



Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes



Inhaltsübersicht

01

Einführung

03

Meldeverfahren

05

Datenschutzrechtliche
Rahmenbedingungen

02

Rechtsverstöße

04

Art der Meldung

06

Unsere Leistungen im Detail

Wir bei MORGENSTERN legen großen Wert auf inklusive Sprache. Deswegen gendern wir – und zwar gerne! Du sollst dich von unseren Texten angesprochen fühlen, egal wer du bist.

Fachbegriffe gendern wir jedoch nicht, da sie wie Eigennamen feststehende Begriffe sind. Hier geht es nicht um das generische Maskulinum, sondern um fachliches Vokabular, das seine eigene juristische Bedeutung hat.

...dir aber nun **viel Spaß**, liebe*r Leser*in!

I. Einführung

Die EU-Whistleblower-Richtlinie wurde zum 16.12.2019 beschlossen und musste spätestens bis 17.12.2021 in deutsches Recht umgesetzt werden. Nach mehreren Anläufen haben sich Bundestag und Bundesrat nach Anrufung eines Vermittlungsausschusses im Mai 2023 auf einen Entwurf zum Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) geeinigt. Am 02.07.2023 tritt ein Großteil des Gesetzesentwurfs in Kraft.

Grundlegendes Ziel des Hinweisgeberschutzgesetzes ist es, die Aufdeckung und Unterbindung von Rechtsverstößen zu forcieren. Gleichzeitig sollen die hinweisgebenden Personen („Whistleblower“) sowie gegebenenfalls Dritte / Vermittler*innen, die bei der Meldung unterstützen, besser geschützt werden. Es soll vermieden werden, dass diese Personen negative zivil-, straf- oder verwaltungsrechtliche Konsequenzen in Folge einer Meldung befürchten müssen.

Die Richtlinie betrifft Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeiter*innen. Die Mitgliedsstaaten können die Grenze jedoch auf bis zu 250 Mitarbeiter*innen anheben, um kleinere Unternehmen von der Pflicht zu befreien. Behörden und Kommunen mit mehr als 10.000 Einwohner*innen sollen ebenfalls verpflichtet werden, entsprechende Meldekanäle einzurichten.

In Deutschland sind nach dem neuen Hinweisgeberschutzgesetz Unternehmen mit in der Regel zwischen 50 und 249 Beschäftigten verpflichtet, ab dem 17.12.2023 eine interne Meldestelle für Hinweisgebende einzurichten. Unternehmen mit in der Regel mindestens 250 Beschäftigten müssen bereits ab Inkrafttreten des Gesetzes interne Meldekanäle betreiben.

Brauchst du Rat? Kontaktiere uns! Wir bei MORGENSTERN haben ein erfahrenes und hoch spezialisiertes Team, bestehend aus Anwält*innen, Datenschutz- und IT-Sicherheitsexpert*innen!

 contact@morgenstern-legal.com

 +49 (0) 6232 – 100119 0

II. Rechtsverstöße

Das Hinweisgeberschutzgesetz sieht nicht die Meldung sämtlicher Rechtsverstöße vor. Der Anwendungsbereich ist vielmehr genau definiert. Die über ein internes oder externes (behördliches) Verfahren als Missstand gemeldeten Verstöße können - soweit sie sich auf die/den Beschäftigungsgeber*in oder eine andere Stelle, mit der die hinweisgebende Person beruflich im Kontakt steht oder stand, beziehen - u.a. die folgenden sein:

- ▶ Verhaltensweisen, durch die gegen Strafvorschriften verstoßen wird, z. B. auch solche, die einen sich gegen das Unternehmensinteresse richtenden Straftatbestand erfüllen (insbesondere Betrug und Fehlverhalten in Bezug auf die Rechnungslegung sowie interne Rechnungslegungskontrollen, Wirtschaftsprüfungsdelikte, Korruption, Banken- und Finanzkriminalität, verbotene Insidergeschäfte)
- ▶ Verhaltensweisen, die gegen Bußgeldvorschriften verstoßen, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient; darunter fallen u. a. Vorschriften zum Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und Mindestlohn, sowie Verhaltensweisen, die gegen verbraucher- sowie datenschutzrechtliche Vorschriften, Umweltschutzbelange oder gegen Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung verstoßen

III. Meldeverfahren

Das geplante Meldeverfahren sieht im Wesentlichen drei Wege vor:

- ▶ Interne Meldung
- ▶ Meldung an die zuständige Behörde (externe Meldung)
- ▶ Meldung an die Öffentlichkeit

Der oder die Hinweisgeber*in ist rechtlich nicht zur Einhaltung dieser Hierarchie verpflichtet. Nach dem nun verabschiedeten Gesetz sollen Hinweisgeber*innen jedoch in Fällen, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und sie keine Repressalien befürchten müssen, die Meldung an eine interne Meldestelle bevorzugen. Zudem sind Unternehmen verpflichtet, Anreize für die Bevorzugung interner Meldungen zu schaffen, z.B. durch die Zurverfügungstellung klarer und leicht zugänglicher Informationen. Personen, die Informationen über Verstöße der Öffentlichkeit, insbesondere über die Medien, zugänglich machen, sind nur unter sehr engen Voraussetzungen vor negativen Konsequenzen geschützt.

IV. Art der Meldung

Das Hinweisgeberschutzgesetz schlägt grundsätzlich drei Varianten der Umsetzung vor:

- ▶ Telefonische Hotline unter Einsatz einer Ombudsperson (dies muss für den Anrufenden kostenlos und eine Meldung jederzeit möglich sein)
- ▶ Persönliche Zusammenkunft (vor allem in den Unternehmensräumen sehr schwierig in der Umsetzung, da die Identität des oder der Meldenden geschützt und ein vertraulicher Rahmen gewährleistet sein muss)
- ▶ Einrichtung eines IT-gestützten Hinweisgebersystems (muss ausreichend sicher und der Zugriff durch die interne IT ausgeschlossen sein)



MORGENSTERN

Die einzelnen Umsetzungsmöglichkeiten haben Vor- und Nachteile und bergen zudem unterschiedliche Risiken. Es ist sicherzustellen, dass die hinweisgebenden Personen ausreichend geschützt sind und Unbefugte keinen Zugriff auf die Informationen erhalten. Die Vertraulichkeit hat oberste Priorität. Außerdem ist eine Eingangsbestätigung in Bezug auf den erteilten Hinweis zu versenden (spätestens nach 7 Tagen).

MORGENSTERN

Microsoft 365 - Einführung

Bei der Einführung von Microsoft 365 sind vielfältige Faktoren zu beachten: IT-Recht, Datenschutz(recht) und Arbeitsrecht sowie IT-Sicherheitsaspekte müssen sorgfältig berücksichtigt werden.

MORGENSTERN bietet einen One-Stop-Shopping-Ansatz.

Legal Review

über MORGENSTERN
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Security Check Up

über MORGENSTERN
consecom GmbH

Special für KRITIS Unternehmen

Individuelle Beratung erforderlich?

Dann schreib uns einfach an: contact@morgenstern-privacy.com

Hier gehts zum Whitepaper:
Rechtssicherer Umgang mit Microsoft 365



V. Datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen

Bei der Meldung von Verstößen werden viele personenbezogene Daten verarbeitet. Es geht hierbei um die Meldenden, beschuldigten Personen und die entsprechenden Sachverhaltsdarstellungen. Je nach Ausgestaltung des Meldeverfahrens besteht die Möglichkeit der weiteren internen Verarbeitung durch die dafür vorgesehenen Abteilungen (z. B. Revision, Compliance). Bei verbundenen Unternehmen ist eine Übermittlung an die Konzernmutter oder andere zum Konzern gehörende Unternehmen nur nach Zustimmung der hinweisgebenden Person denkbar. Auch bei einem anonymen Meldeverfahren werden personenbezogenen Daten verarbeitet, sofern sich diese aus dem Inhalt der Meldung ergeben.

Unabhängig davon, welche Rechtsgrundlage der Verarbeitung zugrunde liegt, ist die Datenverarbeitung mit einem hohen Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen verbunden. Insbesondere die Hinweisgeber*innen könnten negativen Folgen und Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sein, wenn die über das Hinweisgeber*innensystem verarbeiteten Daten (inklusive der Identität der hinweisgebenden Person) öffentlich werden. Die Datenschutzaufsichtsbehörden sehen aufgrund dessen die Notwendigkeit, eine Datenschutz-Folgenabschätzung nach Art. 35 DS-GVO durchzuführen.

Die Aufsichtsbehörden haben außerdem die Rahmenbedingungen festgelegt, die konkret bei der Einrichtung einer Whistleblower-Hotline zu beachten sind. Diese sind im Rahmen der zwingend durchzuführenden Datenschutz-Folgenabschätzung zu thematisieren:

- ▶ Definition des Kontexts der Datenverarbeitung (u.a. Art der Verarbeitung, Datenkategorien, Betroffene, externe Berater*innen und Mittel der Datenverarbeitung)
- ▶ Einhaltung der Datenschutzgrundsätze aus Art. 5 DS-GVO
- ▶ Abgabe der Meldung in anonymer oder nicht-anonymer Form (inklusive der Umsetzung der Informationspflichten nach Art. 13 und 14 DS-GVO und der ggf. erforderlichen Einholung einer Einwilligung bei einer nicht-anonymen Meldung)

Ein Grund für das mehrfache Scheitern von Gesetzesentwürfen zum Hinweisgeberschutzgesetz war die Frage nach dem Umgang mit anonymen Meldungen. Nach dem neuen Hinweisgeberschutzgesetz sollen Unternehmen nun nicht verpflichtet sein, die Meldekanäle so zu gestalten, dass sie auch die Bearbeitung anonymer Meldungen ermöglichen. Gleiches gilt für externe Meldestellen wie Behörden. Es besteht lediglich noch eine Pflicht, auch anonym eingehende Meldungen zu bearbeiten.

Davor hieß es noch in dem vom Bundestag am 16.12.2022 beschlossenen Gesetzesentwurf, dass interne und externe Meldestellen auch anonyme Meldungen entgegennehmen und bearbeiten müssen. Dafür sollten Meldekanäle vorgehalten werden, welche die anonyme Kontaktaufnahme und die für die hinweisgebende Person anonyme Kommunikation mit der internen bzw. externen Meldestelle ermöglichen.

Im Zusammenhang mit anonymen Meldungen stellt sich auch die Frage, inwieweit die von den Datenschutzaufsichtsbehörden geforderte Information gegenüber der oder dem Beschuldigten umgesetzt werden muss. Zu dieser Problematik liegt bereits ein Gerichtsurteil vor (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 20.12.2018 – 17 Sa 11/18).

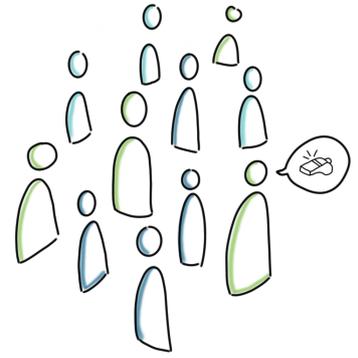
Danach dürfen Arbeitgeber*innen zum Schutz der Anonymität der hinweisgebenden Person nur den Teil des Hinweises zur Akte nehmen, „der die Person des Hinweisgebers nicht offenbart oder Rückschlüsse auf die Person des Hinweisgebers zulässt“ (Rn. 163) bzw. müssen durch Schwärzung oder sonstige technische Vorkehrungen sicherstellen, dass weder ihre oder seine Person erkennbar ist, noch dass Rückschlüsse auf die Person möglich sind.

Insofern ist auch der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch der oder des von der Meldung des/ der Hinweisgeber*in Betroffenen beschränkt.

Die EU-Whistleblower-Richtlinie hatte es ausdrücklich den Mitgliedstaaten überlassen, ob sie Unternehmen auch zur Annahme anonymer Hinweise verpflichten wollen. Einige ISO-Normen (ISO 37301, ISO 37001) verlangen jedenfalls die Entgegennahme anonymer Hinweise.

- ▶ Weitergabe an Dritte (es muss geprüft und festgelegt werden, inwiefern Daten aus dem Hinweisgebersystem an Behörden oder andere externe Stellen übermittelt werden dürfen).
- ▶ Berichtigung, Sperrung und Löschung (drei Jahre nach dem Abschluss eines Verfahrens sollen die angefallenen Daten gelöscht werden, außer sie werden im Rahmen eines anderen Verfahrens benötigt).
- ▶ Recht auf Widerspruch (hier sind Fallkonstellationen zu ermitteln, bei denen ein allgemeiner Widerspruch nach Art. 21 DS-GVO greifen könnte).
- ▶ Zulässigkeit der Beauftragung einer externen Stelle (es ist sicherzustellen, dass die Datenverarbeitung auf einer Rechtsgrundlage basiert und ausreichende Maßnahmen zum Datenschutz getroffen wurden)
- ▶ Technische und organisatorische Maßnahmen (bei der Auslagerung auf eine externe Stelle müssen diese vertraglich festgelegt werden)

Da eine Verarbeitung vorliegt, die grundsätzlich zur Durchführung von Leistungs- und Verhaltenskontrollen dienen kann, ist die Beteiligung des Betriebs- oder Personalrats erforderlich. Um die Zwecke der Datenverarbeitung sowie die Rahmenbedingungen genau festzulegen, muss eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden. Die Inhalte können maßgeblich aus der durchzuführenden Datenschutzfolgenabschätzung entnommen werden.



Einführung und Betrieb eines Hinweisgebersystems

▶ **Hinweisgeber-Compliance-Paket**

morgenstern-privacy.com

»» **Jetzt Angebot anfordern**

▶ **Datenschutz-Paket I**

▶ **Datenschutz-Paket II**

▶ **Mitbestimmungspaket**

Optional

▶ **Betroffenenfragenpaket**

morgenstern-legal.com

»» **Jetzt Angebot anfordern**

the future is yours.

VI. Unsere Leistungen im Detail

Hinweisgeber-Compliance-Paket

- ▶ Betrieb der internen Meldestelle (telefonisch, per E-Mail oder persönlich)
- ▶ Hochkompetente Prüfung eingehender Hinweise
- ▶ 100% kostenfrei für Hinweisgebende
- ▶ Dokumentation eingehender Meldungen inklusive
- ▶ Vertraulich und kompetent, auch anonyme Meldungen sind möglich

Datenschutz-Paket I

- ▶ Erstellung der notwendigen datenschutzrechtlichen Pflichtinformationen für die Nutzung der internen Meldestelle
- ▶ Besprechungstermin (digital) zur Erläuterung der Herangehensweise und Beantwortung etwaiger Fragen (ca. 30min)

Datenschutz-Paket II

- ▶ Durchführung und Erstellung der Datenschutzfolgenabschätzung für die Einrichtung und den Betrieb der internen Meldestelle
 - ▶ Aufarbeitung der dazu notwendigen Daten und Prozesse
 - ▶ Erarbeitung von Maßnahmen zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Personen
 - ▶ Risikoanalyse und Risikokartierung
- ▶ Besprechungstermin (digital) zur Datenschutzfolgenabschätzung (ca. 2h)

Mitbestimmungspaket

- ▶ Entwurf einer Betriebsvereinbarung über die Einführung und den Betrieb einer internen Meldestelle
 - ▶ Herausarbeitung der unternehmensbezogenen Ziele der Vereinbarung mit dem Betriebsrat
 - ▶ Abstimmung und Ausgestaltung der Meldewege
 - ▶ Hinweise und Vorgaben an die interne Meldestelle
 - ▶ Sicherstellung der Vertraulichkeit
- ▶ Besprechungstermin (digital) zur Erläuterung der Herangehensweise und Beantwortung etwaiger Fragen (ca. 60min)

Betroffenenfragenpaket

- ▶ Konzeption einer ausführlichen betrieblichen Anweisung zum Umgang mit Betroffenenanfragen inkl. Erläuterungen zu rechtlichen Rahmenbedingungen und häufig vorkommenden Datenschutzanfragen (z. B. Aufforderung zur Löschung, Widerspruch gegen Direktwerbung)
- ▶ Kurzeinführung in die notwendigen Muster-Prozesse anhand von formularmäßigen Antwortschreiben
- ▶ Besprechungstermin (digital) zur Erläuterung der Herangehensweise und Beantwortung etwaiger Fragen (ca. 30min)

Passende Weiterbildungen finden Sie hier:

Weiterbildung zum Thema Recht

Finden Sie aus unserem breiten, erstklassigen Weiterbildungsangebot die für Ihre Bedürfnisse passende Fortbildung. Profitieren Sie von unseren maßgeschneiderten Seminaren und Lehrgängen mit erfahrenen, hochkarätigen Experten rund um das Thema Recht. [Jetzt informieren.](#)

e-Learning – Klicken und Lernen

Das FORUM Institut bietet mit hochwertigen e-Learning-Programmen eine flexible Weiterbildungsform. Entscheiden Sie selbst, wann und wo Sie lernen. [Jetzt testen.](#)

Inhouse-Seminare – Maßgeschneiderte Lösungen

Alle unsere Seminare eignen sich auch hervorragend als [Inhouse-Training](#). Jetzt individuelles [Angebot anfordern.](#)

Dieses Whitepaper wurde Ihnen von unserem Content-Partner präsentiert. sichern Sie sich jetzt eine individuelle und zielgenaue Beratung.



MORGENSTERN legal | Dein Partner in Sachen IT-Recht & Digitalisierung
morgenstern-legal.com



MORGENSTERN privacy | Dein Partner in Sachen Datenschutz & IT-Sicherheit
morgenstern-privacy.com