

Zum 2. Juli 2023 tritt das neue Hinweisgeberschutzgesetz (kurz: HinSchG) in Kraft.

Was ist Ziel des Gesetzes?

Ziel des Gesetzes ist es, Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Betätigung straf- oder bußgeldbewehrte Rechtsverstöße des Beschäftigungsgebers melden, vor Repressalien zu schützen. Das Gesetz enthält besondere Bestimmungen zum Schutz von hinweisgebenden Personen, die weit über bisher bestehende Regelungen hinausgehen. Zudem ist für Beschäftigungsgeber ab einer bestimmten Größe die Schaffung interner Meldestellen vorgesehen.

Welche Meldestellen gibt es?

Das HinSchG unterscheidet zwischen internen und externen Meldestellen.

Betriebe ab 50 Beschäftigten sind verpflichtet, eine **interne** Meldestelle einzurichten. Bei 50 bis 249 Beschäftigten muss bis zum 17. Dezember 2023 eine interne Meldestelle eingerichtet sein. Bei mindestens 250 Beschäftigten besteht die Pflicht zum 2. Juli 2023, wobei eine nicht fristgerechte Erfüllung dieser Verpflichtung erst ab dem 1. Dezember 2023 bußgeldrechtlich sanktioniert wird.

Daneben ist die Einrichtung **externer** Meldestellen bei staatlichen Behörden vorgesehen. Nach dem HinSchG fungiert das Bundesamt für Justiz (BfJ) als zentrale externe Meldestelle. Es wird auf die auf der Webseite des BfJ bereitgestellten weiterführenden Informationen verwiesen.

<https://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes.html>

Für bestimmte Bereiche wie die Finanzwirtschaft bestehen gesonderte externe Meldestellen.

Betriebe mit 1 bis 49 Beschäftigten sind nicht zur Errichtung interner Meldestellen verpflichtet. Gleichwohl gilt ab 2. Juli 2023 der Schutz des HinSchG für hinweisgebende Personen, die sich direkt an eine externe Meldestelle wenden. Für Betriebe mit 1 bis 49 Beschäftigten kann es daher 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.

Muss jeder Betrieb eine interne Meldestelle einrichten?

Ob ein Betrieb auch eine interne Meldestelle einrichten muss, richtet sich nach der Beschäftigtenzahl (Pro-Kopf-Zählung):

- Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten müssen ab 2. Juli 2023 eine interne Meldestelle eingerichtet haben.
- Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten müssen ab 17. Dezember 2023 eine interne Meldestelle eingerichtet haben.
- Betriebe mit 1 bis 49 Beschäftigten sind nicht verpflichtet, eine interne Meldestelle einzurichten.

Hinweis: Die Nichtumsetzung der Vorgaben stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einer Geldbuße von bis zu 20.000 Euro geahndet werden. Allerdings wird die nicht fristgerechte Erfüllung der Verpflichtung zur Errichtung interner Meldestellen erst ab dem 1. Dezember 2023 bußgeldrechtlich sanktioniert.

Welche Verstöße können gemeldet werden?

Verstöße im Sinne des Gesetzes sind rechtswidrige Handlungen und Unterlassungen im Rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit. Nicht erfasst werden damit Informationen über privates Fehlverhalten ohne beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Bezug, auch wenn sie im beruflichen Kontext erlangt wurden. Insoweit findet sich folgende Klarstellung im Gesetz:

Informationen über Verstöße sind begründete Verdachtsmomente oder Wissen über tatsächliche oder mögliche Verstöße, die bei dem Beschäftigungsgeber, bei dem die hinweisgebende Person tätig ist oder war, oder 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, sowie über Versuche der Verschleierung solcher Verstöße.“

Das HinSchG konkretisiert den 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.

Wann kann ein Verstoß gemeldet werden?

Generell muss die hinweisgebende Person im Zeitpunkt der Meldung einen hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass die Informationen, die Gegenstand der Meldung sind, der Wahrheit entsprechen und gegenständlich dem Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes unterfallen.

Im Falle einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Falschmeldung hat die hinweisgebende Person den daraus resultierenden Schaden zu erstatten.

Form der Meldung

Beschäftigte können Informationen über Verstöße der internen Meldestelle persönlich, in mündlicher oder in Textform melden.

Für Meldungen an die externe Meldestelle des BfJ beachten Sie bitte die auf der oben genannten Webseite des BfJ bereitgestellten weiterführenden Informationen.

Kann eine Meldung anonym abgegeben werden?

Das HinSchG sieht vor, dass Meldungen grundsätzlich anonym abgegeben werden können. Allerdings sind interne Meldestellen nicht gesetzlich verpflichtet, anonymen Meldungen nachzugehen.

Verfahrens- und Aufbewahrungsfristen

Die interne Meldestelle hat der hinweisgebenden Person innerhalb von sieben Tagen nach Eingang der Meldung eine Eingangsbestätigung zu übermitteln.

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 die interne Meldestelle der hinweisgebenden Person eine Rückmeldung über geplante sowie bereits ergriffene Folgemaßnahmen sowie die Gründe für diese gegeben. 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.

Die Lösungsfrist für die Dokumentation von Meldungen nach dem HinSchG beträgt drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens. Eine Dokumentation kann länger aufbewahrt werden, um die Anforderungen des HinSchG oder nach anderen Rechtsvorschriften zu erfüllen, solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist.

Vertraulichkeit

Nur die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen zuständigen sowie die sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen haben Zugriff auf die eingehenden Meldungen. Die Identitäten aller von einer Meldung betroffenen Personen sind vertraulich zu behandeln (Vertraulichkeitsgebot). 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.

Abweichend von dem Vertraulichkeitsgebot dürfen Informationen über die Identität der hinweisgebenden Person oder über sonstige Umstände, die Rückschlüsse auf ihre Identität zulassen, nur in Ausnahmefällen weitergegeben werden. Dies kann etwa in Strafverfahren auf Verlangen der Strafverfolgungsbehörden oder aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung der Fall sein. Über die Weitergabe der Identitätsinformationen ist die hinweisgebende Person vorab zu informieren, es sei denn, die zuständige Stelle sieht dadurch ihre Ermittlungen gefährdet und hat dies der internen Meldestelle entsprechend mitgeteilt. Mit der Information der hinweisgebenden Person sind ihm zugleich die Gründe für Informationsweitergabe schriftlich oder elektronisch darzulegen.

Erlaubt ist zudem eine Weitergabe der Identitätsinformationen, wenn sie für Folgemaßnahmen erforderlich sind und die hinweisgebende Person zuvor in die Weitergabe eingewilligt hat. Die Einwilligung muss für jede einzelne Weitergabe von Informationen über die Identität gesondert und in Schriftform vorliegen. Tätigt die

hinweisgebende Person vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Meldungen über Verstöße, kommt ihr kein Identitätsschutz nach dem Hinweisgeberschutzgesetz zugute.

Datenschutz

Durch interne Meldestellen werden personenbezogene Daten verarbeitet. Hierzu sind sie zur Aufgabenerfüllung befugt. Werden durch Meldungen Daten Dritter tangiert, denen beispielsweise ein konkretes Fehlverhalten vorgeworfen wird, ist eine Datenverarbeitung im Rahmen einer durchzuführenden Interessenabwägung – in Ermangelung einer Einwilligung – zulässig, wenn das Interesse des Beschäftigungsgebers an der Datenverarbeitung das Interesse der betroffenen Person an ihren eigenen Daten überwiegt. Dies ist stets dann zu bejahen, wenn der gemeldete Sachverhalt in den Anwendungsbereich des HinSchG fällt. Bei besonderen Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von Art. 9 DSGVO (z.B. Gewerkschaftszugehörigkeit, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen) ist die Verarbeitung zulässig, sofern dies zur Erfüllung der Aufgaben der Meldestelle erforderlich ist und angemessene Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Personen (vgl. § 22 Abs. 2 S. 2 BDSG) getroffen wurden.

Wo finde ich das Hinweisgeberschutzgesetz?

Das Hinweisgeberschutzgesetz können Sie [hier](#) abrufen.