

 INFORMATION

HINWEISGEBER- SCHUTZGESETZ

LIEBE MANDANTINNEN UND MANDANTEN,

seit dem 17. Dezember 2023 müssen auch Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) umsetzen. Betroffene Unternehmen müssen eine interne Meldestelle für Hinweisgeber (Whistleblower) eingerichtet haben. Doch damit nicht genug: Entsprechende Meldewege, die den Dialog zwischen Whistleblower und interner Meldestelle erleichtern, müssen ebenfalls eingerichtet worden sein.

Das HinSchG regelt den Schutz von Hinweisgebern und den Schutz von Personen, die in einem Hinweis genannt oder beschuldigt werden. Für Sie bedeutet dies nun vor allem, dass Ihre Meldungen ernst genommen und mögliche Repressalien durch den Arbeitgeber geahndet werden können. Einzige Ausnahme: Im Falle einer bewussten Falschmeldung genießt der Hinweisgeber keinen Schutz mehr.

An die interne Meldestelle sollen Hinweise zu Verstößen, Gesetzesverletzungen, Fehlverhalten oder begründete Verdachtsmomente zu den folgenden Anwendungsbereichen gemeldet werden können:

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|
| → Geldwäsche | → Datenschutz |
| → Terrorismusfinanzierung | → Verbraucherschutz |
| → Umweltschutz | → Öffentliche Gesundheit |
| → Bestechung | → Öffentliches Auftragswesen |
| → Korruption | → Produkt- und Verkehrssicherheit |
| → Schwarzarbeit | |
| → Straftaten nach dem Strafgesetzbuch | |

Hinweise zu Belästigung oder Mobbing fallen nicht unter das HinSchG und sind immer über die Personalabteilung im Unternehmen zu klären.

Interne Meldestelle

Eine zentrale Rolle beim Hinweisgeberschutz spielt die Einrichtung einer unternehmensinternen Meldestelle und eines oder mehrerer Meldekanäle zur Entgegennahme von Hinweisen. Über den/die Meldekanal(e) können Beschäftigte und dem Arbeitgeber überlassene Leiharbeiter/innen Hinweise auf Verstöße geben. Auch anonyme Meldungen sollten möglich sein.

Interne Meldekanäle müssen Meldungen in mündlicher oder in Textform ermöglichen. Mündliche Meldungen müssen telefonisch oder mittels einer anderen Form der Sprachübertragung möglich sein. Da bei mündlichen Meldungen die Anonymität des

Hinweisgebers nicht gewährleistet ist, wird die Textform von Unternehmen bevorzugt. Für die Entgegennahme von Meldungen in Textform kann das Unternehmen ein E-Mail-Postfach oder ein Hinweisgebersystem einrichten. Bei der Auswahl eines Anbieters für ein Hinweisgebersystem sollte das Unternehmen darauf achten, dass die Lösung über die erforderlichen Zertifizierungen verfügt, die die Einhaltung höchster Datensicherheits- und Datenschutzstandards bestätigen.

Darüber hinaus sollten Meldungen über Fehlverhalten in allen relevanten Sprachen möglich sein, um sicherzustellen, dass jede Stimme im Unternehmen gehört wird.

Alle Meldewege müssen die Vertraulichkeit der Hinweisgeber gewährleisten. Vertraulichkeit bedeutet nicht Anonymität.

Die Identität des Hinweisgebers kann der internen Meldestelle bekannt sein. Vertraulichkeit bedeutet jedoch, dass nur eine vorher bestimmte oder vom Unternehmen beauftragte Person mit der Prüfung der internen Meldungen betraut ist, die Identität des Hinweisgebers kennt und für die Einhaltung der Vertraulichkeit verantwortlich ist. Informationen werden nicht an Dritte weitergegeben, es sei denn, der Hinweisgeber stimmt ausdrücklich zu oder es handelt sich um ein Strafverfahren.

Sachbearbeiter (Case Manager)

Die Unternehmen müssen eine oder mehrere Personen benennen, die als Case Manager die Meldungen entgegennehmen, prüfen und bearbeiten. Nur diese Case Manager haben Zugriff auf die eingehenden Meldungen in der internen Meldestelle. Als Case Manager können Compliance-Beauftragte, Justiziar, Datenschutzbeauftragte, Finanz- oder Personalverantwortliche oder vergleichbare Personen benannt werden, sofern sie unabhängig handeln können und über die erforderlichen Fachkenntnisse verfügen.

Alternativ können Unternehmen die Entgegennahme und Verarbeitung von Informationen an externe Rechtsanwälte oder Ombudsleute auslagern, sofern diese angemessene Garantien für die Wahrung der Vertraulichkeit und des Datenschutzes bieten.

Einzuhaltende Fristen nach HinSchG

Die interne Meldestelle bestätigt der hinweisgebenden Person den Eingang der Meldung **innerhalb von sieben Tagen**.

Innerhalb von drei Monaten, nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung, erfolgt eine Rückmeldung an die hinweisgebende Person. Die Rückmeldung umfasst die Mitteilung geplanter und bereits getroffener Folgemaßnahmen sowie die Gründe dafür. Eine Rück-

meldung an den Hinweisgeber darf nur dann erfolgen, wenn dadurch weder interne Untersuchungen oder Ermittlungen noch die Rechte der Personen, die Gegenstand der Meldung sind oder in der Meldung genannt werden, beeinträchtigt werden.

Externe Meldestelle

Neben den internen Meldewegen sieht das Gesetz auch die Möglichkeit, sich an **externe Meldestellen** zu wenden. Im Gesetzestext heißt es zwar, dass die interne Meldestelle gegenüber der externen Meldestelle bevorzugt genutzt werden soll, dies ist jedoch keine Verpflichtung für die Hinweisgeber. Wenn sie kein Vertrauen in die interne Meldestelle des Unternehmens haben, können sie sich ausdrücklich an das Bundesamt für Justiz wenden. Dieses steht allen als externe Meldestelle zur Verfügung.

Damit Hinweise in erster Linie im Unternehmen selbst eingehen, sollte auf Folgendes bei der Umsetzung geachtet werden:

1. **Transparente Kommunikation:** Kommunizieren Sie transparent über den Meldeprozess und die Maßnahmen, die ergriffen werden, um den Schutz der Hinweisgeber zu gewährleisten.
2. **Feedbackschleifen ermöglichen:** Implementieren Sie ein System, das es Hinweisgebern ermöglicht, Feedback zu geben, und informieren Sie sie über den Fortschritt ihrer Meldungen, soweit es die Vertraulichkeit erlaubt.
3. **Schulen Sie Ihre Mitarbeiter:** Ein effektives Hinweisgeberschutzsystem sollte zudem regelmäßige Schulungen für Mitarbeiter beinhalten, um das Bewusstsein für die Wichtigkeit von Meldungen und den Schutz der Hinweisgeber zu stärken. Achten Sie auch darauf, dass die interne Meldestelle von vertrauenswürdigen und geschulten Personen geleitet wird, die in der Lage sind, sensible Informationen verantwortungsvoll zu behandeln.

- 4. Schulen Sie Ihre Meldebeauftragten:** Bei der internen Meldestelle können ein oder mehrere Meldebeauftragte tätig sein. Die Meldebeauftragten sollten eine Fachkunde nach § 15 HinSchG vorweisen.

Sanktionen

Organisationen, die es versäumt haben, eine interne Meldestelle einzurichten, riskieren ein Bußgeld von bis zu 20.000 Euro.

Verstöße gegen wesentliche Bestimmungen des Gesetzes können als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu 10, 20 oder 50.000 Euro geahndet werden, je nachdem, gegen welche gesetzliche Pflicht verstoßen wurde (§ 40 HinSchG). Dies ist z. B. der Fall bei Vereitelung der Meldung und wissentlich verbreiteten unrichtigen Angaben.

Gemeinsam mit der WiTreu Unternehmensberatung GmbH die interne Meldestelle abbilden

Unternehmen steht es frei, unabhängige Dritte für die interne Meldestelle zu beauftragen. Die WiTreu Unternehmensberatung GmbH (WTU) übernimmt für Sie die Einrichtung einer internen Meldestelle. Hierfür nutzen wir eine Cloud-Lösung eines deutschen Anbieters. Die Daten liegen ausschließlich in Deutschland in einem zertifizierten Rechenzentrum. Die Cloud-Lösung ist über das Internet erreichbar und der firmeneigene Link der internen Meldestelle kann beispielsweise im Intranet des Unternehmens hinterlegt werden.

Frau Horn verfügt über den entsprechenden Fachkundenachweis gem. § 15 Abs. 2 HinSchG. Sie wird, zusammen mit Mitarbeitern aus Ihrem Unternehmen, das Team der internen Meldestelle bilden. Sprechen Sie uns an, wir unterbreiten Ihnen gerne ein Angebot.

Wenn Sie Fragen haben oder Hilfe benötigen, können Sie sich jederzeit an uns wenden. Wir helfen Ihnen gerne weiter.

Mit freundlichen Grüßen
Wirtschaftstreuhand GmbH