

Mitteilung für Krankenhäuser und Rehabilitationseinrichtungen **314/2023**

Staats-/Verwaltungsrecht
Arbeitsrecht

Stuttgart, 17.07.2023
AZ.: 1300-00, 4120, 4115

Corinna Thieme
Telefon 0711 25777-58
thieme@bwkg.de

Hinweisgeberschutzgesetz; Umsetzungshinweise der DKG

Das Hinweisgeberschutzgesetz ist am **02.07.2023** in Kraft getreten. Es werden die **Umsetzungshinweise der Deutschen Krankenhausgesellschaft zur Verfügung gestellt. Die wesentlichen Aspekte wurden zudem in Form einer Checkliste zusammengefasst.**

Mit BWKG-Mitteilung [270/2023](#) wurde über die Veröffentlichung des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) im Bundesgesetzblatt informiert und die von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) veröffentlichten Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes zur Verfügung gestellt. Das Gesetz ist am 02.07.2023 in Kraft getreten.

Wesentlicher Bestandteil des HinSchG ist, dass Beschäftigungsgeber verpflichtet werden, eine Infrastruktur einzurichten und zu betreiben, die es hinweisgebenden Personen ermöglicht, Meldungen (möglicher) Verstöße im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit geschützt und ohne Gefahr von Repressalien abzugeben. Das HinSchG unterscheidet bzgl. der Errichtung interner Meldestelle nach der Größe der Beschäftigungsgeber:

Beschäftigungsgeber mit i.d.R. bis zu 49 Beschäftigten	Keine Verpflichtung
Private Beschäftigungsgeber mit i.d.R. 50 bis zu 249 Beschäftigten	Verpflichtung ab dem 17.12.2023
Beschäftigungsgeber mit i.d.R. 250 Beschäftigten und mehr	Verpflichtung ab dem 02.07.2023 (Ahndung der Nichterrichtung als Ordnungswidrigkeit ist bis 01.12.2023 ausgesetzt.)

Die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) hat ausführliche **Umsetzungshinweise** zum Hinweisgeberschutzgesetz erarbeitet, die als Anlage 1 zur Verfügung gestellt werden. Hierbei führt die DKG insbesondere zu dem persönlichen und sachlichen Anwendungsbereich des Gesetzes sowie den möglichen Organisationsformen interner Meldestellen und deren Aufgaben nebst einzuhaltenden Fristen aus.

Die wesentlichen Aspekte wurden ergänzend in Form einer Checkliste zusammengefasst (Anlage 2). Die **Checkliste** wird zur weiteren Verwendung als Word-Dokument im [Downloadbereich](#) der BWKG zur Verfügung gestellt.

2 Anlagen

Umsetzungshinweise der DKG
zum
Hinweisgeberschutzgesetz

Stand: 29.06.2023

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Zweck des Gesetzes	3
3. Persönlicher Anwendungsbereich	4
4. Sachlicher Anwendungsbereich	5
5. Einhaltung der ärztlichen Schweigepflicht	6
6. Schutz von Geschäftsgeheimnissen	6
7. Verpflichtung zur Einrichtung einer internen Meldestelle	7
8. Externe Meldestelle.....	10
9. Entgegennahme anonymer Meldungen und anonyme Kommunikation	10
10. Zugang zur internen Meldestelle und Abgabe einer Meldung	11
11. Aufgaben der internen Meldestellen und Bearbeitung interner Meldungen	13
12. Verbot von Repressalien, Beweislastumkehr und Schadensersatz	15
13. Bußgeldvorschriften	17

1. Einleitung

Durch das *Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz - HinSchG)*¹ wird die EU-Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (auch besser bekannt als so genannte „EU-Whistleblower-Richtlinie“) in deutsches Recht umgesetzt. Es dient damit dem wirksamen und nachhaltigen Schutz hinweisgebender Personen. Auch Krankenhäuser fallen unter das Hinweisgeberschutzgesetz und sind verpflichtet, die dort vorgesehenen Vorgaben umzusetzen.

Deutschland hätte die europäische Richtlinie schon bis Ende 2021 umsetzen müssen, so dass wegen der diesbezüglichen Verzögerungen ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland angestrengt wurde. Nachdem der zuständige Rechtsausschuss am 14.12.2022 einige Änderungen am Gesetzesentwurf der Bundesregierung² zum HinSchG beschlossen hatte³, wurde dieses am 16.12.2022 durch den Bundestag verabschiedet. Der Bundesrat verweigerte jedoch am 10.02.2023 seine Zustimmung zum geplanten HinSchG.⁴ Am 09.05.2023 einigten sich Bund- und Ländervertreter im Vermittlungsausschuss auf Anpassungen am Gesetzentwurf⁵, der dann anschließend mit den vereinbarten Änderungen von Bundestag und Bundesrat beschlossen wurde.⁶

Das HinSchG wurde am 02.06.2023 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht⁷ und tritt damit am 02.07.2023 in Kraft. Die DKG gibt hiermit einen Überblick über die wesentlichen Inhalte der gesetzlichen Bestimmungen und die nachfolgenden Hinweise zur Umsetzung:

2. Zweck des Gesetzes

Durch das HinSchG soll der bislang lückenhafte und unzureichende Schutz hinweisgebender Personen ausgebaut werden. In den Gesetzesmaterialien wird darauf hingewiesen, dass hinweisgebende Personen (Whistleblower) wertvolle Beiträge dazu leisten können, das Fehlverhalten natürlicher oder juristischer Personen aufzudecken und die negativen Folgen dieses Fehlverhaltens einzudämmen bzw. zu korrigieren. In der Vergangenheit sei es aber immer wieder zu Fällen gekommen, in denen hinweisgebende Personen Nachteile zu erleiden hatten. In anderen Fällen hätten Personen mit Insiderwissen von einer Meldung abgesehen, weil sie Repressalien fürchteten. Ziel des Gesetzes sei es daher, den Schutz hinweisgebender Personen zu stärken und sicherzustellen, dass ihnen im Rahmen der Vorgaben dieses Gesetzes keine Benachteiligungen drohen.⁸

¹ Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) ist Artikel 1 des Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden vom 31.05.2023, Bundesgesetzblatt Teil I, Nr. 140, ausgegeben am 02.06.2023.

² Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022.

³ Bundestags-Drucksache 20/4909 vom 14.12.2022.

⁴ Bundesrats-Drucksache 20/23 vom 10.02.2023.

⁵ Bundestags-Drucksache 20/6700 vom 09.05.2023.

⁶ Bundesrats-Drucksache 210/23 vom 11.05.2023; vergleiche zum Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens auch Dzida/Seibt, NZA 2023, Seite 657, 657 f.

⁷ Bundesgesetzblatt Teil I, Nr. 140, ausgegeben am 02.06.2023.

⁸ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 56.

3. Persönlicher Anwendungsbereich

Gemäß § 1 Abs. 1 HinSchG sind hinweisgebende Personen natürliche Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die nach diesem Gesetz vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen. Darüber hinaus werden Personen geschützt, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind (also diejenigen, die verdächtigt werden), sowie sonstige Personen, die von einer Meldung oder Offenlegung betroffen sind, z.B. weil sie als Zeugen benannt wurden (§ 1 Abs. 2 HinSchG).

Der persönliche Anwendungsbereich erstreckt sich damit auf sämtliche Arbeitnehmer in laufenden Arbeitsverhältnissen. Dabei ist aber der europarechtliche Arbeitnehmerbegriff zugrunde zu legen, der sehr viel weiter gefasst ist als derjenige des deutschen Rechts. Daher werden auch Personengruppen wie beispielsweise Beamte, Selbständige, Praktikanten, Freiwillige und Organmitglieder von Gesellschaften vom persönlichen Anwendungsbereich des HinSchG erfasst.⁹

Der Anwendungsbereich erstreckt sich auch auf hinweisgebende Personen, die Verstöße melden oder offenlegen, wenn deren Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich beendet wurde. Gleiches gilt für hinweisgebende Personen, die sich in einem Bewerbungsverfahren befinden oder deren Arbeitsverhältnis noch nicht begonnen hat und die während des Einstellungsverfahrens oder anderer vorvertraglicher Verhandlungen Informationen über Verstöße erlangt haben.¹⁰

Die Begrifflichkeit des „Zusammenhangs mit der beruflichen Tätigkeit“ ist weit zu verstehen. Es handelt sich hierbei nicht nur um das formale Arbeits- oder Dienstverhältnis, sondern es sind beispielsweise auch Tätigkeiten von Arbeitnehmervertretungen umfasst. Ein Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit ist anzunehmen, wenn laufende oder auch frühere berufliche Tätigkeiten betroffen sind und sich eine hinweisgebende Person Repressalien ausgesetzt sehen könnte, würde sie erlangte Informationen oder Verstöße melden. Nicht geschützt wird demgegenüber die Meldung oder Offenlegung von Informationen über ein privates Fehlverhalten, von dem die hinweisgebende Person im beruflichen Zusammenhang erfährt, das aber keinen Bezug zur beruflichen Tätigkeit hat.¹¹

Informationen über Verstöße sind gemäß § 3 Abs. 3 HinSchG begründete Verdachtsmomente oder Wissen über tatsächliche oder mögliche Verstöße, die bei dem Beschäftigungsgeber, bei dem die hinweisgebende Person tätig ist oder war, oder bei einer anderen Stelle, mit der die hinweisgebende Person aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit im Kontakt steht oder stand, bereits begangen wurden oder sehr wahrscheinlich erfolgen werden, sowie über Versuche der Verschleierung solcher Verstöße. Diese Formulierung ist auf einen Kompromiss im Vermittlungsausschuss zurückzuführen. Danach fallen Informationen über Verstöße nur in den Anwendungsbereich des Gesetzes, wenn sie sich auf den Beschäftigungsgeber oder eine andere Stelle, mit der die hinweisgebende Person beruflich im Kontakt stand, beziehen.¹²

⁹ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 56; siehe auch Bruns, NJW 2023, Seite 1609 und Dzida/Seibt, NZA 2023, 657, 658.

¹⁰ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 56.

¹¹ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 57.

¹² Bundestags-Drucksache 20/6700 vom 09.05.2023, Seite 2.

Es werden in diesem Zusammenhang auch begründete Verdachtsmomente und neben tatsächlichen auch mögliche Verstöße erfasst. Unter die Begrifflichkeit „*Information über Verstöße*“ fallen somit auch begründete Verdachtsmomente über einen potentiellen, sich im Ergebnis aber nicht bestätigenden Verstoß. Um Verstöße wirksam zu unterbinden, soll der Schutz auch für Personen gelten, die zwar keine eindeutigen Beweise beibringen, aber begründete Bedenken oder einen begründeten Verdacht äußern.¹³

4. Sachlicher Anwendungsbereich

In § 2 HinSchG sind sämtliche Verstöße aufgelistet, deren Meldung unter das Gesetz fällt. Hinweisgebende Personen sollen auf den Schutz des HinSchG vertrauen können, wenn sie erhebliche Verstöße gegen Vorschriften melden. Von einem erheblichen Verstoß ist beispielsweise auszugehen, wenn der Gesetzgeber den Verstoß gegen eine Vorschrift mit Strafe belegt hat oder die Verletzung einer Vorschrift bußgeldbewehrt ist, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 und 2 HinSchG). Beispielhaft für bußgeldbewehrte Vorschriften werden in den Gesetzesmaterialien unter anderem arbeitsschutzrechtliche Mitteilungs-, Erlaubnis-, Prüfungs-, Bestellungs-, Belehrungs-, Dokumentations- und Anzeigepflichten aufgelistet. Auch Verstöße gegen die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz können hierunter fallen.¹⁴

Aber auch Meldungen sonstiger Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder sowie unmittelbar geltende Rechtsakte der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft unterliegen dem HinSchG. In § 2 Abs. 1 Nr. 3 HinSchG werden hierzu zahlreiche unterschiedliche Rechtsbereiche aufgelistet, für die der Anwendungsbereich eröffnet ist. Hierbei wird unter anderem der Anwendungsbereich des Gesetzes für den Bereich der öffentlichen Gesundheit definiert (§ 2 Abs. 1 Nr. 3l HinSchG). Hierunter fallen insbesondere Maßnahmen zur Festlegung von Qualitäts- und Sicherheitsstandards für Organe und Substanzen menschlichen Ursprungs, Human- und Tierarzneimittel, Medizinprodukte sowie die grenzüberschreitende Patientenversorgung. Die Meldung von Verstößen gegen derartige Qualitäts- und Sicherheitsstandards wird damit durch das HinSchG geschützt.¹⁵

Verstöße sind Handlungen oder Unterlassungen im Rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit, die rechtswidrig sind und Vorschriften oder Rechtsgebiete betreffen, die in den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 HinSchG fallen (§ 3 Abs. 2 Satz 1 HinSchG). Die Eingrenzung stellt klar, dass nur die Meldung oder Offenlegung von Verstößen geschützt ist, die im Zusammenhang mit einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit stehen. Nicht geschützt wird demgegenüber die Meldung oder Offenlegung eines rein privaten Fehlverhaltens.¹⁶

¹³ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 65.

¹⁴ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 57 f.; siehe auch Bruns, NJW 2023, Seite 1609, 1610.

¹⁵ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 60.

¹⁶ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 64.

Ein Verstoß liegt aber auch dann vor, wenn Handlungen oder Unterlassungen missbräuchlich sind und dem Ziel oder dem Zweck der Vorschriften des sachlichen Anwendungsbereichs zuwiderlaufen (§ 3 Abs. 2 Satz 2 HinSchG). Dadurch sollen auch Praktiken erfasst werden, die der Gesetzgeber bei der Regelung der betreffenden Fachmaterie nicht im Blick hatte, die er aber miteinbezogen hätte, wenn er eine Vorstellung von den möglichen Umgehungsversuchen gehabt hätte.¹⁷

5. Einhaltung der ärztlichen Schweigepflicht

Gemäß § 5 Abs. 2 Nr. 4 HinSchG fällt eine Meldung oder Offenlegung aber nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes, wenn ihr die Pflichten zur Wahrung der Verschwiegenheit durch Ärzte, Zahnärzte, Apotheker und Angehörige eines anderen Heilberufs, der für die Berufsausübung oder die Führung der Berufsbezeichnung eine staatlich geregelte Ausbildung erfordert, entgegenstehen. Gleiches gilt für die Pflichten zur Wahrung der Verschwiegenheit durch Personen, die aufgrund eines Vertragsverhältnisses einschließlich der gemeinschaftlichen Berufsausübung, einer berufsvorbereitenden Tätigkeit oder einer sonstigen Hilfstätigkeit an der beruflichen Tätigkeit der genannten Berufsheimnisträger mitwirken (§ 5 Abs. 2 Nr. 5 HinSchG).

Dadurch soll die Vertraulichkeit der Kommunikation zwischen Erbringern von Gesundheitsleistungen und Patienten einschließlich des Inhalts von Patientenakten gewahrt werden. Erfasst werden hiervon alle Berufsgruppen, die Gesundheitsleistungen erbringen. Hierzu zählen gleichlautend mit § 203 Abs. 1 Nr. 1 Strafgesetzbuch (StGB) Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte, Apotheker und Angehörige anderer Heilberufe, deren Berufsausübung oder Führung der Berufsbezeichnung eine staatlich geregelte Ausbildung erfordert. Die Geheimhaltungspflichten gelten auch für die bei den genannten Berufsheimnisträgern berufsmäßig tätigen Gehilfen und zur Vorbereitung auf den Beruf tätigen Personen. Ebenfalls erfasst werden sonstige Personen, die an der beruflichen Tätigkeit der genannten Berufsheimnisträger mitwirken.¹⁸

Soweit aber Meldungen etwa über Missstände in der Pflege nicht Teil der Patientenakten oder der Kommunikation zwischen dem Erbringer von Gesundheitsleistungen und Patienten sind, bleibt der Anwendungsbereich des HinSchG eröffnet.¹⁹

6. Schutz von Geschäftsgeheimnissen

Bei einer Meldung, die Geschäftsgeheimnisse zum Gegenstand hat, die nicht unter die in § 5 HinSchG aufgelisteten Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten fallen, greift der Schutz des HinSchG, wenn die hinweisgebende Person

- zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichenden Grund zur Annahme hatte, dass die Informationen der Wahrheit entsprechen (§ 33 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG),
- die Informationen Verstöße betreffen, die in den Anwendungsbereich des HinSchG fallen oder die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung

¹⁷ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 64.

¹⁸ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 71.

¹⁹ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 71.

hinreichenden Grund zur Annahme hatte, dass dies der Fall ist (§ 33 Abs. 1 Nr. 3 HinSchG) und

- die hinweisgebende Person hinreichenden Grund zur Annahme hatte, dass die Weitergabe oder die Offenlegung dieser Informationen notwendig ist, um einen Verstoß aufzudecken (§ 6 Abs. 1 HinSchG).

Dasselbe gilt gemäß § 6 Abs. 2 HinSchG für vertragliche Verschwiegenheitspflichten, die nicht unter die in § 5 HinSchG aufgelisteten Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten fallen.

Das Erfordernis eines „*hinreichenden Grundes*“ bedeutet, dass für die Einschätzung der hinweisgebenden Person tatsächliche Anknüpfungspunkte vorhanden sein müssen. Maßgeblich ist hierbei eine Ex-ante-Sicht. Unzureichend sind damit reine Spekulationen. Es sollen aber auch Hinweisgeber geschützt werden, denen bei der Bewertung des Sachverhalts Fehler unterlaufen sind und die in gutem Glauben ungenaue oder unzutreffende Informationen gemeldet haben. Nicht geschützt werden demgegenüber Personen, die missbräuchlich oder böswillig unrichtige Informationen melden.²⁰

An die Sorgfalt der hinweisgebenden Person in Bezug auf die Überprüfung des Wahrheitsgehalts einer Meldung werden keine überhöhten Anforderungen gestellt. Allerdings darf eine Meldung auch nicht leichtfertig ohne ein Bemühen um Verifizierung erfolgen, sofern dieses Bemühen zumutbar ist. Das Bemühen um Verifizierung ist nicht zumutbar, wenn die hinweisgebende Person fürchtet, dadurch entdeckt zu werden und sich somit bereits vor einer Meldung oder Offenlegung der Gefahr drohender Repressalien auszusetzen. Abzustellen ist darauf, ob ein objektiver Dritter von der Wahrheit der Information ausgegangen wäre.²¹

Darüber hinaus kommt es im Hinblick auf die Erforderlichkeit der Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen nicht allein darauf an, ob die Weitergabe überhaupt notwendig ist, sondern auch darauf, in welchem Umfang sie notwendig ist. Die hinweisgebende Person hat somit darauf zu achten, dass nur solche Geheimnisse weitergegeben werden, deren Inhalte für die Aufdeckung des Verstoßes erforderlich sind.²²

7. Verpflichtung zur Einrichtung einer internen Meldestelle

Gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 HinSchG haben Beschäftigungsgeber dafür zu sorgen, dass bei ihnen mindestens eine Stelle für interne Meldungen eingerichtet ist und betrieben wird, an die sich Beschäftigte wenden können (interne Meldestelle). Diese Pflicht gilt jedoch gemäß § 12 Abs. 2 HinSchG nur für Beschäftigungsgeber mit jeweils in der Regel mindestens 50 Beschäftigten.

Darüber hinaus müssen private Beschäftigungsgeber mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten ihre internen Meldestellen erst ab dem 17.12.2023 einrichten (§ 42

²⁰ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 92; siehe hierzu weiterführend auch Bruns, NJW 2023, Seite 1609, 1611.

²¹ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 92; siehe hierzu weiterführend auch Bruns, NJW 2023, Seite 1609, 1611.

²² Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 71.

Abs. 1 Satz 1 HinSchG). Greift diese Ausnahme nicht, gilt die Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle ab Inkrafttreten des HinSchG am 02.07.2023.

Zusätzlich dazu können mehrere private Beschäftigungsgeber mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten 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 Beschäftigungsgeber (§ 14 Abs. 2 HinSchG).

Beschäftigungsgeber sind gemäß § 3 Abs. 9 HinSchG, sofern mindestens eine Person bei ihnen beschäftigt ist, natürliche Personen sowie juristische Personen des öffentlichen und privaten Rechts, rechtsfähige Personengesellschaften und sonstige rechtsfähige Personenvereinigungen.

Zu den juristischen Personen des öffentlichen Rechts zählen Gebietskörperschaften, Personalkörperschaften sowie Verbandskörperschaften auf Bundes- und Landesebene. Juristische Personen des privaten Rechts sind beispielsweise der eingetragene Verein, die eingetragene Genossenschaft, die Aktiengesellschaft, die Kommanditgesellschaft auf Aktien, die Gesellschaft mit beschränkter Haftung und Stiftungen des Privatrechts.²³

§ 3 Abs. 10 HinSchG definiert darüber hinaus private Beschäftigungsgeber als sämtliche Beschäftigungsgeber mit Ausnahme juristischer Personen des öffentlichen Rechts und solcher Beschäftigungsgeber, die im Eigentum oder unter der Kontrolle einer juristischen Person des öffentlichen Rechts stehen. Diese zusätzliche Definition erfolgt, um klarzustellen, wer als privater Beschäftigungsgeber nach § 14 Abs. 2 HinSchG unter den dort genannten Voraussetzungen interne Meldestellen gemeinsam betreiben sowie unter die Übergangsregelung des § 42 Abs. 1 Satz 1 HinSchG (interne Meldestellen erst ab dem 17.12.2023) fallen kann.²⁴ Keine privaten Beschäftigungsgeber sind danach

- Beschäftigungsgeber, die im vollständigen Eigentum einer juristischen Person des öffentlichen Rechts stehen, also beispielsweise solche, in denen die juristische Person des öffentlichen Rechts sämtliche Anteile der Gesellschaft hält, und
- Beschäftigungsgeber, die zwar nicht im vollständigen Eigentum einer juristischen Person des öffentlichen Rechts stehen, in denen diese jedoch die Mehrheit der Anteile hält oder zu einer Minderheitsbeteiligung Umstände hinzutreten, die die Ausübung eines beherrschenden Einflusses zumindest für eine gewisse Dauer ermöglichen.²⁵

Für die **Ermittlung der Anzahl der Beschäftigten** ist kein bestimmter Stichtag maßgeblich, sondern die Beschäftigungslage, die im Allgemeinen den Betrieb kennzeichnet. Dazu ist ein Rückblick auf die bisherige personelle Stärke des Beschäftigungsgebers und eine Einschätzung der zukünftigen Entwicklung notwendig (Faustformel: ein Jahr davor, ein Jahr danach).²⁶ Wie bereits ausgeführt, ist der europarechtliche Arbeitnehmerbegriff

²³ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 66.

²⁴ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 66.

²⁵ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 66.

²⁶ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 77; siehe auch Bruns, NJW 2023, Seite 1609, 1611 mit weiteren Nachweisen.

zugrunde zu legen, so dass auch Personengruppen, wie beispielsweise Beamte, Selbstständige, Praktikanten, Freiwillige und Organmitglieder von Gesellschaften, hierbei mitzuzählen sind.²⁷ Ansonsten sind sämtliche beim Beschäftigungsgeber tätigen Personen zu berücksichtigen.

Gemäß § 14 Abs. 1 Satz 1 HinSchG kann eine interne Meldestelle eingerichtet werden, indem

- eine bei dem jeweiligen Beschäftigungsgeber beschäftigte **Person**,
- eine aus mehreren beschäftigten Personen bestehende **Arbeitseinheit** oder
- ein **Dritter**

mit den Aufgaben einer internen Meldestelle betraut wird. Die Betrauung eines Dritten mit den Aufgaben einer internen Meldestelle entbindet den betrauenden Beschäftigungsgeber aber nicht von der Pflicht, **selbst geeignete Maßnahmen** zu ergreifen, um einen etwaigen Verstoß abzustellen (§ 14 Abs. 1 Satz 2 HinSchG). Der Dritte kann nicht völlig losgelöst von dem betreffenden Unternehmen oder der jeweiligen Institution agieren. Insbesondere für Folgemaßnahmen zur Prüfung der Stichhaltigkeit einer Meldung bedarf es einer Kooperation zwischen dem beauftragten Dritten und dem Beschäftigungsgeber oder der jeweiligen Organisationseinheit. Auch die Verantwortung dafür, dass ein etwaiger Verstoß abgestellt wird, verbleibt bei dem beauftragenden Beschäftigungsgeber beziehungsweise der Organisationseinheit.²⁸

Als Dritte, die mit den Aufgaben der internen Meldestelle betraut werden können, kommen beispielsweise externe Anwälte als Ombudspersonen, externe Berater, Prüfer, Gewerkschaftsvertreter oder Arbeitnehmervertreter in Betracht.²⁹ Bei einem Konzern kann auch bei einer Konzerngesellschaft (z. B. Mutter-, Schwester-, oder Tochtergesellschaft) eine unabhängige und vertrauliche Stelle als „Dritter“ eingerichtet werden, die auch für mehrere selbständige Unternehmen in dem Konzern tätig sein kann. Dabei muss aber die originäre Verantwortung dafür, einen festgestellten Verstoß zu beheben und weiterzuverfolgen, immer bei dem jeweiligen beauftragenden Tochterunternehmen verbleiben. Die Expertise für die Bearbeitung von Meldungen liegt in solchen Fällen konzentriert bei der internen Meldestelle, die beispielsweise über technische Meldekanäle und Personal verfügt und auch interne Ermittlungen in den jeweils betroffenen Konzernteilen durchführen kann, wohingegen die Verantwortung und die Verpflichtung zum Abstellen des Rechtsverstoßes beim jeweiligen Tochterunternehmen verbleiben. Soweit eine Berichterstattung an die Konzernleitung erforderlich erscheint, z. B. weil ein Verstoß nicht nur das konkrete Unternehmen betrifft, müsste diese unter voller Wahrung der Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person durch oder im Auftrag des jeweiligen Tochterunternehmens erfolgen. In jedem Fall ist zu gewährleisten, dass die Stelle, die im Konzern mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragt wird, bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig ist und auch das Vertraulichkeitsgebot beachtet.³⁰

Zusätzlich dazu besteht gemäß § 14 Abs. 2 HinSchG für **mehrere private Beschäftigungsgeber** mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten die Möglichkeit, eine

²⁷ Vergleiche hierzu die Ausführungen unter Punkt **3. Persönlicher Anwendungsbereich**.

²⁸ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 79; siehe auch Dzida/Seibt, NZA 2023, Seite 657, 662.

²⁹ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 79.

³⁰ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 79.

gemeinsame Stelle zu errichten und zu betreiben. Hier bleibt aber ebenfalls die Pflicht, Maßnahmen zu ergreifen, um den Verstoß abzustellen, und die Pflicht zur Rückmeldung an die hinweisgebende Person bei dem einzelnen Beschäftigungsgeber. Durch die Möglichkeit, sich für das Betreiben einer internen Meldestelle zusammenschließen zu können, sollen Ressourcen geschont werden.³¹

Die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen sind gemäß § 15 Abs. 1 HinSchG bei der Ausübung ihrer Tätigkeit **unabhängig**. Sie dürfen zwar neben ihrer Tätigkeit für die interne Meldestelle andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen. Es ist dabei aber sicherzustellen, dass derartige Aufgaben und Pflichten **nicht zu Interessenkonflikten** führen. Denkbar wäre beispielsweise bei kleineren Beschäftigungsgebern, die Person des Korruptionsbeauftragten, des Integritätsbeauftragten oder des Datenschutzbeauftragten, den Leiter der Complianceabteilung oder Auditverantwortliche mit der Aufgabe zu betrauen.³² Beschäftigungsgeber tragen zudem gemäß § 15 Abs. 2 HinSchG dafür Sorge, dass die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen über die **notwendige Fachkunde** verfügen. Dies kann z. B. durch geeignete Schulungen sichergestellt werden.³³

8. Externe Meldestellen

Externe Meldestellen sind unabhängige Meldestellen, an die sich hinweisgebende Personen außerhalb ihrer jeweiligen Organisation wenden können. Die externe Meldestelle wird auf Bundesebene als zentrale Anlaufstelle beim Bundesamt für Justiz (BfJ) eingerichtet.³⁴ Gemäß § 20 HinSchG kann auch jedes Land eine eigene externe Meldestelle für Meldungen einrichten, die die jeweilige Landesverwaltung und die jeweiligen Kommunalverwaltungen betreffen. Zusätzliche externe Meldestellen werden auf Bundesebene im Zuständigkeitsbereich der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und des Bundeskartellamtes (BKartA) eingerichtet (§§ 21, 22 HinSchG).

9. Entgegennahme anonymer Meldungen und anonyme Kommunikation

Über eine mögliche Verpflichtung zur Entgegennahme anonymer Meldungen und die Einrichtung anonymer Kommunikationsmöglichkeiten wurde lange Zeit kontrovers diskutiert. Im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens hatte der Rechtsausschuss am 14.12.2022 in den Entwurf des HinSchG die Verpflichtung zur Entgegennahme anonymer Meldungen und Schaffung einer anonymen Kommunikationsmöglichkeit zwischen hinweisgebender Person und interner Meldestelle aufgenommen. Diese Pflicht wurde seinerzeit zwar mit einer Übergangsfrist bis zum 01.01.2025 versehen, hätte aber trotzdem einen erhöhten Aufwand und erhebliche Zusatzkosten für die notwendigen technischen Vorrichtungen oder die Einschaltung einer Ombudsperson bedeutet.³⁵ Diese neuen Vorgaben wurden durch den Bundesrat stark kritisiert und waren letztlich einer der Gründe, warum der Bundesrat am 10.02.2023 seine Zustimmung zum geplanten HinSchG verweigerte.

³¹ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 80.

³² Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 79 f.

³³ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 80.

³⁴ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 83.

³⁵ Bundestags-Drucksache 20/4909 vom 14.12.2022, Seite 61.

Im Vermittlungsausschuss wurde nun der Kompromiss gefunden, auf die Pflicht zur Ermöglichung anonymer Meldungen zu verzichten.³⁶ Dies gilt sowohl für interne als auch für externe Meldestellen. Es wird daher in § 16 Abs. 1 Satz 4 HinSchG lediglich vorgegeben, dass die interne Meldestelle auch anonym eingehende Meldungen bearbeiten **sollte. Es besteht allerdings gemäß § 16 Abs. 1 Satz 5 HinSchG keine Verpflichtung, die Meldekanäle so zu gestalten, dass sie die Abgabe anonymer Meldungen ermöglichen.** Entsprechende Regelungen finden sich für die externen Meldestellen in § 27 Abs. 1 Satz 3 und 4 HinSchG.

10. Zugang zur internen Meldestelle und Abgabe einer Meldung

Hinweisgeber können gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 HinSchG wählen, ob sie sich an eine interne oder eine externe Meldestelle wenden. Sie sollen aber in Fällen, in denen intern wirksam gegen Verstöße vorgegangen werden kann und sie keine Repressalien befürchten, die Meldung an eine interne Meldestelle bevorzugen (§ 7 Abs. 1 Satz 2 HinSchG).³⁷ Wird einem intern gemeldeten Verstoß nicht abgeholfen, bleibt es Hinweisgebern unbenommen, sich an eine externe Meldestelle zu wenden (§ 7 Abs. 1 Satz 3 HinSchG).

Beschäftigungsgeber sollen Anreize dafür schaffen, dass sich hinweisgebende Personen vor einer Meldung an eine externe Meldestelle zunächst an die jeweilige interne Meldestelle wenden. **Sie sind daher verpflichtet, für Beschäftigte klare und leicht zugängliche Informationen über die Nutzung des internen Meldeverfahrens bereitzustellen (§ 7 Abs. 3 Satz 2 HinSchG).** *Um den Anreiz für interne Meldungen zu verstärken, ist es daher empfehlenswert, im Rahmen der Bereitstellung der klaren und leicht zugänglichen Informationen über das interne Meldeverfahren darauf hinzuweisen, dass Meldungen willkommen und keine Repressalien zu befürchten sind.* Die Möglichkeit einer externen Meldung darf hierdurch aber auf der anderen Seite auch nicht beschränkt oder erschwert werden (§ 7 Abs. 3 Satz 3 HinSchG). Es ist zudem gemäß § 7 Abs. 2 HinSchG verboten, Meldungen oder die auf eine Meldung folgende Kommunikation zwischen hinweisgebender Person und Meldestelle zu behindern oder dies zu versuchen.

Die internen Meldekanäle müssen zumindest den eigenen Beschäftigten und den dem Beschäftigungsgeber überlassenen Leiharbeitnehmern offenstehen (§ 16 Abs. 1 Satz 1 HinSchG). Darüber hinaus können Beschäftigungsgeber gemäß § 16 Abs. 1 Satz 3 HinSchG selbst entscheiden, ob das Meldeverfahren auch außenstehenden Personen offenstehen soll, die im beruflichen Kontakt zu dem Beschäftigungsgeber stehen und dort einen Verstoß beobachten. Um den betroffenen Unternehmen möglichst weitgehende Freiheit zu lassen, die konkrete Ausgestaltung des internen Meldesystems den jeweiligen Bedürfnissen anzupassen, wurde die Vorschrift als Option formuliert.³⁸

Gemäß § 16 Abs. 3 HinSchG müssen die internen Meldekanäle **Meldungen in mündlicher oder in Textform** ermöglichen. Mündliche Meldungen müssen per Telefon oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung erfolgen können. Auf Ersuchen der hinweisgebenden Person ist für eine Meldung innerhalb einer angemessenen Zeit eine persönliche Zusammenkunft mit einer für die Entgegennahme einer Meldung zuständigen

³⁶ Bundestags-Drucksache 20/6700 vom 09.05.2023, Seite 2.

³⁷ Bundestags-Drucksache 20/6700 vom 09.05.2023, Seite 2; siehe auch Dzida/Seibt, NZA 2023, Seite 657, 660.

³⁸ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 80 f.

Person der internen Meldestelle zu ermöglichen. Mit Einwilligung der hinweisgebenden Person kann die Zusammenkunft auch im Wege der Bild- und Tonübertragung erfolgen. Welcher Zeitraum für das Angebot einer persönlichen Zusammenkunft als angemessen anzusehen ist, hängt von den jeweiligen Organisationsstrukturen ab und davon, inwieweit diese eine kurzfristige persönliche Zusammenkunft ermöglichen.³⁹ Überregional tätige Beschäftigungsgeber können für die auf Wunsch der hinweisgebenden Person erfolgende persönliche Zusammenkunft die Aufgaben der internen Meldestelle an eine Person vor Ort delegieren.⁴⁰

Gemäß § 8 Abs. 1 HinSchG haben die Meldestellen die **Vertraulichkeit** der Identität der

- hinweisgebenden Person,
- der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind und
- der sonstigen in der Meldung genannten Personen zu wahren.

Die Identität dieser Personen darf ausschließlich den Personen, die für die Entgegennahme von Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind, sowie den sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen bekannt werden. Die Meldekanäle sind so zu gestalten, dass nur die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen zuständigen sowie die sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen Zugriff auf die eingehenden Meldungen haben (§ 16 Abs. 2 HinSchG). Ein Bekanntwerden der Identitäten ist damit neben den für die Meldung zuständigen Personen auch gegenüber unterstützendem Personal, wie Büro- und IT-Kräften zulässig, soweit dies für die Unterstützungstätigkeit notwendig ist.⁴¹ Das unterstützende Personal ist ebenso wie die Personen, die für die Entgegennahme von Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind, zur Vertraulichkeit zu verpflichten.⁴² Für eine vor Ort mit den Aufgaben der internen Meldestelle beauftragte Person (z. B. zur Durchführung einer persönlichen Zusammenkunft vor Ort) gelten die gleichen Verschwiegenheitspflichten wie für die regulären Mitarbeiter der internen Meldestelle.⁴³ Der Vertraulichkeit unterliegt nicht nur die Identität, sondern auch alle anderen Informationen, aus denen die Identität dieser Personen abgeleitet werden kann.⁴⁴

Durch das Gebot zur Vertraulichkeit werden **datenschutzrechtliche Auskunftsansprüche** Dritter, beispielsweise einer durch die Meldung beschuldigten Person, eingeschränkt, um die Identität der hinweisgebenden Person zu schützen. Den Gesetzesmaterialien ist dazu zu entnehmen, dass den datenschutzrechtlich Verantwortlichen gemäß § 29 Abs. 1 Satz 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) keine Informationspflichten treffen, soweit durch ihre Erfüllung Informationen offenbart würden, die ihrem Wesen nach geheim gehalten werden müssen. Gemäß § 29 Abs. 1 Satz 2 BDSG besteht das Recht zur Auskunft der betroffenen Person gemäß Art. 15 DS-GVO nicht, soweit durch die Auskunft Informationen offenbart würden, die nach einer Rechtsvorschrift oder ihrem Wesen nach, insbesondere wegen der überwiegenden berechtigten Interessen eines Dritten, geheim

³⁹ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 82.

⁴⁰ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 82.

⁴¹ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 74.

⁴² Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 74.

⁴³ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 82.

⁴⁴ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 74; Bruns, NJW 2023, Seite 1609. 1614.

gehalten werden müssen. Dies sei bei hinweisgebenden Personen regelmäßig auch nach Abschluss der Ermittlungen anzunehmen.⁴⁵

Als **Ausnahme vom Vertraulichkeitsgebot** sieht § 9 Abs. 1 HinSchG vor, dass die Identität einer hinweisgebenden Person, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße meldet, nicht geschützt wird. Im Falle einer Falschmeldung besteht für hiervon betroffene Personen ein berechtigtes Interesse, Kenntnis über die Identität der meldenden Person zu erlangen, um gegebenenfalls Schadensersatzansprüche geltend machen zu können.⁴⁶ Gemäß § 38 HinSchG ist die hinweisgebende Person zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der aus einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Meldung oder Offenlegung unrichtiger Informationen entstanden ist.

Darüber hinaus dürfen Informationen über die Identität einer hinweisgebenden Person oder Umstände, die Rückschlüsse auf die Identität erlauben, im Rahmen von Strafverfahren oder Bußgeldverfahren **auf Verlangen der Strafverfolgungsbehörden** (§ 9 Abs. 2 Nr. 1 HinSchG) oder aufgrund einer **Anordnung der Bußgeldbehörde** (§ 9 Abs. 2 Nr. 2 HinSchG) sowie aufgrund einer **gerichtlichen Entscheidung** (§ 9 Abs. 2 Nr. 3 HinSchG) an die zuständigen Stellen weitergegeben werden. Die Meldestelle hat die hinweisgebende Person in diesen Fällen vorab über die Weitergabe zu informieren, es sei denn die Strafverfolgungsbehörde, die zuständige Behörde oder das Gericht hat der Meldestelle mitgeteilt, dass durch die Information die entsprechenden Ermittlungen, Untersuchungen oder Gerichtsverfahren gefährdet würden (§ 9 Abs. 2 Satz 2 und 3 HinSchG). Abgesehen hiervon dürfen gemäß § 9 Abs. 3 HinSchG Informationen über Hinweisgeber weitergegeben werden, wenn die Weitergabe für Folgemaßnahmen erforderlich ist und die hinweisgebende Person oder andere betroffene Personen zuvor in die Weitergabe eingewilligt haben.

11. Aufgaben der internen Meldestellen und Bearbeitung interner Meldungen

Gemäß § 13 Abs. 1 HinSchG betreiben die internen Meldestellen die Meldekanäle nach § 16 HinSchG, führen das Verfahren nach § 17 HinSchG und ergreifen Folgemaßnahmen nach § 18 HinSchG. Darüber hinaus halten die internen Meldestellen für Beschäftigte klare und leicht zugängliche Informationen über externe Meldeverfahren und einschlägige Meldeverfahren von Organen, Einrichtungen oder sonstigen Stellen der Europäischen Union bereit.

Gemäß § 17 HinSchG

- bestätigt die interne Meldestelle der hinweisgebenden Person den Eingang einer Meldung **spätestens nach sieben Tagen**,
- prüft, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich des HinSchG fällt,
- hält mit der hinweisgebenden Person Kontakt,
- prüft die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung,
- ersucht die hinweisgebende Person erforderlichenfalls um weitere Informationen und
- ergreift angemessene Folgemaßnahmen nach § 18 HinSchG.

⁴⁵ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 74; kritisch Dzida/Seibt, NZA 2023, Seite 657, 665.

⁴⁶ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 75; Bruns, NJW 2023, Seite 1609, 1614.

Die interne Meldestelle gibt der hinweisgebenden Person **innerhalb von drei Monaten nach der Bestätigung des Eingangs** der Meldung oder, wenn der Eingang nicht bestätigt wurde, **spätestens drei Monate und sieben Tage nach Eingang** der Meldung eine Rückmeldung. Die Rückmeldung umfasst die Mitteilung geplanter sowie bereits ergriffener Folgemaßnahmen sowie die Gründe für diese. Eine Rückmeldung an die hinweisgebende Person darf nur insoweit erfolgen, als dadurch interne Nachforschungen oder Ermittlungen nicht berührt und die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt werden (§ 17 Abs. 2 HinSchG).

Als **Folgemaßnahmen** kann die interne Meldestelle gemäß § 18 HinSchG insbesondere

- interne Untersuchungen bei dem Beschäftigungsgeber oder bei der jeweiligen Organisationseinheit durchführen und betroffene Personen und Arbeitseinheiten kontaktieren,
- die hinweisgebende Person an andere zuständige Stellen verweisen,
- das Verfahren aus Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen abschließen
- oder das Verfahren zwecks weiterer Untersuchungen abgeben an eine bei dem Beschäftigungsgeber für interne Ermittlungen zuständige Arbeitseinheit oder eine zuständige Behörde.

Gemäß § 10 HinSchG sind die Meldestellen befugt, personenbezogene Daten zu verarbeiten, soweit dies zur Erfüllung ihrer in den §§ 13 und 24 HinSchG bezeichneten Aufgaben erforderlich ist. Auch die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von Art 9 Abs. 1 der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) durch eine Meldestelle ist zulässig, wenn dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Da § 10 HinSchG eine ausreichende datenschutzrechtliche Rechtfertigung für die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Erfüllung der Aufgaben des HinSchG bietet, bedarf es diesbezüglich keiner gesonderten Einwilligung durch die hiervon Betroffenen. Durch die Verarbeitungsbefugnis dürfen die in den Meldungen enthaltenen personenbezogenen Daten durch die Meldestellen sowohl entgegengenommen als auch ausgewertet werden. Darüber hinaus dürfen bei der Durchführung der Folgemaßnahmen neue personenbezogene Daten erhoben und weiterverarbeitet werden.⁴⁷

Die Personen, die in einer Meldestelle für die Entgegennahme von Meldungen zuständig sind, **dokumentieren** gemäß § 11 Abs. 1 HinSchG alle eingehenden Meldungen in dauerhaft abrufbarer Weise unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebots (§ 8 HinSchG). Bei telefonischen Meldungen oder Meldungen mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung darf eine dauerhaft abrufbare Tonaufzeichnung des Gesprächs oder dessen vollständige und genaue Niederschrift (Wortprotokoll) nur mit Einwilligung der hinweisgebenden Person erfolgen. Liegt eine solche Einwilligung nicht vor, ist die Meldung durch eine von der für die Bearbeitung der Meldung verantwortlichen Person zu erstellende Zusammenfassung ihres Inhalts (Inhaltsprotokoll) zu dokumentieren (§ 11 Abs. 2 HinSchG).

Erfolgt die Meldung im Rahmen einer Zusammenkunft gemäß § 16 Abs. 3 oder § 27 Abs. 3 HinSchG, darf mit Zustimmung der hinweisgebenden Person eine vollständige und genaue Aufzeichnung der Zusammenkunft erstellt und aufbewahrt werden. Die

⁴⁷ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 76.

Aufzeichnung kann durch Erstellung einer Tonaufzeichnung des Gesprächs in dauerhaft abrufbarer Form oder durch ein von der für die Bearbeitung der Meldung verantwortlichen Person erstelltes Wortprotokoll der Zusammenkunft erfolgen (§ 11 Abs. 3 HinSchG).

Der hinweisgebenden Person ist gemäß § 11 Abs. 4 HinSchG Gelegenheit zu geben, das Protokoll zu überprüfen, gegebenenfalls zu korrigieren und es durch ihre Unterschrift oder in elektronischer Form zu bestätigen. Wird eine Tonaufzeichnung zur Anfertigung eines Protokolls verwendet, so ist sie zu löschen, sobald das Protokoll fertiggestellt ist. Die Dokumentation wird **drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht**. Die Dokumentation **kann länger aufbewahrt werden**, um die Anforderungen nach diesem Gesetz oder nach anderen Rechtsvorschriften zu erfüllen, solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist (§ 11 Abs. 5 HinSchG). So muss beispielsweise bei aus der Meldung resultierenden Rechtsstreitigkeiten auf Unterlagen zum Hinweisgeberverfahren zurückgegriffen werden können. Auch erscheint eine über den Abschluss des Verfahrens hinausgehende Aufbewahrungsfrist für den Fall erforderlich, dass eine weitere Meldung zu einem Sachverhalt, zu dem bereits ein Verfahren nach diesem Gesetz abgeschlossen wurde, eingeht.⁴⁸

12. Verbot von Repressalien, Beweislastumkehr und Schadensersatz

Eine hinweisgebende Person kann gemäß § 35 Abs. 1 HinSchG nicht für die Beschaffung von Informationen, die sie gemeldet oder offengelegt hat, rechtlich verantwortlich gemacht werden, es sei denn, die Beschaffung als solche stellt eine eigenständige Straftat dar. Eine hinweisgebende Person verletzt auch keine Offenlegungsbeschränkungen und kann auch diesbezüglich nicht für eine Weitergabe von Informationen rechtlich verantwortlich gemacht werden, sofern sie hinreichenden Grund zur Annahme hatte, dass die Weitergabe erforderlich war, um einen Verstoß aufzudecken (§ 35 Abs. 2 HinSchG).

Gemäß § 36 Abs. 1 HinSchG sind gegen hinweisgebende Personen gerichtete **Repressalien** verboten. Dies gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben. Gemäß § 3 Abs. 6 HinSchG sind Repressalien Handlungen oder Unterlassungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit, die eine Reaktion auf eine Meldung oder eine Offenlegung sind und durch die der hinweisgebenden Person ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann.

In § 36 Abs. 2 HinSchG ist aber darüber hinaus folgende **Beweislastumkehr** vorgesehen: Erleidet eine hinweisgebende Person eine Benachteiligung im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit und macht sie geltend, diese Benachteiligung infolge einer Meldung oder Offenlegung erlitten zu haben, **so wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie** für diese Meldung oder Offenlegung ist. In diesem Fall hat die Person, die die hinweisgebende Person benachteiligt hat, zu beweisen, dass die Benachteiligung auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basierte oder dass sie nicht auf der Meldung oder Offenlegung beruhte.

Die Beweislastumkehr wurde ebenfalls zuvor durch den Bundesrat kritisiert. Der Kompromiss des Vermittlungsausschusses sah jedoch im Ergebnis vor, die Beweislastumkehr beizubehalten. Die Vermutung, dass die Benachteiligung eine Repressalie für den

⁴⁸ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 77.

Hinweis ist, besteht aber nur dann, wenn die hinweisgebende Person dies auch selbst geltend macht.⁴⁹

Den Gesetzesmaterialien ist als Grund für die Beweislastumkehr zu entnehmen, dass hinweisgebende Personen nicht von vornherein von einer Meldung oder Offenlegung eines Verstoßes durch die schwierige Beweisführung in einem Prozess abgeschreckt werden sollen.⁵⁰ Erleide jemand eine Benachteiligung, sei es oft nicht möglich, den kausalen Zusammenhang zwischen Meldung oder Offenlegung und Benachteiligung nachzuweisen. Auf der anderen Seite stünden derjenigen Person, die eine benachteiligende Maßnahme ergriffen habe, alle Unterlagen und Informationen zur Verfügung, die als Grundlage für die Maßnahme dienen. Daher sei es sach- und interessengerecht, dieser Person die Beweislast aufzuerlegen, dass die benachteiligende Maßnahme auf hinreichend gerechtfertigten anderen Gründen basiere. Ein hinreichend gerechtfertigter Grund kann beispielsweise vorliegen, wenn die benachteiligende Maßnahme in erster Linie aus anderen, objektiv nachvollziehbaren Gründen als der durch das Gesetz erlaubten Meldung erfolgt, z. B. aus betriebsbedingten Gründen oder wenn ein vertraglich oder strafrechtlich relevantes Fehlverhalten der hinweisgebenden Person tragender Beweggrund für die benachteiligende Maßnahme war.⁵¹ Zu Beweis Zwecken gilt es derartige hinreichend gerechtfertigte Gründe **sorgfältig zu dokumentieren**.⁵²

Gemäß § 37 Abs. 1 HinSchG ist der Verursacher bei einem Verstoß gegen das Verbot von Repressalien verpflichtet, der hinweisgebenden Person den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Zuvor war an dieser Stelle zusätzlich vorgesehen, dass die hinweisgebende Person auch wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen konnte. Dieser immaterielle Schadensersatzanspruch wurde infolge der Beratungen im Vermittlungsausschuss aus dem HinSchG gestrichen. Ein Verstoß gegen das Verbot von Repressalien begründet aber keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, eines Berufsausbildungsverhältnisses oder eines anderen Vertragsverhältnisses oder auf einen beruflichen Aufstieg (§ 37 Abs. 2 HinSchG).

Die in den §§ 35 bis 37 HinSchG vorgesehenen Schutzmechanismen stehen gemäß § 33 Abs. 1 HinSchG unter dem Vorbehalt, dass die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichenden Grund zur Annahme hatte, dass die Informationen der Wahrheit entsprechen und die Informationen Verstöße betreffen, die in den Anwendungsbereich des HinSchG fallen oder die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichenden Grund zur Annahme hatte, dass dies der Fall ist. Unter diesen Voraussetzungen gelten die §§ 35 bis 37 HinSchG darüber hinaus auch für natürliche Personen entsprechend, die die hinweisgebende Person bei einer internen oder externen Meldung oder eine Offenlegung im beruflichen Zusammenhang vertraulich unterstützen (§ 34 Abs. 1 HinSchG).⁵³

⁴⁹ Bundestags-Drucksache 20/6700 vom 09.05.2023, Seite 2.

⁵⁰ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 96.

⁵¹ Bundestags-Drucksache 20/3442 vom 19.09.2022, Seite 96; siehe auch Dzida/Seibt, NZA 2023, 657, 664.

⁵² So auch Bruns, NJW 2023, Seite 1609, 1615 und Dzida/Seibt, NZA 2023, 657, 664.

⁵³ Hinsichtlich der Anforderungen an einen „hinreichenden Grund“ wird auf die Ausführungen unter Punkt **6. Schutz von Geschäftsgeheimnissen** verwiesen.

13. Bußgeldvorschriften

Die maximale Höhe der vorgesehenen Bußgelder beträgt nach dem Kompromiss im Vermittlungsausschuss anstatt vorher noch bis zu 100.000 Euro nur noch bis zu 50.000 Euro.⁵⁴ Gemäß § 40 HinSchG handelt ordnungswidrig,

- wer als hinweisgebende Person wissentlich eine unrichtige Information offenlegt,
- wer eine Meldung oder die auf eine Meldung folgende Kommunikation zwischen hinweisgebender Person und Meldestelle behindert,
- wer als Beschäftigungsgeber nicht dafür sorgt, dass eine interne Meldestelle eingerichtet ist und betrieben wird,
- wer eine Repressalie ergreift,
- wer vorsätzlich oder fahrlässig die Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person, der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind und der sonstigen in der Meldung genannten Personen nicht wahrt.

Behinderungen von Meldungen und diesbezüglicher Kommunikation, Repressalien und eine Verletzung des Gebots der Vertraulichkeit können gemäß § 40 Abs. 6 HinSchG mit einer Geldbuße von **bis zu 50.000 Euro** geahndet werden.

Wissentliche Falschmeldungen und fehlende interne Meldekanäle können gemäß § 40 Abs. 6 HinSchG mit einer Geldbuße von **bis zu 20.000 Euro** geahndet werden. **Die Bußgeldvorschrift, nach der ordnungswidrig handelt, wer keine interne Meldestelle einrichtet und betreibt, wird allerdings bis zum 01.12.2023 nicht angewendet (§ 42 Abs. 2 HinSchG).**⁵⁵

⁵⁴ Bundestags-Drucksache 20/6700 vom 09.05.2023, Seite 3.

⁵⁵ Bundestags-Drucksache 20/6700 vom 09.05.2023, Seite 3.

Checkliste zum Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

Stand: 29.06.2023

Vorbemerkung

Durch das *Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz - HinSchG)* wird die EU-Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (auch besser bekannt als so genannte „EU-Whistleblower-Richtlinie“) in deutsches Recht umgesetzt. Es dient damit dem wirksamen und nachhaltigen Schutz hinweisgebender Personen. Auch Krankenhäuser fallen unter das Hinweisgeberschutzgesetz und sind verpflichtet, die dort vorgesehenen Vorgaben umzusetzen. **Das HinSchG wurde am 02.06.2023 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht (BGBl. Teil I, Nr. 140) und tritt am 02.07.2023 in Kraft.**

Als Hilfestellung für die Umsetzung der im HinSchG vorgesehenen Vorgaben sind die wesentlichen Aspekte und damit verbundenen Umsetzungsschritte in der nachfolgenden Checkliste zusammengefasst.

Die nachfolgenden Ausführungen erfolgen als Hilfestellung zur Umsetzung der Vorgaben des HinSchG. Sie bilden die wesentlichen Regelungsgegenstände ab, erheben jedoch weder einen Anspruch auf Vollständig- noch Richtigkeit.

1. Zweck des Gesetzes

- Schutz hinweisgebender Personen vor Repressalien

2. Hinweisgebende Personen sind:

- natürliche Personen, die
 - im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder
 - im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit
 - Informationen über Verstöße erlangt haben
 - und diese an die vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen.

- betrifft:
 - sämtliche Arbeitnehmer im laufenden Beschäftigungsverhältnis (auch, wenn Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich beendet wurde),
 - Personen im Bewerbungsverfahren,
 - darüber hinaus unter anderem Beamte, Selbständige, Praktikanten, Freiwillige und Organmitglieder von Gesellschaften
- Gesetz gilt nur für Verstöße im beruflichen Kontext (privates Fehlverhalten nicht erfasst!)
- Gesetz bietet Schutz für Meldung von Verstößen beim
 - eigenen Beschäftigungsgeber oder
 - einer anderen Stelle, mit der ein Hinweisgeber aufgrund seiner beruflichen Tätigkeit in Kontakt steht oder stand

3. Verstöße, deren Meldung unter das HinSchG fällt, sind:

- Verstöße gegen strafbewehrte Vorschriften,
- Verstöße gegen bußgeldbewehrte Vorschriften, soweit diese dem Schutz von Leben, Leib, Gesundheit oder Rechten von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dienen,
- Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder,
- Verstöße gegen unmittelbar geltende Rechtsakte der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft
- Konkrete Beispiele (nicht abschließend!):
 - Verstöße gegen arbeitsschutzrechtliche Mitteilungs-, Erlaubnis-, Prüfungs-, Bestellungen-, Belehrungs-, Dokumentations- und Anzeigepflichten,
 - Verstoß gegen die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns,
 - Verstöße gegen Qualitäts- und Sicherheitsstandards im Bereich der öffentlichen Gesundheit

➤ WICHTIG:

Die ärztliche Schweigepflicht muss eingehalten werden! Die Kommunikation zwischen Erbringern von Gesundheitsleistungen und Patienten einschließlich des Inhalts von Patientenakten sind vertraulich. Meldungen, die die ärztliche Schweigepflicht verletzen, unterfallen nicht dem Schutz des HinSchG.

4. Die Weitergabe eines Geschäftsgeheimnisses an eine Meldestelle ist erlaubt, wenn

- ein Hinweisgeber hinreichenden Grund zur Annahme hat, dass die Informationen wahr sind,
 - Erfordernis „hinreichender Grund“ bedeutet, dass tatsächliche Anknüpfungspunkte für die Einschätzung des Hinweisgebers vorliegen müssen – reine Spekulationen reichen nicht!

- Verstöße betroffen sind, die in den Anwendungsbereich des HinSchG fallen oder ein Hinweisgeber hinreichenden Grund zur Annahme hat, dass dies der Fall ist und
- ein Hinweisgeber hinreichenden Grund zur Annahme hat, dass die Meldung notwendig ist, um den Verstoß aufzudecken

➤ **WICHTIG:**

Es dürfen nur Geschäftsgeheimnisse weitergegeben werden, deren Inhalte für die Aufdeckung eines Verstoßes erforderlich sind!

5. Zur Einrichtung einer internen Meldestelle verpflichtet sind:

- Beschäftigungsgeber mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten ab Inkrafttreten des HinSchG am 02.07.2023
 - **Beachte:** Ahndung einer fehlenden Meldestelle als Ordnungswidrigkeit ausgesetzt bis zum **01.12.2023!**
- **Ausnahme:** Private Beschäftigungsgeber mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten erst ab 17.12.2023 zur Einrichtung interner Meldestellen verpflichtet

Die interne Meldestelle ist die Stelle, an die sich hinweisgebende Beschäftigte innerhalb eines Unternehmens wenden können.

6. Ermittlung der Anzahl der Beschäftigten

- kein bestimmter Stichtag maßgeblich,
- allgemeine Beschäftigungslage, die den Betrieb kennzeichnet (Rückblick auf bisherige personelle Stärke und Einschätzung der zukünftigen Entwicklung)
- es sind alle beim Beschäftigungsgeber tätigen Personen zu berücksichtigen (auch Beamte, Selbständige, Praktikanten, Freiwillige und Organmitglieder von Gesellschaften)

7. Mit den Aufgaben der internen Meldestelle können betraut werden

- eine bei dem jeweiligen Beschäftigungsgeber beschäftigte **Person**,
- eine aus mehreren beschäftigten Personen bestehende **Arbeitseinheit** oder
- ein **Dritter** (z. B. externe Anwälte als Ombudspersonen, externe Berater, Prüfer, Gewerkschaftsvertreter, Arbeitnehmervertreter oder eine Konzerngesellschaft)

Beachte: Betrauung eines Dritten mit den Aufgaben einer internen Meldestelle entbindet den betrauenden Beschäftigungsgeber nicht von der Pflicht, **selbst geeignete Maßnahmen** zu ergreifen, um einen etwaigen Verstoß abzustellen! Hierzu ist Kooperation zwischen beauftragtem Dritten und Beschäftigungsgeber notwendig.

- Mehrere private Beschäftigungsgeber mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten können eine **gemeinsame Stelle** errichten und betreiben

Beachte: Pflicht, Maßnahmen zu ergreifen, um den Verstoß abzustellen, und Pflicht zur Rückmeldung an die hinweisgebende Person verbleibt beim einzelnen Beschäftigungsgeber!

- Für die Meldestelle tätige Personen
 - sind bei der Ausübung ihrer Tätigkeit **unabhängig**,
 - dürfen ihre Arbeit für die Meldestelle als Nebentätigkeit ausüben (**Achtung:** es darf wegen anderer Aufgaben und Pflichten **keine Interessenkonflikte** geben!)
 - müssen über die **notwendige Fachkunde** verfügen (**Achtung:** Beschäftigungsgeber hat dafür durch geeignete Schulungen Sorge zu tragen!)
 - **geeignet sind z. B.** Korruptionsbeauftragte, Integritätsbeauftragte, Datenschutzbeauftragte, Leiter der Complianceabteilung oder Auditverantwortliche

8. Externe Meldestellen

- sind unabhängige Meldestellen, an die sich Hinweisgeber außerhalb ihres Unternehmens wenden können
- zentrale Anlaufstelle auf Bundesebene: Bundesamt für Justiz
- Hinweisgeber können frei entscheiden, ob sie sich an interne oder externe Meldestelle wenden; interne Stelle soll aber bevorzugt werden

9. Ausgestaltung der internen Meldestelle

- Beschäftigungsgeber sollen Anreize schaffen, dass Hinweisgeber sich zuerst an die interne Meldestelle wenden

Beachte: Beschäftigungsgeber sind verpflichtet, für Beschäftigte klare und leicht zugängliche Informationen über die Nutzung des internen Meldeverfahrens bereitzustellen! *Um den Anreiz für interne Meldungen zu verstärken, ist es empfehlenswert, im Rahmen der Bereitstellung der klaren und leicht zugänglichen Informationen über das interne Meldeverfahren darauf hinzuweisen, dass Meldungen willkommen und keine Repressalien zu befürchten sind.*

- Interne Meldestelle muss zumindest den **eigenen Beschäftigten** und **Leiharbeitnehmern** offenstehen
 - Beschäftigungsgeber kann selbst entscheiden, ob Meldeverfahren auch außenstehenden Personen zugänglich sein soll, die im beruflichen Kontakt zum Unternehmen stehen
- **Keine** Verpflichtung zur Entgegennahme anonymer Meldungen und Einrichtung anonymer Kommunikationsmöglichkeiten!

- Meldungen müssen **in mündlicher oder in Textform** möglich sein (mündliche Meldungen müssen per Telefon oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung erfolgen können)
- Hinweisgeber hat Anspruch auf **persönliche Zusammenkunft** mit der Meldestelle innerhalb eines angemessenen Zeitraumes
 - Welcher Zeitraum für das Angebot einer persönlichen Zusammenkunft als angemessen anzusehen ist, hängt von der Organisationsstruktur des Unternehmens ab
- Meldestellen müssen die **Vertraulichkeit der Identität** der
 - hinweisgebenden Person,
 - der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind und
 - der sonstigen in der Meldung genannten Personen **wahren!**
- Die Meldekanäle sind so auszugestalten, dass diese Identitäten nur der Meldestelle und den sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützenden Personen bekannt werden (z. B. Büro- und IT-Kräfte)
 - **Beachte:** Personen, die für die Entgegennahme von Meldungen und das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind, sowie unterstützendes Personal sind zur Vertraulichkeit zu verpflichten!
- Das Gebot zur Vertraulichkeit schränkt **datenschutzrechtliche Auskunftsansprüche** Dritter, beispielsweise einer durch die Meldung beschuldigten Person, ein, um die Identität der hinweisgebenden Person zu schützen
- Ausnahmen vom Vertraulichkeitsgebot sind:
 - Hinweisgeber meldet vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße,
 - Strafverfolgungsbehörde verlangt Angaben in einem Strafverfahren,
 - Bußgeldbehörde ordnet Angaben in einem Bußgeldverfahren an,
 - eine gerichtliche Entscheidung sieht Angaben vor,
 - die Weitergabe der Identität ist für Folgemaßnahmen erforderlich und die hinweisgebende Person oder andere betroffene Personen haben zuvor in die Weitergabe eingewilligt

10. Aufgaben der internen Meldestellen

- Bestätigung des Eingangs einer Meldung gegenüber Hinweisgeber **spätestens nach sieben Tagen**,
- Prüfung, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich des HinSchG fällt,
- Kontakt halten mit dem Hinweisgeber,
- Prüfung der Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung,
- falls erforderlich, Hinweisgeber um weitere Informationen bitten und
- Ergreifung angemessener Folgemaßnahmen

- Hinweisgeber erhält **innerhalb von drei Monaten nach der Bestätigung des Eingangs** der Meldung oder, wenn der Eingang nicht bestätigt wurde, **spätestens drei Monate und sieben Tage nach Eingang** der Meldung eine Rückmeldung.
 - Rückmeldung umfasst die Mitteilung geplanter sowie bereits ergriffener Folgemaßnahmen sowie Gründe für diese
 - Rückmeldung aber nur, wenn dadurch interne Nachforschungen oder Ermittlungen nicht berührt und Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, nicht beeinträchtigt werden
- Als **Folgemaßnahmen** kann die interne Meldestelle
 - interne Untersuchungen bei dem Beschäftigungsgeber oder bei der jeweiligen Organisationseinheit durchführen und betroffene Personen und Arbeitseinheiten kontaktieren,
 - den Hinweisgeber an andere zuständige Stellen verweisen,
 - das Verfahren aus Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen abschließen
 - oder das Verfahren zwecks weiterer Untersuchungen abgeben an eine bei dem Beschäftigungsgeber für interne Ermittlungen zuständige Arbeitseinheit oder eine zuständige Behörde
- Meldestellen sind **befugt**, besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von Art. 9 DS-GVO **zu verarbeiten**, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Da es hierfür eine gesetzliche Grundlage gibt, ist keine gesonderte Einwilligung durch die hiervon Betroffenen erforderlich
- Die Meldestelle **dokumentiert** alle eingehenden Meldungen in dauerhaft abrufbarer Weise unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebots
 - bei telefonischen Meldungen oder Meldungen mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung ist eine dauerhaft abrufbare Tonaufzeichnung des Gesprächs oder dessen vollständige und genaue Niederschrift (**Wortprotokoll**) nur mit Einwilligung des Hinweisgebers möglich
 - Liegt eine solche Einwilligung nicht vor, ist die Meldung durch eine Zusammenfassung ihres Inhalts (**Inhaltsprotokoll**) zu dokumentieren
 - Hinweisgeber ist Gelegenheit zu geben, das Protokoll zu überprüfen, gegebenenfalls zu korrigieren und es durch Unterschrift oder in elektronischer Form zu bestätigen
 - die Dokumentation wird **drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht**
 - sie **kann aber länger aufbewahrt werden**, um die Anforderungen nach diesem Gesetz oder nach anderen Rechtsvorschriften zu erfüllen, solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist (z. B. bei Rechtsstreitigkeiten)

11. Verbot von Repressalien

- Hinweisgeber kann nicht für die Beschaffung gemeldeter Informationen rechtlich verantwortlich gemacht werden, es sei denn, die Beschaffung als solche ist eine Straftat
- gegen Hinweisgeber gerichtete Repressalien sind verboten
- dies gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben

- Repressalien sind Handlungen oder Unterlassungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit,
 - die eine Reaktion auf eine Meldung oder eine Offenlegung sind und
 - durch die dem Hinweisgeber ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann

12. Beweislastumkehr

- Erleidet eine hinweisgebende Person eine Benachteiligung im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit und macht sie geltend, diese Benachteiligung infolge einer Meldung oder Offenlegung erlitten zu haben, **so wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie** für diese Meldung oder Offenlegung ist
- In diesem Fall hat aber die Person, die die hinweisgebende Person benachteiligt hat, zu beweisen, dass die Benachteiligung auf **hinreichend gerechtfertigten Gründen** basiert oder dass sie nicht auf der Meldung oder Offenlegung beruht
 - Ein **hinreichend gerechtfertigter Grund** kann beispielsweise vorliegen, wenn die benachteiligende Maßnahme in erster Linie aus anderen, objektiv nachvollziehbaren Gründen als der durch das Gesetz erlaubten Meldung erfolgt,
 - z. B. betriebsbedingte Gründe oder
 - ein vertraglich oder strafrechtlich relevantes Fehlverhalten der hinweisgebenden Person
 - **Zu Beweis Zwecken ist eine sorgfältige Dokumentation derartiger hinreichend gerechtfertigter Gründe erforderlich!**
- Die Schutzmechanismen des HinSchG stehen unter dem Vorbehalt, dass
 - ein Hinweisgeber hinreichenden Grund zur Annahme hat, dass die Informationen wahr sind und
 - Verstöße betroffen sind, die in den Anwendungsbereich des HinSchG fallen oder ein Hinweisgeber hinreichenden Grund zur Annahme hat, dass dies der Fall ist

13. Schadensersatz

- bei einem **Verstoß gegen das Verbot von Repressalien** ist der Verursacher verpflichtet, der hinweisgebenden Person den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen (aber kein Ersatz eines immateriellen Schadens vorgesehen!)
- der **Hinweisgeber** ist zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der aus einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Meldung oder Offenlegung **unrichtiger Informationen** entstanden ist

14. Bußgeldvorschriften

- **Maximale Höhe** der vorgesehenen Bußgelder beträgt **50.000 Euro**

- Ordnungswidrig handelt,
 - wer als hinweisgebende Person wissentlich eine unrichtige Information offenlegt,
 - wer eine Meldung oder die auf eine Meldung folgende Kommunikation zwischen hinweisgebender Person und Meldestelle behindert,
 - wer als Beschäftigungsgeber nicht dafür sorgt, dass eine interne Meldestelle eingerichtet ist und betrieben wird,
 - wer eine Repressalie ergreift,
 - wer vorsätzlich oder fahrlässig die Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person, der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind und der sonstigen in der Meldung genannten Personen nicht wahrt

- Behinderungen von Meldungen und diesbezüglicher Kommunikation, Repressalien und eine Verletzung des Gebots der Vertraulichkeit können mit einer Geldbuße von **bis zu 50.000 Euro** geahndet werden

- Wissentliche Falschmeldungen und fehlende interne Meldekanäle können mit einer Geldbuße von **bis zu 20.000 Euro** geahndet werden

- **Die Bußgeldvorschrift, nach der ordnungswidrig handelt, wer keine interne Meldestelle einrichtet und betreibt, wird bis zum 01.12.2023 nicht angewendet**