

The background features a large, light-colored padlock on the left side, partially open. The rest of the background is a dark blue field filled with white and light blue circuit-like patterns, including lines, dots, and gear icons, suggesting a digital or technological theme.

netvocat.

Externer Datenschutz & Seminare

**Whitepaper -
Hinweisgeberschutzgesetz
Rechtslage und Empfehlung**

Einleitung: Hintergründe des Hinweisgeberschutzgesetzes

Wir berichten regelmäßig über aktuelle Entwicklungen und Neuigkeiten in Rechtsprechung und Gesetzgebung. Heute möchten wir Sie über eine bedeutende Entwicklung in der Rechtsprechung und Gesetzgebung informieren. Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) ist in Kraft getreten und hat zum Ziel, Whistleblowern einen geschützten Rahmen zu bieten und Missstände in Unternehmen sowie öffentlichen und kirchlichen Einrichtungen aufzudecken.

Whistleblowing bezeichnet das Melden von Hinweisen über mögliche Verstöße, Missstände oder illegale Aktivitäten in Unternehmen und öffentlichen Stellen. Die Informationen, die Whistleblower liefern, sind von großer Bedeutung für die Gesellschaft, da sie dazu beitragen, Korruption und Fehlverhalten aufzudecken und zu bekämpfen.

Besonders Whistleblower in Unternehmen sind häufig mit Risiken und Sanktionen konfrontiert, da ihre Enthüllungen das Unternehmen belasten könnten. Aus diesem Grund wurde das Hinweisgeberschutzgesetz ins Leben gerufen, um die Hinweisgeber zu schützen und ihnen eine sichere Möglichkeit zur Meldung von Missständen zu bieten.

Das Gesetz sieht vor, dass Unternehmen verpflichtet sind, interne Meldestellen einzurichten, um den Meldungsprozess für Whistleblower so einfach und sicher wie möglich zu gestalten. Diese internen Meldestellen, wie etwa Hinweisgebersysteme, sollen es ermöglichen, Verstöße schriftlich, mündlich oder persönlich zu melden. Hierbei müssen klare Verfahren und Meldekanäle etabliert werden, um die Entgegennahme der Meldungen zu gewährleisten.

Zusätzlich müssen Unternehmen eingehende Hinweise gründlich untersuchen und angemessene Maßnahmen ergreifen, um die aufgedeckten Verstöße zu beheben. Die Kommunikation mit den Whistleblowern ist dabei von besonderer Bedeutung, um den Informationsfluss aufrechtzuerhalten.

Im Rahmen unserer Berichterstattung werden wir auch auf die datenschutzrechtlichen Aspekte eingehen, die bei der Meldung eines Hinweisgebers zu beachten sind. Es ist wichtig, die Rechte der Betroffenen zu wahren

und gleichzeitig den Hinweisgebern einen angemessenen Schutz zu gewährleisten.

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Weitere Maßnahmen, die nun im Rahmen unserer Tätigkeit als Datenschutzbeauftragte für Sie notwendig sind, werden wir in den nächsten Tagen anstoßen.

Mit freundlichen Grüßen

Daniela Wagner-Schneider, LL.M.

Geschäftsführerin | Rechtsanwältin | Datenschutzbeauftragte DSB TÜV

netvocat® GmbH – Externer Datenschutz & Seminare

Hinweisgeberschutzgesetz

Am 2. Juli 2023 ist das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Kraft getreten. Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern müssen umgehend ein internes Meldesystem einrichten. Für Unternehmen mit 50-249 Mitarbeitern gilt noch eine Übergangsfrist bis zum 17.12.2023.

Pflichten der betroffenen Unternehmen gemäß dem Hinweisgeberschutzgesetz:

- Jedes Unternehmen ist verpflichtet, die Whistleblower-Schutzvorschriften einzuhalten und darf den Hinweisgebern keine Nachteile zufügen. Weitere Pflichten variieren je nach Unternehmensgröße und Struktur:
- Bei allen Unternehmen können Hinweisgeber sich an eine externe Meldestelle wenden, die normalerweise bei der zuständigen Bundes- oder Landesbehörde angesiedelt ist, wie dem Bundesamt für Justiz, der BaFin oder dem Bundeskartellamt.
- Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern oder in speziellen Bereichen wie dem Wertpapierhandel oder Versicherungen müssen eine eigene Meldestelle einrichten. Hinweisgeber können nun wählen, ob sie den internen oder externen Meldeweg nutzen möchten.
- Unternehmen mit 50-249 Mitarbeitern haben eine verlängerte Frist bis zum 17. Dezember 2023, um eine interne Meldestelle einzurichten. Sie können auch eine gemeinsame Stelle betreiben.
- Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten müssen sofort eine interne Meldestelle einrichten.
- Bestimmte Branchen wie Finanzdienstleistungen, Gesundheitswesen und Energie müssen unabhängig von der Mitarbeiterzahl ein Whistleblower-System bereitstellen, ebenso wie der öffentliche Dienst.
- Das Gesetz gilt auch für Gebietskörperschaften, öffentliche Einrichtungen, kirchliche Arbeitgeber und Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft.

Relevante Bereiche für das Hinweisgeberschutzgesetz:

Das Gesetz zum Schutz von Whistleblowern umfasst verschiedene Bereiche, wie Straftaten nach dem Strafgesetzbuch, bestimmte Ordnungswidrigkeiten, Unternehmensbesteuerung, Geldwäsche, Datenschutz, öffentliches Auftragswesen, Finanzdienstleistungen, Produkt- und Verkehrssicherheit, nukleare Sicherheit, Gesundheitswesen und Verbraucherschutz.

Interne und externe Meldestellen:

Hinweisgeber können sich sowohl an interne als auch externe Meldestellen wenden. Die Hinweisgeber haben eine freie Wahl ob sie sich an die interne oder an eine externe Meldestelle wenden.

Gem. § 7 HinSchG Unternehmen sollten Anreize schaffen, damit Hinweisgeber bevorzugt die interne Meldestelle nutzen.

Interne Meldungen beziehen sich auf Mitteilungen, die an eine bestimmte Vertrauensperson innerhalb des Unternehmens gerichtet sind, die für die Entgegennahme solcher Meldungen zuständig ist. Bei Unternehmen mit 50 oder mehr Angestellten müssen spezielle Kanäle und Verfahren für interne Meldungen und die damit verbundenen Folgemaßnahmen eingerichtet werden. Für Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten sind Erleichterungen vorgesehen, indem sie Meldekanäle gemeinsam nutzen können.

Es ist von großer Bedeutung, dass **interne Meldungen** vertraulich behandelt werden, wobei die Identität des Hinweisgebers und der in den Meldungen genannten Personen vor unbefugter Offenlegung geschützt werden müssen. Der Beschäftigungsgeber kann optional auch anonyme Meldungen zulassen.

Die Vertrauensperson, die die Meldungen entgegennimmt und für die damit verbundenen Folgemaßnahmen verantwortlich ist, muss unabhängig sein und darf keinen Interessenskonflikten unterliegen. In bestimmten Fällen können Datenschutzbeauftragte diese Rolle aufgrund ihrer besonderen Vertrauensstellung übernehmen.

Es ist vorgeschrieben, dass jede eingehende Meldung dokumentiert wird. Nach Erhalt der Meldung muss der Eingang dem Hinweisgeber innerhalb

von 7 Tagen bestätigt werden. Eine inhaltliche Rückmeldung, einschließlich Informationen zu möglichen ergriffenen Folgemaßnahmen, muss innerhalb von 3 Monaten erfolgen.

Bei **externen Meldungen** haben Hinweisgeber die Möglichkeit, sich an staatliche Stellen außerhalb des betroffenen Unternehmens zu wenden. Diese Behörden müssen unabhängige externe Meldekanäle bereitstellen, um Meldungen entgegenzunehmen.

Jede Meldung, die bei der externen Meldestelle eingeht, wird dokumentiert. Es ist vorgeschrieben, dass der Eingang einer Mitteilung grundsätzlich innerhalb von 7 Tagen bestätigt wird, und eine inhaltliche Rückmeldung muss innerhalb von 3 Monaten erfolgen.

Die zuständigen Behörden sind gemäß dem Hinweisgeberschutzgesetz verpflichtet, alle relevanten Informationen für Hinweisgeber online zur Verfügung zu stellen, um den gesamten Meldeprozess zugänglicher zu gestalten.

In Deutschland sind insbesondere das Bundesministerium für Justiz, die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht und das Bundeskartellamt als externe Meldestellen gemäß dem Hinweisgeberschutzgesetz vorgesehen.

Schutz des Hinweisgebers:

Das Hauptziel des neuen Gesetzes besteht darin, den Schutz der Hinweisgeber zu gewährleisten, und es verfolgt dieses Ziel durch drei wesentliche Elemente:

Pflicht zur Einrichtung interner Hinweisgebersysteme bei Arbeitgebern: Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, interne Mechanismen zu schaffen, die es Mitarbeitern ermöglichen, Missstände oder Fehlverhalten vertraulich zu melden.

Errichtung externer (staatlicher) Hinweisgebersysteme: Zusätzlich zu den internen Systemen sollen staatliche Stellen externe Meldekanäle bereitstellen, bei denen Hinweisgeber ihre Meldungen einreichen können.

Spezifische Schutzvorschriften für Hinweisgeber: Das Gesetz enthält besondere Schutzmechanismen, um Hinweisgeber vor Repressalien zu bewahren. Repressalien jeglicher Art, wie arbeitgeberseitige Weisungen, Versetzungen, Kündigungen, oder Benachteiligungen bei Beförderungen oder Gehaltserhöhungen, sind ausdrücklich verboten. Sogar die Androhung oder der Versuch, Repressalien auszuüben, ist untersagt.

Gemäß § 36 HinSchG gibt es eine gesetzliche Vermutung, dass eine nachteilige Maßnahme, die der Hinweisgeber erlebt, aufgrund seiner Meldung erfolgt ist. Es liegt dann in der Verantwortung des Arbeitgebers, diese Vermutung zu widerlegen und nachzuweisen, dass es keinen Zusammenhang mit der Meldung gibt. Dies kann jedoch herausfordernd sein, insbesondere wenn die sachliche Rechtfertigung für die betreffende Maßnahme nicht eindeutig ist.

Bei der Beurteilung solcher Maßnahmen spielen neben der anderweitigen sachlichen Rechtfertigung auch die Details des Meldeverfahrens eine wichtige Rolle. Dabei wird unter anderem der zeitliche Zusammenhang zwischen der Meldung und der möglichen Maßnahme berücksichtigt. Es ist auch relevant, ob bereits Schritte zur Behebung des gemeldeten Missstands unternommen wurden und ob die handelnde Person auf Seiten des Arbeitgebers über das Meldeverfahren informiert war.

Pflichten des Hinweisgebenden:

Der Hinweisgeber muss wahrheitsgemäße Meldungen abgeben, da bei grober Fahrlässigkeit oder vorsätzlicher Falschmeldung Schadensersatzpflicht droht. Informationen dürfen nur veröffentlicht werden, wenn sie zuvor über interne oder externe Meldekanäle gemeldet wurden.

Schutz vor Falschmeldungen:

Bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Falschmeldung haftet der Hinweisgeber für entstandene Schäden gem. § 38 HinSchG. Es gibt jedoch Schutzmechanismen, wenn der Hinweisgeber einen hinreichenden Grund für die Meldung hatte.

Die Schadensersatzpflicht besteht aber somit nur für bewusst falsche Meldungen oder für solche, die der Hinweisgeber selbst für eher unzutreffend

hält. Falls Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Rechtsverstößes bestanden, der Hinweisgeber also hinreichenden Grund für die Annahme meldewürdigen Sachverhaltes hat, geht der Schutz des Hinweisgebers vor. Eine Schadensersatzpflicht scheidet aus – auch wenn sich die Annahme des Hinweisgebers im Nachhinein doch noch als unzutreffend herausstellt.

Im Übrigen ist es Aufgabe der internen Meldestelle sowie der mit angemessenen Folgemaßnahmen beauftragten Personen bzw. der zuständigen Behörden, nach Meldungen den Sachverhalt aufzuklären und von weiteren Maßnahmen abzusehen, wenn sich die erhobenen Vorwürfe als falsch herausstellen sollten.

Das Gesetz zum Schutz von Hinweisgebern (HinSchG) sieht die Möglichkeit der Offenlegung von Informationen für die Öffentlichkeit vor. Allerdings sind die Voraussetzungen für einen solchen Schritt sehr streng (§ 32 HinSchG).

Um an die Öffentlichkeit zu gehen, muss der Hinweisgeber entweder zuvor eine ordnungsgemäße Meldung an eine externe Meldestelle gemacht haben und von dort keine fristgerechte Rückmeldung erhalten haben oder es müssen erhebliche Umstände vorliegen, die eine unmittelbare oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses signalisieren oder Anzeichen für ein Zusammenwirken zwischen der Meldestelle und dem Beschuldigten bestehen.

Wenn diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, genießt die Veröffentlichung nicht den Schutz des HinSchG. Es ist wichtig zu beachten, dass das Veröffentlichlichen von falschen Informationen als Ordnungswidrigkeit betrachtet wird, und der Hinweisgeber kann für den entstandenen Schaden haftbar gemacht werden.

Da das öffentliche Hervortreten mit erheblichen Risiken verbunden ist, empfiehlt es sich in der Regel für Hinweisgeber, ihre Meldungen an interne oder externe Meldestellen weiterzuleiten.

Sanktionen bei Missachtung des Gesetzes:

Unternehmen, die gegen die Vorschriften des Hinweisgeberschutzgesetzes verstoßen, können mit Bußgeldern von bis zu 50.000 Euro belegt werden. Sanktionen richten sich vor allem gegen Unternehmen, die keine Meldestellen einrichten oder die Identität des Hinweisgebers preisgeben.

Hinweisgeberschutz und Datenschutz: Wichtige Aspekte bei der Umsetzung des HinSchG

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) hat zum Ziel, Whistleblower zu schützen und die Offenlegung von Missständen zu erleichtern. Dabei spielen der Datenschutz und der Umgang mit personenbezogenen Daten eine entscheidende Rolle. Im Zuge der Einrichtung von Hinweisgebersystemen werden typischerweise verschiedene Arten von personenbezogenen Daten erhoben und verarbeitet, was eine sorgfältige Beachtung der Datenschutzvorschriften erfordert. Im Folgenden sind einige datenschutzrechtliche Aspekte aufgeführt, die Unternehmen bei der Umsetzung des HinSchG beachten sollten:

- **Datenschutzfolgenabschätzung:** Vor der Einrichtung eines Hinweisgebersystems ist eine Datenschutzfolgenabschätzung erforderlich, da die Datenverarbeitung voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten der Betroffenen begründet.
- **Rechtsgrundlage:** Das HinSchG enthält eine spezielle Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung durch interne Meldestellen. Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist nur zulässig, soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben der Meldestelle erforderlich ist.
- **Vertraulichkeitsgebote:** Das HinSchG legt Vertraulichkeitsvorgaben für die Daten fest, die durch Hinweisgebersysteme erlangt werden. Der Zugriff auf die Meldungen darf nur von internen Meldestellen oder für Folgemaßnahmen zuständigen Personen erfolgen. Informationen über den Hinweisgeber oder in den Meldungen genannte Personen dürfen nur in bestimmten Ausnahmefällen weitergegeben werden.

- **Beauftragung Dritter als interne Meldestelle:** Wenn ein Dritter als interne Meldestelle beauftragt wird, muss geprüft werden, ob dieser als Auftragsverarbeiter handelt oder in eigener Verantwortung agiert.
- **Löschung von Daten:** Personendaten sollten gelöscht werden, wenn sie für die Zwecke der Verarbeitung nicht mehr benötigt werden. Die Dokumentation eingegangener Meldungen sollte drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht werden, es sei denn, es bestehen andere gesetzliche Aufbewahrungsfristen.
- **Unabhängige Vertrauensperson:** Die Betreiber einer internen Meldestelle müssen sicherstellen, dass die Vertrauensperson keine Interessenkonflikte hat und unabhängig und vertraulich agiert.
- **Datenschutz durch Technikgestaltung:** Bei der Umsetzung des Hinweisgebersystems sollte auf datenschutzfreundliche Techniken und Voreinstellungen geachtet werden.
- **Sicherheit bei der Meldung:** Bei der Nutzung von Online-Meldeformularen oder der Meldung per E-Mail sollte eine sichere Ende-zu-Ende-Verschlüsselung gewährleistet sein oder ermöglicht werden.

Die Einhaltung dieser datenschutzrechtlichen Vorgaben ist entscheidend, um den Schutz der Hinweisgeber und die Rechte der Betroffenen zu gewährleisten. Indem Unternehmen die Datenschutzbestimmungen beim Hinweisgeberschutzgesetz berücksichtigen, können sie eine sichere Umgebung für Whistleblower schaffen und gleichzeitig den Schutz personenbezogener Daten gewährleisten

Fazit:

Unternehmen sollten die gesetzlichen Pflichten des Hinweisgeberschutzgesetzes schnellstmöglich erfüllen. Die datenschutzrechtlichen Aspekte sind besonders zu beachten, um Bußgelder und Verstöße zu vermeiden. Ein externer Anbieter für ein Meldesystem kann eine attraktive Option sein. Gerne unterstützen wir Sie bei der rechtssicheren Umsetzung der Herausforderungen des HinSchG im Hinblick auf das Datenschutz. Kommen Sie bei Interesse oder Fragen zur Umsetzung gern auf uns zu!

Kontakt

netvocat® GmbH – Externer Datenschutz & Seminare
Großherzog-Friedrich-Str. 40

66111 Saarbrücken
Tel.: 0681/590 97 98 – 50
Fax: 0681/590 97 98 – 30
E-Mail: info@netvocat.de
Internet: www.netvocat.de

Öffnungszeiten:

Sie erreichen uns von Montag bis Freitag von 09:00 Uhr bis 17.00 Uhr.

Aktuell erreichen Sie uns am besten per **E-Mail oder Telefon** unter den o. g. Adressen und Nummern.

Gerne bieten wir auf Nachfrage auch **Online Meetings** an.

Ansprechpartner:

Daniela Wagner-Schneider, LL.M., Geschäftsführerin, Rechtsanwältin, Datenschutzbeauftragte DSB TÜV: dwagner-schneider@netvocat.de

Wir sind gerne für Sie da – sprechen Sie uns an!



Impressum:

1. Auflage

© netvocat, Saarbrücken, 2023

Herausgeber:

netvocat GmbH – Externer Datenschutz &
Seminare

Großherzog-Friedrich-Str. 40
66111 Saarbrücken

Tel.: 0681/590 97 98 – 50

Fax: 0681/590 97 98 – 30

E-Mail: info@netvocat.de

Internet: www.netvocat.de

Grafik: © kras99/stock.adobe.com