

Hinweisgeberschutzgesetz ist am 2. Juli 2023 in Kraft getreten!

Ab sofort müssen Unternehmen ab 250 Beschäftigte sowie nicht-private Beschäftigungsgeber ab 50 Beschäftigte ein Hinweisgebersystem zur vertraulichen Entgegennahme von Meldungen über Rechtsverstöße betreiben. Für Unternehmen ab 50 Beschäftigte gilt diese Verpflichtung ab dem 17. Dezember 2023.

Ziel des Gesetzes ist die Schaffung von Rechtssicherheit für Hinweisgeber und Hinweisgeberinnen, die durch ihre Meldungen zu Aufdeckung und Ahndung von Missständen beitragen. Das HinSchG schützt Arbeitnehmende, die im beruflichen Kontext an Informationen über Verstöße gelangt sind, vor unbefugter Offenlegung ihrer Identität und Repressalien. Für welche Bereiche ist es relevant?

- Straftaten nach dem Strafgesetzbuch
- Bestimmte Ordnungswidrigkeiten
- Unternehmensbesteuerung/Geldwäsche
- Datenschutz
- Öffentliches Auftragswesen
- Finanzdienstleistungen
- Produkt- und Verkehrssicherheit
- Nukleare Sicherheit
- Öffentliche Gesundheit
- Verbraucherschutz

Beschäftigungsgeber ab 50 Angestellten müssen eine sichere, interne Meldestelle einführen, etwa durch das Einrichten eines Hinweisgebersystems. Ziel ist es, jederzeit einen Verstoß melden zu können – egal ob schriftlich, mündlich oder persönlich. Dazu muss ein Verfahren samt entsprechender Meldekanäle zur Entgegennahme von Meldungen eingerichtet werden. Das HinSchG sieht vor, dass Hinweisgebern zwei Meldestellen zur Abgabe von Hinweisen über Verstöße zur Verfügung stehen. Laut Gesetz sollen sie in der Regel die interne Meldestelle des Unternehmens bevorzugen.

Eine interne Meldestelle kann auch von einem geeigneten externen Dienstleister (Datenschutzbeauftragten) betrieben werden. Das HinSchG sieht in Deutschland insbesondere das Bundesministerium für Justiz, die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht und das Bundeskartellamt als externe Meldestellen vor. Das HinSchG fordert Hinweisgeber aber auf, sich vorrangig an die interne Meldestelle zu wenden, wenn intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und sie keine Repressalien befürchten.

Was ist zu machen?

Zunächst gilt es festzustellen, welche Meldekanäle für Ihr Unternehmen geeignet sind. Zur Umsetzung des HinSchG können Meldekanäle etwa per Telefon oder E-Mail sowie digitale Hinweisgebersysteme eingerichtet werden. Dabei ist zu beachten:

- Externe Dienstleister, die zur Entgegennahme von Hinweisen eingesetzt werden, müssen zuverlässig sein sowie Garantien zur Wahrung des Datenschutzes und der Geheimhaltung bieten.
- Der Betreiber einer internen Meldestelle muss sicherstellen, dass seine Vertrauensperson keinem Interessenkonflikt unterliegt und kein Mangel an Integrität, Vertraulichkeit oder Unabhängigkeit besteht.
- Bei der Umsetzung eines Hinweisgebersystems müssen die Grundsätze Datenschutz durch Technikgestaltung und datenschutzfreundliche Voreinstellungen (Art. 25 DSGVO) gewährleistet werden.
- Bei Betrieb eines Online-Meldeformulars oder der Entgegennahme von Meldungen per E-Mail muss die erforderliche Ende-zu-Ende-Verschlüsselung gewährleistet sein bzw. ermöglicht werden.
- Der Whistleblower-Schutz vor missbräuchlicher Ausnutzung von DSGVO-Betroffenenrechten, wie vor der Offenlegung seines Namens durch ein Auskunftersuchen, muss gewährleistet sein.
- Hinsichtlich der Löschung von Meldungen und damit zusammenhängender Dokumente sieht das Gesetz eine regelmäßige Aufbewahrungsfrist von drei Jahren vor, jedoch ist eine weitergehende Aufbewahrung im Einzelfall bis zum Wegfall der Erforderlichkeit zulässig.
- Zudem wird hinsichtlich der Einrichtung eines Hinweisgebersystems regelmäßig die Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA) erforderlich sein, um potenziell hohe Risiken für die betroffenen Personen zu erkennen und einzudämmen. Hierbei sieht die DSGVO die Einbeziehung des Datenschutzbeauftragten vor.

Sanktionen richten sich insbesondere an Beschäftigungsgeber, die

- kein Hinweisgebersystem einrichten oder die Entgegennahme von Meldungen behindern,
- die betroffene Person mit Repressalien sanktionieren oder
- die Identität der meldenden Person preisgeben und damit Mobbing und andere Gefährdungen ermöglichen.

Bei einigen Handlungen ist für eine Sanktionierung bereits Fahrlässigkeit ausreichend, es muss nicht vorsätzlich gehandelt worden sein. Das Gesetz sieht grundsätzlich auch die Ahndung von Versuchshandlungen vor.

Dies geht allerdings in beide Richtungen: Mit Geldbußen von bis zu 20.000 Euro muss rechnen, wer wissentlich falsche Hinweise abgibt und damit eine Situation hervorruft, die für das betroffene Unternehmen zu einem Reputationsschaden führen kann.