

WER KOMMT ALS HINWEISGEBER IN FRAGE?	1
WAS IST DER VORTEIL FÜR BESCHÄFTIGTE BEIM „HINWEIS GEBEN“ NACH HINSCHG?	1
WELCHE SCHUTZWIRKUNG HAT DAS HINSCHG KONKRET?	2
WAS PASSIERT BEI FALSCHEN BESCHULDIGUNGEN?	2
WAS IST, WENN UNBEDEUTENDE KLEINIGKEITEN ODER PERSÖNLICHE ANLIEGEN BZW. UNZUFRIEDENHEITEN GEGENSTAND EINER MELDUNG WERDEN?	2
WIE IST DER ABLAUF BEI EINER MELDUNG?	3
WELCHE WEITEREN SCHRITTE BZW. FOLGEMAßNAHMEN GIBT ES?	3
DÜRFEN HINWEISGEBER GESCHÄFTSGEHEIMNISSE WEITERGEBEN?	4
DÜRFEN HINWEISGEBER INFORMATIONEN WEITERGEBEN, DIE DER SCHWEIGEPLICHT UNTERLIEGEN?	4
HAT DER BETRIEBSRAT EIN MITBESTIMMUNGSRECHT?	4
WIE WIRD DAS HINWEISGEBERSCHUTZSYSTEM BEKANNT GEMACHT BZW. DEN BESCHÄFTIGTEN VORGESTELLT?	5
WELCHE QUALIFIKATION BENÖTIGT DIE VERTRAUENSPERSON / OMBUDSPERSON IN DER MELDESTELLE?	5
WER IST ALS INTERNE KONTAKTPERSON DES OMBUDSMANNES GEEIGNET?	5
WAS IST, WENN GERADE DIE KONTAKTPERSON GEGENSTAND EINES HINWEISES IST?	6
WAS GILT FÜR DIE DOKUMENTATION VON MELDUNGEN?	6
WAS IST DIE DATENSCHUTZRECHTLICHE RECHTSGRUNDLAGE BEI DER VERARBEITUNG PERSONENBEZOGENER DATEN NACH DEM HINSCHG?	6

FAQ – Hinweisgeberschutz

Wer kommt als Hinweisgeber in Frage?

Nach § 3 Abs. 8 HinSchG vor allem Beschäftigte. Nach § 3 Abs. 3 HinSchG sind neben Informationen über Verstöße, also begründete Verdachtsmomente oder Wissen über tatsächliche oder mögliche Verstöße, die bei dem Beschäftigungsgeber, bei dem die hinweisgebende Person tätig ist oder war, auch Dritte Hinweisgeber im Sinne des HinSchG. Dies ist der Fall, wenn Verstöße bei einer anderen Stelle, mit der die hinweisgebende Person aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit im Kontakt steht oder stand, bereits begangen wurden oder sehr wahrscheinlich erfolgen werden. Auch wer als Beschäftigter oder Person mit Kontakt zum Unternehmen aufgrund beruflicher Tätigkeit über Versuche der Verschleierung solcher Verstöße berichtet, kann sich auf das HinSchG berufen.

Was ist der Vorteil für Beschäftigte beim „Hinweis geben“ nach HinSchG?

- Schutz vor Repressalien (keine Benachteiligung wegen einem abgegebenen Hinweis); andernfalls besteht ein Schadensersatzanspruch.
- Beweislastumkehr – erfährt jemand einen Nachteil (z.B. Kündigung), der vorher einen Hinweis gegeben hat, so muss der Arbeitgeber beweisen, dass dies auf hinreichenden anderen Gründen und nicht auf der Hinweismeldung beruht.
- Vertraulichkeit; anonym bleiben ist möglich.

Welche Schutzwirkung hat das HinSchG konkret?

Hinweisgeber werden durch das HinSchG geschützt. Das bedeutet konkret:

- Verbot von Repressalien (§ 36 I HinSchG): Gegen hinweisgebende Personen gerichtete Repressalien sind verboten. Das gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben.
- Beweislastumkehr (§ 36 II HinSchG): Erleidet eine hinweisgebende Person nach einer Meldung oder Offenlegung eine Benachteiligung im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit, so wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie ist. In diesem Fall hat die Person, die die hinweisgebende Person benachteiligt hat, zu beweisen, dass die Benachteiligung auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basierte oder dass sie nicht auf der Meldung oder Offenlegung beruhte.
- Schadensersatz nach Repressalien (§ 37 I HinSchG): Bei einem Verstoß gegen das Verbot von Repressalien ist der Verursacher verpflichtet, der hinweisgebenden Person den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen.

Was passiert bei falschen Beschuldigungen?

- Auch die Identität von Personen, die ggf. Gegenstand einer Meldung sind, werden geschützt, § 1 Abs. 2 HinSchG. Ohne Nachweis eines Fehlverhaltens soll niemand einen Schaden erleiden.
- Schadensersatz bei Falschmeldung: Hinweisgeber sind aber auch der Wahrheit verpflichtet. Im Falle einer Falschmeldung ist die hinweisgebende Person nach § 38 HinSchG zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der aus einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Meldung oder Offenlegung unrichtiger Informationen entstanden ist.
- Die Hinweisgeberschutzkommunikation ist kein rechtsfreier Raum. Hinweisgeber, die im Rahmen der Abgabe von Hinweisen strafbare Handlungen vornehmen, zum Beispiel Beleidigung (§ 185 StGB), üble Nachrede (§ 186 StGB), Verleumdung (§ 187 StGB) oder strafbares Mobbing, können dafür belangt werden.

Was ist, wenn unbedeutende Kleinigkeiten oder persönliche Anliegen bzw. Unzufriedenheiten Gegenstand einer Meldung werden?

Das HinSchG gibt in § 2 Abs. 1 vor, für welche Sachverhalte eine Meldung als „Hinweis“ in diesem Sinne gilt. Was nicht zutrifft, wird nicht als Hinweis angenommen und es wird auf die Unzuständigkeit sowie die fehlende Schutzwirkung hingewiesen. In den sachlichen Anwendungsbereich des HinSchG fallen folgende Themen:

- Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Produktsicherheit und -konformität
- Sicherheit im Straßenverkehr und der Straßeninfrastruktur
- Eisenbahnbetriebssicherheit
- Sicherheit im Seeverkehr
- zivile Luftverkehrssicherheit und Flugsicherung
- sichere Beförderung gefährlicher Güter
- Umweltschutz
- Strahlenschutz und zur kerntechnischen Sicherheit
- Förderung von Energie aus erneuerbaren Quellen und der Energieeffizienz
- Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit

- Qualitäts- und Sicherheitsstandards für Organe und Substanzen menschlichen Ursprungs, Human- und Tierarzneimittel, Medizinprodukte sowie die grenzüberschreitende Patientenversorgung
- Herstellung, zur Aufmachung und zum Verkauf von Tabakerzeugnissen und verwandten Erzeugnissen
- Regelung der Verbraucherrechte und des Verbraucherschutzes
- 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
- Schutz personenbezogener Daten im Sinne der EUDSGVO (Datenschutzrecht)
- Sicherheit in der Informationstechnik
- Rechte von Aktionären von Aktiengesellschaften
- Abschlussprüfung bei Unternehmen von öffentlichem Interesse
- Rechnungslegung einschließlich der Buchführung von Unternehmen

Wie ist der Ablauf bei einer Meldung?

Das Verfahren ist in § 17 HinSchG geregelt:

- Innerhalb 1 Woche Eingangsbestätigung durch Ombudsperson
- Dann ggf. Rückfragen, bis Sachverhalt soweit feststeht
- Ombudsperson erstellt einen Bericht zu der Meldung mit den wesentlichen Informationen, insbesondere:
 - Datum des Eingangs
 - Sachverhalt
 - Rechtliche Einordnung
 - Vorschlag zum weiteren Vorgehen
 - Ggf. folgt eine Besprechung mit Ombudsperson zur Vorgehensweise
- Nach 3 Monaten Abschlussnachricht an Hinweisgeber

Welche weiteren Schritte bzw. Folgemaßnahmen gibt es?

Die möglichen Arten von Folgemaßnahmen listet § 18 HinSchG auf:

- 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 abschließen
- das Verfahren zwecks weiterer Untersuchungen abgeben an a) eine bei dem Beschäftigungsgeber oder bei der jeweiligen Organisationseinheit für interne Ermittlungen zuständige Arbeitseinheit oder eine zuständige Behörde

Dürfen Hinweisgeber Geschäftsgeheimnisse weitergeben?

Meldungen, die Geschäftsgeheimnisse beinhalten, sind nach dem Hinweisgeberschutz geschützt, wenn die hinweisgebende Person hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die Weitergabe oder die Offenlegung des Inhalts dieser Informationen notwendig ist, um einen Verstoß aufzudecken.

Ab dem Zeitpunkt des Eingangs der Meldung sind durch die Meldestelle die schutzwürdigen Belange Betroffener in gleicher Weise zu beachten, wie sie die hinweisgebende Person zu beachten hat, die die Informationen der Meldestelle mitgeteilt hat.

Meldestellen dürfen Geheimnisse nur insoweit verwenden oder weitergeben, wie dies für das Ergreifen von Folgemaßnahmen erforderlich ist.

Dürfen Hinweisgeber Informationen weitergeben, die der Schweigepflicht unterliegen?

Nach § 5 Abs. 2 HinSchG fällt eine Meldung oder Offenlegung nicht in den Anwendungsbereich des HinSchG, wenn ihr Geheimhaltungspflichten der Berufsgeheimnisträger entgegenstehen.

- Dazu zählen nach § 5 Abs. 2 Ziff. 3 HinSchG die Pflichten zur Wahrung der Verschwiegenheit durch Rechtsanwälte, Verteidiger in einem gesetzlich geordneten Verfahren, Kammerrechtsbeistände, Patentanwälte und Notare
- sowie nach § 5 Abs. 2 Ziff. 4 die Pflichten zur **Wahrung der Verschwiegenheit durch Ärzte, Zahnärzte, Apotheker und Angehörige eines anderen Heilberufs**, der für die Berufsausübung oder die Führung der Berufsbezeichnung eine staatlich geregelte Ausbildung erfordert, mit Ausnahme von Tierärzten, soweit es um Verstöße gegen von § 2 Absatz 1 Nummer 3 Buchstabe k erfasste Rechtsvorschriften zum Schutz von gewerblich gehaltenen landwirtschaftlichen Nutztieren geht
- und auch nach § 5 Abs. 2 Ziff. 5 HinSchG die Pflichten zur Wahrung der Verschwiegenheit durch Personen, die aufgrund eines Vertragsverhältnisses einschließlich der gemeinschaftlichen Berufsausübung, einer berufsvorbereitenden Tätigkeit oder einer sonstigen Hilfstätigkeit an der beruflichen Tätigkeit der in den Nummern 2, 3 und 4 genannten Berufsgeheimnisträger mitwirken

Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht?

Wir sind der Auffassung, dass die Einführung eines Hinweisgeberschutzsystems nicht der Mitbestimmung unterliegt. Insbesondere handelt es sich weder um Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb, noch um eine Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Die Einführung einer internen Meldestelle für die Beschäftigten nach § 12 HinSchG ist eine gesetzliche Pflicht ohne Spielraum in der Umsetzung. Modalitäten und Verfahren sind in §§ 12 bis 18 HinSchG eindeutig vorgegeben. Die Nutzung der Meldestelle ist freiwillig, insbesondere stehen auch andere Wege für Hinweise oder Beschwerden zur Verfügung (z.B. externe Meldestelle nach §§ 19 HinSchG, Beschwerdemanagement, Gang zum Vorgesetzten usw.). Eine Überwachung von Verhalten ist nicht möglich, die Meldestelle gewährleistet auf Wunsch Vertraulichkeit und auch anonyme Hinweisabgabe ist möglich. Da auch weder die Planung von Räumlichkeiten, technischen Anlagen, Arbeitsverfahren und

-abläufen noch von Arbeitsplätzen in Rede stehen, greifen, soweit wir es erkennen können, auch keine Unterrichts- und Beratungs- oder Mitbestimmungsrechte.

Wie wird das Hinweisgeberschutzsystem bekannt gemacht bzw. den Beschäftigten vorgestellt?

Der Weg zur internen Meldestelle nach § 12 HinSchG soll leicht zugänglich sein. Es ist noch kein ganz klar festgelegtes Prozedere bekannt / wird ggf. noch durch Arbeitsgerichte verfeinert. § 7 Abs. 3 Satz 2 gibt vor, dass Beschäftigungsgeber für Beschäftigte klare und leicht zugängliche Informationen über die Nutzung des internen Meldeverfahrens bereitstellen.

Die interne Meldestelle ist für die Beschäftigten. Daher genügt es, diese über die Kommunikationswege zur Meldestelle zu informieren. § 12 Abs. 1 HinSchG regelt dazu:

„Beschäftigungsgeber haben dafür zu sorgen, dass bei ihnen mindestens eine Stelle für interne Meldungen eingerichtet ist und betrieben wird, an die sich Beschäftigte wenden können (interne Meldestelle).“

Mögliche Kommunikationswege sind sicherlich:

- Informationen als Aushang
- Information als Infoschreiben (z.B. mit Gehaltsabrechnung)
- Information in Betriebsversammlung
- Intranet / Internet
- usw.

Wer mit uns, der Hinweisgeberschutz Komplettlösung GmbH zusammenarbeitet, erhält Formulierungsvorschläge für alle relevanten Themen im Downloadbereich des Unternehmensportals unserer Webseite.

Welche Qualifikation benötigt die Vertrauensperson / Ombudsperson in der Meldestelle?

Nach § 15 Abs. 2 HinSchG tragen Beschäftigungsgeber dafür Sorge, dass die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen über die notwendige Fachkunde verfügen. Das heißt, die betreffenden Personen müssen geschult werden.

Nach § 15 Abs. 1 HinSchG sind die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig. Sie dürfen neben ihrer Tätigkeit für die interne Meldestelle andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen. Es ist dabei sicherzustellen, dass derartige Aufgaben und Pflichten nicht zu Interessenkonflikten führen.

Wer ist als interne Kontaktperson des Ombudsmannes geeignet?

Jemand mit ausreichender Kompetenz, fachlich und organisatorisch, um effektiv Folgemaßnahmen einzuleiten und Entscheidungen zu treffen. Auch Personen mit Leitungsfunktion können diese Rolle übernehmen. Hier gibt es keine Interessenkollision.

Was ist, wenn gerade die Kontaktperson Gegenstand eines Hinweises ist?

Der Ombudsmann muss im Einzelfall abwägen, wie vorzugehen ist. Zum Beispiel könnte der Hinweis dann an einen höheren Vorgesetzten oder ein übergeordnetes Gremium, Vorstand / Aufsichtsrat / Beirat usw. oder an eine zuständige Behörde weitergegeben werden.

Was gilt für die Dokumentation von Meldungen?

§ 11 HinSchG regelt die Dokumentation im Einzelnen und ist weitgehend selbsterklärend:

- (1) Die Personen, die in einer Meldestelle für die Entgegennahme von Meldungen zuständig sind, dokumentieren alle eingehenden Meldungen in dauerhaft abrufbarer Weise unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebots (§ 8).
- (2) Bei telefonischen Meldungen oder Meldungen mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung darf eine dauerhaft abrufbare Tonaufzeichnung des Gesprächs oder dessen vollständige und genaue Niederschrift (Wortprotokoll) nur mit Einwilligung der hinweisgebenden Person erfolgen. Liegt eine solche Einwilligung nicht vor, ist die Meldung durch eine, von der für die Bearbeitung der Meldung verantwortlichen Person zu erstellende, Zusammenfassung ihres Inhalts (Inhaltsprotokoll) zu dokumentieren.
- (3) Erfolgt die Meldung im Rahmen einer Zusammenkunft gemäß § 16 Absatz 3 oder § 27 Absatz 3, darf mit Zustimmung der hinweisgebenden Person eine vollständige und genaue Aufzeichnung der Zusammenkunft erstellt und aufbewahrt werden. Die Aufzeichnung kann durch Erstellung einer Tonaufzeichnung des Gesprächs in dauerhaft abrufbarer Form oder durch ein von der für die Bearbeitung der Meldung verantwortlichen Person erstelltes Wortprotokoll der Zusammenkunft erfolgen.
- (4) Der hinweisgebenden Person ist Gelegenheit zu geben, das Protokoll zu überprüfen, gegebenenfalls zu korrigieren und es durch ihre Unterschrift oder in elektronischer Form zu bestätigen. Wird eine Tonaufzeichnung zur Anfertigung eines Protokolls verwendet, so ist sie zu löschen, sobald das Protokoll fertiggestellt ist.
- (5) Die Dokumentation wird drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht. Die Dokumentation kann länger aufbewahrt werden, um die Anforderungen nach diesem Gesetz oder nach anderen Rechtsvorschriften zu erfüllen, solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist.

Was ist die datenschutzrechtliche Rechtsgrundlage bei der Verarbeitung personenbezogener Daten nach dem HinSchG?

§ 10 HinSchG regelt die Verarbeitung personenbezogener Daten und liefert zugleich die Rechtsgrundlage für die zur Umsetzung des HinSchG erforderliche Datenverarbeitung. Demnach sind die Meldestellen befugt, personenbezogene Daten zu verarbeiten, soweit dies zur Erfüllung ihrer in den §§ 13 und 24 HinSchG bezeichneten Aufgaben erforderlich ist. Abweichend von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 (EU-DSGVO) ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten durch eine Meldestelle zulässig, wenn dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. In diesem Fall hat die Meldestelle spezifische und angemessene Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Person vorzusehen; § 22 Absatz 2 Satz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes ist entsprechend anzuwenden.