

Pflegeunternehmerinnen und Pflegeunternehmer im DBfK Nordwest e.V.

DBfK Nordwest e.V. | Geschäftsstelle | Bödekerstraße 56 | 30161 Hannover
DBfK Nordwest e.V. | Regionalvertretung Nord | Am Hochkamp 14 | 23611 Bad Schwartau
DBfK Nordwest e.V. | Regionalvertretung West | Beethovenstraße 32 | 45128 Essen
Telefon 0511 696844-150 | Telefax 0511 696844-250
nordwest@dbfk-unternehmer.de | www.dbfk-unternehmer.de

Hinweiserschutzgesetz (HinSchG) „Whistleblower-Gesetz“

1. Hintergrund

Das Hinweiserschutzgesetz (HinSchG) ist die deutsche Umsetzung der sog. EU-Whistleblower-Richtlinie.

Ziel des HinSchG ist der Schutz von Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese melden. Das HinSchG verbietet jegliche Repressalien gegenüber hinweisgebenden Personen (sog. Whistleblowern) und verpflichtet Unternehmen, sichere Kanäle für die Meldung von Missständen einzurichten.

1.1 Welche Verstöße können gemeldet werden?

Hinweisgebende Personen genießen den Schutz des HinSchG, wenn sie Verstöße gegen folgende Vorschriften melden:

- **Verstöße gegen Strafvorschriften**
- **Ordnungswidrigkeiten**, wenn die verletzte Norm dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten dient (z. B. Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Verstöße gegen das Mindestlohngesetz).
- Sowie weitere Verstöße, z. B. gegen Vorgaben zum Umwelt- und Strahlenschutz, Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Qualitäts- und Sicherheitsstandards bei Arzneimitteln und Medizinprodukten, Regelungen des Verbraucherschutzes, Regelungen des Datenschutzes und der Sicherheit in der Informationstechnik etc.

Das HinSchG gilt für Verstöße, die sich auf ein Unternehmen beziehen in dem die hinweisgebende Person selbst tätig ist oder war oder mit dem die hinweisgebende Person aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit in Kontakt steht oder stand (§ 3 Absatz 3 HinSchG)

1.2 Welche Unternehmen sind betroffen?

Unternehmen mit in der Regel mind. 50 Beschäftigten müssen eine interne Meldestelle bis zum 17. Dezember 2023 einrichten (ab 250 Mitarbeitenden bereits bis zum 02. Juni 2023).

Kleine Unternehmen mit in der Regel bis zu 49 Beschäftigten sind von der Pflicht zur Einrichtung eines internen Meldekanals ausgenommen. Die Schutzvorschriften des HinSchG (insbesondere der Schutz vor Repressalien nach § 36 HinSchG) gelten aber auch in diesen kleinen Unternehmen.

2. Interne Meldestellen (für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden)

Für Mitarbeitende muss eine Meldestelle eingerichtet werden, die **Meldungen in mündlicher oder in Textform sowie auf Wunsch in persönlicher Weise ermöglichen** (§ 16 Absatz 3 HinSchG).

- **Meldungen in Textform** können z. B. erfolgen durch eine Plattform im Internet oder Intranet oder eine eigens für die Entgegennahme und Bearbeitung von Hinweisen nach dem HinSchG eingerichtete E-Mail-Adresse.
Möglich müssen auch Meldungen über den Schriftweg sein, z. B. über einen Beschwerdebriefkasten oder per Post.
- **Mündliche Meldekanäle** könnten z. B. eine Whistleblower-Hotline oder ein Anrufbeantwortersystem sein.

Das Unternehmen muss die Meldekanäle **nicht verpflichtend** so einrichten, dass anonyme Meldungen möglich sind. **Wenn Meldungen anonym eingehen, müssen sie aber bearbeitet werden.**

Unternehmen müssen die interne Meldestelle nicht selbst betreiben, sondern können auch Dritte als interne Meldestellen beauftragen sofern diese entsprechenden Garantien für die Wahrung der Unabhängigkeit und Vertraulichkeit, des Datenschutzes und der Geheimhaltung bieten (§ 14 Absatz 1 HinSchG).

2.1 Vertraulichkeit

Die internen Meldekanäle müssen sicherstellen, dass die Identität der hinweisgebenden Person, der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, sowie der sonstigen in der Meldung erwähnten Personen gewahrt wird.

Die Identität dieser Personen darf nur der zuständigen Personen (für Entgegennahme der Meldung sowie zur Ergreifung von Folgemaßnahmen) bekannt sein. Nur mit ausdrücklicher Zustimmung darf die Identität des Hinweisgebers auch anderen Personen gegenüber offengelegt werden.

Informationen über die Identität einer hinweisgebenden Person oder sonstiger Person, die in der Meldung erwähnt werden, dürfen nur in Ausnahmefällen herausgegeben werden, etwa in Strafverfahren auf Verlangen der Strafverfolgungsbehörde (§ 9 HinSchG).

2.2 Zuständigkeit innerhalb des Unternehmens

Innerhalb des Unternehmens müssen „Meldestellen-Beauftragte“ bestimmt werden (eine/mehrere Personen/-en oder eine Abteilung), die

- die Meldungen entgegennehmen,
- dem Hinweisgeber den Eingang der Meldung bestätigen,
- die Meldung prüfen,
- entsprechende Folgemaßnahmen in die Wege leiten und
- die hinweisgebende Person über ergriffene Folgemaßnahmen informieren.

Geschäftsführer oder Personalverantwortliche können aufgrund bestehender Interessenskonflikte grundsätzlich nicht Meldestellen-Beauftragte sein.

Möglich ist auch

- externe Dienstleister als interne Meldestellen zu beauftragen
- mit anderen Unternehmen eine „gemeinsame Meldestelle“ einrichten und betreiben.

Die Pflicht, Maßnahmen zu ergreifen, um den Verstoß abzustellen und die Pflicht zur Rückmeldung an die hinweisgebende Person verbleiben aber bei dem einzelnen Unternehmen.

2.3 Bearbeitungsfristen

- **Innerhalb von 7 Tagen** muss dem Hinweisgeber bestätigt werden, dass seine Meldung eingegangen ist.
- **Innerhalb von spätestens 3 Monaten** nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung muss der Hinweisgeber über geplante oder bereits ergriffene Folgemaßnahmen sowie die Gründe für diese informiert werden.

2.4 Folgemaßnahmen

Folgemaßnahmen können sein:

- Einleitung interner Nachforschungen
- Mögliche Maßnahmen zur Behebung des Problems
- Verweis auf andere Kanäle oder Verfahren bei Meldungen
- Abschluss des Verfahrens aufgrund mangelnder Beweise oder anderer Gründe
- Befassung einer zuständigen Behörde

2.5 Dokumentation

Alle eingehenden Meldungen müssen im Einklang mit den Vertraulichkeitspflichten dokumentiert werden (§ 11 HinSchG).

Die Dokumentationen müssen 3 Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht werden. Ausnahmsweise können die Dokumentationen auch länger als 3 Jahre aufbewahrt werden, um die Anforderungen nach dem HinSchG oder nach anderen Rechtsvorschriften zu erfüllen, solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist.

2.6 Information der Mitarbeitenden über Meldeverfahren

Es ist sinnvoll die Mitarbeitenden über das Meldesystem zu informieren, z. B. im QM-Handbuch, über ein schwarzes Brett oder ein Intranet. Es besteht aber keine gesetzliche Verpflichtung dazu.

Verpflichtend ist aber die **Information über alternative externe Meldeverfahren** für Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitenden (§ 13 Absatz 2 HinSchG). Diese Informationen müssen leicht verständlich und zugänglich sein.

2.7 Datenschutz

Im Hinweisgebersystem werden personenbezogene Daten verarbeitet. Bei der Einrichtung und Durchführung des internen Meldeverfahrens sind alle rechtlichen Bedingungen des Datenschutzes einzuhalten. Alle personenbezogenen Daten, sowohl die des Hinweisgebers als auch etwaiger beschuldigter Personen, müssen im Einklang mit der EU-Datenschutzgrundverordnung sowie des Bundesdatenschutzgesetzes verarbeitet werden.

Der (externe) Datenschutzbeauftragte sollte daher frühzeitig eingebunden werden.

3. Externe Meldestellen

Die externen Meldestellen müssen von der öffentlichen Hand eingerichtet werden (§§ 19 bis 31 HinSchG). Eine zentrale externe Meldestelle wurde beim Bundesamt für Justiz (BfJ) eingerichtet.

Weitere Informationen zu den externen Meldeverfahren des Bundes erhalten Sie auf der [Internetseite des Bundesamts für Justiz](#).

Der Hinweisgeber hat grundsätzlich die freie Wahl, ob er sich an eine interne Meldestelle des Unternehmens oder an eine externe Meldestelle der Behörden wendet.

4. Schutz für Hinweisgebende (gilt für alle Unternehmen)

Hinweisgebende Personen genießen umfangreichen Schutz vor Repressalien, ihnen kommt eine Beweislastumkehr zugute, sie können ggf. Schadensersatzansprüche geltend machen und genießen Haftungsprivilegien:

Zentrales Element ist das Verbot von Repressalien (§ 36 Absatz 1 HinSchG).

Sämtliche Repressalien einschließlich der Androhung und des Versuchs von Repressalien sind untersagt. Das betrifft insbesondere: Kündigung, Herabstufung oder Versagung von Beförderung, Nötigung, Einschüchterung, Mobbing oder Aussetzung, aber auch Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverträge, Rufschädigung, negative Leistungsbeurteilung etc.

Künftig muss ein Unternehmen den Grund für eine vermeintliche Benachteiligung beweisen, wenn die Benachteiligung nach der Meldung erfolgt. Also dass z. B. eine Kündigung nichts mit der vorhergehenden Meldung des Mitarbeitenden zu tun hat. Die Beweispflicht gilt aber nur, wenn der Mitarbeitende geltend macht, dass er eine Benachteiligung infolge der Meldung erlitten hat.

Ein Schutz für Hinweisgeber besteht nicht, wenn es sich um eine vorsätzliche oder grob fahrlässige Falschmeldung handelt. In solchen Fällen ist der Hinweisgeber zum Ersatz des dadurch entstehenden Schadens verpflichtet (§ 38 HinSchG).

→ Eine vorsätzlich unwahre Meldung kann strafrechtliche Konsequenzen haben.

5. Bußgeld

Verstöße gegen die wesentlichen Vorgaben des HinSchG werden nach § 40 HinSchG als Ordnungswidrigkeiten mit einer Geldbuße geahndet. Die Höhe des Bußgeldrahmens hängt vom Verstoß ab:

- Mit einem **Bußgeld in Höhe von bis zu 50.000 Euro** kann z. B. belegt werden, wer eine Meldung oder die darauffolgende Kommunikation verhindert (oder dies versucht), wer eine verbotene Repressalie ergreift (oder dies versucht) oder wer vorsätzlich oder leichtfertig das Vertraulichkeitsgebot missachtet.
- Wenn fahrlässig das Vertraulichkeitsgebot missachtet wird, droht ein Bußgeld in Höhe bis zu 10.000 Euro.
- Für Unternehmen, die ihrer Pflicht zur Einführung und zum Betrieb einer internen Meldestelle nicht nachkommen, droht eine **Geldbuße in Höhe bis zu 20.000 Euro**.

Das Gesetz gilt seit dem 02. Juli 2023. Die Einrichtung einer internen Meldestelle für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden **gilt ab dem 17. Dezember 2023**.
Die Bußgeldvorschriften gelten ab dem 01. Dezember 2023.

6. Was ist zu tun (Für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden)?

a) Interne Meldestelle einrichten

Welche Kanäle sollen eingerichtet werden? Telefonisch, E-Mail, webbasierte Lösung? Soll eine webbasierte Lösung gewählt werden, die auch anonyme Meldungen ermöglicht (ist nicht Pflicht)?

Wie sollen Mitarbeiter und ggf. sonstige hinweisgebende Personen über mögliche Meldestellen informiert werden? Unternehmenswebsite, Unternehmens-Intranet, Schwarzes Brett?

Wie soll die Vertraulichkeit sichergestellt werden?

Wie erfolgt die Dokumentation?

b) Zuständige/n Mitarbeitenden festlegen

Wie soll bei Eingang einer Meldung konkret vorgegangen werden? Wer versendet fristgerecht die Eingangsbestätigung an den Hinweisgeber, wer entscheidet über Folgemaßnahmen und wer gibt dem Hinweisgeber fristgerecht eine Rückmeldung?

Soll ein externer Dienstleister mit der Entgegennahme und ggf. Bearbeitung von Meldungen beauftragt werden?

c) Datenschutzbeauftragten mit einbinden