RegTegrity

Whitepaper Hinweisgeberschutz

Anleitung für eine schlanke und effektive Umsetzung

Inhalt

1) Management Summary ... 3
2) Um was geht es? ... 4
3) Was sind die Neuerungen des Hinweisgeberschutzgesetzes? ... 5
4) Welche Unternehmen sind betroffen? ... 6
5) Welche öffentlichen Stellen sind betroffen? ... 6
6) Wie muss eine interne Meldestelle gestaltet sein? ... 7
7) Welche Verstöße können gemeldet werden? ... 9
8) Welchen Schutz genießen Hinweisgeber? ... 11
9) Welche Anforderungen müssen die Mitarbeiter der Meldestelle erfüllen? ... 12
10) Welche Konsequenzen drohen bei Missachtung der Regeln? ... 13
11) Die Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes – Wie sollte am besten vorgegangen werden? ... 14
   1. Bestandsaufnahme ... 14
   2. Verantwortlichkeiten für Hinweisgeberschutz (neu) festlegen ... 14
   3. Ggf. Auswahl Hinweisgeberschutzsystem ... 14
   4. Einbindung betroffener Funktionen/Einheiten ... 15
   5. Anpassung von Prozessen und Dokumenten ... 15
   6. Meldestellenmitarbeiter schulen (Fachkundenachweis!) ... 16
12) Wichtige Tipps für eine schlanke und erfolgreiche Umsetzung! ... 16
   1. Pflicht und Kür ... 16
   2. Umsetzung nicht aufschieben! ... 19
   3. Mitarbeiter gezielt informieren! ... 20
   4. Elektronische Hinweisgeberlösung wählen! ... 20

1) Management Summary

Das neue Hinweisgeberschutzgesetz soll den Schutz von Mitarbeitern stärken, die Missstände in Unternehmen und öffentlichen Stellen melden.

Hierzu hat jede Organisation mit mindestens 50 Beschäftigten (ab 17. Dezember 2023) bzw. mindestens 250 Beschäftigten (ab Inkrafttreten des Gesetzes Mitte 2023) eine eigene interne Meldestelle einzurichten und zu betreiben.

Ein strenges Meldeverfahren muss beachtet werden. Der Eingang der Meldungen muss bestätigt und der Hinweisgeber eine Rückmeldung über den weiteren Verlauf der Untersuchungen erhalten. Meldungen sind vertraulich zu behandeln. Die interne Meldestelle sollte auch anonym eingehende Meldungen bearbeiten.

Die Mitarbeiter der Meldestelle müssen über die notwendige **Fachkunde** verfügen. Die Fachkunde muss prüfungssicher nachgewiesen werden können. Den Nachweis der Fachkunde kann der Mitarbeiter am besten durch einen qualifizierten E-Learning-kurs erbringen.

Für eine **schlanke und effektive Umsetzung** ist es unabdingbar, zunächst anhand einer Bestandaufnahme die Bedeutung des Themas für die eigene Organisation festzustellen. Danach ist zu entscheiden, ob über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus weitergehende Maßnahmen zur Stärkung der Compliance (mehrere Meldekanäle, Mitarbeiterschulungen etc.) ergriffen werden sollen.

Um die Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes zu erfüllen sind insb.

- die Verantwortlichkeiten für den Hinweisgeberschutz (neu) festzulegen,
- ein geeignetes Hinweisgeberschutzsystem auszuwählen,
- die betroffenen Funktionen/Einheiten einzubinden,
- Prozesse und Dokumente anzupassen und
- die Meldestellenmitarbeiter zu qualifizieren (Fachkundenachweis!).

2) Um was geht es?

Das Thema Hinweisgeberschutz (auch Whistleblowing genannt) wird seit einigen Jahren sehr intensiv in der Öffentlichkeit diskutiert. Ob NSA, Wirecard oder Facebook – Hinweisgeber bringen mit ihren Enthüllungen Regierungen und Unternehmen in Bedrängnis. Häufig werden nur durch sie Missstände aufgedeckt, die ansonsten vermutlich nie ans Licht gekommen wären.

Nicht selten bringen Hinweise von Mitarbeitern den Stein ins Rollen. Studien belegen, dass **rund 90 Prozent** aller Hinweisgeber zunächst versuchen, intern die beobachteten Missstände anzusprechen. Erst wenn dies nicht gelingt oder keinen Erfolg verspricht, wenden diese Personen sich an Behörden oder die Öffentlichkeit. Hiervon profitieren Arbeitgeber, erhalten sie doch dadurch die Möglichkeit, Schaden vom eigenen Unternehmen bzw. der eigenen Institution rechtzeitig abzuwenden.

Hinweise können also dabei helfen, Risiken frühzeitig zu erkennen. Sanktionen, Strafzahlungen und Reputationsschäden können so minimiert oder sogar abgewendet werden!

Doch die Angst vor Benachteiligungen und Zurückweisung ist groß. Nicht immer wird den Hinweisen angemessen nachgegangen. Nicht selten werden Maßnahmen gegen den Hinweisgeber selbst ergriffen!

Von arbeitsrechtlichen Konsequenzen (Versetzung, Gehaltskürzung, Kündigung etc.) bis hin zu Mobbing und gerichtlichen Auseinandersetzungen können solche Mitarbeiter betroffen seien, obwohl diese nur helfen wollten.

Um die Meldung von Missständen zu fördern und potenzielle Hinweisgeber besser vor drohenden Nachteilen zu schützen, hat die Europäische Union die sog. Hinweisgeberrichtlinie erlassen. Danach sollen die Rahmenbedingungen für Hinweisgeber

in Organisationen und Unternehmen europaweit verbessert und vereinheitlicht werden.

Die Richtlinie ist seit dem 16. Dezember 2019 in Kraft und sollte von den EU-Mitgliedstaaten bis zum 17. Dezember 2021 umgesetzt werden.

Deutschland hinkt mit der Umsetzung hinterher. Das hierfür geschaffene Hinweisgeberschutzgesetz wird **voraussichtlich Ende Juni 2023** verbindlich werden.

3) Was sind die Neuerungen des Hinweisgeberschutzgesetzes?

Das Hinweisgeberschutzgesetz bringt eine ganze Reihe an neuen Pflichten mit sich, die von den Unternehmen und öffentlichen Stellen in Deutschland beachtet werden müssen, so insbesondere:

- Einrichtung **interner Meldestellen** bzw. Anpassung bestehender Meldestellen an die neuen Regeln
- Schaffung eines Geschäftsprozesses zur Meldebearbeitung und die Beachtung neuer Fristen
- Benennung von Meldestellenbeauftragten
- Qualifizierung der Meldestellenbeauftragten (Fachkunde)
- Unterrichtung der Beschäftigten über die Meldemöglichkeiten

Zusätzlich zu den internen Meldestellen bestimmt das Gesetz **externe (staatliche) Meldestellen** für Hinweisgebermeldungen. Die Beschäftigten haben die **freie Wahl**, ob sie intern eine Meldung abgeben oder sich an eine externe Meldestelle wenden wollen. Dieses Wahlrecht darf vom Arbeitgeber oder Dienstherren nicht eingeschränkt oder behindert werden!

Als allgemeine externe Meldestelle soll das Bundesamt für Justiz (BfJ) fungieren. Daneben wird es noch weitere spezielle Meldestellen geben, so im Finanzbereich die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und im

Wettbewerbsbereich das Bundeskartellamt.

4) Welche Unternehmen sind betroffen?

Zukünftig sind Unternehmen und öffentliche Stellen als sog. „Beschäftigungsgeber" dazu verpflichtet, eine interne Meldestelle einzurichten. Hier erhalten Beschäftigte die Möglichkeit, bestimmte Gesetzesverstöße melden zu können.

Dies gilt für private Betriebe mit **mindestens 50 Beschäftigten**. Hiervon sind **fast 100.000 Unternehmen** in Deutschland betroffen.[1]

Für private Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten gilt eine **Übergangsregelung**. Diese Unternehmen haben noch **bis zum 17. Dezember 2023** Zeit, eine interne Hinweisgeberstelle einzurichten.

Aber Vorsicht: Alle weiteren Bestimmungen des Hinweisgeberschutzgesetzes müssen trotzdem ab Inkrafttreten beachtet werden (insb. zum Kündigungs- und Diskriminierungsschutz). Auch haben die Beschäftigten dieser Unternehmen schon vorher die Möglichkeit, Meldungen bei einer externen Hinweisgeberstelle abzugeben. Die Übergangsfrist gilt im Übrigen ausdrücklich **nicht für öffentliche Beschäftigungsgeber**.

Daneben sind eine Reihe von Unternehmen **unabhängig von ihrer Beschäftigtenanzahl** zur Einrichtung und dem Betreiben einer internen Meldestelle verpflichtet, insb. **Banken und Versicherungen**. Mehr Informationen zu den Besonderheiten im Finanzbereich finden Sie hier.

5) Welche öffentlichen Stellen sind betroffen?

Die Vorgaben zum Hinweisgeberschutz müssen auch von Behörden und Verwaltungsstellen auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene sowie von sonstigen

[1] Gesetzentwurf der Bundesregierung, Bundestags-Drucksache 20/3442, Seite 41 (https://dserver.bundestag.de/btd/20/034/2003442.pdf).

Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie Gerichten beachtet werden.

Ist der Bund oder ein Land Beschäftigungsgeber, so bestimmen die obersten Bundes- oder Landesbehörden **Organisationseinheiten** in Form von einzelnen oder mehreren Behörden, Verwaltungsstellen, Betrieben oder Gerichten. Nur diese Organisationseinheiten sind dann verpflichtet, eigene internen Meldestelle einzurichten und zu betreiben.

In welcher Form **Gemeinden und Gemeindeverbände** interne Meldestelle einrichten und betreiben müssen, regeln die Bundesländer jeweils gesondert. Allerdings schreibt die EU-Hinweisgeberrichtlinie vor, dass zumindest alle Kommunen mit **mindestens 10.000 Einwohnern** tätig werden müssen. Die Bundesländer können diesen Anwendungsbereich nur erweitern, nicht jedoch beschränken.

Auch für **kommunale oder kommunal kontrollierte Unternehmen** gilt die Pflicht zur Einrichtung und zum Betrieb einer internen Meldestelle. Dies gilt sowohl für Unternehmen in öffentlich-rechtlicher als auch privatrechtlicher Rechtsform (z.B. GmbHs). Die Einzelheiten richten sich nach Maßgabe des jeweiligen Landesrechts.

Die Bundesregierung schätzt, dass **mindestens 25.000 öffentliche Stellen** (bzw. Organisationseinheiten) eine eigene interne Meldestelle einrichten und betreiben müssen.[2]

6) Wie muss eine interne Meldestelle gestaltet sein?

Es muss mindestens ein Meldekanal für die Beschäftigten eingerichtet werden. Dies kann beispielsweise eine telefonische Hotline, eine Post- oder E-Mail-Adresse, ein extern betriebenes Hinweisgebersystem oder eine Ombudsperson sein.

Von besonderer Bedeutung ist die Wahrung der **Vertraulichkeit** im Meldeverfahren. Mitarbeiter von Meldestellen müssen dafür sorgen, dass die Identität der hinweisgebenden Personen und in der Meldung genannte Personen nur ihnen selbst bekannt wird.

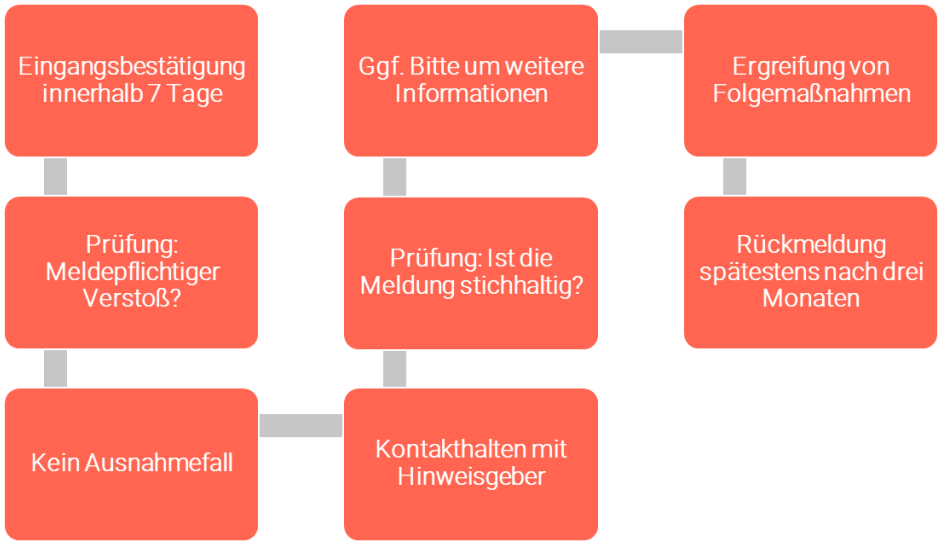
[2] Gesetzentwurf der Bundesregierung, Bundestags-Drucksache 20/3442, Seite 49/50 (https://dserver.bundestag.de/btd/20/034/2003442.pdf)

Auch anonyme Meldungen müssen grundsätzlich angenommen und bearbeitet werden. Dies ergibt sich zwar nicht explizit aus dem Hinweisgeberschutzgesetz, dennoch gilt insbesondere für private Unternehmen eine **de facto Bearbeitungspflicht**. Grund hierfür ist, dass aus rechtlichen Gründen zur Vermeidung und Aufdeckung von Verstößen angemessene Maßnahmen zu ergreifen sind. Hierzu gehört insb. die Auswertung **aller** eingehenden Hinweise.

Daher sollte der Meldekanal auch die **anonyme Kontaktaufnahme** und die **anonyme Kommunikation** zwischen hinweisgebender Person und interner Meldestelle ermöglichen! Dies schafft einen wichtigen Anreiz für Hinweisgeber ihre Meldung intern und nicht extern abzugeben.

Die Beschäftigten haben die **freie Wahl**, ob sie intern eine Meldung abgeben oder sich an eine externe (staatliche) Meldestelle wenden wollen. Dieses Wahlrecht darf vom Arbeitgeber bzw. Dienstherren nicht eingeschränkt oder behindert werden.

Sobald eine Meldung in der internen Meldestelle eingeht, ist ein festgelegtes Verfahren durchzuführen. So muss u.a. innerhalb von 7 Tagen dem Hinweisgeber der Eingang der Meldung bestätigt werden. Nach spätestens drei Monaten muss der Hinweisgeber eine Rückmeldung erhalten, wie es um die Bearbeitung seiner Meldung steht.



Die Meldung ist nach Abschluss des Verfahrens **drei Jahre aufzubewahren**. Sie kann in besonderen Fällen auch länger aufbewahrt werden.

Mehrere Unternehmen mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten können das sogenannte „Konzernprivileg“ in Anspruch nehmen. Das bedeutet, dass für die Entgegennahme von Meldungen eine **gemeinsame Stelle** eingerichtet und betrieben werden kann.

Auf diese Weise können im Konzernverbund Synergien genutzt sowie Kosten und Personal eingespart werden. Diese Möglichkeit hat jedoch zwei Nachteile.

Zum einen muss jedes einzelne Unternehmen die notwendigen Folgemaßnahmen selbst ergreifen und dem Hinweisgeber direkt Rückmeldung geben. Zum anderen hat die EU-Kommission die Möglichkeit zum Betreiben einer gemeinsamen Hinweisgeberstelle bisher als unzulässig abgelehnt. Es ist daher fraglich, ob das deutsche Konzernprivileg rechtlich Bestand haben wird.

7) Welche Verstöße können gemeldet werden?

Über die interne Meldestelle können hinweisgebende Personen Informationen zu Missständen im Unternehmen oder der eigenen Organisation melden. Gesetzlichen Schutz (insb. Schutz vor Strafverfolgung oder Kündigung) genießen jedoch nur solche Hinweisgeber, die sog. „meldefähige Verstöße“ bei der Meldestelle anzeigen.

> Ausreichend für den Schutzstatus ist auch, wenn die meldende Person **gutgläubig** war. Das ist immer dann der Fall, wenn sie hinreichenden Grund zur Annahme hatte, dass ein meldefähiger Verstoß vorliegt und dass die gemeldeten Informationen der Wahrheit entsprechen.

Das Hinweisgeberschutzgesetz zählt in § 2 die meldefähigen Verstöße auf. Hierzu gehören u.a.

- Alle Straftaten, insb. Betrugs- und Korruptionsdelikte
- Alle Bußgeldtatbestände zum Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit
- Alle Bußgeldtatbestände, zum Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane

Meldefähig sind zusätzlich Verstöße gegen

- Umweltschutzbestimmungen
- Regelungen zur Lebensmittel- und Futtersicherheit

- Tierschutzbestimmungen
- Verbraucherschutzbestimmungen (u.a. bei Zahlungskonten, Finanzdienstleistungen und Preisangaben)
- Datenschutzbestimmungen
- Vorschriften zur Rechnungslegung
- Vergaberechtsregeln
- Bestimmungen zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Die wichtigsten meldefähige Verstöße

- **Straftaten**
- **Bestimmte Bußgeldtatbestände, insb. zum Schutz von Leben, Gesundheit und Beschäftigten**
- **Datenschutzverstöße**
- **Regeln zum Privatspährenschutz, insb. bei elektronischer Kommunikation**
- **Verbraucherschutzverstöße**
- **Verstöße gegen das Lauterkeitsrecht**
- **Regelungen zur IT-Sicherheit von Anbietern digitaler Dienste**

Der Katalog der meldefähigen Verstöße ist sehr umfangreich und detailliert. Informieren Sie sich insbesondere über die für Ihre Organisation und Ihre Branche relevanten Verstöße!

Nicht geschützt wird die Meldung oder Offenlegung von Informationen über **privates Fehlverhalten**, von dem die hinweisgebende Person im beruflichen Zusammenhang erfährt, das aber keinen Bezug zur beruflichen Tätigkeit hat.

Dies gilt insbesondere auch für die **außerdienstliche Wohlverhaltenspflicht** von Beamten, die nicht dazu führt, dass die Meldung privaten Fehlverhaltens von Beamten in den Anwendungsbereich einbezogen wird.

In der eigenen Organisation können freiwillig weitere Verfehlungen festgelegt werden, die über den internen Hinweisgeberkanal gemeldet werden können. Hierzu zählen z.B. Verstöße gegen interne Unternehmensrichtlinien, ethische Verstöße oder Verhaltensverstöße, die nicht strafbar sind (z.B. Mobbing unterhalb der strafbaren Grenze oder sog. MeToo-Verstöße).

Meldeberechtigt sind alle Beschäftigten. Der Begriff ist weit zu verstehen und umfasst neben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer u.a. auch Auszubildende sowie Beamtinnen und Beamte. Zusätzlich kann der interne Meldekanal freiwillig auch für weitere Personengruppen geöffnet werden, so z.B. für Kunden, Geschäftspartner, Selbstständige oder Praktikanten.

8) Welchen Schutz genießen Hinweisgeber?

Hinweisgeber werden umfangreich vor Benachteiligungen geschützt. Da sie in der Regel Beschäftigte sind, ist der Schutz vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen von besonderer Bedeutung. Aus diesem Grund sind gegen hinweisgebende Personen gerichtete **Repressalien verboten**. Dies gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben.

Repressalien sind alle Benachteiligungen, die eine Reaktion auf eine Meldung oder eine Offenlegung sind und durch die der Hinweisgeber ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann.

Hierzu zählen insb.

- die **Kündigung**,
- die Verweigerung von Weiterbildungsmaßnahmen,
- Abmahnungen,
- Disziplinarmaßnahmen,
- Rufschädigungen und Mobbing.

Da es für Hinweisgeber schwer ist, das Vorliegen einer Repressalie nachzuweisen, gibt es die sog. **Beweislastumkehr**. Erleidet ein Hinweisgeber nach einer Meldung oder Offenlegung eine Benachteiligung im Zusammenhang mit dem Beruf, so wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie ist. Hierzu muss dieser geltend machen, die Benachteiligung infolge einer Meldung oder Offenlegung erlitten zu haben. Der Arbeitgeber bzw. Dienstherr muss beweisen, dass die Benachteiligung gerechtfertigt ist oder dass sie nicht auf der Meldung oder Offenlegung beruhte.

Zusätzlich werden Hinweisgeber auch von der rechtlichen Verantwortlichkeit freigestellt und können für Meldungen i.d.R. nicht haftbar gemacht werden. Auch eine strafrechtliche Verfolgung scheidet im Regelfall aus.

Der Schutz bezieht sich unter gewissen Voraussetzungen auch auf die Offenlegung von Verstößen (z.B. über das Internet oder gegenüber der Presse).

9) Welche Anforderungen müssen die Mitarbeiter der Meldestelle erfüllen?

Die mit dem Betrieb der Meldestelle betrauten Mitarbeiter müssen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz über die notwendige **Fachkunde** verfügen. Diese Fachkunde muss durch geeignete Schulungen nachgewiesen werden. Dies betrifft auch externe Dienstleister, die Meldestellen für Unternehmen oder öffentliche Stellen betreiben.

Die Fachkunde umfasst die genaue Kenntnis aller Rechte und Pflichten nach dem Hinweisgeberschutzgesetz. Dies betrifft insbesondere

- die Prüfung, ob ein meldefähiger Verstoß vorliegt,
- das Meldeverfahren,
- die Aufgaben von Meldestellenmitarbeitern
- die Wahrung der Vertraulichkeit bzw. Anonymität beim Umgang mit Meldungen.

Weiter muss die **fachliche Unabhängigkeit** der internen Meldestelle und ihrer Mitarbeiter gewährleistet sein. D.h., dass die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit **weisungsfrei** sein müssen.

Die Weisungsfreiheit bezieht sich auf die Entgegennahme und Bearbeitung von Informationen über Verstöße. Werden im Rahmen von internen Ermittlungen andere Arbeitseinheiten oder Stellen im Unternehmen oder in der öffentlichen Stelle

miteinbezogen, so gelten auch hier die Grundsätze der fachlichen Unabhängigkeit und Vertraulichkeit.

Mitarbeiter dürfen neben ihrer Tätigkeit für die interne Meldestelle andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen. Es ist dabei sicherzustellen, dass es hier nicht zu **Interessenkonflikten** kommt. Auf folgende Punkte sollte dabei u.a. geachtet werden:

- Bei der Ausübung der jeweiligen Funktion ist eine strikte Rollentrennung festzulegen.
- Mitarbeiter im operativen Bereich eignen sich weniger für die Arbeit in der Meldestelle.
- Als besonders geeignet gelten Compliancemitarbeiter, wie Datenschutz-, Geldwäsche-, Korruptions- oder Integrationsbeauftragte.
- Für die Meldestellentätigkeit sind den Mitarbeitern ausreichende Ressourcen (Zeit und Mittel) zur Verfügung zu stellen.
- Die Tätigkeit sollte für eine gewisse Dauer durch eine bestimmte Person oder Organisationseinheit ausgeübt werden.

10) Welche Konsequenzen drohen bei Missachtung der Regeln?

Gegen die Bestimmungen des Hinweisgeberschutzgesetzes zu verstoßen, kann schwerwiegende Konsequenzen haben. Es drohen u.a. Bußgelder, Schadensersatzforderungen und arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen. So kann bei der Behinderung von Meldungen oder bei Nichtwahrung der Vertraulichkeit ein **Bußgeld in Höhe von bis zu 50.000 Euro** verhängt werden.

Existiert keine Meldestelle oder wird diese nicht betrieben droht alleine hierfür ein **Bußgeld von bis zu 20.000 Euro**.

Aber auch Hinweisgeber müssen Nachteile fürchten, wenn sie sich nicht an die Regelungen halten. Nach einer wissentlichen oder grob fahrlässigen Falschmeldung droht ein Schadensersatzprozess. Werden wissentlich unrichtige Informationen offengelegt (z.B. online) so kann gegen Hinweisgeber ein Bußgeld von bis zu 20.000 Euro verhängt werden.

11) Die Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes – Wie sollte am besten vorgegangen werden?

Die Einrichtung einer internen Meldestelle, aber auch die Anpassung eines bereits existierenden Hinweisgebersystems erfordert Zeit und die entsprechenden Fachkenntnisse. Folgende Punkte sollten bei der Umsetzung u.a. beachtet werden:

1. Bestandsaufnahme

Zunächst sollte im Rahmen einer Bestandaufnahme genau geklärt werden, wo das Unternehmen bzw. die öffentliche Stelle beim Thema Hinweisgeberschutz steht.

- Gibt es bereits ein Hinweisgebersystem?
- Inwieweit erfüllt das System die Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes, insb. an die Anonymität und Vertraulichkeit der Meldung?

> Bereits bestehende Meldesysteme sind häufig nicht für eine anonyme Kommunikation mit dem Hinweisgeber geeignet (z.B. Postbriefkasten). Daher sollte hier bei der Bewertung ein Schwerpunkt gelegt werden.

- Wie viele Meldungen sind in den letzten Jahren eingegangen?
- Welche Bedeutung hatten die gemeldeten Sachverhalte?
- Welche Mitarbeiter sollen für die Meldebearbeitung künftig zuständig sein?
- Verfügen diese Mitarbeiter über die gesetzlich geforderte Fachkunde?
- Welche Arbeitsprozesse, Mitarbeiterinformationen, Risikoanalysen etc. müssen angepasst bzw. geschaffen werden?

2. Verantwortlichkeiten für Hinweisgeberschutz (neu) festlegen

- Welche Mitarbeiter sollen für die Meldebearbeitung künftig zuständig sein?
- Wie viel Arbeitszeit bzw. Mitarbeiterkapazität wird benötigt?
- Verfügen die Mitarbeiter über die gesetzlich geforderte Fachkunde?

3. Ggf. Auswahl Hinweisgeberschutzsystem

- Soll nur ein Meldekanal angeboten werden oder soll es mehrere geben?
- Welche Meldekanäle soll die Hinweisgeberstelle anbieten?

- Sollen nur Beschäftigte melden dürfen oder auch Dritte, wie Dienstleister, Kunden etc.?
- Soll die Meldestelle in der Organisation angesiedelt sein oder ausgelagert werden?

4. Einbindung betroffener Funktionen/Einheiten

Bei der Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes sind eine ganze Reihe an Funktionen und Bereiche in der eigenen Organisation einzubinden. Dies betrifft insb.

- die Geschäftsführung bzw. die Behördenleitung,
- die Personalabteilung,
- den Betriebs- bzw. Personalrat,
- die IT-Abteilung,
- die Complianceabteilung,
- den Geldwäsche- und den Datenschutzbeauftragten sowie
- die Interne Revision.

5. Anpassung von Prozessen und Dokumenten

Im Zuge der Einführung bzw. Anpassung eines Hinweisgeberschutzsystems, sind eine Reihe an Abläufen und Dokumenten zu überprüfen. Dies betrifft insbesondere

- Arbeits- bzw. Dienstanweisungen,
- Prozessbeschreibungen
- Mitarbeiterinformationen (zu den internen und externen Meldemöglichkeiten)
- Mitarbeiterschulungen,

> Eine gesonderte Schulung aller Mitarbeiter ist nicht zwingend. Es empfiehlt sich aber, das Thema Hinweisgeberschutz zumindest in bestehenden Pflichtschulungen zu behandeln (z.B. in der Datenschutzschulung).

- Risikoanalysen (Datenschutz-Folgenabschätzung, Geldwäscherisikoanalyse etc.)
- Meldevordrucke,
- Mitarbeitereinwilligungen (z.B. für Tonaufzeichnungen) und

- Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen.

Als Unterstützung hierzu bietet RegTegrity Ihnen eine Toolbox mit allen erforderlichen Mustern und Formularen für eine rechtssichere Umsetzung. So sparen Sie eine Menge Zeit und sind gesetzlich auf der sicheren Seite!

6. Meldestellenmitarbeiter schulen (Fachkundenachweis!)

Eine **Neuerung** im Hinweisgeberrecht ist die **Fachkundeanforderung**.

Die mit dem Betrieb der Meldestelle betrauten Mitarbeiter müssen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz über die notwendige Fachkunde verfügen. Dies betrifft auch externe Dienstleister, die Meldestellen für Unternehmen oder öffentliche Stellen betreiben.

Die Fachkunde umfasst die genaue Kenntnis aller Rechte und Pflichten nach dem Hinweisgeberschutzgesetz. Dies betrifft insbesondere das Meldeverfahren und die Aufgaben von Meldestellenmitarbeitern, aber auch die Wahrung der Vertraulichkeit bzw. Anonymität beim Umgang mit Meldungen.

Den Nachweis der Fachkunde kann der Mitarbeiter am besten durch einen qualifizierten E-Learningkurs erbringen. Hierzu bietet sich unsere **zertifizierte Fachkundeschulung** an. Ihre Meldestellenmitarbeiter erhalten durch den Kurs alle relevanten Informationen für ihre Arbeit. Nach Bestehen des Abschlusstests kann die Fachkunde gegenüber Aufsichts- und Ermittlungsbehörden mit dem ausgestellten Zertifikat rechtssicher nachgewiesen werden.

12) Wichtige Tipps für eine schlanke und erfolgreiche Umsetzung!

1. Pflicht und Kür

Was muss zwingend umgesetzt werden und was nicht? Viele verpflichtete Organisationen stellen sich diese Frage bei neuen gesetzlichen Anforderungen.

Unternehmen und öffentliche Stellen müssen eine immer größere Regulierungsflut bewältigen. Nach der DSGVO, diversen Korruptions- und Geldwäschebestimmungen, neuen arbeitsrechtlichen Anforderungen und dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) muss nun auch das Hinweisgeberschutzgesetz so umgesetzt werden, dass dahinter ein „grüner Haken" gemacht werden kann.

Jede Organisation sollte daher zu Beginn entscheiden, wie wichtig das Thema für sie ist. Zwischen (gesetzlicher) Pflicht und (maximaler) Kür gibt es viel Spielraum. Fehlendes Personal und zusätzliche Kosten sind hierbei Faktoren, die eine nicht unerhebliche Rolle spielen.

Um Ihnen eine bessere Entscheidungsgrundlage zu geben, haben wir für Sie die Umsetzungsmaßnahmen in „Must-Have" und „Useful-to-Have" eingeordnet (siehe nächste Seite). Das erlaubt es Ihnen über das gesetzliche Mindestmaß hinaus, selbst zu entscheiden, wieviel Aufwand bei der Umsetzung für Ihre Organisation notwendig ist.

Katalog Pflichtumsetzung

Must-Have	Begründung	Useful-to-Have	Lösung
Ein vertraulicher Meldekanal	Nur ein vertraulicher Meldekanal schützt die Identität des Hinweisgebers und der in der Meldung genannten Personen effektiv.	Meldekanal ermöglicht **anonyme Kontaktaufnahme** und **anonyme Kommunikation.**	Hinweisgeberbetreuung durch RegTegrity!
Mitarbeiterinformation als Aushang / im Intranet	Gesetzlich ausreichend.	Mitarbeiterinformation auf mehreren Kanälen oder als Schulung	Eine Mustermitarbeiterinformation finden Sie, neben vielen weiteren Unterlagen, in unserer Toolbox!
Risikoanalysen, Arbeitsanweisungen, Meldeunterlagen, Mitarbeitereinwilligungen etc.	Ohne diese Unterlagen kann die Erfüllung der gesetzlichen Pflichten nicht nachgewiesen werden.	Individuelle Erstellung aller Unterlagen durch externe Berater.	Unsere Toolbox mit allen erforderlichen Mustern und Formularen für eine rechtssichere Umsetzung!
Benennung eines Meldestellenmitarbeiters und eines Stellvertreters	Mindestens ein Stellvertreter sollte wegen Urlaub, Krankheit, Elternzeit etc. immer vorhanden sein.	Benennung von zusätzlichen Stellvertretern	Hinweisgeberbetreuung durch RegTegrity! Wir garantieren Ihnen eine kontinuierliche Besetzung Ihrer Hinweisgeberstelle durch fachkundiges Personal.
Fachkundenachweis für Meldestellenmitarbeiter mittels Schulung	Alle Mitarbeiter der Meldestelle müssen über die gesetzlich geforderte Fachkunde verfügen.	Einsatz fachkundiger externer Experten	Unsere zertifizierte **Fachkundeschulung** vermittelt Ihnen alle nötigen Kenntnisse. Mit dem Abschlusszertifikat weisen Sie rechtssicher Ihre Fachkunde nach.

2. Umsetzung nicht aufschieben!

Das Hinweisgeberschutzgesetz tritt **nur einen (!) Monate nach Verkündung in Kraft**. Dies wird **voraussichtlich Ende Juni** der Fall sein. Daneben existiert eine ganze Reihe an Ausnahmen:

- Kleine Unternehmen: Für Unternehmen, die zwischen 50 und 249 Beschäftigte haben, gilt eine Übergangsfrist **bis zum 17. Dezember 2023**.

- Öffentliche Stellen: Bei öffentlichen Stellen, bei denen der Bund oder ein Land Beschäftigungsgeber ist, müssen erst einmal sog. Organisationseinheiten gebildet werden. Nur diese Einheiten müssen eine eigene interne Meldestelle einrichten. Wann eine solche Einteilung vorgenommen wird, ist noch nicht bekannt.

- Kommunaler Bereich: Für Gemeinden und Gemeindeverbände gilt die Pflicht zur Einrichtung und zum Betrieb interner Meldestellen nach Maßgabe des jeweiligen Landesrechts. Hier müssen die Bundesländer zunächst einmal tätig werden. Der Zeitplan hierfür ist noch völlig offen.

Diese Vielzahl an Ausnahmen mag dazu verleiten, die Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetz in Teilen oder sogar insgesamt aufzuschieben. **Davon ist jedoch aus mehreren Gründen abzuraten!**

➔ Die Aufmerksamkeit für Regulierungsthemen ist erfahrungsgemäß dann am höchsten, wenn das betreffende Gesetz verabschiedet wird. In dieser Zeit ist die Bereitschaft der eigenen Geschäftsführung, aber auch der Kolleginnen und Kollegen in der eigenen Organisation zur zielgerichteten und zeitnahen Umsetzung am größten.

➔ Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten sollten die Frist bis zum 17. Dezember 2023 nicht ausreizen! Die Ausnahme betrifft lediglich die Einrichtung einer internen Meldestelle. Alle weiteren Bestimmungen des Hinweisgeberschutzgesetzes müssen ab Inkrafttreten beachtet werden (insb. zum Kündigungs- und Diskriminierungsschutz bei externen Meldungen).

- ➔ Für Gemeinden ab 10.000 Einwohner ist jetzt schon klar, dass diese über eine eigene Hinweisgeberstelle verfügen müssen. Grund hierfür sind die Vorgaben der EU-Hinweisgeberrichtlinie. Die Bundesländer können den Anwendungsbereich nur noch auf Gemeinden mit weniger als 10.000 Einwohner ausweiten, aber nicht einschränken!

- ➔ Schließlich braucht die Umsetzung der vielen Vorgaben Zeit. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen müssen eingebunden und die Beschäftigten rechtzeitig informiert werden. Die Meldestellenmitarbeiter müssen zudem ihre Fachkunde mit einer entsprechenden Schulung nachweisen.

3. Mitarbeiter gezielt informieren!

Das Gesetz verlangt, dass die eigenen Mitarbeiter über die Meldemöglichkeiten informiert werden. Das kann auch mit einem Eintrag ins Intranet oder mit einem bloßen Infozettel geschehen.

Welche Art der Kommunikation Sie auch immer wählen: Machen Sie die Information

1. knapp,
2. verständlich und
3. gut auffindbar.

Ein ansprechendes und rechtssicheres Muster für eine Mitarbeiterinformationen finden Sie auch in unserem Toolkit.

4. Elektronische Hinweisgeberlösung wählen!

Auch anonyme Meldungen müssen grundsätzlich angenommen und bearbeitet werden. Nur so kann vermieden werden, dass entscheidende Hinweise auf Verstöße in der eigenen Organisation nicht übersehen werden.

Daher sollte der Meldekanal auch die **anonyme Kontaktaufnahme** und die **anonyme Kommunikation** zwischen hinweisgebender Person und interner Meldestelle ermöglichen! Dies schafft einen wichtigen Anreiz für Hinweisgeber ihre Meldung intern und nicht extern abzugeben.

Der „gute alte“ Briefkasten im Flur wird dem nicht gerecht. Auch eine betriebsinterne Telefonhotline oder eine schlichte E-Mail-Adresse bereiten bei der Sicherstellung der anonymen Kommunikation Probleme.

Vielmehr ist technisch dann ein System nötig, dass den Hinweisgebern eine Meldung ermöglicht, ohne dass sie personenbezogene Daten angeben müssen. Die Kommunikation mit den Hinweisgebern muss möglich sein, ohne dass Anhaltspunkte auf die Identität der Person gegeben werden. Auch muss die Meldestelle die Möglichkeit haben, von sich aus auf den Hinweisgeber zuzugehen, ohne Kontaktmöglichkeiten zu nutzen, die Rückschlüsse auf die Person ermöglichen.

All diesen Anforderungen werden nur solche Hinweisgebersysteme gerecht, die technisch sicherstellen, dass keine personenbezogenen Daten der Hinweisgeber verarbeitet werden. Dies schließt IP-Adressen mit ein, da auch diese als personenbezogen einzustufen sind.

Als Lösung bietet sich eine externe Betreuung des Hinweisgebersystems an. Wir von RegTegrity bieten hierzu eine elektronische cloud-basierende Lösung, die die hohen Anforderungen des deutschen Datenschutzrechts erfüllt. Mit unserem integrierten Casemanagement haben Sie immer den Überblick über alle eingegangenen Hinweise und können mit den Hinweisgebern anonym in Kontakt treten.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Sprechen Sie uns einfach an!

Über RegTegrity

Regulation & Integrity – Compliance Anforderungen erfüllen, Integrität im Unternehmen gewährleisten!

Das Projekt RegTegrity will Unternehmen und öffentliche Stellen dabei unterstützen, gesetzliche Anforderungen risikoorientiert und effektiv umzusetzen.

Die Einhaltung von Gesetzen und Bestimmungen ist elementar für den nachhaltigen Unternehmenserfolg. Es geht darum, Fehlverhalten zu vermeiden und die dadurch drohenden Konsequenzen zu verhindern. Nur so kann Integrität gesichert werden – gegenüber Kunden, Investoren, Aufsichtsbehörden, Beschäftigten und der Öffentlichkeit.

RegTegrity ist ein gemeinsames Projekt von Compliance-Experten aus der Finanzindustrie und der Deutschen Risikoberatung GmbH (DRB).

Die DRB verfügt über jahrzehntelange Erfahrung, insbesondere in den Bereichen Sicherheit, Risikomanagement, Informations- und Hinweisgeberschutz, Ermittlungen und Datenschutz. Mit dieser umfangreichen Expertise kennt die DRB die Perspektiven, Herausforderungen und Problemstellungen ihrer Kunden und ist damit deren kontinuierlicher Ansprechpartner vom Erstkontakt bis zur Problemlösung.