

# **Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes**

Version 1 – August 2022

Mit dem am 27. Juli vom Bundeskabinett beschlossenen Entwurf eines Hinweisgeberschutzgesetzes wird die EU-Richtlinie 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (Whistleblowing-Richtlinie/WBRL) umgesetzt. Nach der Intention des BMJ sollen Personen, die einen Rechtsverstoß befürchten, darauf vertrauen können, dass sie diese Befürchtung ohne Repressalien äußern können.

Dieser Grundsatz gilt seit langem und wird in der unternehmerischen Praxis gelebt. Viele Unternehmen stellen ihren Mitarbeitern bereits heute Möglichkeiten zur innerbetrieblichen Meldung von Missständen zur Verfügung. Mit dem Gesetz soll nun ein verpflichtendes Hinweisgeber-System eingeführt werden. Hinweisgeber, die beabsichtigen Informationen über einen (vermeintlichen) Verstoß zu melden, sollen danach frei wählen können, ob sie sich an eine interne Meldestelle bei ihrem Arbeitgeber oder an eine externe Meldestelle wenden. Durch die Umsetzung der neuen Bestimmungen ergeben sich teils neue, teils wesentlich veränderte Anforderungen an die betriebliche Praxis.

Die sich in diesem Zusammenhang ergebenden rechtlichen Fragen erörtern wir anhand dieses FAQ-Papiers. Ziel ist es, Hilfestellungen bei der Umsetzung der neuen gesetzlichen Regelungen zu leisten. Dabei orientiert sich die erste Fassung des FAQ-Papiers am aktuellen Stand des [Gesetzesentwurfs](#) und wird im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens – sofern notwendig – aktualisiert.

## **1. Begriffsdefinitionen - Auszug**

### **a) Hinweisgeber (§ 1 Abs. 1 HinSchG-E<sup>1</sup>)**

Hinweisgeber sind Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder in deren Vorfeld Informationen über Verstöße an die nach diesem Gesetz vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen. Der persönliche Anwendungsbereich entspricht dem europäischen Arbeitnehmerbegriff und umfasst alle Personen, die potentiell Kenntnis von einem Verstoß im beruflichen Umfeld erlangt haben können. Auch Personengruppen, wie z. B. Praktikanten, Freiwillige und Organmitglieder unterfallen dem persönlichen Anwendungsbereich.

### **b) Beschäftigungsgeber (§ 3 Abs. 9)**

Als Beschäftigungsgeber bezeichnet der Gesetzesentwurf natürliche und juristische des öffentlichen und des privaten Rechts, rechtsfähige Personengesellschaften sowie sonstige rechtsfähige Personenvereinigungen. Voraussetzung ist, dass sie mindestens eine Person beschäftigen.

### **c) Repressalie (§ 3 Abs. 6)**

Unter den Begriff Repressalie werden alle Handlungen und Unterlassungen in einem beruflichen Zusammenhang gefasst, die eine Reaktion auf eine Meldung oder Offenlegung sind und durch

---

<sup>1</sup> Alle Paragraphen ohne weitere Gesetzesnennung sind solche des HinSchG-E in der Fassung des Regierungsentwurfs vom 27. Juli 2022.



die der hinweisgebenden Person ungerechtfertigte Nachteile entstehen oder entstehen können. Erfasst ist jede benachteiligende Handlung oder Unterlassung im beruflichen Kontext.

**d) Interne Meldestelle (§ 12 Abs. 1 S. 1)**

Die interne Meldestelle bezeichnet die Stelle, an die sich Hinweisgeber innerhalb eines betroffenen Unternehmens wenden können.

**e) Externe Meldestelle (§§ 19 bis 23)**

Externe Meldestellen sind Kanäle, die bei einer unabhängigen Stelle eingerichtet werden und an die sich Hinweisgeber wenden können. Die externe Meldestelle auf Ebene des Bundes wird als zentrale Anlaufstelle beim Bundesamt für Justiz (BfJ) angesiedelt. Die externe Meldestelle des Bundes soll mit umfassenden Zuständigkeiten ausgestattet werden, soweit nicht die Länder eigene Meldestellen einrichten (§ 20). Daneben sollen im speziellen Zuständigkeitsbereich der BaFin sowie des Bundeskartellamts (BKartA) dort externe Meldestellen eingerichtet werden.

## 2. Einrichtung von internen Meldeverfahren

**a) Für wen besteht die Pflicht zur Einrichtung und zum Betrieb interner Meldestellen**

Die Pflicht zur Einrichtung und zum Betrieb interner Meldeverfahren besteht für Beschäftigungsgeber mit i. d. R. mindestens 50 Beschäftigten sowie für bestimmte Unternehmen des Finanzsektors unabhängig von der Beschäftigtenzahl (§ 12).

**b) Wie ist die Anzahl der „in der Regeln Beschäftigten“ zu ermitteln?**

Zur Feststellung der regelmäßigen Beschäftigtenanzahl bedarf es eines Rückblicks auf die bisherige personelle Stärke und einer Einschätzung der zukünftigen Entwicklung. Dabei sind nach der Gesetzessystematik Teilzeitbeschäftigte nach dem **Kopfprinzip** einzurechnen. Die Gesetzesbegründung zu § 12 Abs. 2 stellt auf die personelle Stärke ab. Es ist keine gesonderte Regelung zur Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer vorgesehen, wie z. B. zur Berechnung des Schwellenwerts in § 23 Abs. 1 S. 4 KSchG.

Der Gesetzentwurf stellt auf Beschäftigte und Beschäftigungsgeber, nicht auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer ab. Da der Arbeitnehmerbegriff als Unterfall des Beschäftigten in § 3 Abs. 8 nicht eigenständig definiert wird, wird die Rechtsprechung aufgrund der Richtlinie und deren Abstellen auf den AEUV dazu tendieren, den „Europäischen Arbeitnehmerbegriff“ zur Anwendung zu bringen. Danach können z. B. auch Organmitglieder als Arbeitnehmer gewertet werden. Hinsichtlich der für den Schwellenwert nach § 12 zu zählenden Mitarbeiter sind nach unserer Einschätzung **alle** beim Beschäftigungsgeber tätigen Personen zu berücksichtigen. Das umfasst z. B. auch Zeitarbeitskräfte. Richtet sich die Definition des Arbeitnehmers nach dem **AEUV** können auch Fremdgeschäftsführer mitzuzählen sein.

**c) Wann müssen interne Meldeverfahren eingerichtet werden?**

Die Pflicht zur Einrichtung interner Meldeverfahren wird die Unternehmen mit Inkrafttreten des HinSchG treffen. Nach den aktuellen Regelungen tritt das Gesetz drei Monate nach Verkündung in Kraft. Gemessen am derzeitigen Zeitplan ist mit einem Inkrafttreten Ende des Jahres zu rechnen. Eine Ausnahme besteht für kleinere Unternehmen. Beschäftigungsgeber mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten müssen interne Meldeverfahren erst ab dem 17. Dezember 2023 einrichten. § 42 sieht insofern eine Übergangsregelung vor.



**Praxistipp:** Auch wenn für kleinere Beschäftigungsgeber mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten eine Übergangsfrist für die Einrichtung von internen Meldesystemen bis 17. Dezember 2023 vorgesehen ist, sollten erste Schritte für die Implementierung interner Hinweisgeberstrukturen bereits jetzt erwogen werden. Die Übergangsregelung bezieht sich nur auf die **Einrichtungspflicht**. Ab Inkrafttreten des Gesetzes können Hinweisgeber Informationen, die diese kleineren Unternehmen betreffen, extern melden und werden – sofern die übrigen gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen – vom Schutzsystem des HinSchG erfasst. Durch die Einrichtung von internen Hinweisgeberstrukturen können Hinweisgeber motiviert werden, diese vorrangig zu nutzen.

**d) Gibt es Vorgaben, wer mit dem internen Hinweisgebersystem beauftragt werden darf?**

Beauftragt werden können einzelne Beschäftigte, mehrere Beschäftigte gemeinsam sowie externe Dritte. Bei der Prüfung, welche Verfahren in Betracht kommen, sollten die Umstände des Einzelfalls berücksichtigt werden, z. B. in Bezug auf Größe des Arbeitgebers, Anzahl der zu erwartenden Meldungen sowie die Sensibilität möglicherweise betroffener Materien. Die Meldestelle muss nicht als hauptberufliche Meldestelle ausgestaltet werden. Die beauftragten Personen können neben ihrer Aufgabe als Meldestelle auch noch einer anderen Tätigkeit nachgehen. Bezüglich der Entgegennahme sowie Bearbeitung von Meldungen, insbesondere deren Prüfung auf Stichhaltigkeit besteht keine Weisungsbefugnis des Arbeitgebers.

**Praxistipp:** Nimmt ein Beschäftigter die Funktion der Meldestelle beim Beschäftigungsgeber ein, sollte durch eine entsprechende vertragliche Gestaltung dieses Aufgabengebiet von den anderen Aufgaben des Beschäftigten abgegrenzt und klargestellt werden, dass insoweit Weisungsfreiheit besteht.

Die mit der internen Meldestelle betrauten Personen müssen die notwendige Fachkunde aufweisen. Sie müssen in der Lage sein, zu prüfen, ob der mitgeteilte Sachverhalt stichhaltig ist, in den Anwendungsbereich des Gesetzes fällt und korrekt gemeldet wurde. Um die Fachkunde zu belegen, sollten Schulungen in regelmäßigen Abständen und individuell auf die Tätigkeit des jeweiligen Arbeitgebers vorgenommen werden. Die zielgerichtete Schulung und Unterweisung ist dabei Aufgabe des Arbeitgebers.

**e) Können interne Meldestellen auch bei einer anderen Konzerngesellschaft eingerichtet werden und von mehreren Unternehmen im Konzern gemeinsam genutzt werden?**

Gemäß dem konzernrechtlichen Trennungsprinzip kann für mehrere selbstständige Konzernunternehmen bei einer anderen Konzerngesellschaft, z. B. einer Tochtergesellschaft, eine interne Meldestelle eingerichtet werden. Dabei ist es notwendig, dass die originäre Verantwortung dafür, einen festgestellten Verstoß zu beseitigen und weiter zu verfolgen, immer bei dem jeweiligen beauftragenden Tochterunternehmen verbleibt. Die Expertise für die Bearbeitung von Meldungen liegt dann konzentriert bei der internen Meldestelle, die z. B. über technische Meldekanäle und Personal verfügt und auch interne Ermittlungen in den jeweils betroffenen Konzernteilen durchführen kann, wohingegen die Verantwortung und die Verpflichtung zum Abstellen des Rechtsverstoßes beim jeweiligen Tochterunternehmen verbleiben.

**f) Wem muss das interne Hinweisgebersystem zur Verfügung stehen?**

Die internen Meldestellen müssen zwingend den Beschäftigten und den beim jeweiligen Beschäftigungsgeber tätigen Zeitarbeitnehmern zur Verfügung stehen (§ 16 Abs. 1). Darüber hinaus können Beschäftigungsgeber entscheiden, ob die Meldekanäle auch außerstehenden Personen, mit denen sie im beruflichen Kontakt stehen und die einen (vermeintlichen) Missstand beobachten, offenstehen sollen.



**Praxistipp:** Können Dritte, wie z. B. Lieferanten eine interne Meldestelle auf einfachem Weg kontaktieren, hilft dies, externe Meldungen zu vermeiden. Unternehmen haben so Gelegenheit, sich dem gemeldeten Sachverhalt intern aufzuklären, ohne dass eine außenstehende Stelle involviert wird.

**g) Muss die interne Meldestelle auch anonyme Meldungen ermöglichen?**

Gem. § 16 Abs. 1 S. 5 können die zur Einrichtung verpflichteten Stellen selbst entscheiden, ob sie Systeme vorsehen, die die Abgabe anonymer Meldungen ermöglichen. Sofern anonyme Meldungen eingehen, sollte die interne Meldestelle diese gem. § 16 Abs. 1 S. 4 bearbeiten, soweit dadurch nicht die vorrangige Bearbeitung nicht-anonymer Meldungen gefährdet wird.

**Praxistipp:** Werden anonyme Meldungen ermöglicht, stellen sich an die Pflicht zur **Eingangsbestätigung** sowie die **Rückmeldepflichten** hohe Anforderungen. Lässt die Meldung keinerlei Rückschlüsse auf die Identität des Hinweisgebers zu und kann er z. B. auch nicht über eine E-Mail-Adresse unter einem Pseudonym ermittelt werden, ist die Erfüllung der Pflicht zur Eingangsbestätigung sowie zur Rückmeldung über Folgemaßnahmen unmöglich. Eine Verpflichtung scheidet nach unserer Auslegung in diesen Fällen aus.

**h) Auf welche Art und Weise müssen Meldungen ermöglicht werden?**

Meldungen müssen in mündlicher Form oder in Textform möglich sein. Mündliche Meldungen müssen per Telefon oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung erfolgen können. Auf Wunsch ist innerhalb einer angemessenen Zeit eine persönliche Vorsprache zu ermöglichen (§ 16 Abs. 3). Welcher Zeitraum „angemessen“ ist, hängt nach der Gesetzesbegründung von den betrieblichen Organisationsstrukturen ab.

**Praxistipp:** Um zu verhindern, dass ein Hinweisgeber seine interne Meldung als gescheitert ansieht und an eine externe Stelle herantritt, sollte seinem Wunsch auf persönliche Vorsprache möglichst zeitnah nachgekommen werden.

Überregional tätige Beschäftigungsgeber können für die persönliche Zusammenkunft die Aufgaben der internen Meldestelle an eine vor Ort tätige Person delegieren.

**Praxistipp:** Die vor Ort beauftragte Person sollte ebenfalls gesondert zur Geheimhaltung der Identität der Hinweisgebers, des Gesprächsinhalts und der Identität aller von der Meldung betroffener Personen verpflichtet werden.

**i) Was kann gemeldet werden?**

Meldungen, die das Hinweisgeberschutzsystem auslösen, sind:

- Verstöße, die strafbewehrt sind (§ 2 Abs. 1 Nr. 1),
- Verstöße, die bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leib, Leben, Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dienen (§ 2 Abs. 1 N. 2),
- Verstöße gegen ausgewähltes Bundes- oder Landesrecht sowie gegen bestimmte Unions-Rechtsakte (§ 2 Abs. 1 Nr. 3).

**Beispiele für meldefähige arbeitsrechtliche Sachverhalte:** Im Bereich des Arbeitsschutzes sind etwa die dem Gesundheitsschutz dienenden Vorschriften sowie arbeitsschutzrechtliche Mitteilungs- und Anzeigepflichten erfasst. Verstöße, gegen die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns nach § 20 MiLoG sind ebenso erfasst sind wie Verstöße gegen Dokumentationspflichten nach § 16 MiLoG. Auch Verstöße gegen bußgeldbewehrte Vorschriften des AÜG, wie z. B. § 16 Abs. 1 AÜG, sowie Verstöße gegen Aufklärungs- und Auskunftspflichten gegenüber Betriebsräten, wie z. B. § 121 BetrVG sind erfasst.



**j) Können sich mehrere Unternehmen eine Meldestelle teilen?**

Für Beschäftigungsgeber mit 50 bis 249 Beschäftigten sieht § 14 Abs. 2 die Möglichkeit zur Ressourcenteilung vor. Diese Beschäftigungsgeber können eine gemeinsame Meldestelle einrichten.

**j) Dürfen Geschäftsgeheimnisse oder Informationen gemeldet werden, die einer vertraglichen Verschwiegenheitspflicht unterliegen?**

Auch Geschäftsgeheimnisse i. S. d. Geschäftsgeheimnisgesetzes (GeschGehG) können Gegenstand einer Meldung bzw. Offenlegung sein. Gem. § 3 Abs. 2 GeschGehG darf ein Geschäftsgeheimnis erlangt, genutzt oder offengelegt werden, wenn dies durch Gesetz, aufgrund eines Gesetzes oder durch Rechtsgeschäft erlaubt ist. Hierfür gibt § 6 den Rahmen vor. Die Weitergabe eines Geschäftsgeheimnisses an eine zuständige Meldestelle oder dessen Offenlegung ist erlaubt, sofern der Hinweisgeber hinreichend Grund zur Annahme hatte, dass die Meldung oder Offenlegung notwendig ist, um den Verstoß aufzudecken, das gesetzliche Verfahren eingehalten wurde und der Hinweisgeber hinreichend Grund zur Annahme hatte, dass ein meldefähiger Sachverhalt vorlag und dieser der Wahrheit entsprach. Dasselbe gilt für Informationen, die einer vertraglichen Verschwiegenheitspflicht unterliegen (§ 5 Abs. 1, 2). Meldestellen dürfen diese gemeldeten Informationen nur insoweit verwenden, als es für das Ergreifen von Folgemaßnahmen notwendig ist (§ 5 Abs. 4).

**k) Müssen Beschäftigungsgeber über interne und externe Meldesysteme informieren?**

Eine ausdrücklich geregelte Pflicht zur Information der Beschäftigten über das Bestehen der internen Meldeverfahren sieht der Gesetzentwurf nicht vor. Da die Kanäle aber zwingend den Beschäftigten sowie den überlassenen Zeitarbeitnehmern zur Verfügung stehen müssen und diesen insoweit ein Wahlrecht zwischen interner und externer Meldung eingeräumt ist, spricht viel dafür, dass der Gesetzgeber eine Information über die Meldeverfahren voraussetzt. Über externe Meldeverfahren müssen für Beschäftigte klare und leicht zugängliche Informationen bereitgestellt werden (§ 13 Abs. 2). Das umfasst auch Informationen über Verfahren für die Meldungen an Stellen der EU; wie z. B. der EMA.

**Praxistipp:** Die externen Meldestellen halten Informationen über ihre Meldeverfahren sowie über die Meldeverfahren der EU bereit. Zur Erfüllung der Informationspflicht nach § 13 Abs. 2 können interne Meldestellen auf diese verweisen, z. B. durch Hinweis auf einer allgemein zugänglichen und bekannten Webseite, dem Intranet oder durch Aushang. Sofern ein interner Meldkanal auch über den Beschäftigtenkreis hinaus weiteren Personen offensteht, sollte der Verweis so platziert sein, dass die Informationen auch diesen Personen zugänglich sind.

**k) Muss die Identität des Hinweisgebers vertraulich behandelt werden?**

Auf die eingehenden Meldungen dürfen nur die für die Entgegennahme und Bearbeitung von Meldungen zuständigen Personen sowie die sie bei dieser Arbeit unterstützenden Personen Zugriff haben (§§ 8, 16 Abs. 2). Insbesondere muss die Identität des Hinweisgebers, aber auch die Identität anderer von der Meldung betroffener Personen sowie anderer in der Meldung benannter Personen vertraulich behandelt werden. Ein Bekanntwerden der Identitäten ist neben den für die Meldung zuständigen Personen auch gegenüber unterstützendem Personal, wie Büro- und IT-Kräften zulässig, soweit dies für die Unterstützungstätigkeit notwendig ist.



**Praxistipp:** Es sollte sichergestellt werden, dass nur ein möglichst kleiner Personenkreis Zugriff auf die Meldungen hat. Online eingehende Meldungen sollten durch Passwörter gesichert werden, zudem sollten die mit der internen Meldestelle beauftragten Personen sowie die sie unterstützenden Personen schriftlich zur Vertraulichkeit verpflichtet werden. In diesem Zusammenhang dürften allgemeine Geheimhaltungsklauseln in den Arbeitsverträgen nicht ausreichen. Unbefugte Beschäftigte dürfen keinen Zugriff auf Informationen in Bezug auf die Identität des Hinweisgebers sowie Dritter, die in der Meldung erwähnt werden, haben.

#### **l) Gibt es Ausnahmen vom Vertraulichkeitsgebot?**

Die Identität des Hinweisgebers oder der von der Meldung betroffenen Personen darf nur in Ausnahmefällen offengelegt werden. Bei vorsätzlichen und grob fahrlässigen Falschmeldungen besteht kein Schutz der Identität der falsch meldenden Person nach Maßgabe des HinSchG-E. Personen, die Gegenstand einer solchen Falschmeldung sind haben ein berechtigtes Interesse daran, Kenntnis über die Identität der meldenden Person zu erlangen, um ggf. Schadensersatzansprüche geltend zu machen. Darüber hinaus ist eine Offenlegung der Identität nur nach den Regelungen in § 9 Abs. 2 bis 4 zulässig. Das betrifft z. B. die Bekanntgabe der Identität auf Verlangen einer Strafverfolgungsbehörde oder aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung. In diesen Fällen muss der Hinweisgeber vorab über die Weitergabe informiert werden. Das gilt nicht, wenn z. B. Strafverfolgungsbehörde oder Gericht mitgeteilt haben, die entsprechende Weitergabe würde den Ausgang des Verfahrens gefährden. Darüber hinaus ist eine Offenlegung zulässig, wenn der Hinweisgeber zuvor in die Weitergabe in Textform eingewilligt hat oder die Weitergabe der Identität für Folgemaßnahmen erforderlich ist. Eine Weitergabe von personenbezogenen Daten ist zudem in den Fällen des § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG, d. h. zur Aufdeckung einer Straftat, zulässig.

#### **m) Müssen Meldungen dokumentiert werden?**

Meldungen sind von den für die Meldestelle zuständigen Personen zu dokumentieren (§ 11). Bei telefonischen Meldungen oder Meldungen mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung darf eine dauerhaft abrufbare Tonaufzeichnung oder deren vollständige Niederschrift (Wortprotokoll) nur mit Einwilligung des Hinweisgebers erfolgen. Liegt die Einwilligung nicht vor, ist die Meldung durch eine Zusammenfassung des Inhalts durch die zuständige Person zu dokumentieren (Inhaltsdokumentation). Dem Hinweisgeber ist Gelegenheit zu geben, das Protokoll zu prüfen, ggf. zu ändern und durch Unterschrift oder in elektronischer Form zu bestätigen. Die Dokumentation muss zwei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht werden. Wird eine Tonaufzeichnung als Grundlage für das Protokoll verwendet, ist die Tonaufzeichnung unverzüglich nach Erstellung des Protokolls zu löschen.

**Praxistipp:** Ausreichend ist, den Hinweisgeber bei Information zum bestehenden Meldeverfahren oder bei Eingabe seiner Meldung darauf hinzuweisen, dass er, auf seinen Wunsch hin, das Protokoll / die Inhaltsdokumentation prüfen und bestätigen kann.

#### **n) Gibt es Fristen, die beachtet werden müssen?**

Dem Hinweisgeber ist innerhalb von sieben Tagen nach Erhalt der Meldung eine Eingangsbestätigung zu übermitteln (§ 17 Abs. 1 Nr. 1). Zudem muss eine Rückmeldung über die ergriffenen oder geplanten Folgemaßnahmen sowie die Gründe hierfür innerhalb von drei Monaten ab Bestätigung des Eingangs der Meldung erfolgen (§ 17 Abs. 2). Im Zusammenhang mit der Rückmeldung über geplante oder ergriffene Folgemaßnahmen müssen keine untersuchungsgefährdenden Details und dürfen keine personenbezogenen Daten, z. B. von beschuldigten Personen, mitgeteilt werden.



### **Checkliste – Verfahren bei internen Meldungen**

- >Eingangsbestätigung: Innerhalb von sieben Tagen (§ 17 Abs. 1 S. 1)
- >Kontakthaltung: Ggf. Ersuchen um weitere Information (§ 17 Abs. 1, 3)
- >Prüfung: Prüfung der Meldung auf Stichhaltigkeit (§ 17 Abs. 1 Nr. 4)
- >Rechenschaftspflicht: Rückmeldung spätestens drei Monate nach Eingangsbestätigung über geplante/ergriffene Folgemaßnahmen und deren Gründe (§ 17 Abs. 2)
- >Dokumentation:
  - Inhaltsdokumentation, Aufbewahrungsdauer zwei Jahre (§ 11)
  - Ggf. Protokollprüfung durch Hinweisgeber (§ 11 Abs. 4)

#### **o) Gibt es Vorgaben, welche Folgemaßnahme zu ergreifen sind?**

§ 18 schreibt keine bestimmten Folgemaßnahmen vor, sondern benennt diese nur beispielhaft, wie etwa interne Untersuchungen oder den Abschluss des Verfahrens aus Mangel an Beweisen. Sofern keine Möglichkeit besteht, intern den Verstoß weiter zu überprüfen oder abzustellen, kann der Vorgang unter Beachtung der Vertraulichkeit an eine zuständige Behörde oder eine interne Ermittlungseinheit abgegeben werden.

#### **p) Erhalten Arbeitgeber Abschlussmitteilungen der externen Meldestelle?**

Externe Meldestellen übermitteln Beschäftigungsgebern eine Mitteilung über den Abschluss des Verfahrens, wenn diese im Zuge der Ermittlungen bereits kontaktiert wurden.

#### **q) Können Hinweisgeber für die Informationsbeschaffung verantwortlich gemacht werden?**

Hinweisgeber können nur für die Beschaffung von Informationen, die sie gemeldet haben, verantwortlich gemacht werden, wenn die Beschaffung als solche eine Straftat darstellt (§ 35 Abs. 1). Erlangen Hinweisgeber Informationen durch Zugriff auf Dokumente, zu denen sie z. B. gemäß einer vertraglichen Zugriffsbeschränkung keinen Zugang haben, können sie dafür nicht haftbar gemacht werden und auch nicht arbeitsrechtlich sanktioniert werden.

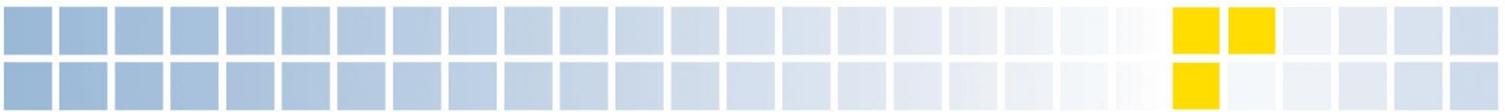
#### **r) Können Hinweisgeber für Meldungen oder Offenlegungen belangt werden?**

Repressalien gegen Hinweisgeber sind verboten. Erleiden Hinweisgeber nach einer Meldung oder Offenlegung eine Benachteiligung im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie sei. Die, die Maßnahme ergreifende Person muss beweisen, dass diese Maßnahme auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basierte oder dass sie nicht auf der Meldung oder Offenlegung beruhte.

**Praxistipp:** Um die Beweisführung zu erleichtern, bietet es sich an, die Umstände, die zur Ergreifung einer Maßnahme gegenüber einer hinweisgebenden Person führen, sorgfältig zu dokumentieren.

#### **s) Werden alle Personen, die Sachverhalte melden, vom Hinweisgeberschutz erfasst?**

Dem Hinweisgeberschutzsystem unterfallen Hinweisgeber, die gemäß den gesetzlichen Vorgaben einen Sachverhalt gemeldet oder offengelegt haben, von dem sie im Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichend Grund zur Annahme hatten, dass dieser der Wahrheit entspricht und Verstöße betrifft, die in den Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes fallen. Gegenüber diesen Hinweisgebern sind Repressalien in Form von beruflichen Benachteiligungen, wie z. B. Kündigungen von Arbeitsverträgen oder sonstigen Vertragsbeziehungen, aufgrund der Meldung bzw. Offenlegung verboten.



**t) Unterfallen weitere Personen dem Benachteiligungsverbot?**

Gegenüber Personen, die Hinweisgeber bei einer Meldung oder Offenlegung im beruflichen Kontext unterstützen, gilt das Benachteiligungsverbot, wenn die gemeldeten Informationen zutreffend sind und der gemeldete Verstoß in den Anwendungsbereich des Gesetzes fällt oder die unterstützende Person hinreichend Grund zur Annahme hatte, dass diese beiden Voraussetzungen vorliegen (§ 34 Abs. 1). Zudem unterfallen auch Dritte, die mit der hinweisgebenden Person in Verbindung stehen und in einem beruflichen Zusammenhang Repressalien erlitten haben, dem Hinweisgeberschutz. Dritte in diesem Sinn sind z. B. Freunde oder Kollegen. Für das Erleiden einer Repressalie sind diese Dritten beweisbelastet. Dasselbe gilt u. a. für juristische Personen, für die der Hinweisgeber tätig ist oder anderweitig in beruflichem Kontakt steht.

**u) Was passiert, wenn gegen das Verbot von Repressalien verstoßen wird?**

Liegt ein Verstoß gegen das Repressalienverbot vor, kann dies einen Schadensersatzanspruch gegen den Verursacher begründen. Nach der Gesetzesbegründung können auch zukünftige finanzielle Einbußen sowie Entschädigungen in Geld wegen Verletzungen des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts umfasst sein. Der Schadensersatzanspruch umfasst aber keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses (§ 37 Abs. 2).

**v) Bestehen Ansprüche gegen Hinweisgeber, die eine Falschmeldung tätigen?**

Grob fahrlässige oder vorsätzliche Falschmeldungen oder Offenlegung unrichtiger Informationen können Schadensersatzansprüche gegen Hinweisgeber begründen. Zudem kann diese Falschmeldung als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu 20.000,00 € geahndet werden.

**w) Was passiert, wenn Meldekanäle nicht oder nicht fristgemäß eingerichtet werden?**

§ 40 Abs. 2 Nr. 2 i. V. m. Abs. 6 sieht eine Geldbuße bis zu 20.000,00 € für Beschäftigungsgeber vor, die ihrer Pflicht zur Einrichtung von Meldekanäle nicht nachkommen.

### **3. Betriebliche Mitbestimmung bei Einrichtung von Meldeverfahren**

Bei der Einführung von Meldeverfahren können in bestimmten Konstellationen Beteiligungsrechte des Betriebsrats ausgelöst werden. Der Gesetzentwurf enthält keine speziellen Regelungen zur betrieblichen Mitbestimmung, so dass die Mitbestimmung sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bestimmt.

**a) Ist der Betriebsrat bei Einrichtung eines elektronischen Meldesystems zu beteiligen?**

Die Einführung oder Anwendung von digitalen Meldesystemen kann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs.1 Nr. 6 BetrVG auslösen.

**b) Ist der Betriebsrat bei der Entscheidung über die Auslagerung interner Meldekanäle auf externe Dienstleister zu beteiligen?**

Bei der Entscheidung, ob für interne Meldestellen ein externer Dienstleister beauftragt werden soll, besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Es handelt sich nicht um eine Frage der Ordnung des Betriebs oder des Verhaltens der Beschäftigten im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG), sondern um eine mitbestimmungsfreie organisatorische Entscheidung des Arbeitgebers. Wird innerhalb des Betriebs lediglich auf die Möglichkeit der innerbetrieblichen Meldung über das von einem Dritten bereit gestellte System verwiesen, besteht kein Mitbestimmungsrecht. Nach überzeugender Auffassung fehlt bei dem Hinweis am eigenen Regelungsgehalt.

**c) Ist der Betriebsrat bei der Bestimmung eines bestimmten Meldeverfahrens zu beteiligen?**



Bestimmen Arbeitgeber für die Meldestellen ein jedenfalls in gewissem Umfang standardisiertes Meldeverfahren betrifft das die Ordnung und das Verhalten im Betrieb und es besteht ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

#### 4. Datenschutzrechtliche Fragestellungen

Bei den Meldeverfahren werden personenbezogene Daten verarbeitet. Dabei kann es sich um den Namen des Hinweisgebers, aber auch um Namen beschuldigter Personen oder Zeugen handeln. Darüber hinaus können in Sachverhaltsschilderungen Angaben gemacht werden, die Rückschlüsse auf die dahinterstehenden Personen zulassen. Daher sind bei Einrichtung und Betrieb der Meldestellen auch die datenschutzrechtlichen Vorgaben nach Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) sowie des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) zu beachten.

##### **a) Auf welcher Rechtsgrundlage können personenbezogene Daten verarbeitet werden?**

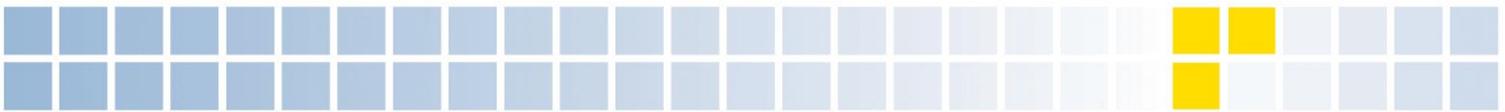
Mit § 10 sieht der Gesetzentwurf die Befugnis der Meldestellen zur Verarbeitung personenbezogener Daten vor, soweit dies zur Erfüllung ihrer in den §§ 13 und 24 bezeichneten Aufgaben erforderlich ist. Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist demnach gem. Art. 6 Abs. 1 Buchstb. c) DS-GVO i. V. m. § 10 rechtmäßig, wenn sie für die Meldung und Aufklärung des mitgeteilten Sachverhalts erforderlich ist. Für die Prüfung der Erforderlichkeit bietet sich ein abgestuftes Verfahren an. Je schwerer der Vorwurf ist, desto stärker wiegt das Interesse an der Aufklärung. Beinhaltet die Meldung den Vorwurf einer arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung oder den Vorwurf eines strafrechtlich relevanten Verhaltens ist die Verarbeitung zudem nach § 26 Abs. 1 BDSG gerechtfertigt.

**Praxistipp:** Aufgrund der gesetzlichen Rechtfertigung zur Verarbeitung personenbezogener Daten durch Hinweisgeber und Meldestelle zur Aufklärung eines mitgeteilten Sachverhalts ist die Einholung einer gesonderten Einwilligung nicht erforderlich.

##### **b) Unterliegen die Meldestellen der Informationspflicht nach Art. 13 DS-GVO?**

Erstattet eine Person in nicht anonymer Weise eine Meldung, verarbeitet die Meldestelle deren personenbezogene Daten. Die hinweisgebende Person ist daher gem. Art. 13 DS-GVO insbesondere über die Zweckbestimmung der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten zu unterrichten. Art. 13 DS-GVO verlangt eine aktive Unterrichtung, es reicht nicht aus, wenn die Informationen lediglich zum passiven Abruf bereitgehalten werden. Informationen zum Datenschutz können auch auf einer öffentlich zugänglichen Webseite zur Verfügung gestellt werden. Ausreichend ist, wenn die hinweisgebende Person (aktiv) auf die entsprechende Webseite hingewiesen wird und die gesicherte Möglichkeit zur Kenntnisnahme vor der Datenerhebung besteht. Betriebsvereinbarungen über das Meldeverfahren, die mit Regelungen zur personenbezogenen Datenverarbeitung enthalten, müssen so ausgelegt werden, dass alle Beschäftigten sich ohne besondere Umstände mit dem Inhalt vertraut machen können (§ 77 Abs. 2 BetrVG). Eine Ausnahme von den Informationspflichten besteht gem. Art. 13 Abs. 4 DS-GVO, „soweit die betroffene Person bereits über die Information verfügt“.

**Praxistipp:** Für Beschäftigte bietet es sich an, alle Informationen zur Datenverarbeitung durch die interne Meldestelle mit den „allgemeinen“ Datenschutzhinweisen zu verbinden. Mit den Datenschutzhinweisen sollten zukünftig möglichst alle Informationspflichten erfüllt und der betroffenen Person bei der ersten Datenverarbeitung zur Kenntnis gebracht werden. Bei jeder nachfolgenden und identischen Verarbeitung (z. B. eine weitere Meldung) kann davon ausgegangen werden, dass die betroffenen Personen bereits über die notwendigen Informationen verfügt.



**c) Sind in der Meldung benannte Personen über die Datenverarbeitung zu informieren?**

Enthält eine Meldung Angaben z. B. zu einer beschuldigten Person, verarbeitet die Meldestelle auch deren personenbezogene Daten. Nach Art. 14 DS-GVO müssen grundsätzlich auch die von der Meldung betroffenen Personen von der Datenverarbeitung informiert werden. Eine Ausnahme besteht, wenn ein erhebliches Risiko besteht, dass die Unterrichtung die wirksame Untersuchung des Vorwurfs oder Sammlung der erforderlichen Beweise gefährden würde (Art. 14 Abs. 5 Buchstb. b) DS-GVO). Eine Pflicht zur Benachrichtigung besteht gem. § 29 Abs. 1 S. 1 BDSG auch nicht, wenn dadurch Informationen offenbart werden würden, die ihrem Wesen nach, insbesondere wegen berechtigten Interessen eines Dritten geheim gehalten werden müssen. Insoweit schränkt § 29 BDSG die Informationspflichten hinsichtlich der Identität des Hinweisgebers ein<sup>2</sup>.

**d) Besteht eine Auskunftspflicht nach Art. 15 DS-GVO**

Hinweisgebende Personen sowie andere von der Meldung betroffene Personen, wie z. B. die beschuldigten Personen haben gem. Art. 23 Abs. 1 Buchstb. d) und i) DS-GVO i. V. m. § 29 Abs. 1 S. 2 BDSG keinen Anspruch auf Auskunft nach Art. 15 DS-GVO, soweit durch die Auskunft Informationen offenbart werden würden, die wegen der überwiegenden berechtigten Interessen Dritter geheim gehalten werden müssen. Ob dies der Fall ist, muss im Einzelfall – abhängig vom jeweils gemeldeten Sachverhalt – geprüft werden.

**Praxistipp:** Neben den allgemein gehaltenen Hinweisen auf den Schutz von Hinweisgebern bietet es sich an, im Rahmen der Antwort auch die Interessenabwägung kurz zu skizzieren.

**e) Können personenbezogene Daten aus der Meldung an Dritte weitergegeben werden?**

Grundsätzlich ist eine Weitergabe personenbezogener Daten der beschuldigten Person sowie des Hinweisgebers an Dritte nicht zulässig. Hiervon besteht eine Ausnahme, wenn die betroffene Person in die Weitergabe ihrer Daten eingewilligt hat. Daneben bleiben Akteneinsichtsrechte in einem etwaigen Strafverfahren unberührt. Personenbezogene Daten der beschuldigten Person können nach Art. 6 Abs. 1 Buchstb. f) DS-GVO i. V. m. § 24 Abs. 1 Nr. 1 Alt. 3 BDSG zur Verfolgung von Straftaten übermittelt werden.

**f) Wann müssen gemeldete Daten wieder gelöscht werden?**

Die Dokumentation einer Meldung muss zwei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht werden. Wird eine Tonaufzeichnung als Grundlage für das Protokoll verwendet, ist die Tonaufzeichnung unverzüglich nach Erstellung des Protokolls zu löschen.

**g) Muss bei der Einrichtung von Meldeverfahren eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchgeführt werden?**

Das Verfahren zur Meldung von Missständen unterliegt – insbesondere bei der Verwendung neuer Technologien – wegen des besonders hohen Risikos für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen einer Datenschutz-Folgenabschätzung.

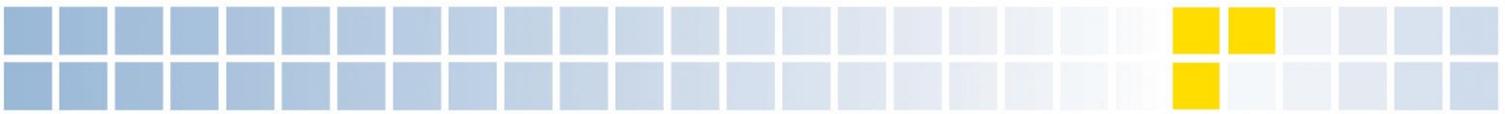
**Praxistipp:** Zur Durchführung der Datenschutz-Folgenabschätzung bietet sich eine Orientierung an dem Kurzpapier Nr. 5 der Datenschutzkonferenz an.<sup>3</sup>

**h) Was ist bei der Beauftragung eines externen Meldesystems zu beachten?**

Wird das Hinweisgebersystem von einem Dienstleister bereitgestellt, ist in der Regel eine Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung mit diesem abzuschließen.

<sup>2</sup> Orientierungshilfe der Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder vom 14. November 2018, E 4.1., S. 10.

<sup>3</sup> [https://www.datenschutz.rlp.de/fileadmin/lfdi/Dokumente/Orientierungshilfen/DSK\\_KPnr\\_5\\_Datenschutz-Folgenabschaetzung.pdf](https://www.datenschutz.rlp.de/fileadmin/lfdi/Dokumente/Orientierungshilfen/DSK_KPnr_5_Datenschutz-Folgenabschaetzung.pdf)



**Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**<Arbeitsrecht und Tarifpolitik>**

T +49 30 2033-1211

[arbeitsrecht@arbeitgeber.de](mailto:arbeitsrecht@arbeitgeber.de)