



Datenschutz Consulting Dresden GmbH

Hinweisgeberschutzgesetz

Verstehen, Schützen, Melden.

Whitepaper inkl. FAQ zum Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

FAQ Hinweisgeberschutzgesetz

INHALTE

		Seite
01	Richtlinie 2019/1937 wird zum Gesetz Das Hinweisgeberschutzgesetz und seine Herkunft	03
02	Ziel: Schutz von Hinweisgebenden	04
03	An wen richtet sich das Gesetz?	05
04	Was ist bei der Einrichtung und dem Betrieb interner Meldekanäle zu beachten? Wie müssen Meldungen ermöglicht werden? Wer darf die Meldestelle betreuen? Wie muss mit Meldungen umgegangen werden? Welche Bearbeitungsfristen sind einzuhalten? Wie sehen mögliche Folgemaßnahmen aus? Dürfen Hinweisgebende dennoch an die Öffentlichkeit gehen? Steht es Hinweisgebenden frei, an welche Meldestelle sie sich wenden? Welche Verstöße können gemeldet werden? Was muss zur Wahrung der Vertraulichkeit beachtet werden?	06 07
05	Was ist aus Datenschutzsicht zu beachten? Wie erfolgt die DSGVO-konforme Dokumentation und Aufbewahrung von Meldungen? Wie können Informationspflichten eingehalten werden? Handelt es sich um eine Auftragsverarbeitung, wenn Dritte mit dem Betrieb der internen Meldestelle beauftragt werden? Ist beim Einrichten einer internen Meldestelle eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen? Darf der Datenschutzbeauftragte die interne Meldestelle betreuen?	08 09
06	Folgen ausbleibender/mangelhafter Umsetzung	10
07	Unser Angebot	11

In den letzten Jahren rückte das Thema Whistleblowing vermehrt in den Fokus der Öffentlichkeit. Mitarbeitende sind oft Augenzeugen von Unregelmäßigkeiten in Unternehmen. Enthüllungen von Skandalen wie Wirecard, Tönnies oder der Volkswagen-Diesel-Affäre verdeutlichen, welche entscheidende Rolle Informationen von Beschäftigten bei der Aufdeckung und der Prävention von Missständen in Unternehmen spielen.

Trotz der positiven öffentlichen Wahrnehmung des Themas wird Whistleblowing von Unternehmen und Behörden oft mit Vorbehalten betrachtet. Die Mehrheit der Beschäftigten schweigt aus Furcht vor möglichen Konsequenzen, wie fristloser Kündigung, Repressalien oder persönlichen Benachteiligungen.

Um dieser Problematik zu begegnen, trat 2019 in der EU die EU-Whistleblower-Richtlinie (Richtlinie 2019/1937) in Kraft. Diese Richtlinie schaffte verbindliche Rahmenbedingungen, um Whistleblowing in Europa einheitlich aus der rechtlichen Grauzone zu befreien. Ihr Hauptziel bestand darin, Hinweisgebende zu schützen und gleichzeitig Unternehmen sowie Behörden klare Leitlinien vorzugeben.

Die EU-Richtlinie ermöglichte es Organisationen, Informationen über mögliche Missstände sicher zu erhalten und dabei die Rechte der Hinweisgebenden zu wahren. Konkreter Schutz für Whistleblower*innen bedeutet unter anderem, dass Kündigungen, Versetzungen und ähnliche Maßnahmen nahezu unmöglich sind. Bei Repressalien haben betroffene Hinweisgebende Anspruch auf Schadensersatz und Schmerzensgeld.

Mit der Verabschiedung des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) setzt nun auch Deutschland die EU-Richtlinie um. Das Hinweisgeberschutzgesetz trat am 02. Juli 2023 in Kraft. Unternehmen, Organisationen und Behörden mit 50 - 249 Mitarbeitenden müssen die Vorgaben bis spätestens zum 17. Dezember 2023 umsetzen. Organisationen mit mehr als 250 Mitarbeitenden müssen die Vorgaben seit Inkrafttreten des Gesetzes umsetzen.

HINSCHG AUF EINEN BLICK

- In Kraft getreten am: 02. Juli 2023
- Sanktionen bei Nicht-Umsetzung:
bis zu 50.000 Euro
- Wer kann Hinweisgeber sein: Mitarbeitende, Bewerber, Praktikanten, Leiharbeitnehmende, ehemalige Beschäftigte, Dienstleister, Kunden, etc.
- Welche Hinweise können gemeldet werden: Verstöße gegen Strafvorschriften, Ordnungswidrigkeiten, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Mindestlohngesetz, Rechtsvorschriften, EU-Recht sowie Verfassungstreue
- Welche Organisationen müssen einen internen Meldekanal einrichten und bis wann:
 - Organisationen 50 - 249 Mitarbeitende:
Bis zum 17.12.2023
 - Organisationen > 250 Mitarbeitende:
Bereits seit dem 02.07.2023

Etwa 90 Prozent der Hinweisgebenden versuchen, Missstände zunächst intern anzusprechen. Daher ist es für Unternehmen vorteilhaft, Mitarbeitende aktiv über die Möglichkeit interner Hinweise zu informieren.

Sind Sie Vorstand, Geschäftsführer, Betriebsratsmitglied oder in anderer Funktion für die Einhaltung des Hinweisgeberschutzgesetzes verantwortlich?

Kommen Sie Ihren Pflichten nach und profitieren Sie von zahlreichen Chancen. Schließlich fungieren Hinweise als internes Frühwarnsystem, das Ihnen im Ernstfall ermöglicht, rasch auf Informationen zu reagieren und so das Risiko öffentlicher Diskussionen zu verringern.

Dieses Whitepaper bietet Ihnen die essenziellen Informationen, um das Gesetz optimal umzusetzen und die Potenziale des Whistleblowings im Einklang mit den neuen Vorschriften zu nutzen.

Worum geht es beim Hinweisgeberschutz konkret?

Im Hinweisgeberschutzgesetz geht es konkret um die Schaffung eines einheitlichen rechtlichen Schutzes für Hinweisgebende.

Das Ziel besteht darin, eine Kultur des Whistleblowings in Unternehmen, Verbänden und Behörden zu etablieren. Die Notwendigkeit, einen soliden rechtlichen Rahmen für den Schutz von Hinweisgebenden zu schaffen, basiert auf der Erkenntnis, dass fehlender Schutz potenzieller Hinweisgebender nachweislich dazu führt, dass Hinweise nicht weitergegeben werden.

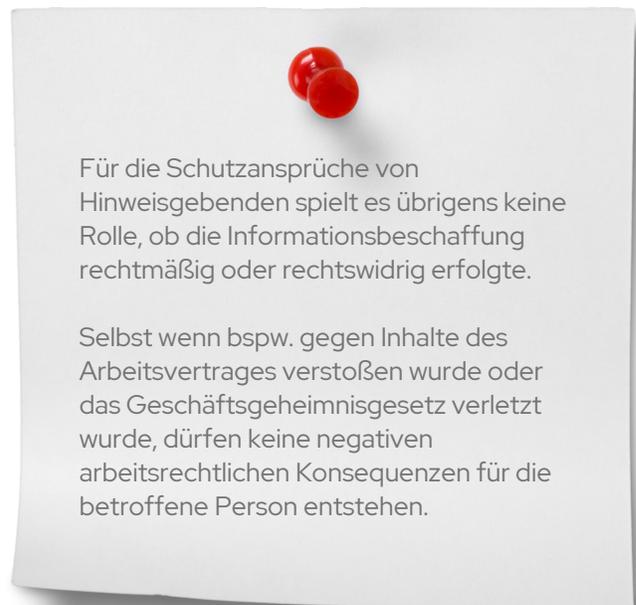
Der Mangel an Schutz hat in der Vergangenheit dazu geführt, dass erhebliche Missstände, wie im Fall Wirecard, viel zu lange unentdeckt blieben. Die Richtlinie zielt daher hauptsächlich darauf ab, Mitarbeitende und ihre Angehörigen zu schützen, die Missstände oder Rechtsverletzungen in ihren Unternehmen aufdecken.

Gemäß der EU-Richtlinie bezieht sich der Schutz direkt auf Hinweise, die Verletzungen des EU-Rechts betreffen, wie Steuerbetrug, Geldwäsche, Umweltschutzvergehen sowie Probleme im Bereich öffentliche Gesundheit, Verbraucherschutz, Datenschutz und Ausschreibungsverfahren. Die Umsetzung im deutschen Hinweisgeberschutzgesetz erweitert diesen Schutz auf Hinweise, die auch deutsches Recht betreffen, insbesondere im deutschen Strafrecht und Wirtschaftsstrafrecht.

Der Schutz von Hinweisgebenden zeigt sich durch ein Verbot von Repressalien und Benachteiligungen. Selbst der Versuch oder die Androhung solcher Maßnahmen ist untersagt.

Das Hinweisgeberschutzgesetz sieht auch eine prozessuale Beweislastumkehr vor, die es Arbeitgebern erschwert, nachzuweisen, dass arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen Whistleblower*innen nicht in Zusammenhang mit der Aufdeckung von Missständen stehen. Schutzansprüche gelten sogar bei unbeabsichtigt falschen Hinweisen, während grob fahrlässige oder vorsätzliche Falschmeldungen keinen rechtlichen Schutz genießen.

Der Schutz von Hinweisgebenden findet jedoch gewisse Grenzen. Um den vollen Schutz des Hinweisgeberschutzgesetzes zu genießen, müssen Hinweisgebende bestimmte Meldekanäle nutzen.



Wer sind die Zielgruppen des Gesetzes?

Das Hinweisgeberschutzgesetz erstreckt sich auf sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens, einschließlich Vollzeitbeschäftigter, Auszubildender, Teilzeitkräfte und Leiharbeiter sowie Bewerber.

“(1) Dieses Gesetz regelt den Schutz von natürlichen 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 (hinweisgebende Personen).

(2) Darüber hinaus werden Personen geschützt, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind, sowie sonstige Personen, die von einer Meldung oder Offenlegung betroffen sind.” - §1 (1), (2) HinSchG.

Die Anwendung des Gesetzes ist jedoch nicht ausschließlich auf die Beschäftigten beschränkt, sondern auch auf die Unternehmen und Behörden, die die festgelegten Regelungen umsetzen müssen. Wichtig zu betonen ist, dass Unternehmen in Deutschland grundsätzlich verpflichtet sind, Hinweisgebende zu schützen.



Beschäftigungsgeber mit < 50 Mitarbeitenden:

Für diese Unternehmen besteht **aktuell keine Verpflichtung** zur Einrichtung einer internen Meldestelle. Jedoch unterliegen sie dennoch den Bestimmungen des Hinweisgeberschutzgesetzes.



Beschäftigungsgeber 50 - 249 Mitarbeitende:

Diese Betriebe sind **zur Umsetzung verpflichtet**, allerdings gilt eine Übergangsfrist bis zum 17. Dezember 2023. Die Einrichtung muss zwingend bis zu diesem Datum erfolgen.



Beschäftigungsgeber > 249 Mitarbeitende:

Diese Betriebe sind bereits **seit Inkrafttreten des Gesetzes, zum 02. Juli 2023, zur Umsetzung verpflichtet**. Es existiert keine Übergangsfrist. Bei Nichterfüllung drohen Sanktionen.



Achtung: Unabhängig von der Beschäftigtenanzahl gelten die Vorgaben auch unmittelbar für Wertpapierdienstleistungsunternehmen, Datenbereitstellungsdienste, Börsenträger, Institute des Kreditwesens, Kapitalverwaltungsgesellschaften, Unternehmen nach Versicherungsaufsichtsgesetz, etc. (vgl. § 12 Abs. 3 HinSchG).

Nach Ablauf dieser Frist oder bei Nichterfüllung dieser Verpflichtung drohen Sanktionen in Form von Bußgeldern. Daher ist es für Organisationen von großer Bedeutung zu prüfen, ob sie den Verpflichtungen unterliegen und diesen ordnungsgemäß nachkommen. Angesichts des mit der Umsetzung verbundenen erheblichen Aufwands ist es für viele Unternehmen eine lohnende Option, die Einrichtung der Meldestelle an Dritte auszulagern.

Durch Outsourcing können Unternehmen Implementierungsaufwand und Kosten sparen, indem sie die fristgerechte und datenschutzkonforme Entgegennahme von Meldungen externen Dienstleistern überlassen. Zusätzlich entfallen Ausbildungskosten für das eigene Personal, die erforderlich wären, um die notwendige Fachkunde zu erlangen. Ein weiterer Vorteil besteht darin, potenzielle Interessenkonflikte zu vermeiden.

Dieser Ansatz ermöglicht es Unternehmen, sich auf ihre Kernkompetenzen zu konzentrieren, während spezialisierte Dienstleister die Einrichtung und Verwaltung der Meldestelle übernehmen.

Achtung: Teilzeit- oder Stundenkräfte nicht anteilig gezahlt; jede angestellte Person gilt als Beschäftigte im Sinne des HinSchG.

WAS IST BEI DER EINRICHTUNG UND DEM BETRIEB INTERNER MELDEKANÄLE ZU BEACHTEN?

Wie müssen Meldungen ermöglicht werden?

Nach § 16 Absatz 3 HinSchG müssen Hinweisgebende Meldungen persönlich, per Post, Telefon, verschlüsseltem E-Mail-Verkehr oder (anonym) über ein digitales Hinweisgebersystem abgeben können. Daher müssen interne Meldekanäle sowohl Meldungen in mündlicher als auch in Textform ermöglichen.



Meldekanäle, die Meldungen in Textform ermöglichen, können sein:

- Poststelle, Briefkasten im Unternehmen, eine eigens für die Entgegennahme und Bearbeitung von Hinweisen nach dem HinSchG eingerichtete E-Mail-Adresse, ein IT-gestütztes Hinweisgebersystem.



Mündliche Meldekanäle können sein:

- Hotline oder Anrufbeantwortersystem, welche von der Ombudsperson betreut werden.



Voraussetzung zur Stellung aller Kanäle ist die Bereitstellung einer Ombudsperson

Arbeitgebende müssen eine Person mit der Betreuung der Meldestelle beauftragen, die Ombudsperson. Diese muss gem. §15 (2) HinSchG nachweislich über die notwendige Fachkunde verfügen. Sie ist für die vertrauliche Entgegennahme, datenschutzkonforme Dokumentation und die fristgerechte Beantwortung zuständig. Auch muss sie Folgemaßnahmen einleiten und diese dokumentieren.

Wer darf die Meldestelle betreuen?

Vom Arbeitgebenden beauftragte Ombudspersonen können neben ihrer Tätigkeit für die interne Meldestelle auch andere Aufgaben und Pflichten im Unternehmen wahrnehmen. Wichtig ist jedoch, dass diese Aufgaben nicht zu Interessenskonflikten führen und stets ein unabhängiges Handeln gewahrt wird (§ 15 Absatz 1 HinSchG). Geschäftsführende, Personalverantwortliche, Mitglieder des Betriebsrats sowie Datenschutzbeauftragte können aufgrund bestehender Interessenskonflikte grundsätzlich nicht Meldestellenbeauftragte sein. Gemäß §15 (2) HinSchG muss die Person die notwendige Fachkunde nachweisen. In der Regel wird es erforderlich sein, die Person angesichts der Aufgaben und der damit verbundenen Verantwortung zu schulen.

Unternehmen müssen die interne Meldestelle nicht selbst betreiben, sondern können nach § 14 Absatz 1 HinSchG auch Dritte beauftragen. Die Entgegennahme und Bearbeitung von Hinweisen kann somit auf externe Dienstleistende ausgelagert werden. Dies hat den Vorteil, dass Interessenkonflikte vermieden werden und jene Anbieter die Wahrung der Unabhängigkeit, Vertraulichkeit, des Datenschutzes und der Geheimhaltung bieten.

Wie muss mit Meldungen umgegangen werden?

- Nach spätestens **7 Tagen** muss der Eingang der Meldung bestätigt werden.
- Die Meldestelle muss den Hinweis prüfen und sicherstellen, dass er unter das HinSchG fällt.
- Bestätigt sich der Hinweis, muss die Meldestelle interne Ermittlungen einleiten.
- Über das Ergebnis der Untersuchung und die ergriffenen Maßnahmen muss der Hinweisgebende spätestens nach **3 Monaten** informiert werden.
- Hinweise und deren Bearbeitung sind **3 Jahre** lang datenschutzkonform aufzubewahren.



Hinweis: Nach § 16 Absatz 1 HinSchG besteht keine Verpflichtung, die internen Meldekanäle so einzurichten, dass anonyme Meldungen möglich sind. Es wird lediglich vorgegeben, dass auch anonym eingehende Meldungen bearbeitet werden sollen.

WAS IST BEI DER EINRICHTUNG UND DEM BETRIEB INTERNER MELDEKANÄLE ZU BEACHTEN?

Wie sehen mögliche Folgemaßnahmen aus?

Folgemaßnahmen können nach § 18 HinSchG beispielsweise sein:

- Einleitung interner Nachforschungen
- Vorschlag/Festlegung möglicher Maßnahmen zur Behebung des Missstandes
- Verweis auf andere Ansprechpersonen oder Verfahren
- Abschluss des Verfahrens aufgrund mangelnder Beweise oder anderer Gründe
- Weiterleitung an eine zuständige Behörde

Dürfen Hinweisgebende dennoch an die Öffentlichkeit gehen?

Wer im Unternehmen Missstände festgestellt hat, darf sich nicht direkt an die Öffentlichkeit wenden. Der Gang an die Öffentlichkeit soll das „letzte Mittel der Wahl sein“. Dies ist erst dann zulässig, wenn sich die hinweisgebende Person an die interne Meldestelle gewandt hat und keine Rückmeldung erhalten hat. Existiert intern keine Meldestelle, obwohl das Unternehmen der Pflicht unterliegt, kann sich die hinweisgebende Person an externe Meldestellen vom Bund oder den Ländern wenden. Erst dann kommt eine Meldung an die Öffentlichkeit in Frage.

Steht es Hinweisgebenden frei, an welche Meldestelle sie sich wenden?

Hinweisgebende können frei entscheiden, ob sie sich zunächst an eine interne oder direkt an die externe Meldestelle wenden. Bevorzugt werden soll gemäß Rechtsprechung jedoch die Meldestelle des Unternehmens.

Welche Verstöße können gemeldet werden?

Eine Eingangsbestätigung sowie eine Rückmeldung zum Verfahren oder dem Ergebnis einer Meldung muss immer verfasst werden. Auch wenn der Inhalt der Meldung nicht gem. HinSchG kein meldefähiger Hinweis ist. Zu den meldefähigen Hinweisen im Sinne des § 2 HinSchG zählen:

- Verstöße gegen Strafvorschriften nach deutschem Recht.
- Ordnungswidrigkeiten, die bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient (bspw. Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, des Mindestlohngesetzes, Verstöße gegen Aufklärungs- und Auskunftspflichten gegenüber Organen der Betriebsverfassung wie Betriebsräten etc.).
- Sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder, wie etwa: Regelungen zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Vorgaben zur Produktsicherheit, Verkehrssicherheit, zur Beförderung gefährlicher Güter, zum Umweltschutz, Verbraucherschutz oder des Datenschutzes etc. .

Was muss zur Wahrung der Vertraulichkeit beachtet werden?

Zu beachten gilt das sog. Vertraulichkeitsgebot nach § 8 HinSchG. Dieses besagt, dass die internen Meldekanäle so konzipiert sein müssen, dass die Identität der hinweisgebenden Person, der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, sowie der sonstigen in der Meldung erwähnten Personen gewahrt wird. Die Identität dieser Personen darf nur den zur Entgegennahme der Meldung sowie zur Ergreifung von Folgemaßnahmen zuständigen Personen bekannt sein, sodass anderen Personen der Zugriff auf den internen Meldekanal verwehrt sein muss. Nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Personen darf deren Identität auch anderen Personen gegenüber offengelegt werden. Informationen über die Identität einer hinweisgebenden Person oder sonstiger Person, die in der Meldung erwähnt werden, dürfen nur in Ausnahmefällen nach § 9 HinSchG herausgegeben werden, etwa in Strafverfahren auf Verlangen der Strafverfolgungsbehörde.

Bei der Einrichtung und dem Betrieb der internen Meldestelle sind alle rechtlichen Bedingungen des Datenschutzes einzuhalten. Alle personenbezogenen Daten, sowohl die des Hinweisgebenden als auch etwaiger beschuldigter Personen, müssen im Einklang mit der EU-Datenschutzgrundverordnung sowie des Bundesdatenschutzgesetzes verarbeitet werden. Konkrete Anforderungen sind dabei folgende:

- Aufbewahrungs-/Löschfristen müssen festgelegt werden.
- Eine gesonderte Datenschutzerklärung wird erforderlich.
- Bei der Nutzung von externen Dienstleistern, muss ein Auftragsverarbeitungsvertrag geschlossen werden.
- Der Prozess muss im Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten dokumentiert werden.
- Unter Umständen muss eine Datenschutz-Folgeabschätzung durchgeführt werden.
- Es bedarf der Prüfung und Ergänzung geeigneter technischer und organisatorischer Maßnahmen.

Wie erfolgt die datenschutzkonforme Dokumentation und Aufbewahrung von Meldungen?

Wie die Meldungen dokumentiert werden müssen, hängt davon ab, über welchen Kanal die Meldung eingegangen ist. Generell sind bei der Dokumentation der Meldungen die datenschutzrechtlichen Anforderungen, insbesondere Art. 5 DSGVO, zu beachten. Hiernach müssen die verarbeiteten personenbezogenen Daten dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein.

Diese Grundsätze sind z.B. bei der Anfertigung von Protokollen über mündliche Meldungen zu beachten. Für die Speicherung bzw. Aufbewahrung der Dokumentation gilt Art. 5 Abs. 1 lit. f DSGVO, wonach personenbezogene Daten in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet. Daher sollten zwingend die technischen und organisatorischen Maßnahmen ergänzt werden. Aus diesen muss hervorgehen, dass nur die mit deren Bearbeitung betrauten Personen Zugriff auf die Dokumentation der Meldungen haben und diese zur Kenntnis nehmen und bearbeiten können.

Eingegangene Meldungen und Folgemaßnahmen müssen 3 Jahre vertraulich aufbewahrt werden. Nach Ablauf der Zeit sind sie ordnungsgemäß zu vernichten. Ausnahmsweise können die Dokumentationen auch länger als 3 Jahre aufbewahrt werden, um andere Rechtsvorschriften zu erfüllen (z.B. Strafverfolgung).

Wie können Informationspflichten eingehalten werden?

Unternehmen müssen nach § 13 Absatz 2 HinSchG Informationen über alternative externe Meldeverfahren an die jeweils zuständigen Behörden sowie über einschlägige Meldeverfahren von Organen, Einrichtungen oder sonstigen Stellen der Europäischen Union bereitstellen.

Nach Art. 14 DSGVO müssen betroffene Personen zudem informiert werden, wenn ihre personenbezogenen Daten auf andere Weise als bei ihnen erhoben werden. Die in einer Meldung genannten personenbezogenen Daten werden mit deren Eingang erhoben, sodass grundsätzlich eine Pflicht zur Erteilung der in Art. 14 Abs. 1 und 2 DSGVO genannten Informationen an die betroffenen Personen besteht.

Die Informationen müssen leicht verständlich erfolgen und jederzeit zugänglich sein. Die Umsetzung kann bspw. über eine Veröffentlichung auf der Unternehmenswebseite, im Intranet oder am Schwarzen Brett erfolgen. Hierbei sollte zunächst darüber informiert werden, dass es eine Meldestelle gibt und wie die Meldekanäle zu nutzen sind. Darüber hinaus muss eine Datenschutzerklärung zur Verfügung gestellt werden, welche ausführlich über Art, Zweck, Rechtsgrundlage, Empfänger, Speicherdauer und Betroffenenrechte informiert.

Handelt es sich um eine Auftragsverarbeitung, wenn Dritte mit dem Betrieb der internen Meldestelle beauftragt werden?

Kennzeichnend für eine Auftragsverarbeitung ist die Weisungsabhängigkeit vom Verantwortlichen, der allein über die wesentlichen Zwecke und Mittel der Datenverarbeitung bestimmt. Da § 15 Abs. 1 Satz 1 HinSchG die Unabhängigkeit der internen Meldestelle vorsieht, ist eine Ausgestaltung als Auftragsverarbeitung eher nicht gegeben. Außerdem ließen sich die Kontrollbefugnisse von Auftraggebern nicht mit der Pflicht zur Wahrung der Vertraulichkeit vereinbaren. Dennoch geht die Datenschutzkonferenz aktuell davon aus, dass eine Beauftragung externer Dritter in Form der Auftragsverarbeitung zulässig ist.

Dies dürfte allerdings nur Fälle betreffen, in denen der Auftragsverarbeiter nicht alle Aufgaben der Meldestelle übernimmt, sondern lediglich der bei dem Unternehmen für den Betrieb der internen Meldestelle zuständigen Ombudsperson zuarbeitet.

Erfolgt die Einrichtung und Betreuung der Meldestelle jedoch gänzlich durch den Dienstleistenden, sodass das gesamte Verfahren ausgelagert wird, entspricht dies keiner Auftragsverarbeitung. Es ist demnach kein Auftragsverarbeitungsvertrag (AVV) zu schließen.



Achtung: Wird ein digitales Hinweisgeberschutzsystem eines Drittanbieters genutzt muss, je nach konkreter Ausgestaltung, ein AVV geschlossen werden.

Ist beim Einrichten einer internen Meldestelle eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen?

Wann eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen ist, richtet sich nach Art. 35 DSGVO. Weiterhin stellt die Aufsichtsbehörde eine Liste der Verarbeitungsvorgänge, für die gemäß Art. 35 Abs. 1 DSGVO eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen ist.

Angesichts dessen, dass im Zusammenhang mit einem Verfahren zur Meldung von Verstößen sensible Daten verarbeitet werden, deren Bekanntwerden gravierende Folgen für die Reputation, die gesellschaftliche Stellung und die weitere Berufstätigkeit der betroffenen Personen hat, ist eine Datenschutz-Folgenabschätzung lt. Datenschutzkonferenz **stets erforderlich**.

Sofern sich aus den getroffenen technischen und organisatorischen Sicherheitsmaßnahmen und sonstigen Umständen keine erhebliche Reduzierung des mit einer internen Meldestelle gewöhnlich verbundenen Risikos ergibt, ist eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen.

Darf der/die Datenschutzbeauftragte die Meldestelle betreuen?

Eine solche Doppelfunktion stellt grundsätzlich einen Interessenkonflikt dar. Mit Urteil vom 6. Juni 2023, Az. 9 AZR 383/19, hat das BAG eine generelle Unvereinbarkeit bei den Funktionen von Betriebsratsvorsitzenden und Datenschutzbeauftragten angenommen.

Wenn der/die Datenschutzbeauftragte extern bestellt ist, also einem Dienstleister angehört, und dieser zusätzliche Fachkräfte stellt bzw. den Service der internen Meldestelle anbietet, kann dieser Dienst ohne Interessenkonflikt genutzt werden.

In diesem Fall fungiert der/die Datenschutzbeauftragte weiterhin in seiner/ihrer Funktion. Zusätzlich wird eine Ombudsperson desselben Dienstleisters beauftragt, die die Meldestelle betreut. Beide Positionen stammen vom gleichen Anbieter, behindern sich durch Vertraulichkeitsgebot jedoch nicht in Ihren Tätigkeiten.

Kommen Unternehmen den Pflichten des Hinweisgeberschutzes nicht oder nur mangelhaft nach, indem sie beispielsweise keine Meldestelle einrichten, sieht § 40 HinSchG folgende Sanktionen vor:

- **Bußgelder bis zu 50.000 Euro:** Behinderung einer Meldung, Beschränkung der Kommunikation, Nichtwahrung der Vertraulichkeit, Benachteiligung des Whistleblowers durch eine Repressalie.
- **Bußgelder bis zu 20.000 Euro:** Nicht-Einrichtung oder fehlender Betrieb der erforderlichen Meldestelle.
- **Bußgelder bis zu 10.000 Euro:** Bei fahrlässiger Missachtung des Vertraulichkeitsgebots.
- **Schadensersatz:** Bei Verstoß gegen Repressalien-Verbot besteht ein Schadensersatzanspruch zugunsten des Whistleblowers.

Auch für Hinweisgebende kann es Sanktionen geben, wenn die Regelungen des HinSchG nicht beachtet werden. Für ein absichtliches Offenlegen falscher Informationen kann demnach ein Bußgeld von bis zu 20.000 Euro sanktioniert werden. Dies soll Unternehmen vor Falschmeldungen oder absichtlicher Schädigung schützen.

Achtung: Der Bußgeldrahmen bis zu 50.000 Euro gilt für die Unternehmensverantwortlichen. Für die Unternehmen selbst kann sich in bestimmten Konstellationen im Zusammenhang mit der Verhinderung einer Meldung oder bei einem Verstoß gegen das Vertraulichkeitsgebot der Bußgeldrahmen aufgrund des Verweises auf § 30 Absatz 2 Satz 3 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten verzehnfachen und somit bis zu 500.000 Euro betragen.

Unternehmen ohne interne Meldestelle riskieren zudem, dass Hinweise an Behörden oder die Öffentlichkeit gelangen, wodurch Reputationsrisiken und Haftungsrisiken für das Unternehmen steigen. Aus diesem Grund dürfte es im eigenen Interesse liegen, Kenntnis von Missständen zu erlangen, ehe Ermittlungsbehörden oder die Medien davon erfahren.

Mit uns erfüllen Sie schnell & einfach alle Anforderungen aus dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG).

Bereit, loszulegen?
Sprechen Sie uns an.

- Stellung Ombudsperson
- Beratung passender Meldekanäle
- Einrichtung und Betreuung der Meldekanäle
- Fristgemäße Eingangsbestätigung
- Dokumentation der Meldungen und Folgemaßnahmen
- Fristgerechte Rückmeldung von Folgemaßnahmen
- Sicherstellung der Bestimmungen nach DSGVO und BDSG

Lassen Sie sich von uns beraten oder erhalten Sie ein unverbindliches Angebot.



 info@datenconsulting.de

 [datenconsulting.de](https://www.datenconsulting.de)

 Am Altmarkt 10b
01067 Dresden

UNSER ANGEBOT

Die Konzeption und Implementierung einer rechtskonformen Meldestelle ist gerade für klein- und mittelständische Unternehmen mit viel Aufwand und Kosten verbunden.

WIR ÜBERNEHMEN DAS FÜR SIE

Wir unterstützen Sie bei der Einrichtung einer internen Meldestelle und übernehmen alle Verfahren zum Schutz vor Repressalien.



Vollständige Auslagerung der Meldestelle

Wir stellen eine Ombudsperson, die Meldungen annimmt, dokumentiert und mit Hinweisgebenden kommuniziert.



Fristgerecht

Wir gewährleisten die strikte Einhaltung relevanter Fristen gemäß den gesetzlichen Vorgaben.

BENEFITS



Kein Implementierungsaufwand

Wir richten Ihnen verschiedenste Meldekanäle ein, um die Anforderungen des HinSchG zu erfüllen.



Datenschutzkonform

Unsere Expertise i.S. Datenschutz und Compliance gewährleistet die Einhaltung geltender Datenschutzbestimmungen.