



Herzlich willkommen!

05.06.2024

Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

Alles Wichtige zum Hinweisgeberschutzgesetz

Referentin: Silke Rohde

The image shows a digital welcome screen for an online seminar. It features a white header area with a red square logo on the left, a welcome message, the date, and a note about the seminar starting soon. A dashed line separates the header from the main content area, which has a light gray background. The main title is in a large, bold, red font, and the speaker's name is at the bottom.

Ziel des Gesetzes



2

Ziel des Gesetzes

Zweck: 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 und
- verpflichtet Unternehmen, sichere Kanäle für die Meldung von Missständen einzurichten.

Wer kann Hinweisgeber sein?



3

Wer kann Hinweisgeber sein?

Als Whistleblower oder Hinweisgeber gilt jeder, „der im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße von Unternehmen oder Behörden erlangt hat und diese an die nach dem Gesetz vorgesehenen Meldestellen meldet oder offenlegt“.

Insbesondere:

- Beschäftigte, auch bereits ausgeschiedene Beschäftigte, Stellenbewerber, Praktikanten, Leiharbeiternehmer
- Selbstständige, die Dienstleistungen erbringen, Freiberufler, Auftragnehmer, Unterauftragnehmer, Lieferanten und deren Mitarbeiter
- Anteilseigner und Personen in Leitungsgremien

Hinweis: Nach § 16 Absatz 1 HinSchG müssen die internen Meldekanäle mindestens den eigenen Beschäftigten sowie Leiharbeitnehmern offenstehen, die dem Unternehmen überlassen sind.

Was gilt als meldefähiger Verstoß?



4

Was gilt als meldefähiger Verstoß?

Hinweisgebende Personen genießen den Schutz des HinSchG, wenn sie Verstöße gegen folgende Vorschriften melden (§ 2 HinSchG):

- Verstöße gegen deutsche Strafvorschriften: z. B. Betrug, Korruption etc.
- Verstöße, die mit einem Bußgeld bedroht sind (Ordnungswidrigkeiten), wenn die verletzte Norm dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient (z. B. Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz, Verstöße gegen das Mindestlohngesetz oder Bußgeldvorschriften bei Verstößen gegen Beteiligungsrechte des Betriebsrats)
- alle Verstöße gegen (umgesetztes) EU-Recht: z. B. Geldwäsche, Produktsicherheit, Verkehrssicherheit, Vorgaben zur Beförderung gefährlicher Güter, Vorgaben zum Umwelt- und Strahlenschutz, Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Sicherheit von Arzneimitteln und Medizinprodukten, Regelungen des Verbraucherschutzes, Datenschutzes, Vergaberecht, Rechnungslegung bei Kapitalgesellschaften, Wettbewerbsrecht etc.

Wer muss eine interne Meldestelle einrichten?

Unternehmen in allen Branchen

Unternehmen in bestimmten Branchen



5

Wer muss eine interne Meldestelle einrichten?

Unternehmen müssen grundsätzlich eine eigene interne Meldestelle errichten.

Das gilt für alle Unternehmen ab 50 Mitarbeitern.

Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern sind von der Verpflichtung zur Errichtung einer internen Meldestelle befreit.

Ausnahme nach § 12 Abs. 3 HinSchG: Unternehmen in bestimmten Branchen (z. B. Finanzdienstleistungs- oder Versicherungsunternehmen, Liste siehe § 12 Abs. 3 HinSchG) müssen bereits ab einem (!) Beschäftigten einen internen Meldekanal einrichten.

Bei Verstößen gegen diese Pflicht drohen Bußgelder bis zu 20.000 Euro.

Interne Meldestelle auf einen Blick

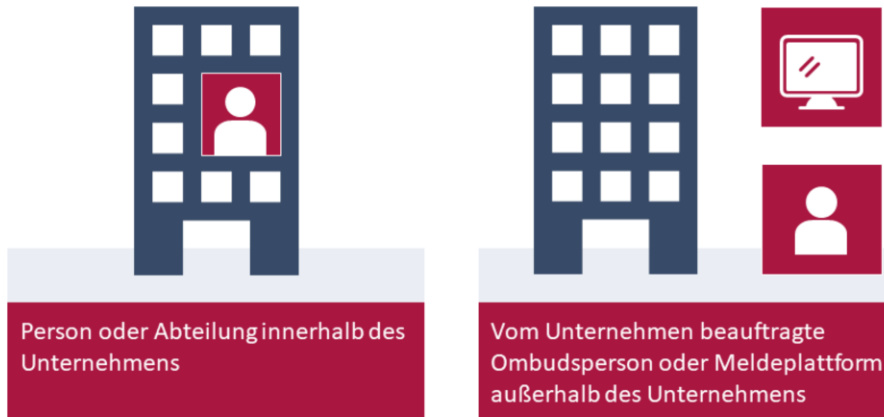


6

Interne Meldestelle auf einen Blick

- Möglichkeit von Meldungen in mündlicher Form, schriftlich oder auf eigenen Wunsch persönlich
- Schutz der Vertraulichkeit des Hinweisgebers
- Bestimmung der Zuständigkeit innerhalb des Unternehmens
- Beachtung der Bearbeitungsfristen
- Ergreifen nötiger Folgemaßnahmen
- Dokumentation der Meldung & Datenaufbewahrung
- Informationspflicht über Meldeverfahren
- Beachtung des Datenschutzes
- Beteiligung des Betriebsrats
- richtige Organisation innerhalb internationaler Konzernstrukturen

Wer kann interne Meldestelle sein?



7

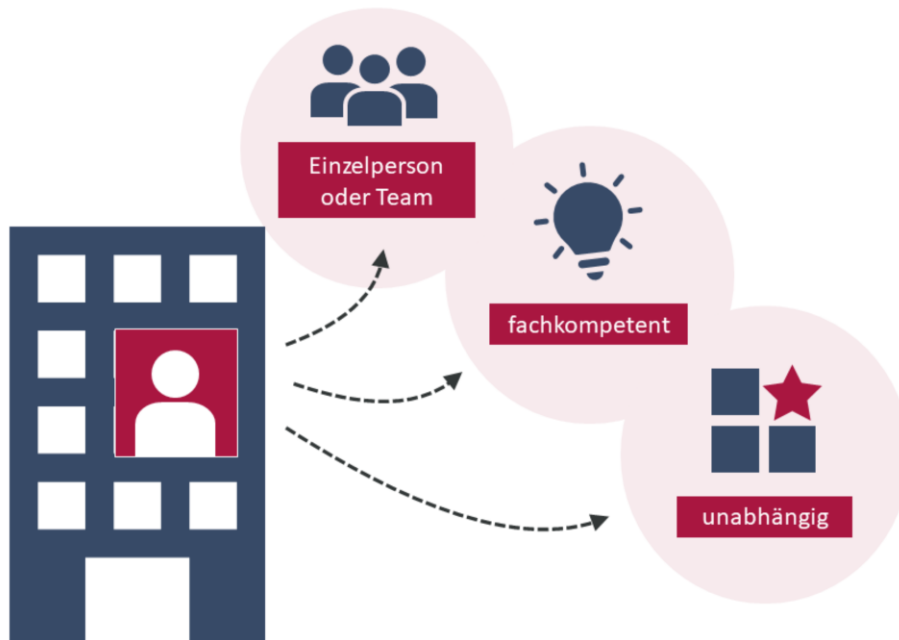
Wer kann interne Meldestelle sein?

Unternehmen müssen die interne Meldestelle nicht selbst betreiben, sondern können nach § 14 Abs. 1 HinSchG auch Dritte als interne Meldestellen beauftragen.

Die Entgegennahme und Bearbeitung von Hinweisen kann somit auf externe Anbieter von Meldeplattformen bzw. auf Ombudspersonen (etwa Rechtsanwälte) ausgelagert werden.

Das gilt aber nur dann, wenn diese die Wahrung der Unabhängigkeit und Vertraulichkeit, des Datenschutzes und der Geheimhaltung gewährleisten.

Meldestellen-Beauftragte in Unternehmen



8

Meldestellen-Beauftragte in Unternehmen

Verpflichtung zur Bestimmung von Meldestellen-Beauftragten (eine/mehrere Person/-en oder eine Abteilung), die die Meldungen entgegennehmen und bearbeiten.

Keine konkreten gesetzlichen Vorgaben, hängt von Größe & Organisation des Betriebs ab.

Diese Personen können insbesondere sein: Compliance-Leiter, Hausjurist, Finanzdirektor, Auditverantwortlicher

Diese Personen können neben ihrer Tätigkeit für die interne Meldestelle andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen. Aber keine Interessenskonflikte und Wahrung der Unabhängigkeit (§ 15 Abs. 1 HinSchG). Meldestellen-Beauftragte brauchen gemäß § 15 Abs. 2 HinSchG die notwendige Fachkunde; in der Regel Erst- und Wiederholungsschulungen erforderlich

Alternative: Auch externe Dienstleister können als interne Meldestellen beauftragt werden.

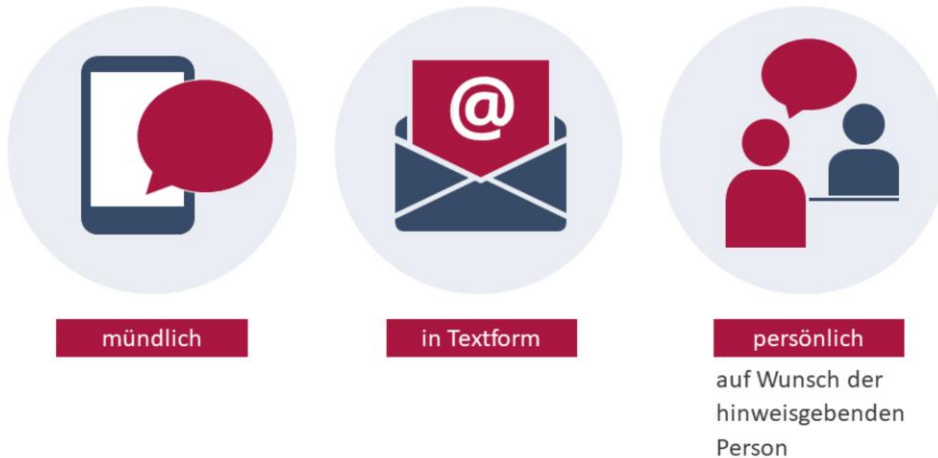
Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten können Ressourcen teilen und mit anderen Unternehmen eine gemeinsame

Alles Wichtige zum Hinweisgeberschutzgesetz

www.betriebsrat-kompakt.de
Betriebsrat-Kompakt.de

Meldestelle einrichten und betreiben.

Wie können Verstöße gemeldet werden?



9

Wie können Verstöße gemeldet werden?

- Rechtsgrundlage § 16 Abs. 3 HinSchG:
- Meldekanäle, die Meldungen in Textform ermöglichen sind z. B.: IT-gestützte Hinweisgebersysteme, etwa eine Plattform im Internet oder Intranet oder eine eigens dafür eingerichtete E-Mail-Adresse
- Meldekanäle, die Meldungen ausschließlich in Schriftform ermöglichen (z. B. ein Beschwerdebrieffkasten oder Meldungen über den Postweg) dürften nicht ausreichen, weil im Gesetz von Meldungen „in Textform“ spricht
- Mündliche Meldekanäle können sein: Whistleblower-Hotline, Anrufbeantwortersystem
- persönlichen Treffen mit Einwilligung des Hinweisgebers auch per Videokonferenz
- Achtung: Gemäß § 16 Abs. 1 HinSchG ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die internen Meldekanäle so einzurichten, dass sie die Abgabe anonymen Meldungen ermöglichen. Allerdings müssen auch anonym eingehende Meldungen bearbeitet

werden können.

Vertraulichkeitsgebot gemäß § 8 HinSchG



Grundsatz

Vertraulichkeit der Identität sowohl der hinweisgebenden als auch der gemeldeten Person muss gewahrt werden.



Ausnahmen

- Die Betroffenen stimmen der Offenlegung ihrer Identität ausdrücklich zu.
- Die Strafverfolgungsbehörde verlangt in einem Strafverfahren die Angabe der Identität.

10

Vertraulichkeitsgebot gemäß § 8 HinSchG

Die internen Meldekanäle müssen so organisiert sein, dass die Vertraulichkeit der Identität gewahrt wird, und zwar von:

- dem Hinweisgeber,
- den Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, sowie
- den sonstigen in der Meldung erwähnten Personen

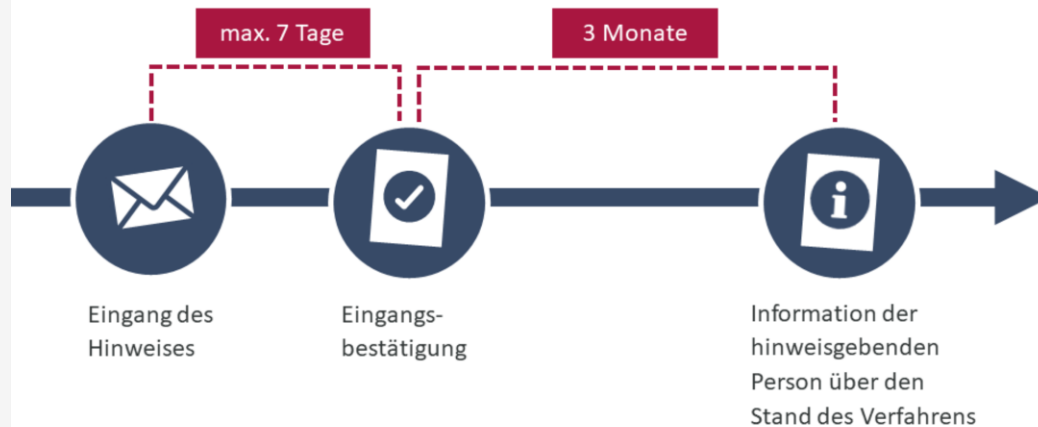
Zugriffsrechte begrenzen

Alle Personen, die Zugang zum internen Meldekanal haben oder in sonstiger Weise Kenntnis von den Meldungen erlangen, durch entsprechende Erklärungen zur Vertraulichkeit verpflichtet werden (Vertraulichkeitsverpflichtungserklärungen).

Vertraulichkeit bedeutet nicht Anonymität: Keine Verpflichtung zur Einrichtung anonymer Meldekanäle

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

Beachtung der Bearbeitungsfristen nach § 17 HinSchG



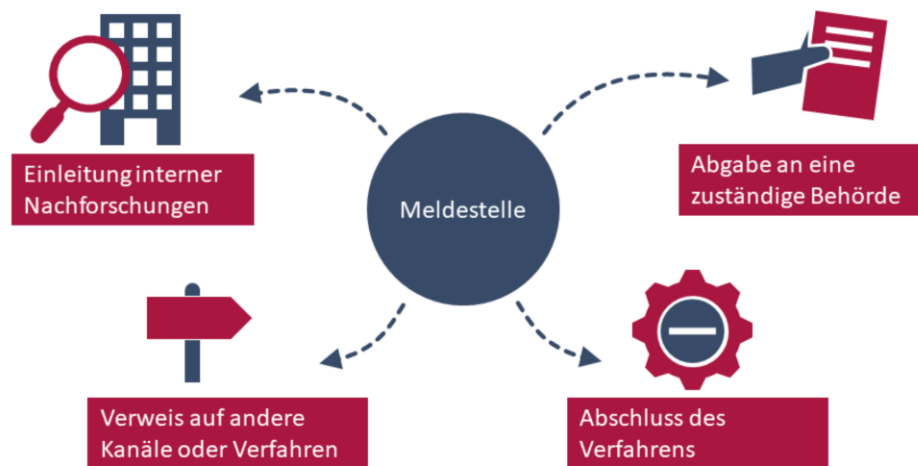
11

Beachtung der Bearbeitungsfristen nach § 17 HinSchG

Innerhalb von sieben Tagen muss dem Hinweisgeber bestätigt werden, dass seine Meldung eingegangen ist.

Innerhalb von spätestens drei Monaten nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung muss der Hinweisgeber über geplante oder bereits ergriffene Folgemaßnahmen sowie die Gründe für diese informiert werden.

Ergreifen von Folgemaßnahmen gemäß § 18 HinSchG



12

Ergreifen von Folgemaßnahmen gemäß § 18 HinSchG

- 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

Dokumentation der Meldung und Datenaufbewahrung (§ 11 HinSchG)

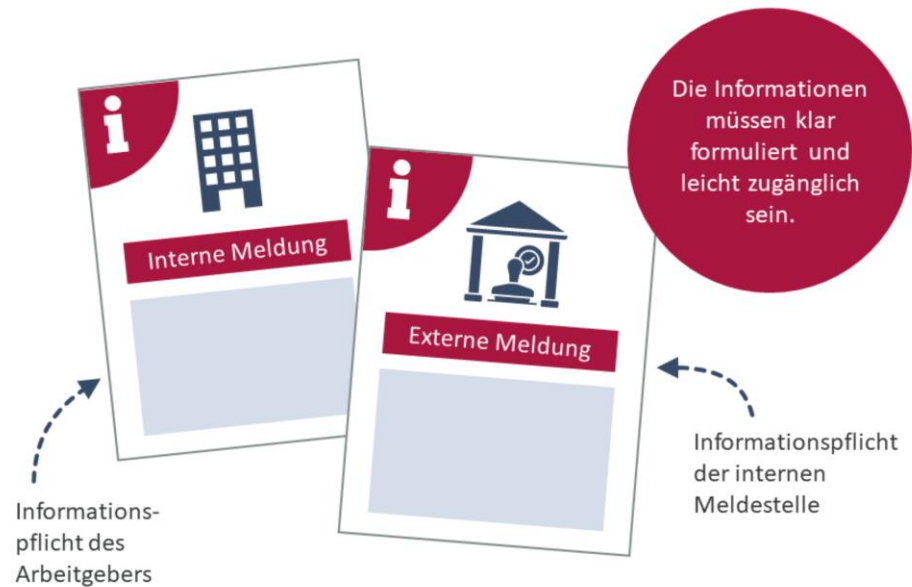


13

Dokumentation der Meldung und Datenaufbewahrung (§ 11 HinSchG)

- Dokumentation aller eingehenden Meldungen im Einklang mit den Vertraulichkeitspflichten
- Art der Dokumentation abhängig von Art des Kanals, über den die Meldung eingegangen ist.
- Dokumentation sollte so gestaltet sein, dass spätere Verwendung als Beweismittel möglich ist.
- Die Dokumentationen müssen drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht werden.
- Ausnahmsweise können die Dokumentationen auch länger als drei Jahre aufbewahrt werden, um die Anforderungen nach dem HinSchG oder nach anderen Rechtsvorschriften zu erfüllen, solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist.

Informationspflicht über Meldeverfahren



14

Informationspflicht über Meldeverfahren

Arbeitgeber müssen die Beschäftigten über die interne Meldestelle informieren, § 7 Abs. 3 HinSchG.

Diese Informationen müssen leicht verständlich und zugänglich sein, zum Beispiel über die Unternehmens-Website, im Intranet oder am Schwarzen Brett.

Interne Meldestellen müssen über externe Meldestellen (z. B. Bundesamt für Justiz) informieren, § 13 Abs. 2 HinSchG.



Schutz personenbezogener Daten (1)

- ✓ DSGVO und BDSG sind zu beachten
- ✓ Festlegung von Aufbewahrungs- und Löschfristen
- ✓ AG muss Datenschutzerklärung für Hinweisgeber erstellen
- ✓ Auftragsdatenverarbeitungsvertrag bei Beauftragung externer Anbieter als interne Meldestelle
- ✓ Interner Meldeprozess: Aufnahme in das Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten

16

Schutz personenbezogener Daten (2)

- ✓ Datenschutz-Folgeabschätzung
- ✓ Planung und Umsetzung geeigneter technischer und organisatorischer Maßnahmen
- ✓ Frühzeitig Einbindung des Datenschutzbeauftragten
- ✓ Bei Zweifeln an Datenschutzbehörde wenden

17

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei interner Meldestelle

Unterrichtungsrecht
nach § 80 BetrVG



Mitbestimmung
nach § 98 Abs. 1
BetrVG

Mitbestimmung
nach § 99 BetrVG



keine zwingende
Mitbestimmung
nach § 87 BetrVG

18

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei interner Meldestelle

- Unterrichtsrecht nach § 80 BetrVG
- Mitbestimmung nach § 99 BetrVG
- Mitbestimmung bei Berufsbildung, § 98 Abs. 1 BetrVG
- keine zwingende Mitbestimmung nach § 87 BetrVG

Der Betriebsrat kann weder Teil der Meldestelle sein noch sollte er diese Aufgabe übernehmen.

Unterrichtungsrecht

Ich werde
eine interne
Meldestelle
einrichten.



19

Unterrichtungsrecht

Gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze – hier die verpflichtende Einrichtung einer internen Meldestelle nach § 12 Abs. 1 HinSchG – durchgeführt werden.

Dies kann der Betriebsrat nur, wenn ihn der Arbeitgeber über die Einführung der internen Meldestelle umfassend und rechtzeitig unterrichtet – bevor er tätig wird.



Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG

Einstellung von Arbeitnehmern für die Tätigkeit in einer internen Meldestelle: Zustimmungspflicht nach § 99 BetrVG

Übertragung der Tätigkeit auf bestehende Mitarbeiter
Versetzung? Vermutlich ja, noch nicht gerichtlich geklärt

Mitbestimmung bei Qualifizierung



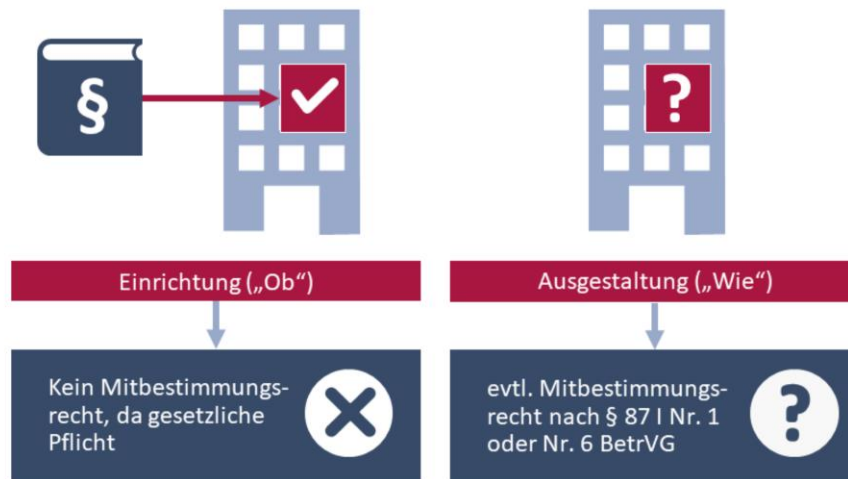
Mitbestimmung bei Qualifizierung

Beschäftigte in der internen Meldestelle müssen über die zur ordnungsgemäßen Aufgabenwahrnehmung notwendige Fachkunde verfügen.

Entweder der Arbeitgeber stellt Person mit der erforderlichen Fachkunde ein bzw. beauftragt diese oder er qualifiziert bereits beschäftigte Arbeitnehmer entsprechend.

Bei diesen Weiterbildungsmaßnahmen ist der Betriebsrat nach §§ 96ff. BetrVG grundsätzlich zu beteiligen. Dabei hat das Gremium insbesondere bei der Durchführung solcher Bildungsmaßnahmen ein Zustimmungs- und Initiativrecht (§ 98 Abs. 1 BetrVG).

Mitbestimmung bei Einrichtung und Ausgestaltung der internen Meldestelle?



22

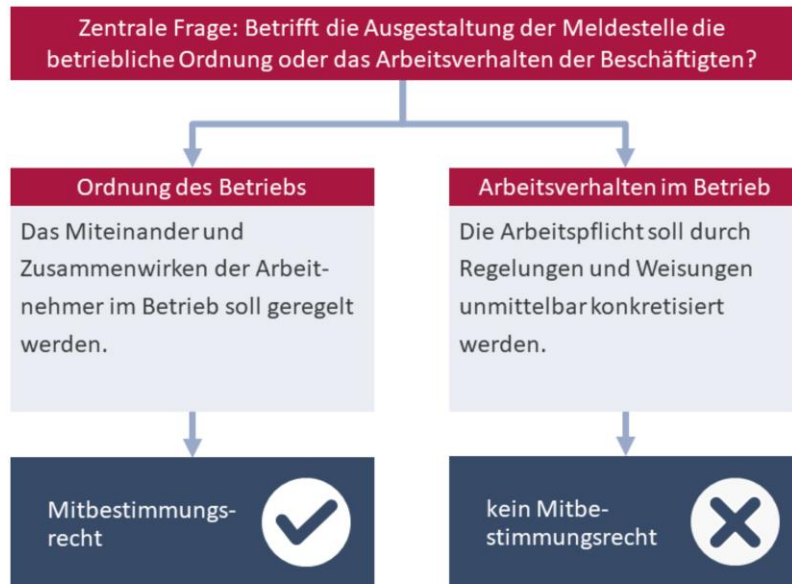
Mitbestimmung bei Einrichtung und Ausgestaltung der internen Meldestelle?

Keine Mitbestimmung beim „Ob“ der Einrichtung der internen Meldestelle, da gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgeber nach § 12 HinSchG

Mitbestimmung beim „Wie“, also der Ausgestaltung der internen Meldestelle?

- Bisher nicht klar, muss in jedem Einzelfall geprüft werden
- Betroffen sein könnten Rechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Fragen der Ordnung des Betriebs) und nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (technische Einrichtungen, die zur Überwachung der Mitarbeiter geeignet sind)

Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG?



23

Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG?

Fragen der „Ordnung des Betriebs“ oder des „Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb“: Dieses Mitbestimmungsrecht greift bei Regelungsgegenständen, die das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer regeln sollen.

Davon abzugrenzen sind Regelungen und Weisungen, die die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisieren (sog. Arbeitsverhalten). Diese sind nicht mitbestimmungspflichtig

Meinungsstand zum Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG



Pro Mitbestimmungsrecht

Das BAG hat im Kontext von § 13 AGG entschieden, dass das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer betroffen ist, wenn es um die Ausgestaltung eines Meldeverfahrens geht, das jedenfalls in gewissem Umfang standardisiert ist.



Contra Mitbestimmungsrecht

Bei der Hinweisgebung geht es um das Arbeitsverhalten der Beschäftigten.

24

Meinungsstand zum Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Das Bundesarbeitsgericht (BAG, Beschluss vom 21.07.2009, Az.: 1 ABR 42/08) hat im Zusammenhang mit der Einrichtung einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG entschieden, dass der Betriebsrat bei der Einführung und Ausgestaltung eines jedenfalls in gewissem Umfang standardisierten Meldeverfahrens mitzubestimmen hat.

Die Ausgestaltung des Verfahrens ist nach Ansicht des BAG darauf angelegt, das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer in standardisierter Weise zu steuern.

Dies genügt – das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG setzt nicht voraus, dass es sich um verbindliche, verhaltensbegründende Regeln handelt.

ACHTUNG: Es gibt auch Ansichten, die ein Mitbestimmungsrecht ablehnen, weil es bei der Hinweisgebung eher um das (nicht mitbestimmungspflichtige) Arbeitsverhalten der Beschäftigten geht.

Wann ein Recht zur Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG besteht



25

Wann ein Recht zur Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG besteht

Gemäß dieser Vorschrift kann der Betriebsrat bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen mitbestimmen, falls diese zur Kontrolle und Überwachung der Beschäftigten geeignet sind.

Einige Stimmen bejahen daher ein Mitbestimmungsrecht, sobald technische Einrichtungen, also digitale Kommunikationsmittel oder auch ein Telefon, für die Meldungen genutzt werden.

Das Mitbestimmungsrecht greift, wenn das Meldesystem die Identifizierung des Hinweisgebers und damit eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Mitarbeiter ermöglicht. Entscheidend ist, ob die Kanäle die Telefonnummer des Anrufers aufzeichnen, ein Telefonat mitschneiden oder bei Meldung per E-Mail die IP-Adresse gespeichert wird.

Schließen Sie eine Betriebsvereinbarung ab

Betriebsvereinbarung
„Interne Meldestelle“



26

Schließen Sie eine Betriebsvereinbarung ab

Es ist sinnvoll, mit der Geschäftsleitung eine Betriebsvereinbarung zu schließen. Das hat für alle Beteiligten den Vorteil, dass das Verfahren verbindlich feststeht und nicht jedes Mal wieder neu darüber diskutiert werden muss.

Außerdem erhöht sich die Akzeptanz der Meldestelle und des Verfahrens in der Belegschaft, wenn der Betriebsrat (im besten Fall über den gesetzlichen Mindeststrahmen hinaus) beteiligt wird.

Meldestellen in internationalen Konzernstrukturen



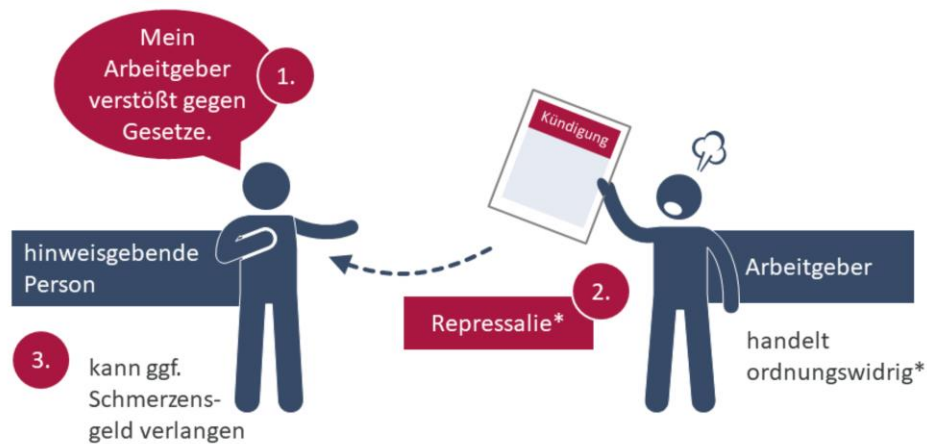
27

Meldestellen in internationalen Konzernstrukturen

Verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten:

- lokale Organisation, in der jedes Konzernunternehmen ein eigenes Hinweisgeberschutzsystem unterhält, oder
- regionale Organisation in der Form, dass einzelne Konzerngesellschaften für eine bestimmte Region ein Hinweisgebersystem betreiben, oder
- zentrale Lösung: Meldestelle bei Konzernmutter

Schutz des Hinweisgebers vor Repressalien des Arbeitgebers – Beweislastumkehr



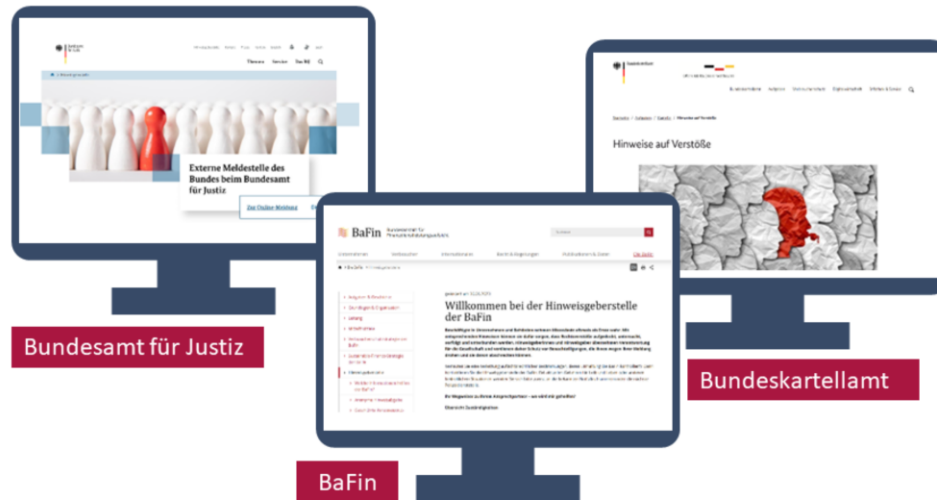
*Es sei denn, der Arbeitgeber kann beweisen, dass die Benachteiligung keine Repressalie ist.

28

Schutz des Hinweisgebers vor Repressalien des Arbeitgebers - Beweislastumkehr

- Gesetzliche Vermutung, dass eine nach einer Meldung erfolgte berufliche Benachteiligung eine Repressalie des Arbeitgebers ist
- Benachteiligung ist Ordnungswidrigkeit, Bußgeld von bis zu 100.000 € möglich
- Haben Whistleblower Nachteile erlitten, gibt es für sie ein Recht auf Schadensersatz – allerdings nur dann, wenn es sich nicht um einen Vermögensschaden handelt. Somit ist es künftig möglich, dass Arbeitnehmer erfolgreich Schmerzensgeld vom Arbeitgeber verlangen.
- Hat der Hinweisgeber in eigenem Namen und nicht anonym gehandelt, kann es zur Bejahung unzulässiger Repressalien unter Umständen schon ausreichen, dass derjenige bei einer anstehenden Beförderung nicht berücksichtigt wurde. Auch die Nicht-Verlängerung seines befristeten Arbeitsvertrags kann in diese Richtung ausgelegt werden. In solchen Fällen müsste der Arbeitgeber aufgrund der Beweislastumkehr nachweisen, warum hierin keine Repressalie wegen des Whistleblowings liegt.

Externe Meldestellen in Deutschland



Externe Meldestellen in Deutschland

Whistleblower können für ihre Meldung zwischen internen oder externen Meldestellen wählen.

In Fällen, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und die hinweisgebende Person keine Repressalien fürchtet, sollte sie eine Meldung an eine interne Meldestelle bevorzugen.

Wenn einem intern gemeldeten Verstoß nicht abgeholfen wurde, hat der Hinweisgeber immer noch die Möglichkeit, sich an eine externe Meldestelle zu wenden.

- Bundesamt für Justiz, Bonn
- Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), Bonn
- Bundeskartellamt, Bonn

29



Das nächste Online-Seminar

So verhandeln Sie erfolgreicher

 **10. Juli 2024**  **11:00 Uhr**

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!

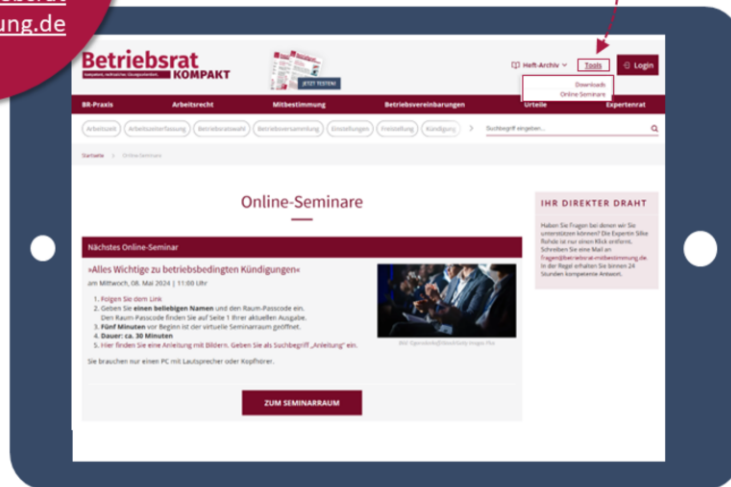
Haben Sie noch
Fragen? Dann
schreiben Sie uns:

[fragen@betriebsrat-
mitbestimmung.de](mailto:fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de)

Alle Unterlagen und die Aufzeichnung des
Online-Seminars finden Sie in Kürze unter:

www.betriebsrat-kompakt.de und

www.urteilsticker-betriebsrat.de



Kontakt

Fachredakteurin
Melanie Michl
melanie.michl@weka.de

Chefredaktion

Rechtsanwältin
Silke Rohde

Visualisierung

Nicola Pridik
www.npridik.de