



Verbandsübergreifende gemeinsame Informationsveranstaltung zum Hinweisgeberschutzgesetz

31. Juli 2023 und 4. September 2023



1

Gesetzgebungsverfahren

2 | © DIE PAPIERINDUSTRIE e. V. - Informationsveranstaltung Hinweisgeberschutzgesetz | 31. Juli 2023 und 4. September 2023



2



Gesetzgebungsverfahren

Das Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz – HinSchG) wurde nach der Billigung des Vorschlags des Vermittlungsausschusses durch Bundestag und Bundesrat am 11. / 12. Mai 2023 am 2. Juni 2023 im Bundesgesetzblatt verkündet.

Für Firmen ab 250 Beschäftigten tritt das Gesetz deshalb am 2. Juli 2023 in Kraft.

Für Firmen ab 50 bis 249 Beschäftigte gilt noch eine Übergangsfrist bis zum 17. Dezember 2023.

Bei Verstößen gegen die Einrichtungspflicht einer Meldestelle gilt die Bußgeldvorschrift nach § 40 Abs. 2 Nr. 2 HinSchG erst ab dem 1. Dezember 2023.

3

Persönlicher und sachlicher Anwendungsbereich

4



Persönlicher und sachlicher Anwendungsbereich

Das Gesetz regelt den Schutz von natürlichen Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die nach dem Gesetz vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen.

Über den Wortlaut des Gesetzes hinaus erstreckt sich das Gesetz auch auf hinweisgebende Personen, deren Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich beendet wurde.



5

Persönlicher und sachlicher Anwendungsbereich

Die Begrifflichkeit „Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit“ ist weit auszulegen.

Ein Zusammenhang ist auch anzunehmen, wenn laufende oder auch frühere berufliche Tätigkeiten betroffen sind und sich eine hinweisgebende Person Repressalien ausgesetzt sehen könnte.

Nicht geschützt wird die Meldung oder Offenlegung von Informationen über privates Fehlverhalten, das keinen Bezug zur beruflichen Tätigkeit hat.



6



Persönlicher und sachlicher Anwendungsbereich

Geschützt werden darüber hinaus auch Personen, die von der Meldung oder Offenlegung betroffen sind, etwa indem sie dort genannt werden und so potenzielle Zeugen sein können.

Es sind auch die Personen geschützt, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind, d. h. denen in der Meldung oder Offenlegung ein Fehlverhalten vorgeworfen wird.



Persönlicher und sachlicher Anwendungsbereich

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 gilt das HinSchG für die Meldung und die Offenlegung von Informationen über Verstöße, die strafbewehrt sind.

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG auch für 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.





Persönlicher und sachlicher Anwendungsbereich

Weitere sachliche Anwendungsbereiche sind in § 2 Abs. 1 Nr. 3 a - t im Einzelnen geregelt.

Hervorzuheben sind Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder sowie unmittelbar geltende Rechtsakte der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft.



Begriffsbestimmungen





Begriffsbestimmungen

Verstöße im Sinne des HinSchG sind Handlungen oder Unterlassungen im Rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit, die rechtswidrig sind und Vorschriften oder Rechtsgebiete betreffen, die in den sachlichen Anwendungsbereich des HinSchG fallen.

Meldungen sind Mitteilungen von Informationen über Verstöße an interne oder externe Meldestellen.

Offenlegung bezeichnet das zugänglich machen von Informationen über Verstöße gegenüber der Öffentlichkeit.



Begriffsbestimmungen

Repressalien sind Handlungen oder Unterlassungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit, die eine Reaktion auf eine Meldung oder eine Offenlegung sind und durch die der hinweisgebenden Person ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann.

Folgemaßnahmen sind die von einer internen oder externen Meldestelle ergriffenen Maßnahmen zur Prüfung der Stichhaltigkeit einer Meldung, zum weiteren Vorgehen gegen den gemeldeten Verstoß oder zum Abschluss des Verfahrens.





Begriffsbestimmungen

Beschäftigte sind:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die zur Berufsbildung Beschäftigten,
- Beamtinnen und Beamte,
- Richterinnen und Richter mit Ausnahme der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter,
- Soldatinnen und Soldaten,
- Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind (z. B. Beschäftigte in Heimarbeit)
- Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX beschäftigt sind.



Grundsätze des Meldewesens





Grundsätze des Meldewesens

Meldende Personen haben ein Wahlrecht zwischen der internen und den externen Meldestellen.

Die Hinweisgeber sollen interne Stellen bevorzugen, wenn intern dem Verstoß abgeholfen werden kann und keine Repressalien zu befürchten sind.

Den Unternehmen wird angeraten, den Weg zur internen Meldestelle so zu gestalten, dass die Betroffenen potentiellen Hinweisgeber auf diesen Weg der Meldung zurückgreifen und sich nicht an eine externe Meldestelle wenden.



Grundsätze des Meldewesens

Es ist verboten auf hinweisgebende Personen vor einer Meldung oder im Rahmen einer Meldung Einfluss zu nehmen.

Ein Verstoß ist bußgeldbewährt, § 40 Abs. 2 Nr. 1 HinSchG.





Grundsätze des Meldewesens

Damit ein Hinweisgeberschutzsystem wirksam und funktionstüchtig ist, ist es unerlässlich, dass die Identitäten aller von einer Meldung betroffenen Personen weitgehend geschützt werden.

Geschützte Personen sind der Hinweisgeber, Personen, die Gegenstand einer Meldung sind und der sonstigen in der Meldung genannten Personen.



Grundsätze des Meldewesens

Nicht geschützt ist die Identität einer hinweisgebenden Person, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße meldet, die nicht nach dem HinSchG geschützt sind.

Informationen über die Identität eines Hinweisgebers oder über sonstige Umstände, die Rückschlüsse auf die Identität dieser Person erlauben, dürfen im Strafverfahren auf Verlangen der Strafverfolgungsbehörde, aufgrund einer Anordnung in einem der Meldung nachfolgenden Verwaltungsverfahren (auch verwaltungsbehördliches Bußgeldverfahren) und aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung weitergegeben werden.





Grundsätze des Meldewesens

Die Meldestelle hat die hinweisgebende Person vorab über die Weitergabe zu informieren.

Davon ist abzusehen, wenn die Strafverfolgungsbehörde, die zuständige Behörde oder das Gericht mitgeteilt hat, dass durch die Information die entsprechenden Ermittlungen, Untersuchungen oder Gerichtsverfahren gefährdet werden.

Grundsätze des Meldewesens

Die Meldestelle hat keinen Entscheidungsspielraum bei der Herausgabe von Identitäten. Sie muss der behördlichen Aufforderung Folge leisten.

Informationen über die Identität der meldenden Person dürfen weitergegeben werden, wenn es für Folgemaßnahmen erforderlich ist und die hinweisgebende Person vorher in die Weitergabe eingewilligt hat.

Die Einwilligung muss für jede einzelne Weitergabe von Informationen gesondert und in Textform vorliegen.



Grundsätze des Meldewesens

Die Preisgabe der Identität von Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, ist weiter gefasst als bei den Hinweisgebern selber.

So haben interne Meldestellen die Befugnis im Rahmen der Erforderlichkeit die Identität für interne Untersuchungen weiterzugeben.

Eine Zustimmung der betroffenen Person ist hierfür nicht notwendig.

Grundsätze des Meldewesens

Die Meldestellen sind befugt, personenbezogene Daten zu verarbeiten, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Soweit die Meldestelle besondere Kategorien personenbezogener Daten verarbeitet, hat sie spezifische und angemessene Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Person vorzusehen.

Die Meldestellen haben die geltenden Vorschriften der DSGVO und des BDSG zu beachten.



Grundsätze des Meldewesens

Die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Meldestellen dokumentieren alle eingehenden Meldungen in dauerhaft abrufbarer Weise unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebots.

Die Speicherung einer telefonischen Meldung darf nur mit Einwilligung der hinweisgebenden Person erfolgen. Bei fehlender Einwilligung ist ein Inhaltsprotokoll anzufertigen.

Mit Zustimmung des Hinweisgebers kann eine persönliche Meldung aufgezeichnet oder durch Wortprotokoll festgehalten werden. Die Dokumentationen werden drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht. Eine längere Aufbewahrung erfolgt bei Erforderlichkeit und Prüfung der Verhältnismäßigkeit.

Interne Meldungen



Interne Meldungen

Beschäftigungsgeber (alle natürlichen sowie juristischen Personen des öffentlichen und des privaten Rechts, rechtsfähige Personengesellschaften und sonstige Personenvereinigungen, die mindestens 50 Personen beschäftigen) müssen eine Stelle für interne Meldungen einrichten und betreiben.

Ein Verstoß gegen diese Pflicht ist bußgeldbewährt, § 40 Abs. 2 Nr. 2 HinSchG.

Interne Meldungen

Es liegt im Interesse jedes Unternehmens, eine Meldestelle einzurichten, da sonst die hinweisgebenden Personen den Weg zu externen Meldestellen wählen werden. Dies sollte jedes Unternehmen vermeiden, damit die Verstöße möglichst intern behandelt werden können und damit eine Veröffentlichung (zunächst) verhindert werden kann.



Interne Meldungen

Die internen Meldestellen betreiben Meldekanäle, führen das Meldeverfahren und ergreifen Folgemaßnahmen.

Grundsätzlich kann jeder Beschäftigte mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragt werden.

Gewährleistet werden muss dabei die unabhängige Tätigkeit der Beschäftigten und der Ausschluss von Interessenkonflikten.

Innerhalb des Unternehmens können dies Mitarbeiter der Compliance-Abteilung, der Integritätsbeauftragte, Rechts- oder Datenschutzbeauftragte oder der Audit-Verantwortliche sein.



Interne Meldungen

Es können aber auch externe Dritte mit der Einrichtung und dem Betreiben der internen Meldestelle beauftragt werden, z. B. externe Anwältinnen und Anwälte, externe Beraterinnen und Berater, Prüfer und Dienstleister.





Interne Meldungen

Konkrete Anweisungen, wie ein Meldekanal beschaffen sein muss, gibt das Gesetz nicht vor.

Der Meldekanal ist nur so zu gestalten, dass nur die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen zuständigen sowie die sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen Zugriff haben.

Die interne Meldestelle soll auch anonyme Meldungen bearbeiten.

Beachte: Es besteht keine Verpflichtung, die Meldekanäle so zu gestalten, dass sie die Abgabe anonymer Meldungen ermöglichen.

Interne Meldungen

Die internen Meldekanäle müssen Meldungen in mündlicher oder in Textform ermöglichen.

Mündliche Meldungen müssen per Telefon oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung möglich sein.

Eine persönliche Zusammenkunft ist auf Bitte der hinweisgebenden Person zu ermöglichen.



Verfahren bei internen Meldungen

Die interne Meldestelle

- bestätigt der hinweisgebenden Person den Eingang einer Meldung spätestens nach sieben Tagen,
- prüft, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich 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.

31 | © DIE PAPIERINDUSTRIE e. V. - Informationsveranstaltung Hinweisgeberschutzgesetz | 31. Juli 2023 und 4. September 2023



DIE PAPIERINDUSTRIE

31

Verfahren bei internen Meldungen

Die interne Meldestelle gibt der hinweisgebenden Person 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 eine Rückmeldung.

Beschäftigungsgebern bleibt es unbenommen, kürzere Zeiträume vorzusehen.

32 | © DIE PAPIERINDUSTRIE e. V. - Informationsveranstaltung Hinweisgeberschutzgesetz | 31. Juli 2023 und 4. September 2023



DIE PAPIERINDUSTRIE

32



Verfahren bei internen Meldungen

Die Rückmeldung ist zu begründen.

Die Rückmeldepflicht ist insoweit eingeschränkt, als das 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.



Folgemaßnahmen

Als Folgemaßnahmen kann die interne Meldestelle insbesondere

- **interne Untersuchungen bei dem Beschäftigungsgeber oder bei der jeweiligen Organisationseinheit durchführen und betroffene Personen und Arbeitseinheiten kontaktieren,**
- **die hinweisgebende Person an andere zuständige Stellen verweisen,**
- **das Verfahren aus Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen abzuschließen oder**
- **das Verfahren zwecks weiterer Untersuchung an z. B. zuständige Behörden abgeben.**





Folgemaßnahmen

Bei der Informationsweitergabe ist der Grundsatz der Vertraulichkeit zu beachten. Unter Beachtung dieser Vorgabe können im Unternehmen Nachfragen gestellt oder um Mitteilung näherer Anhaltspunkte gebeten werden.

Stößt die Meldestelle an die Grenzen ihrer Möglichkeiten, ist die Abgabe an eine weitere für interne Ermittlungen zuständige Arbeitseinheit oder an Behörden im Sinne des § 1 Abs. 4 Verwaltungsverfahrensgesetz geboten.



Externe Meldestelle





Externe Meldestellen

Die externe Meldestelle wird auf Bundesebene beim Bundesamt für Justiz eingerichtet.

Weitere externe Meldestellen auf Bundesebene sind bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin, bereits existent) und dem Bundeskartellamt einzurichten.

Jedes Bundesland kann eigene externe Meldestellen aufstellen.

Externe Meldestellen

Die Aufgaben entsprechen den internen Meldestellen, nämlich dem Betrieb der Meldekanäle, die Prüfung der Stichhaltigkeit einer Meldung sowie das Veranlassen von Folgemaßnahmen.



Offenlegung von Informationen (z. B. an die Medien)

- Offengelegte Informationen fallen nur unter die Schutzmaßnahmen des HinSchG, wenn zunächst eine externe Meldung erstattet wurde und hierauf keine geeigneten Folgemaßnahmen ergriffen wurden oder keine Rückmeldung über das Ergreifen solcher Folgemaßnahmen erfolgte oder
- hinreichender Grund zu der Annahme bestand, dass der Verstoß wegen eines Notfalls, der Gefahr irreversibler Schäden oder vergleichbarer Umstände eine unmittelbare oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses darstellte oder
- im Fall einer externen Meldung Repressalien zu befürchten waren.



Schutzmaßnahmen





Schutzmaßnahmen

Die Schutzmaßnahmen sollen für die Hinweisgeber, Unterstützer der Hinweisgeber, mit der hinweisgebenden Person in Verbindung stehende Dritte und mit der meldenden Person rechtlich verbundene juristische Personen gelten.



41

Schutzmaßnahmen

Die hinweisgebende Person kann für die Informationsbeschaffung nicht in die Verantwortung genommen werden, außer die Beschaffung als solche oder der Zugriff auf die Information sich als eigenständige Straftat darstellt.

Damit soll insbesondere der Zugriff auf im Eigentum der betroffenen Organisation oder Zugriffsrechte auf Daten aus der Verantwortlichkeit herausgenommen werden.



42



Schutzmaßnahmen

Auch für die Weitergabe von Informationen soll der Hinweisgeber nicht in Verantwortung genommen werden können, soweit ein hinreichender Grund zur Annahme bestand, dass die Weitergabe der Informationen erforderlich waren, um einen Verstoß aufzudecken.

Gegen hinweisgebende Personen gerichtete Repressalien sind verboten. Das gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben.

Repressalien können z. B. die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, die vorzeitige Beendigung eines Werk- oder freien Dienstvertrages, die Verweigerung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, eine Abmahnung im Arbeitsverhältnis, Disziplinarmaßnahmen, Schädigung (einschließlich Rufschädigung) oder das Herbeiführen finanzieller Verluste sein.

Schutzmaßnahmen

Bei gerichtlichen Benachteiligungsstreitigkeiten gilt die Vermutung, dass die Benachteiligung einer Repressalie für die Meldung oder Offenlegung war.

Es obliegt dann der Person (dem Unternehmen) die die benachteiligte Maßnahme ergriffen hat, zu beweisen, dass diese Maßnahme auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basierte oder dass sie nicht auf der Meldung oder Offenlegung beruhte.



Schutzmaßnahmen

Nach dieser Regelung muss die hinweisgebende Person also zunächst nur darlegen und beweisen, dass sie nach der Meldung eines Verstoßes eine Benachteiligung erlitten hat.

Die Umkehr der Beweislast gilt sodann für beide Tatbestandsmerkmale der Repressalie: Hierzu gehört zum einen die kausale Verknüpfung mit der Meldung oder Offenlegung und zum anderen die ungerechtfertigte Benachteiligung.



Schutzmaßnahmen

Wird gegen das Verbot von Repressalien verstoßen, ist der Verursacher verpflichtet, der hinweisgebenden Person den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen.

Der Anspruch umfasst z. B. auch zukünftige finanzielle Einbußen, Schmerzensgeld, aber auch Entschädigung in Geld wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts.

Nicht umfasst ist ein Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses.





Schutzmaßnahmen

Der Hinweisgeber seinerseits ist zu Schadensersatz für eine falsche Verdächtigung verpflichtet.

Dem Hinweisgeber muss grob fahrlässiges oder vorsätzliches Handeln nachgewiesen werden.



Schutzmaßnahmen

Die Schutzvorschriften des HinSchG sind zwingend.

Eine Abweichung von den Vorgaben dieses Gesetzes z. B. in Arbeitsverträgen oder kollektiven Vereinbarungen sind unwirksam.





Bußgeldvorschriften



49

Bußgeldvorschriften

Wer eine Meldung oder die darauf folgende Kommunikation behindert, keine interne Meldestelle einrichtet und betreibt oder eine Repressalie ergreift, vorsätzlich oder leichtfertig die Vertraulichkeit nicht wahrt, kann mit einer Geldbuße in einzelnen Fällen bis zu 50.000,00 €, in einzelnen Fällen bis zu 20.000,00 € und letztlich in einzelnen Fällen bis zu 10.000,00 € bestraft werden.




50

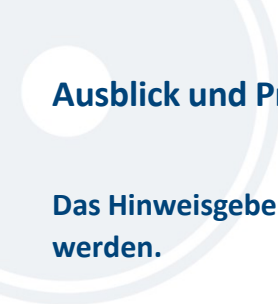


Ausblick und Praxistipps

51 | © DIE PAPIERINDUSTRIE e. V. - Informationsveranstaltung Hinweisgeberschutzgesetz | 31. Juli 2023 und 4. September 2023



51




Ausblick und Praxistipps

Das Hinweisgeberschutzsystem sollte proaktiv von den Unternehmen genutzt werden.

Die Unternehmen sollten Wert darauf legen, dass die interne Meldestelle genutzt wird und entsprechende einfache Zugangsmöglichkeiten für die betroffenen Personen einrichten.

52 | © DIE PAPIERINDUSTRIE e. V. - Informationsveranstaltung Hinweisgeberschutzgesetz | 31. Juli 2023 und 4. September 2023



52



Ausblick und Praxistipps

Die Unternehmen haben zu entscheiden, ob sie intern die Möglichkeit einer anonymen Meldung geben.

Der Vorteil kann sein, dass die betroffenen Personen eher zum internen Meldekanal greifen, wenn die Anonymität gewährt wird.

Der Nachteil können eine jetzt noch nicht überschaubare Anzahl von internen Falschmeldungen sein.

Ausblick und Praxistipps

Was ist zu unternehmen?

- 1. Einrichtung einer Meldestelle bzw. Anpassung an ein bereits vorhandenes Hinweisgebersystem**
- 2. Organisation des Meldesystems entweder durch interne Beschäftigte oder externe Dienstleister, Art und Weise des Meldesystems (telefonisch, per E-Mail etc.)**
- 3. Öffnung des Meldesystems auf jeden Fall für Beschäftigte und Zeitarbeitnehmer (Pflicht!), möglich aber auch für außenstehende Dritte, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit beim Beschäftigungsgeber stehen**



Ausblick und Praxistipps

Was ist zu unternehmen?

4. **Offene Information und leichte Zugänglichkeit für das interne Meldesystem: Hierdurch soll erreicht werden, dass die betroffenen Personen sich an den Beschäftigungsgeber wenden**
5. **Verpflichtende Wahrung der Vertraulichkeit**
6. **Einhaltung der Verfahrensfristen und Dokumentation der Meldungen**
7. **Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei dem Wie des Hinweisgebersystems**
8. **Berücksichtigung des Datenschutzes nach der DSGVO und dem BDSG**



Ausblick und Praxistipps

Wer zählt bei der Bestimmung der Beschäftigten mit?

Zur Feststellung der regelmäßigen Beschäftigtenzahl bedarf es eines Rückblicks auf die bisherige personelle Stärke und einer Einschätzung der zukünftigen Entwicklung. Es soll nicht eine auf einen bestimmten Stichtag abgestellte Betrachtung erfolgen.

Grundsätzlich zählt jeder Beschäftigte unabhängig von der Beschäftigungszeit.

Aufgrund des weiten Beschäftigungsbegriffes sollten zur Sicherheit auch Fremdgeschäftsführer mitgezählt werden.





Ausblick und Praxistipps

Es ist zulässig dass mehrere private rechtlich nicht verbundene Beschäftigungsgeber eine gemeinsame Meldestelle einrichten und betreiben (idR für Beschäftigungsgeber mit 50 bis 249 Beschäftigte).

Eine Tochtergesellschaft kann als Meldestelle für alle konzernangehörigen Unternehmen dienen. Dies gilt auch für Gesellschaften mit mehr als 249 Beschäftigten.



Ausblick und Praxistipps

Die Ernennung zum Meldestellenbeauftragten sollte aus Gründen der Nachverfolgbarkeit in Textform vorgenommen werden.

Mindestinhalt sollte der Beginn der Tätigkeit, die Auftragsbeschreibung, ein Hinweis auf die Weisungsfreiheit und die Möglichkeit zur Abberufung sein.

