

Das neue Hinweisgeberschutzgesetz

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) ist am 02.07.2023 in Kraft getreten und setzt die Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union vom 23.10.2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (EU-Whistleblower-Richtlinie) in nationales Recht um.

Was regelt das Gesetz?

Durch das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) sollen Personen, die im beruflichen Kontext Hinweise auf Gesetzesverstöße in Unternehmen oder Behörden geben, besser geschützt werden. Dieser Schutz soll durch eine diskrete Behandlung der Identität und der Meldung hinweisgebender Personen, die Einrichtung von internen Meldestellen, sowie ein Verbot von Repressalien wie z.B. Kündigung, Abmahnung, Versagung einer Beförderung oder Mobbing erreicht werden.

Was ist ein „Whistleblower“ (hinweisgebende Person)?

Als „Whistleblower“ werden Personen bezeichnet, die für die Öffentlichkeit wichtige Informationen aus einem geheimen oder geschützten Zusammenhang veröffentlichen oder Missstände aufdecken. „Whistleblower“ kann jede:r sein, der/die im beruflichen Zusammenhang von einem Fehlverhalten erfahren hat. D.h. der Anwendungsbereich des Gesetzes ist sehr weit und umfasst Arbeitnehmer:innen, Beamt:innen, Praktikant:innen, Auszubildende, Bewerber:innen, Leiharbeitnehmer:innen, Selbständige, freiwillige Helfer:innen, Auftragnehmer:innen, Unterauftragnehmer:innen, Lieferanten und deren Mitarbeitende, Anteilseigner und Personen in Leitungsgremien.

Was kann gemeldet werden?

Hinweisgebende Personen können Verstöße gegen europäisches Recht, nationales Strafrecht, sowie Verstöße, die Bußgeld bewehrt sind, wenn die verletzte Norm dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihren Vertretungsorganen dient, melden. Beispiele hierfür sind Korruption, Insiderhandel, Menschenrechtsverletzungen, Datenmissbrauch und Verletzungen von Vorschriften aus dem Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Wo kann gemeldet werden?

Das HinSchG sieht sowohl interne Meldestellen in Unternehmen oder Behörden als auch externe Meldestellen beim Bund und den Ländern vor. Die externe Meldestelle des Bundes ist beim Bundesamt für Justiz angesiedelt:

https://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes_node.html

Müssen hinweisgebende Personen sich bevorzugt an die interne Meldestelle wenden?

Nein. Hinweisgebende Personen können frei entscheiden, ob sie die Meldung bei der internen oder externen Meldestelle abgeben möchten. Eine interne Meldung ist dann sinnvoller, wenn das betroffene Unternehmen aufgrund der Sachnähe schneller auf die Abstellung/Beseitigung des Verstoßes hinwirken kann. Hinweisgebende Personen sollten dann die interne Meldestelle vorziehen, wenn intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und keine Repressalien zu befürchten sind. Wird einem intern gemeldeten Verstoß nicht abgeholfen, können hinweisgebende Personen sich an die externe Meldestelle des Bundes wenden. Allerdings müssen interne Meldestellen gemäß § 13 HinSchG die Mitarbeitenden über alternative externe Meldestellen auf nationaler Ebene sowie über externe Meldekanäle von Organen, Einrichtungen oder sonstigen Stellen der EU informieren.

Was müssen Unternehmen jetzt tun?

Unternehmen ab 50 bis 249 Mitarbeitenden müssen bis zum 17.12.2023 eine interne Meldestelle einrichten. Unternehmen mit mehr als 249 Mitarbeitenden müssen die interne Meldestelle bereits seit dem 02.07.2023 bereithalten. Konzernunternehmen können die interne Meldestelle zentral bei der Konzernmutter ansiedeln. Unternehmen können die Meldestelle auch outsourcen und z.B. Rechtsanwaltskanzleien beauftragen, die die Aufgaben der internen Meldestelle für diese wahrnehmen.

Was passiert, wenn Unternehmen keine interne Meldestelle einrichten?

Das Nichtbetreiben einer internen Meldestelle ist bußgeldbewehrt (bis zu 20.000 Euro). Allerdings greift die Bußgeldvorschrift erst ab dem 01.12.2023, d.h. die Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle in Unternehmen mit über 249 Mitarbeitenden besteht bereits seit dem 02.07.2023, ein Bußgeld droht aber erst ab dem 01.12.2023.

Wie muss die interne Meldestelle gestaltet sein?

Der Meldekanal muss hinweisgebenden Personen die Meldung von Verstößen entweder mündlich oder in Textform ermöglichen.

Ein mündlicher Meldekanal kann z.B. eine Hinweisgeber-Hotline oder ein Anrufbeantworter sein.

Ein Meldekanal, der Hinweise in Textform ermöglicht, kann entweder ein IT-basiertes Meldesystem sein (Plattform im Internet oder Intranet) oder eine eigens für die Meldung von Hinweisen nach dem HinSchG eingerichtete E-Mail-Adresse. Zusätzlich kann ein Briefkasten im Unternehmen aufgestellt werden.

Auf Wunsch ist der hinweisgebenden Person zudem ein persönliches Treffen mit einer für die Entgegennahme einer Meldung zuständigen Person der internen Meldestelle zu ermöglichen. Die Einwilligung der hinweisgebenden Person vorausgesetzt, kann das Treffen auch in Form einer Videokonferenz erfolgen.

Der Meldekanal muss nicht so gestaltet sein, dass er natürlichen Personen offensteht, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit im Kontakt zum Unternehmen stehen. Gemäß § 16 Abs. 1 HinSchG muss die interne Meldestelle mindestens den eigenen Mitarbeitenden und Leiharbeiter:innen offenstehen.

Muss die interne Meldestelle auch anonym eingehende Meldungen bearbeiten?

Anonyme Meldungen müssen im System nicht möglich sein, sollten aber beantwortet werden.

Wer kann Meldestellenbeauftragte:r im Unternehmen sein?

Die interne Meldestelle muss von einer oder mehreren Personen, die über „die notwendige Fachkunde“ verfügen, betreut werden. Die Verwaltung und Leitung der internen Meldestelle sollte daher von einem/r Meldestellenbeauftragten wahrgenommen werden. Dies können z.B. Compliance-Officer, HR-Leiter:innen, Syndikusrechtsanwält:innen, Datenschutzbeauftragte oder externe Ombudspersonen (z.B. Rechtsanwälte) sein. Diese Personen müssen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit als Meldestellenbeauftragte:r unabhängig sein. Sie dürfen neben der Tätigkeit für die interne Meldestelle zwar auch andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen, allerdings darf die Wahrnehmung der Position als Meldestellenbeauftragten nicht zu Interessenkonflikten führen.

Wie sieht der Verfahrensablauf nach Eingang einer Meldung aus?

Das Verfahren nach Eingang einer internen Meldung ist in § 17 HinSchG geregelt.

Die interne Meldestelle

- muss der hinweisgebenden Person innerhalb von sieben Tagen den Eingang der Meldung bestätigen,
- prüft, ob der gemeldete Verstoß in den Anwendungsbereich des HinSchG fällt,
- hält mit der hinweisgebenden Person Kontakt,
- prüft die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung,
- ersucht die hinweisgebende Person erforderlichenfalls um weitere Informationen und
- ergreift angemessene Folgemaßnahmen.

Innerhalb von drei Monaten nach Bestätigung des Eingangs muss die interne Meldestelle der hinweisgebenden Person eine Rückmeldung zu ihrer Meldung geben. Diese Rückmeldung muss

muss geplante sowie bereits ergriffene Folgemaßnahmen beinhalten und die Gründe für diese benennen.

Die Meldungen sind umfassend zu dokumentieren. Unter Wahrung der Vertraulichkeit muss die Meldung drei Jahre lang aufbewahrt und sodann gelöscht werden.

Wie ist der Meldekanal organisatorisch und technisch zu gestalten?

Der interne Meldekanal ist organisatorisch und technisch sicher zu gestalten, einzurichten und zu betreiben. Es dürfen nur befugte Mitarbeitende, die für die Entgegennahme von Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind, Zugriff auf Informationen erhalten, aus denen die Identität der hinweisgebenden Person hervorgeht.

Gilt im Zusammenhang mit der Meldung ein besonderes Vertraulichkeitsgebot?

Ja, denn ein wirksamer Schutz der Identität der hinweisgebenden und der betroffenen Person ist zwingend erforderlich. Nur in Ausnahmefällen darf die Identität dieser Personen bekanntgegeben werden (z.B. bei Strafverfahren auf Verlangen der Strafverfolgungsbehörde).

Was versteht man unter Beweislastumkehr im Rahmen von Meldungen hinweisgebender Personen?

Wird einer hinweisgebenden Person nach einem Hinweis z.B. gekündigt, wird zu ihren Gunsten vermutet, dass diese Repressalie aufgrund ihrer Meldung erfolgt ist. Der Arbeitgeber muss dann nachweisen, dass zwischen der Kündigung der hinweisgebenden Person und der Meldung keine Verbindung besteht.

Vor diesem Hintergrund sollte das HR-Team die Gründe für Entscheidungen und Maßnahmen dokumentieren, wie z.B. die Nichtgewährung von freiwilligen Leistungen, die zeitlich in Zusammenhang mit Meldungen nach dem HinSchG stehen.

Welche Schadensersatzansprüche und Sanktionen sieht das Gesetz bei Verstößen vor?

Bei einem Verstoß gegen das Repressalienverbot, ist der hinweisgebenden Person der dadurch entstandene Schaden zu ersetzen.

Bei einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Falschmeldung ist die hinweisgebende Person zur Erstattung des dadurch eingetretenen Schadens verpflichtet.

Verstöße gegen die wesentlichen Vorgaben des Gesetzes werden gemäß § 40 HinSchG als Ordnungswidrigkeiten mit einem Bußgeld bestraft. So wird das Verhindern einer Meldung oder der Verstoß gegen das Repressalienverbot mit einem Bußgeld von bis zu 50.000 Euro geahndet. Das fahrlässige Missachten des Vertraulichkeitsgebots kann mit einem Bußgeld von bis zu 10.000 Euro geahndet werden und die Nichteinrichtung der internen Meldestelle kann Unternehmen ein Bußgeld von bis zu 20.000 Euro kosten.

Müssen die eingehenden Meldungen dokumentiert werden?

Alle eingehenden Meldungen müssen in dauerhaft abrufbarer Weise und im Einklang mit den Vertraulichkeitspflichten dokumentiert werden. Erfolgt die Meldung telefonisch ist für die Anfertigung einer Tonaufzeichnung oder eines Wortprotokolls die Einwilligung der hinweisgebenden Person erforderlich. Liegt diese Einwilligung nicht vor, so muss von der Meldung ein Inhaltsprotokoll angefertigt werden. Gleiches gilt für die Meldung im Rahmen eines persönlichen Treffens.

Welche datenschutzrechtlichen Vorgaben sind bei der Einrichtung eines internen Meldekanals zu beachten?

Bei der Einrichtung des internen Meldekanals sollte frühzeitig der betriebliche Datenschutzbeauftragte einbezogen werden, denn datenschutzrechtlich ist folgendes zu beachten:

1. Aufbewahrungs- und Löschfristen müssen festgelegt werden
2. eine Datenschutzerklärung für die Verwendung des internen Meldekanals muss erstellt werden
3. bei Beauftragung eines externen Anbieters (z.B. externe Whistleblower-Hotline), ist der Abschluss einer Auftragsverarbeitungsvereinbarung erforderlich
4. der interne Meldekanal muss ins Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten aufgenommen werden
5. höchstwahrscheinlich ist die Durchführung einer Datenschutzfolgeabschätzung (DSFA) erforderlich

Stand: September 2023