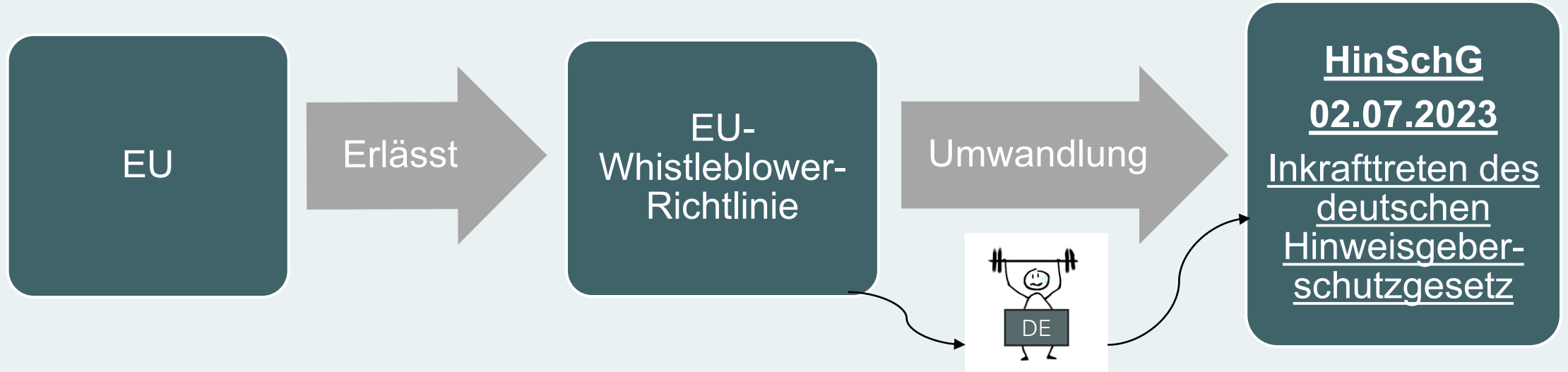


# Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) und seine Herausforderungen

# Agenda

- I. Einführung in das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)
- II. Pflichten für staatliche Institutionen:  
Einrichtung und Betrieb einer internen Meldestelle
- III. Auswahl von geeigneten Beschäftigten
- IV. Lösungsoption: Auslagerung auf Externe?

# Von der Richtlinie bis zur nationalen Umsetzung



Am 2. Juli trat das deutschen Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) in Kraft, nachdem es am 2. Juni 2023 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht wurde.

Für juristischen Personen des öffentlichen Rechts, u.a. alle Gebiets-, Personal- sowie Verbandskörperschaften auf Bundes- und Landesebene, gilt die Pflicht, eine interne Meldestelle einzurichten (Ausgestaltungen in den jeweiligen Landesgesetzen müssen beachtet werden).

# Was sind die Ziele des deutschen Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG)

- Erleichterung der Meldung von Missständen durch Einführungspflicht von internen und externen Meldestellen.
- Schutz von Hinweisgebern vor Benachteiligungen (**sog. Repressalien**).
- Chance für interne Lösungsfindungen und Verbesserungsmaßnahmen.
- Sanktionen bei Verstößen gegen das Gesetz.

# Wer kann was melden?

## **Persönlicher Anwendungsbereich [§ 1 HinSchG]**

Wer kann eine Rechtsverletzung melden und wer wird geschützt?

- Jede natürliche Person, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt hat, kann eine Meldung abgeben.
- Geschützt wird die hinweisgebende Person, sowie alle Personen, die mittelbar oder unmittelbar Gegenstand einer Meldung sind.

## **Sachlicher Anwendungsbereich [§ 2 HinSchG]**

Wann ist das HinSchG anwendbar bzw. zu welchen Themen können Meldungen abgegeben werden?

Öffentliches Auftragswesen,  
national strafbewehrte Vorschriften,  
Geldwäsche, Produktsicherheit  
Verbraucherschutz, bestimmte nationale  
bußgeldbewehrte Vorschriften  
u.v.m.

# Wie schützt das Hinweisgeberschutzgesetz eine hinweisgebende Person?

- Verbot der Bestrafung von hinweisgebenden (**sog. Schutz vor Repressalien**).
- Beweispflicht des Beschäftigungsgebers, dass die ergriffenen Maßnahmen gegen Mitarbeiter nichts mit der Enthüllung von Missständen zu tun haben (**sog. Beweislastumkehr**).
- Die Vermutung, dass die Bestrafung (z.B. Beurlaubung, Kündigung) aufgrund des Hinweises erfolgt ist, soll aber nur dann bestehen, wenn die hinweisgebende Person dies auch selbst geltend macht.

# Pflichten für juristischen Personen des öffentlichen Rechts

Das Hinweisgeberschutzgesetz verpflichtet:

## Unternehmen & öffentliche Institutionen [§12 HinschG]

- zur **Einrichtung** einer internen Meldestelle inkl. Meldekanal; optional anonym und digital.
- zum **rechtkonformen Betrieb** der internen Meldestelle.
- zur Gewährleistung des Identitätsschutzes
- zur Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

## Bund & Länder [§19 HinSchG]

- zur **Einrichtung** einer externen Meldestelle inkl. Meldekanal; optional anonym und digital.
- zum **rechtkonformen Betrieb** der externen Meldestelle.
- zur Gewährleistung des Identitätsschutzes
- zur Einhaltung der Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

# Pflichten für staatliche Institutionen und Einrichtungen

Einrichtung eines  
Meldekanals

Betrieb des  
Meldekanals

- Auswahl eines **geeigneten Meldekanals** als Kommunikationskanal zwischen interner Meldestelle und hinweisgebender Person.

- Ausreichende Funktionalität & Kapazität.
- Gewährleistung von Fachkompetenz und Unabhängigkeit der Beschäftigten.
- Berücksichtigung der Risiko- und Haftungsfragen.



# Einrichtung eines Meldekanals

Einrichtung eines mündlichen **oder** schriftlichen Meldekanals.

- Bei der Wahl eines mündlichen Kanals: Potenzielle Schwierigkeiten hinsichtlich der Nachweisbarkeit und Barrierefreiheit (z.B. Gehörlose) beachten.
- Bei Wahl eines schriftlichen Meldekanals: Beachten, dass dieser bestenfalls folgende Erfordernisse erfüllt:
  - **Barrierefreiheit**
  - **Wahrung von Vertraulichkeit und Anonymität**
  - **24/7 – Erreichbarkeit**
  - **Eingangsbestätigung und Rückmeldung (Fristen!)**
  - **Möglichkeit zur anonymen Abgabe von Hinweisen**

# Betrieb eines Meldekanals

**Integrationsfrage:** Eingliederung der internen Meldestelle in interne Strukturen

Organisatorische Struktur	Kommunikations- und Informationsfluss	Ressourcen
<ul style="list-style-type: none"><li>Interne Meldestelle sollte <u>in die vorhandene organisatorische Struktur</u> passen.</li><li>Integration der internen Meldestelle <u>zentral</u> oder <u>dezentral</u>.</li><li>Berücksichtigung interner Genehmigungsvorgänge und benötigter Änderungen.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Gewährleistung eines <u>effektiven Kommunikations- und Informationsflusses</u>.</li><li><u>Festlegungen klarer Verfahren</u> für die Dokumentation von Meldungen.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Ausreichende Ressourcen (<u>finanzielle Mittel</u> und <u>qualifiziertes Personal</u>).</li></ul>

# Anforderungen an einen Beschäftigten zur Erfüllung der Aufgaben einer internen Meldestelle

## § 15

### Unabhängige Tätigkeit; notwendige Fachkunde

(1) Die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen sind bei der Ausübung ihrer Tätigkeit **unabhängig**. Sie dürfen neben ihrer Tätigkeit für die interne Meldestelle andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen. Es ist dabei sicherzustellen, dass derartige Aufgaben und Pflichten **nicht zu Interessenkonflikten führen**.

(2) Beschäftigungsgeber tragen dafür Sorge, dass die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen über die **notwendige Fachkunde verfügen**. Ist der

**Unabhängigkeit:** Die Fähigkeit, frei von Einflüssen oder Interessen zu handeln, die die objektive Wahrnehmung oder Bewertung einer Situation beeinflussen könnten.

**Notwendige Fachkunde:** Das erforderliche Wissen, die Fähigkeiten und die Erfahrung, um die Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit der Behandlung von Hinweisen kompetent auszuführen.

# Anforderung „Unabhängigkeit“

**Unabhängigkeit:** Die Fähigkeit, frei von Einflüssen oder Interessen zu handeln, die die objektive Wahrnehmung oder Bewertung einer Situation beeinflussen könnten.

**Haupttätigkeit**  
(weisungsgebunden)



**Aufgaben der internen  
Meldestelle (unabhängig)**

# Praxisbeispiel

weisungsgebunden  
sozial gebunden



Herr Bock  
Frau Schmidts  
Vorgesetzter



Frau Schmidt  
Haupttätigkeit:  
Verwaltungsprüferin



sozial gebunden



Verwaltungsabteilung  
Frau Schmidts Kollegen

# Praxisbeispiel

## MELDUNG

„Guten Tag, ich möchte hiermit melden, dass Herr Bock viele Aufgaben nicht rechtzeitig ausführt. Er delegiert immer mehr Arbeit auf uns, während er bis zu drei Stunden in der Mittagspause verweilt. So kann es nicht weitergehen.“



Frau Schmidt  
Verwaltungsprüferin

# Was würden Sie an Frau Schmidts Stelle tun?





# Anforderung „Unabhängigkeit“

**Unabhängigkeit:** Die Fähigkeit, frei von Einflüssen oder Interessen zu handeln, die die objektive Wahrnehmung oder Bewertung einer Situation beeinflussen könnten.



Haupttätigkeit  
(weisungsgebunden)

Aufgaben der  
internen  
Meldestelle  
(unabhängig)



Haupttätigkeit  
(weisungsgebunden)

Aufgaben der  
internen  
Meldestelle  
(unabhängig)



# Anforderung „Notwendige Fachkunde“

**Notwendige Fachkunde:** Das erforderliche Wissen, die Fähigkeiten und die Erfahrung, um die Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit der Behandlung von Hinweisen kompetent auszuführen.

Fachkenntnis  
HinSchG


Kompetenz in  
Kommunikations-  
und Konflikt-  
schlichtung

Praktische  
Erfahrungen

Grundwissen in  
Datenschutz und  
Identitätsschutz

# Betrieb eines Meldekanals

Auswahl geeigneter Beschäftigter für die Aufgaben der internen Meldestelle

Erfordernisse	Personalfragen	Potenzielle Hürden
<b>Kapazitäten der Organisation</b> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Wird Frau Schmidt die Tätigkeit alleine aufnehmen?</li><li>• Wer vertritt Frau Schmidt während Urlaub und Krankheit?</li><li>• Hat Frau Schmidt den Willen, diese Tätigkeit auszuüben?</li><li>• Wie viel Arbeitszeit nimmt diese „Extra“-Tätigkeit in Anspruch?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Anzahl der Beauftragten</b></li><li>• <b>Vertretungsregelungen</b></li><li>• <b>Wille der Beschäftigten</b></li><li>• <b>Skalierbarkeit der Arbeitszeit für diese Tätigkeit (Zeitmanagement: Berücksichtigung von fehlenden Routinen)</b></li></ul>

# Betrieb eines Meldekanals

Auswahl geeigneter Beschäftigter für die Aufgaben der internen Meldestelle

Erfordernisse	Personalfragen	Potenzielle Hürden
<b>Unabhängigkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Besteht eine mögliche Befangenheit durch interne Zugehörigkeit?</li><li>• Kann Frau Schmidt bei der Ausübung Ihrer Tätigkeit unabhängig agieren?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Interessenskonflikte</b></li><li>• <b>Nachweisbarkeit der Unabhängigkeit (praktisch schwer bis teilweise unmöglich!)</b></li></ul>
<b>Fachkompetenz</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ist Frau Schmidt fachlich geeignet?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Fachkompetenz</b></li><li>• <b>Zeitaufwand und Kosten für benötigte Schulungen</b></li></ul>

# Betrieb eines Meldekanals

## Risiko- und Haftungsfragen

§ 37

### Schadensersatz nach Repressalien

(1) Bei einem Verstoß gegen das Verbot von Repressalien ist der Verursacher verpflichtet, der hinweisgebenden Person den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann die hinweisgebende Person eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

**Haftung im  
Innen- und  
Außenverhältnis  
möglich**

**Schadensersatzansprüche der  
hinweisgebenden Person  
gegen den Verpflichteten bei  
z.B. Repressalien**

**Beschäftigte haften gegenüber anderen  
Beschäftigten grds. nur bei Vorsatz und  
Personenschaden**



**Tätigkeit in einer internen  
Meldestelle ist einigermaßen  
gefahr geneigt!**

# Betrieb eines Meldekanals

## Möglicher materieller Schaden für die Institution: Bußgelder

- **Mögliche Verstöße:** Nichteinrichten einer Meldestelle, Verstoß gegen das Vertraulichkeitsgebot, Behinderung der Kommunikation; Versäumnis von Fristen.
- Bußgelder erst seit dem 02. Dezember 2023.
- **Hohe Bußgelder!**
- **Bußgelder können mehrfach verhängt werden!**
- Vorrang von bußgeldbewehrten Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten vor HinSchG.

# Auslagerung der Tätigkeit auf private Unternehmen?

§ 14 HinSchG erlaubt die Übertragung der Tätigkeit auf Dritte!

## Vorteile

### **Expertise**

Externe Dienstleister sind oft auf Hinweisgebersysteme spezialisiert und verfügen über Fachwissen und Erfahrung.

### **Unabhängigkeit**

Mitarbeiter könnten sich sicherer fühlen, Meldungen an einen unabhängigen Dritten weiterzugeben, der keine Verbindung zum Unternehmen hat.

### **Kostenersparnis**

Das Outsourcing kann kosteneffizienter sein, da keine eigenen Ressourcen für den Betrieb der Meldestelle bereitgestellt werden müssen.

## Nachteile

### **Geringere Kontrolle**

Das Unternehmen hat möglicherweise weniger direkte Kontrolle über den Meldeprozess und die Reaktionszeiten des Dienstleisters.

### **Datenschutzbedenken**

Die Weitergabe sensibler Unternehmensinformationen an einen externen Dienstleister kann Datenschutzbedenken aufwerfen.

Vielen  
Dank!

**Diana Spivak**

Ombudsperson- Managerin

Compliance & Data Protection Specialist

**Kontakt:**

+49 (0) 15144922795

diana.spivak@kombud.de