Beschäftigungsgebers nutzen, oder sich an die externe Meldestelle wenden. Dessen ungeachtet sind Beschäftigungsgeber verpflichtet, Anreize für eine vorrangige Nutzung interner Meldestellen zu schaffen, indem sie klare und leicht zugängliche Informationen über die Nutzung des internen Meldeverfahrens bereitstellen. Hiermit korrespondierend sind die externen Meldestellen verpflichtet, über die Möglichkeiten einer internen Meldung bei Beschäftigungsgebern zu informieren.

Wenn einem intern gemeldeten Verstoß nicht abgeholfen wird, bleibt es der hinweisgebenden Person unbenommen, sich an eine externe Meldestelle zu wenden, die auch Meldekanäle für anonyme Meldungen vorhalten muss. Hinweisgeber, die von den Schutzbestimmungen des HinSchG profitieren wollen, dürfen sich im Regelfall erst an die Öffentlichkeit wenden, nachdem sie zuvor erfolglos eine externe Meldestelle kontaktiert haben. Dafür genügt es, dass die Meldestelle die gesetzlich vorgesehene Frist von maximal drei Monaten ab Eingang der Meldung zur Sachverhaltsüberprüfung hat verstreichen lassen. Bei komplexen Sachverhalten beträgt die Frist sechs Monate, wobei dem Hinweisgeber die Gründe für die Fristverlängerung vorab mitzuteilen sind.

Sofern die berechnete Annahme besteht, dass irreversible Schäden oder eine unmittelbare oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses drohen, soll ein unmittelbarer Gang an die Öffentlichkeit zulässig sein. Entsprechendes gilt, wenn im Fall einer externen Meldung Repressalien zu befürchten sind oder Beweismittel unterdrückt oder vernichtet werden könnten.

5. Schutz vor Repressalien

Das HinSchG enthält zahlreiche Regelungen zum Schutz hinweisgebender Personen vor Repressalien durch Beschäftigungsgeber. Nach dem Gesetz sind sowohl Repressalien, deren Androhung als auch der Versuch von Repressalien verboten.

Dies umfasst alle benachteiligenden Handlungen oder Unterlassungen, wie etwa die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, Disziplinarmaßnahmen (z.B. Abmahnung, Gehaltskürzung, Versagung von Beförderungen), die vorzeitige Beendigung eines Werk- oder freien Dienstvertrags bis hin zur Erfassung der hinweisgebenden Person auf einer „schwarzen Liste“, die ihr eine sektor- oder branchenspezifische Beschäftigung erschwert. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Repressalien vom Beschäftigungsgeber, Dienstberechtigten, Auftraggeber oder einer sonstigen Organisation, mit der die hinweisgebende Person in beruflichem Kontakt steht, vorgenommen werden, oder von solchen Personen, die für diese arbeiten oder in ihrem Namen handeln. Rechtsgeschäfte, die gegen das Repressalienverbot verstoßen, sind nichtig. Der Repressalienschutz wird gewährt, wenn

- die hinweisgebende Person die internen bzw. externen Meldewege eingehalten hat,
- zum Zeitpunkt der Meldung bzw. Offenlegung hinreichend Grund zu der Annahme bestand, dass die gemeldeten oder offengelegten Informationen der Wahrheit entsprechen und
- die Informationen Verstöße betreffen, die tatsächlich oder – aus Hinweisgebersicht – vermeintlich unter den Geltungsbereich des HinSchG fallen.

An die Sorgfalt der hinweisgebenden Person bezüglich der Überprüfung des Wahrheitsgehalts einer Meldung dürfen keine erhöhten Anforderungen gestellt werden. Auch wer in gutem Glauben ungenaue oder unzutreffende Informationen meldet, ist geschützt. Versagt wird der Hinweisgeberschutz dagegen demjenigen, der leichtfertig, missbräuchlich oder bösgläubig unrichtige Informationen weitergibt.

Geschützt sind der Hinweisgeber selbst sowie unter bestimmten Voraussetzungen auch Personen, die ihn bei einer internen oder externen Meldung oder Offenlegung im beruflichen Kontext vertraulich unterstützen. Gleiches gilt für Dritte, die mit der hinweisgebenden Person in Verbindung stehen und in einem beruflichen Zusammenhang Repressalien erleiden, die auf einer Meldung oder Offenlegung der hinweisgebenden Person beruhen. Ebenfalls geschützt sind juristische Personen, rechtsfähige Personengesellschaften und sonstige rechtsfähige Personenvereinigungen, die mit der hinweisgebenden Person infolge einer Beteiligung rechtlich verbunden oder für die hinweisgebende Person tätig sind oder mit dieser in einem beruflichen Zusammenhang anderweitig in Verbindung stehen.

Hinweise: Der vorgenannte Schutz ist auch hinweisgebenden Personen zu gewähren, deren Identität erst nach einer anonymen Meldung oder Offenlegung bekannt geworden ist. Welche Personen zum Kreis von Unterstützern zählen, ist dem Beschäftigungsgeber regelmäßig nicht bekannt. Werden daher Regelungen des HinSchG durch Unterstützer geltend gemacht, ist primär über die hinweisgebende Person abzuklären, wer zu diesem Kreis gehört.

6. Beweislastumkehr

Um die Durchsetzbarkeit von Ansprüchen wegen Repressalien gegen den Schädiger zu verbessern, enthält das HinSchG eine Beweislastumkehr zugunsten der geschützten Person. Daher obliegt es dem Schädiger zu beweisen, dass die Maßnahme nicht auf der Meldung oder Offenlegung von Informationen, sondern auf hinreichend gerechtfertigten anderen Gründen beruht. Bei personalrelevanten Maßnahmen sollte daher zukünftig a priori geprüft werden, ob hiervon auch hinweisgebende Personen im Sinne des Gesetzes betroffen sind. Bejahendenfalls ist intern zu prüfen, ob eine weniger einschneidende Maßnahme zur Zielerreichung nicht genauso geeignet ist und der von der Maßnahme betroffene Personenkreis diskriminierungsfrei festgelegt wurde.

Hinweis: Eine entsprechende Prüfung sollte dokumentiert werden, um im Fall einer gerichtlichen Auseinandersetzung darlegen und beweisen zu können, dass die Maßnahme keine Repressalie im Sinne des HinSchG darstellt.

7. Schadensersatzansprüche

Das HinSchG enthält zwei spezielle Schadensersatzvorschriften. Nach der ersten Regelung hat der Schädiger der hinweisgebenden Person bei einem **Verstoß gegen das Repressalienverbot** den daraus resultierenden Schaden zu ersetzen. Dieser Anspruch umfasst auch zukünftige finanzielle Einbußen. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist (z.B. Rufschädigung), kann die hinweisgebende Person eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Daneben können nach allgemeinen Regelungen des Zivilrechts weitere Ansprüche bestehen, so etwa auf Schmerzensgeld oder auf Entschädigung in Geld wegen Verletzung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Auch Unterstützer hinweisgebender Personen sind bei Vorliegen der Voraussetzungen zur Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen wegen Verstoßes gegen das Repressalienverbot berechtigt. Generell kann aus der Schadensersatzregelung kein Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, eines Berufsausbildungsverhältnisses oder eines anderen Vertragsverhältnisses oder auf einen beruflichen Aufstieg geltend gemacht werden.

Hinweis: Aufgrund der Beweislastumkehr zu Lasten von Beschäftigungsgebern, wonach diese nachweisen müssen, dass eine benachteiligende Maßnahme keine Repressalie darstellt, bestehen erhöhte Haftungsrisiken, die nur durch eine sorgfältige Planung und Dokumentation personalrelevanter Maßnahmen bei hinweisgebenden Personen und ihren Unterstützern minimiert werden können.

Hinweisgebende Person haben im Falle einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Falschmeldung den daraus resultierenden Schaden zu erstatten. Sonstige fahrlässig getätigte unrichtige Meldungen sollen indes keine Schadensersatzansprüche begründen, obwohl auch hierdurch weitreichende negative Folgen für davon Betroffene resultieren können. Begründet wird der Ausschluss damit, dass überhöhte Anforderungen an hinweisgebende Personen in Bezug auf die Überprüfung der Richtigkeit von Informationen verfehlt wären.

Hinweis: Leicht fahrlässig ist ein Verhalten, wenn auch einem sorgfältigen Menschen ein solcher Fehler gelegentlich passiert. Indes liegt mittlere Fahrlässigkeit vor, wenn die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen wird. Eine haftungsbegründende grobe Fahrlässigkeit ist dann gegeben, wenn ein besonders leichtfertiges Handeln vorliegt, bei dem die erforderliche Sorgfalt in besonderem Maße außer Acht gelassen wurde.

8. Sanktionen

Verstöße gegen wesentliche Vorgaben des HinSchG können als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße geahndet werden. Dies gilt beispielsweise für das Behindern von Meldungen oder das Ergreifen von Repressalien durch Beschäftigungsgeber. Auch grob fahrlässige oder vorsätzliche Falschmeldungen durch Hinweisgeber sind als Ordnungswidrigkeit bußgeldbewehrt.

II. Vorgaben für Beschäftigungsgeber zur Errichtung interner Meldestellen

1. Anwendungsbereich

Das HinSchG verpflichtet Beschäftigungsgeber mit in der Regel zwischen 50 und 249 Beschäftigten, bis zum 17.12.2023 interne Stellen einzurichten, über die Beschäftigungsnehmer Verstöße und Missstände melden können. Für Beschäftigungsgeber mit mehr als 249 Beschäftigten besteht eine dreimonatige Frist ab Inkrafttreten des Gesetzes zur Errichtung interner Meldestellen. Ungeachtet dieser Fristregelungen zur Errichtung interner Meldestellen können Hinweisgeber mit Inkrafttreten des Gesetzes Informationen extern melden und werden bei Vorliegen der gesetzlichen Meldevoraussetzungen vom Schutzsystem des HinSchG erfasst. Daher ist es ratsam, die Fristen nicht auszuschöpfen, sondern zeitnah eine schlanke interne Meldestruktur aufzubauen, die den gesetzlichen Anforderungen genügt, ohne zu größeren finanziellen Belastungen zu führen.

Bei der Berechnung der Beschäftigtenzahl gilt – anders als zum Beispiel im Kündigungsschutzgesetz – das Kopfprinzip. Das heißt, dass alle Beschäftigten pro Person unabhängig davon gleichviel zählen, ob sie in Teilzeit oder in Vollzeit tätig sind. Zu den Beschäftigten zählen neben den Arbeitnehmern auch die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Personen. Da das HinSchG der Umsetzung der europäischen Hinweisgeberschutzrichtlinie dient, ist für die Bestimmung des persönlichen Anwendungsbereichs der europäische Arbeitnehmerbegriff zugrunde zu legen, wonach auch Mitglieder der Unternehmensleitung von Kapitalgesellschaften eine Arbeitnehmereigenschaft besitzen, wenn sie ihre Tätigkeit für eine bestimmte Zeit nach Weisung oder unter Aufsicht eines anderen Organs der Gesellschaft ausüben und als Gegenleistung für die Tätigkeit ein Entgelt erhalten. Daher ist etwa ein angestellter Geschäftsführer einer GmbH zu berücksichtigen, sofern es sich nicht um einen Gesellschafter-Geschäftsführer handelt. Bei Körperschaften des öffentlichen Rechts sind Geschäftsführer mitzuzählen, da es sich nicht um Organe handelt und sie in einem Anstellungsverhältnis stehen.

<p>Hinweis: Betriebe mit in der Regel weniger als 50 Beschäftigten sind nicht zur Errichtung interner Meldestellen verpflichtet. Werden keine freiwilligen internen Meldestellen eingerichtet, bleibt Hinweisgebern die direkte Kontaktaufnahme zu externen Meldestellen. Daher kann es auch für diese Betriebe sinnvoll sein, im Rahmen interner Compliance-Strukturen freiwillig eine interne Meldestelle einzurichten und damit ein innerbetriebliches Angebot zur Abklärung von (vermeintlichen) Rechtsverstößen vorzuhalten. Inwieweit der damit einhergehende organisatorische und personelle Aufwand lohnt, sollte unter Berücksichtigung der Beschäftigtenzahl, der Komplexität der Betriebsstrukturen und der Tätigkeitsbereiche beurteilt werden.</p>
--

2. Interne Umsetzung

Errichtung der Meldestelle

Die Meldestelle kann entweder aus einer natürlichen Person, einer aus mehreren Personen bestehenden Arbeitseinheit oder aus einem dem Beschäftigungsgeber nicht angehörenden, aber von ihm beauftragten Dritten bestehen. Zudem können private Beschäftigungsgeber mit in der Regel zwischen 50 und 249 Beschäftigten eine gemeinsame Stelle einrichten und betreiben. Die Beauftragung eines Dritten oder die Einrichtung einer gemeinsamen Meldestelle entbindet die jeweiligen Beschäftigungsgeber jedoch nicht von der Pflicht, selbstständig den gemeldeten Verstoß zu bearbeiten und entsprechendes Fehlverhalten abzustellen.

Die Meldestelle muss unabhängig arbeiten und ihre Tätigkeit weisungsungebunden ausüben können. Nicht erforderlich ist, dass mit der Aufgabe betraute Beschäftigte die Funktion als Meldestelle in Vollzeit ausüben. Vielmehr können sie neben ihrer Funktion als Meldestelle auch (weiterhin) anderen Tätigkeiten nachgehen. Allerdings müssen die Tätigkeiten klar voneinander abgegrenzt werden. Beschäftigungsgebern ist zu empfehlen, vertraglich zu regeln, dass hinsichtlich der Tätigkeit als Meldestelle Weisungsfreiheit besteht. Im Regelfall wird bei den Betriebsgrößen im Handwerk eine Einzelbeauftragung hinreichend sein.

In den allermeisten Fällen dürfte es am zweckmäßigsten sein, betriebsintern eine geeignete Person mit der Funktion als interne Meldestelle zu betrauen, die sich möglicherweise bereits mit Compliance-Fragen befasst oder aber eine vergleichbare Funktion – etwa als Datenschutzbeauftragter – innehat, da allenfalls ein geringes Meldeaufkommen zu erwarten ist. Die Ausgliederung der Meldestelle durch Nutzung externer Dienstleister führt zu höheren Kosten und im Meldefall zur Weiterleitung möglicherweise sensibler Informationen an Dritte außerhalb des Beschäftigungsgebers, die im Regelfall nicht zur selbstständigen Sachverhaltsüberprüfung in der Lage sind. Auch bei externer Beauftragung oder Einrichtung einer gemeinsamen Meldestelle bedarf es daher eines hinreichend qualifizierten und befähigten internen „Kümmerers,“ der zur internen Vorgangsbearbeitung und zur Beseitigung nicht rechtskonformer Zustände durch interne Kompetenzzuweisungen und Mechanismen in der Lage ist.

Eine Beauftragung einer betriebsinternen Person mit der Funktion als interne Meldestelle kann wie folgt lauten:

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

wir betrauen Sie mit Wirkung zum mit der Aufgabe als interne Meldestelle nach § 14 des Gesetzes für einen besseren Schutz Hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz – HinSchG) [für einen Zeitraum von Jahren].

In dieser Funktion berichten Sie unmittelbar der Geschäftsführung/Betriebsleitung. [Zuständiges Mitglied der Geschäftsführung ist Frau/Herr]

Ihre Aufgaben richten sich nach den Bestimmungen des Abschnitts 2 Unterabschnitt 2 HinSchG. Dazu gehören insbesondere die Entgegennahme von Meldungen Hinweisgebender Personen, die Bearbeitung von Hinweisen unter Beachtung bestehender Fristen und datenschutzrechtlicher Bestimmungen unter Wahrung der Geheimhaltung und Vertraulichkeit von Meldungen sowie die Bereitstellung von Informationen und die Beratung zum Geltungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes.

Hinsichtlich der Wahrnehmung der Aufgabe als Meldestelle besteht Weisungsungebundenheit. Die Tätigkeit ist vorrangig gegenüber anderen arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungspflichten im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses.

Fachkunde

Mit der Funktion als interne Meldestelle betraute Personen müssen die notwendige Fachkunde aufweisen. Dazu gehört die Überprüfung mitgeteilter Sachverhalte genauso wie die Einhaltung bestehender Verfahrensregelungen. Dabei gehört es zum Pflichtenkreis des Beschäftigungsgebers, für die zielgerichtete Schulung und Unterweisung und damit Arbeitsfähigkeit der internen Meldestelle Sorge zu tragen. Um die erforderliche Fachkunde zu erlangen und aufrechtzuerhalten, sollten in regelmäßigen Abständen Schulungen genutzt werden.

Form der Meldung

Hinweisgeber können ihre Meldung in mündlicher Form oder in Textform übermitteln. Letzteres kann durch Bereitstellung einer dezidierten E-Mail-Adresse für Hinweismeldungen erfolgen, deren Zugriffsrechte auf die Person(-en) beschränkt ist, die beim Beschäftigungsgeber mit der Entgegennahme betraut sind. Mündlich meint nicht nur per Telefon, sondern auch mittels anderer Art der Sprachübermittlung. Wenn die hinweisgebende Person dies wünscht, ist ihr binnen angemessener Zeit eine persönliche Vorsprache zu ermöglichen. Die Erstellung von Wortprotokollen ist dabei nur mit Einverständnis der meldenden Person erlaubt. Wird die Einwilligung verweigert, ist ein Inhaltsprotokoll zu erstellen. Mit Einwilligung der hinweisgebenden Person kann die Zusammenkunft schließlich auch im Wege der Bild- und Tonübertragung erfolgen. Erstellte Dokumentationen müssen drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht werden.

Verfahrensfristen

Die interne Meldestelle hat der hinweisgebenden Person innerhalb von sieben Tagen nach Eingang der Meldung eine Eingangsbestätigung zu übermitteln. Hierfür ist keine besondere Form vorgesehen, so dass sich eine Bestätigung per E-Mail anbietet, wenn auch die Meldung auf diesem Wege erfolgt ist. Spätestens innerhalb von drei Monaten nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung oder, wenn der Eingang nicht bestätigt wurde, spätestens drei Monate und sieben Tage nach Eingang der Meldung hat sie dem Hinweisgeber eine Rückmeldung über geplante sowie bereits ergriffener Folgemaßnahmen sowie die Gründe für diese zu geben. Die Rückmeldung darf dabei jedoch nur insoweit erfolgen, als dadurch interne Nachforschungen oder Ermittlungen nicht berührt und die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt werden.

Umgang mit anonymen Meldungen

Interne Meldestellen sind verpflichtet, ab dem 1. Januar 2025 anonymen Meldungen nachzugehen. Dafür sind Meldekanäle vorzuhalten, die eine anonyme Kontaktaufnahme sowie eine für die hinweisgebende Person anonyme Kommunikation ermöglichen. Auf diesem Weg kann neben der vorgesehenen Eingangsbestätigung durch die Meldestelle auch eine Rückmeldung über ergriffene Maßnahmen erfolgen. Wird der für anonyme Meldungen vorgesehene Meldekanal nicht genutzt, entfallen die ansonsten bestehenden Verpflichtungen zur Eingangsbestätigung sowie zur Aufrechterhaltung des Kontakts mit ggf. erforderlichen weiteren Informationssuchen.

Vertraulichkeit

Es ist sicherzustellen, dass nur die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen zuständigen sowie die sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen Zugriff auf die eingehenden Meldungen haben. Die Identitäten aller von einer Meldung betroffenen Personen sind vertraulich zu behandeln. Dies betrifft nicht nur die meldende Person, sondern auch die Identität von Personen, die von der Meldung oder Offenlegung betroffen sind, weil sie dort genannt werden und als potenzielle Zeugen in Betracht kommen, oder denen ein Fehlverhalten vorgeworfen wird. Daraus resultiert die Verpflichtung zur gesonderten Aufbewahrung und Zugriffsbeschränkung.

3. Informationspflichten und Datenschutz

Beschäftigungsgeber sind verpflichtet, Anreize für eine vorrangige Nutzung interner Meldestellen schaffen, indem sie klare und leicht zugängliche Informationen über die Nutzung des internen Meldeverfahrens für ihre Beschäftigten bereitstellen. Zudem müssen Informationen über externe Meldestellen vorgehalten werden. Zur Erfüllung dieser Informationspflicht genügt es für Beschäftigungsgeber, die zuständige externe Meldestelle – im Regelfall das Bundesamt für Justiz – zu benennen und auf von ihr bereitgestellte weiterführende Informationen zu verweisen. Entscheidet sich die hinweisgebende Person für eine nicht-anonyme Meldung, ist die Meldestelle gemäß Art. 13 DSGVO verpflichtet, die Person über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu informieren. Ein entsprechender Hinweis kann wie folgt lauten:

Datenerhebung, Datenverarbeitung und Datenschutz

Meldestellen im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes sind gemäß § 10 HinSchG befugt, personenbezogene Daten zu verarbeiten, soweit dies zur Erfüllung ihrer in § 13 HinSchG bezeichneten Aufgaben erforderlich ist. Die Datenverarbeitung beruht auf Art. 6 Abs. 1 c) DSGVO. Sofern keine gesetzlichen Aufbewahrungspflichten bestehen, werden die Daten gelöscht, sobald sie für den Zweck ihrer Verarbeitung nicht mehr erforderlich sind. Die Lösungsfrist für die Dokumentation von Meldungen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz beträgt drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens (§ 11 Abs. 5 HinSchG).

Sie sind berechtigt, Auskunft bezüglich der im Rahmen von Meldeverfahren nach dem Hinweisgeberschutzgesetz über Sie gespeicherten Daten zu beantragen und bei Unrichtigkeit der Daten ihre Berichtigung oder bei unzulässiger Datenspeicherung ihre Löschung zu fordern.

[Bei Körperschaften des öffentlichen Rechts zusätzlich: Ihnen steht des Weiteren ein Beschwerderecht bei der Aufsichtsbehörde zu.

Sofern ein Datenschutzbeauftragter vorhanden ist: Unseren Datenschutzbeauftragten können Sie unter [E-Mail-Adresse] oder unter Datenschutzbeauftragter c/o [Betriebsname, Anschrift] erreichen.]

Von einer Meldung betroffene Personen sind gemäß Art. 14 DSGVO in gleicher Weise über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu unterrichten. Eine Ausnahme von der Informationspflicht besteht dann, wenn durch die Information beispielsweise die Untersuchung des Vorwurfs oder die Beweisführung erschwert würde, oder wenn Informationen offenbart würden, die ihrem Wesen nach – insbesondere wegen berechtigter Interessen eines Dritten – geheim gehalten werden müssen.

4. Beachtung der betrieblichen Mitbestimmung

Besteht bei dem Arbeitgebenden ein Betriebsrat/Personalrat, sind im Zusammenhang mit der Errichtung und dem Betrieb einer internen Meldestelle die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes/Personalvertretungsgesetzes zur betrieblichen Mitbestimmung zu beachten. So räumt etwa die Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dem Betriebsrat ein ausdrückliches Mitbestimmungsrecht ein, wenn es um Fragen der Ordnung des Betriebs oder des Verhaltens der Beschäftigten im Betrieb geht. Maßnahmen, die der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang durchführen möchte, bedürfen zwingend einer vorherigen Anhörung und Beteiligung des Betriebsrats. Relevant wird dies beispielsweise, wenn für eine Meldestelle ein in gewissem Umfang standardisiertes Meldeverfahren oder ein elektronisches Meldesystem vorgesehen werden soll.

Die Frage, ob in Betrieben unter 50 Beschäftigten eine interne Meldestelle eingerichtet wird oder ob für die interne Meldestelle ein externer Dienstleister beauftragt werden soll, unterliegt als unternehmerische Entscheidung dagegen nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats/Personalrats.

5. Checkliste zur Einrichtung einer internen Meldestelle

Wer muss eine interne Meldestelle einrichten?

- Pflicht für Betriebe und Handwerksorganisationen ab 50 Beschäftigten: berechnet wird der Schwellenwert nach dem Kopfprinzip, es zählen also auch Teilzeitkräfte und Zeitarbeitskräfte vollwertig mit.
- Freiwillig bei weniger Beschäftigten, aber dennoch empfehlenswert, da Beschäftigte grundsätzlich berechtigt sind, externe Meldestellen zu kontaktieren.

Wer kann interne Meldestelle sein?

Folgende Alternativen kommen in Betracht:

- Eine natürliche Person.
- Eine Arbeitseinheit aus mehreren Personen.
- Ein durch den Betrieb beauftragter Externer.
- Eine durch mehrere Betriebe gemeinsam eingerichtete Meldestelle.

Wie ist die interne Meldestelle zu organisieren? Wie arbeitet die interne Meldestelle?

- Die Meldestelle muss unabhängig und weisungsungebunden sein.
- Person, Arbeitseinheit oder beauftragter Dritter muss die Funktion als interne Meldestelle nicht hauptamtlich ausüben, sondern darf (weiterhin) anderen Tätigkeiten nachgehen.
- Geht die mit der Meldestelle betraute Person(-nengruppe) weiteren Tätigkeiten nach, müssen die Tätigkeiten klar voneinander abgegrenzt werden.

- Beschäftigungsgeber sind verpflichtet, Anreize für eine vorrangige Nutzung interner Meldestellen zu schaffen, indem sie klare und leicht zugängliche Informationen über die Nutzung des internen Meldeverfahrens bereitstellen.
- Beschäftigungsgeber müssen anonyme Meldungen zulassen und ihnen nachgehen. Dafür sind ab dem 1. Januar 2025 Meldekanäle vorzuhalten, die eine anonyme Kontaktaufnahme sowie eine für die hinweisgebende Person anonyme Kommunikation ermöglichen.
- Es sind verschiedene Meldekanäle zu eröffnen, zu denen neben telefonischer Kommunikation und direkter Vorsprache auch die Entgegennahme in Textform gehört. Zu diesem Zweck sollte eine gesonderte E-Mail-Adresse eingerichtet werden. Auf diesen Account darf nur der mit der Funktion als Meldestelle betraute Personenkreis Zugriff haben. Mit Einwilligung der hinweisgebenden Person kann die Zusammenkunft zudem im Wege der Bild- und Tonübertragung erfolgen.
- Innerbetrieblich sollte in geeigneter Form (z.B. firmeneigenes Intranet) auf die Meldestelle und ihren Aufgabenbereich hingewiesen werden.
- Die interne Meldestelle ist verpflichtet, auf das Bestehen externer Meldestellen (insb. die beim Bundesamt für Justiz) und die Möglichkeit, den Vorwurf auch dort melden zu können, hinzuweisen.

6. Fragen und Antworten zur Durchführung des Meldeverfahrens

Wie wird das Verfahren in Gang gesetzt?

- Ein Hinweisgeber meldet einen nach dem HinSchG relevanten Verstoß bei der internen Meldestelle des Beschäftigungsgebers.

Wie ist mit der Meldung zu verfahren?

- Die Meldestelle bestätigt der hinweisgebenden Person den Eingang der Meldung binnen 7 Tagen, sofern der Hinweis nicht anonym erfolgt.
- Wurde der Vorwurf unter einem Pseudonym gemeldet (z.B. mittels E-Mail), sollte an diese eine Eingangsbestätigung gesendet werden.
- Es wird geprüft, ob der gemeldete Verstoß ein nach dem Hinweisgeberschutzgesetz relevanter Verstoß ist.
- Falls nötig, holt die Meldestelle bei der hinweisgebenden Person weitere Informationen ein.
- Die Identitäten der hinweisgebenden Person, der Personen, die Gegenstand der Meldung sind und sonstiger in der Meldung genannter Personen sind vertraulich zu behandeln und dürfen nur den Personen bekannt werden, die zur Entgegennahme der Meldung bzw. für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind.
- Die Meldung ist durch die Meldestelle zu dokumentieren. Erfolgt die Meldung telefonisch oder mittels anderer Tonaufzeichnung, darf ein Wortprotokoll nur mit Einwilligung der hinweisgebenden Person erfolgen. Wird die Einwilligung verweigert, ist ein Inhaltsprotokoll anzufertigen.
- Bei nicht-anonymen Meldungen muss die Meldestelle die meldende Person nach Art. 13 DSGVO über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten informieren.

- Die von der Meldung betroffene Person ist nach Art. 14 DSGVO ebenfalls über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu informieren, sofern dadurch nicht die Untersuchung des Vorwurfs oder die Beweisführung erschwert wird.

Welche Maßnahmen kann die Meldestelle ergreifen?

- Interne Untersuchungen beim Beschäftigungsgeber.
- Abgabe des Verfahrens zwecks weiterer Untersuchungen an eine für interne Ermittlungen zuständige Arbeitseinheit des Betriebs oder eine zuständige Behörde.
- Weiterverweis der hinweisgebenden Person an eine andere zuständige Stelle.

Wie erfolgt der Abschluss des Verfahrens?

- Innerhalb von drei Monaten nach Bestätigung des Eingangs der Meldung oder, wenn der Eingang nicht bestätigt wurde, spätestens drei Monate und sieben Tage nach Eingang der Meldung gibt die Meldestelle der hinweisgebenden Person Rückmeldung über geplante und ergriffene Maßnahmen und ihre Gründe.
- Werden die Ermittlungen oder die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, beeinträchtigt, erfolgt keine Rückmeldung.
- Drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens ist die Dokumentation des Vorgangs zu löschen.

7. Das Wichtigste zum Hinweisgeberschutzgesetz im Überblick

Für wen gilt es?

Persönlicher Anwendungsbereich, §§ 1, 34 HinSchG

- **Geschützt ist die „hinweisgebende Person“, d.h.**
 - alle natürlichen Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit
 - Informationen über Verstöße erlangen und
 - diese gegenüber Meldestellen nach dem HinSchG anzeigen oder offenlegen
- **Dazu zählen:**
 - Arbeitnehmer (aktuelle, ehemalige), Auszubildende, Zeitarbeiter, Praktikanten und Bewerber, Mitarbeiter von Lieferanten
 - Beamte und Angestellte öffentlich-rechtlicher Körperschaften
 - Anteilseigner, Mitglieder von Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorganen eines Unternehmens
 - Selbstständige und Vertragsunternehmer
- **Geschützt werden aber auch Personen, die**
 - Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind oder
 - von einer Meldung oder Offenlegung betroffen sind sowie
 - Unterstützer des Hinweisgebers

Welche Materien werden erfasst?

Sachlicher Anwendungsbereich, § 2 HinSchG

Verstöße im Sinne des HinSchG sind **Handlungen** oder **Unterlassungen** im Rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit, die rechtswidrig sind oder die dem Ziel oder Zweck von Regelungen entgegenlaufen, die vom sachlichen Anwendungsbereich erfasst sind. Dazu zählen Verstöße,

- die **strafbewehrt** sind
- 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
- in zahlreichen **sektorenspezifischen** Bereichen wie etwa:
 - Vorgaben zur Produktsicherheit und -konformität
 - Daten-, Umwelt- und Verbraucherschutz
 - Lebensmittelsicherheit
 - öffentliche Auftragsvergabe
- gegen für Körperschaften und Personenhandelsgesellschaften geltende **steuerrechtliche** Vorgaben

Wer gilt als Beschäftigungsgeber?

Betrieblicher Anwendungsbereich, § 3 HinSchG

Beschäftigungsgeber sind, sofern mindestens eine Person bei ihnen beschäftigt ist,

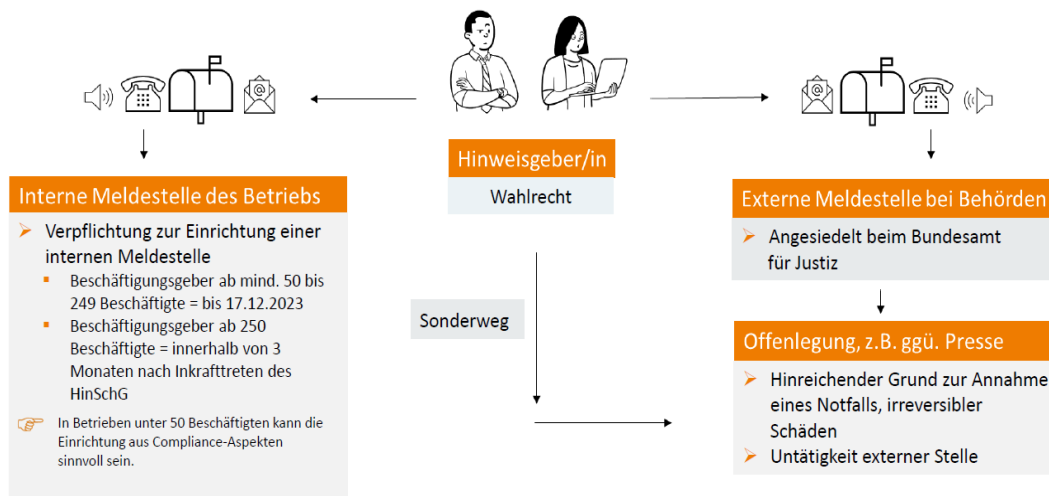
- natürliche sowie juristische Personen des privaten und des öffentlichen Rechts
- rechtsfähige Personengesellschaften und
- sonstige rechtsfähige Personenvereinigungen

Somit werden grundsätzlich alle Handwerksbetriebe und Betriebe des handwerksähnlichen Gewerbes als „Beschäftigungsgeber“ vom Hinweisgeberschutzgesetz erfasst, dies unabhängig davon, ob sie einzelunternehmerisch mit mindestens einem abhängig Beschäftigten tätig sind, oder eine Personen- oder Kapitalgesellschaft als Unternehmensträgerin fungiert.

Erfasst werden darüber hinaus auch:

- Selbstverwaltungsorganisationen der Wirtschaft wie z.B. Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen als Körperschaften des öffentlichen Rechts und
- Innungsverbände als juristische Personen des privaten Rechts oder
- eingetragene Vereine.

An wen kann gemeldet werden?



Interne Meldestelle – Ausgestaltung und Aufgaben

Einrichtung der Meldestelle

- **Einzelne Mitarbeiter oder Arbeitseinheit**
 - weisungsfrei
 - fachkundig
 - Sicherstellung der Vertraulichkeit und Geheimhaltung der Identität von Hinweisgebern und in Meldungen genannten Personen
 - Einhaltung des Datenschutzes
- Beauftragung **Dritter** ist zulässig
- Privaten Beschäftigungsgebern mit 50 bis 249 Beschäftigten ist Betreiben einer **gemeinsamen Meldestelle** möglich

Aufgaben der Meldestelle

- **Verfahrensführung**, d.h. Annahme, Dokumentation und Prüfung der Meldungen
- Ergreifen von **Folgemaßnahmen**
- **Information** über externe Meldestelle

Interne Meldestelle – Verfahrensweg



Dokumentationen müssen spätestens nach 3 Jahren gelöscht werden!

Schutz des Hinweisgebers vor Repressalien

Verbot von Repressalien bzw. der Androhung von Repressalien

Unzulässig ist

- jedes „**benachteiligende**“ Handeln oder Unterlassen (z.B. Kündigung, Versagung von Beförderung, vorzeitiges Beenden eines Dienst- oder Werkvertrags); auch **Androhung und Versuch** entsprechender Maßnahmen
- **unabhängig vom Verursacher** (z.B. Arbeitgeber, Dienstberechtigter, Auftraggeber oder sonstige Organisation, mit der Hinweisgeber in Kontakt steht, oder Personen, die für diese arbeiten oder in ihrem Namen handeln)
- unabhängig vom **gewählten Meldekanal**

Repressalienschutz wird jedoch nur gewährt, wenn Hinweisgeber

- Verfahren des **internen bzw. externen Meldeweges bzw. des Offenlegungsverfahrens** eingehalten hat,
- zum Zeitpunkt der Meldung bzw. Offenlegung **hinreichend Grund** zur Annahme hatte, dass gemeldete bzw. offengelegte Informationen der **Wahrheit** entsprechen
- Informationen zu Verstößen meldet, die **tatsächlich** oder **vermeintlich** unter Geltungsbereich des HinSchG fallen.

Beweislastumkehr

- Umkehr der Beweislast **zugunsten des Hinweisgebers** im Fall von Repressalien (gesetzliche Beweislastumkehr)
- (Vermeintlicher) Schädiger muss beweisen, dass eine Maßnahme nicht auf der Meldung bzw. Offenlegung beruhte, sondern auf einem **hinreichend gerechtfertigten anderen Grund**

Schadensersatzanspruch nach Repressalien

- Verstoß gegen Repressalienverbot verpflichtet Verursacher zum Schadensersatz (inkl. Schmerzensgeld); wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann eine angemessene Entschädigung in Geld verlangt werden
- **Verschuldensunabhängige Haftung**
- Jedoch: Es wird kein Anspruch normiert auf
 - Begründung eines Beschäftigungs- oder Ausbildungs- oder anderen Vertragsverhältnisses oder
 - beruflichen Aufstieg

Schadensersatzanspruch des Hinweisgebers bei Falschmeldung

- Ersatz des Schadens, der aus **vorsätzlicher oder grob fahrlässiger** Meldung bzw. Offenlegung unrichtiger Informationen entstanden ist

Ordnungswidrigkeiten – Bußgeldvorschriften – Mitbestimmung

Ordnungswidrig handelt unter anderem, wer

- entgegen des HinSchG **keine interne Meldestelle** einrichtet und betreibt
- **Meldungen oder die Kommunikation** zwischen Meldestelle und Hinweisgeber behindert
- **Repressalien** ergreift
- leichtfertig die **Vertraulichkeit** nicht wahrt

Ordnungswidrig handelt auch, wer

- wissentlich eine unrichtige Information offenlegt

Beteiligungsrechte des Betriebs- bzw. Personalrats

- (–) „Ob“ der Einrichtung und der Beauftragung eines Dritten
- (+) „Wie“ der Einrichtung, z.B.
 - Einführung oder Anwendung eines digitalen Meldesystems
 - Nutzung eines standardisierten Meldeverfahrens