

Das müssen Sie zum neuen Hinweisgeberschutzgesetz wissen.

Beschäftigte in Unternehmen und Behörden nehmen Missstände oftmals als erste wahr und können durch ihre Hinweise dafür sorgen, dass Rechtsverstöße aufgedeckt, untersucht, verfolgt und unterbunden werden. In der Regel sind diese Mitarbeiter aber oftmals Anfeindungen oder Schikanen ausgesetzt, sei es durch Kollegen oder den Arbeitgeber. Das neue Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) wurde am 16.12.2022 vom Bundestag beschlossen und tritt voraussichtlich im ersten Quartal 2023 in Kraft. In diesem Gesetz ist klar geregelt, dass ein Hinweisgeber vor Repressalien geschützt werden muss.

Mit der Verabschiedung des Gesetzes kommt eine gesetzliche Verpflichtung zur Einführung eines Hinweisgeberversfahrens (sogenannte „interne Meldestelle“) für Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitende sofort nach Inkrafttreten des Gesetzes, für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitende (und bis 249 Mitarbeitende) ab dem 17.12.2023. Unternehmen mit einer Mitarbeiteranzahl zwischen 50 und 249 Mitarbeitenden können gem. § 14 Abs. 2 HinSchG-E eine „gemeinsame Meldestelle“ betreiben.

Was bedeutet das neue Gesetz für mich als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter?

Ein Hinweisgebersystem ist ein System, das es Ihnen als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter ermöglicht, vertraulich Informationen über Verstöße gegen Unternehmensrichtlinien, rechtliche Vorschriften oder unethisches Verhalten zu melden. Damit werden z.B. Verstöße gegen Vorschriften aus den folgenden Bereichen umfasst:

- Arbeitsschutz,
- Gesundheitsschutz,
- Verstöße gegen das Mindestlohngesetz,
- Vorgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes,
- Bußgeldvorschriften, die Verstöße gegen Aufklärungs- und Auskunftspflichten gegenüber Organen der Betriebsverfassung wie Betriebsräten.

Verstöße gegen Strafvorschriften umfassen jede Strafnorm nach deutschem Recht. Damit soll der Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane vollumfänglich gewährleistet werden.

Wie wird sichergestellt, dass ich durch eine Meldung nicht benachteiligt werde?

Repressalien und jedwede Vergeltungsmaßnahmen gegenüber der hinweisgebenden Person sind verboten. In diesem Zusammenhang wurde auch eine Regelung über eine Beweislastumkehr (§ 36 HinSchG) eingeführt. Arbeitgeber müssen demnach künftig nachweisen, dass Maßnahmen gegen Arbeitnehmer nicht im Zusammenhang mit der Aufdeckung von Missständen stehen. Damit unterliegen Hinweisgeber einem weitreichenden gesetzlichen Schutz. Das Gesetz schützt aber auch die Personen, welche den Hinweisgeber unterstützen, die Personen, die Gegenstand der Meldung sind und alle weiteren Personen, die von einer Meldung betroffen sind.

Mein Tipp: Die Voraussetzungen für Ihren Schutz als hinweisgebende Person sind in den §§ 33 ff. HinSchG enthalten. Sie sind demnach geschützt, wenn Sie eine „interne“ oder „externe Meldung“ erstattet haben und Sie zum Zeitpunkt der Meldung hinreichenden Grund zu der Annahme hatten, dass die von Ihnen gemeldeten Informationen der Wahrheit entsprechen. Voraussetzung ist, dass die Informationen Verstöße betreffen, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen, oder Sie zum Zeitpunkt der Meldung hinreichenden Grund zu der Annahme hatten, dass dies der Fall sei. Eine Offenlegung der Hinweise ist nur in Ausnahmefällen geschützt, wenn z.B. eine interne Meldung nicht bearbeitet wird.

Die Meldekanäle sind so zu gestalten, dass nur die zur Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen verantwortlichen Personen Zugriff auf die eingehenden Meldungen haben. Es muss also sichergestellt werden, dass keine unberechtigten Personen Zugriff auf die Identität der hinweisgebenden Person oder den Hinweis selbst haben. Dies ist bei einem System, das innerhalb des eigenen Unternehmens betrieben wird, sehr schwierig umzusetzen. Viele Unternehmen setzen daher externe Dienstleister ein, die das Hinweisgebersystem im Auftrag des Unternehmens betreiben. Damit ist zumindest eine Unabhängigkeit der Stelle gewährleistet. Die Herausforderung besteht aber auch darin, den Hinweisen im Unternehmen so nachzugehen, dass auch die Rechte der von dem Hinweisgeber gemeldeten Personen gewahrt werden. Denn es muss natürlich die Unschuldsvermutung gelten. Die Betroffenen müssen vor böswilligen oder falschen Anschuldigungen geschützt werden.

Welche Meldekanäle kann ich für einen Hinweis nutzen?

Ein Hinweisgebersystem sollte über mehrere Meldekanäle verfügen, um es Ihnen als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter so einfach wie möglich zu machen, ihre Hinweise zu melden. Hier sind einige Beispiele für Meldekanäle, die in einem Hinweisgebersystem verfügbar sein sollten:

- **Online-Formular:** Ein Online-Formular, das in einer Portal-Anwendung zugänglich ist, ist ein einfacher und bequemer Weg, um Hinweise zu melden. Ein solches Portal sollten Sie nicht von einem Rechner innerhalb des Unternehmensnetzes nutzen. Denn innerhalb des Unternehmensnetzes werden die Aufrufe von Internetseiten protokolliert.
- **Telefonhotline:** Eine dedizierte Telefonhotline, die von einem Drittanbieter betrieben wird, kann es Mitarbeitern ermöglichen, ihre Hinweise anonym zu melden. Beachten Sie aber, dass diese Hotline nicht von einem internen Telefon aus genutzt werden sollte. Anrufe werden regelmäßig in der Telefonanlage protokolliert.
- **E-Mail:** Eine E-Mail-Adresse, die speziell für die Meldung von Hinweisen eingerichtet wurde, kann es Mitarbeitern ermöglichen, ihre Hinweise von jedem Ort und zu jeder Zeit zu melden. Wobei zu beachten ist, dass für eine Meldung keine dienstliche E-Mail genutzt werden sollte. Denn diese kann vom Unternehmen gelesen werden.
- **Post:** Eine Postadresse, die speziell für die Meldung von Hinweisen eingerichtet wurde, kann es Mitarbeitern ermöglichen, ihre Hinweise in Papierform zu melden.

Mein Tipp: Es ist wichtig, dass die Meldekanäle sicher und vertraulich sind und es Ihnen als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter ermöglichen, ihre Hinweise auch anonym zu melden, falls dies gewünscht ist. Beachten Sie bei der Meldung immer, dass Sie möglichst keine Systeme des Unternehmens nutzen. Denn diese protokollieren regelmäßig alle Aktivitäten im Netzwerk. Ihr Arbeitgeber kann ohne erheblichen techn. und organisatorischen Aufwand nicht ausschließen, dass diese sensiblen Informationen von Unbefugten missbraucht werden.

Was geschieht, wenn eine Meldung unwahr ist?

Eine falsche Verdächtigung im Rahmen einer Meldung kann weitreichende Folgen für Sie als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter haben. Die Auswirkungen einer solchen falschen Meldung lassen sich unter Umständen nicht mehr gänzlich rückgängig machen. So bleiben beispielsweise Rufschädigungen im Unternehmen oftmals lange bestehen, auch wenn sich herausstellt, dass der Betroffene unschuldig ist. Es werden aber auch keine zu hohen Anforderungen an hinweisgebende Personen gestellt. Denn oftmals kann die Richtigkeit einer Meldung erst durch konkrete Untersuchungen festgestellt werden, die der Hinweisgeber regelmäßig nicht selbst durchführen kann. Deshalb besteht der Schutz für Sie als Hinweisgeber auch in solchen Fällen, in denen sich der Hinweis als nicht zutreffend herausstellt, Sie aber zum Zeitpunkt der Meldung davon ausgehen konnten, dass der Hinweis zutrifft.

Ein Schutz besteht allerdings nicht, wenn es sich um eine vorsätzliche oder grob fahrlässige Weitergabe unrichtiger Informationen handelt. In solchen böswilligen Fällen kann die meldende Person sogar zum Schadensersatz verpflichtet (§ 38 HinSchG) werden.

Wie soll ich konkret bei einer Meldung vorgehen?

Wenn Sie einen konkreten Verdacht haben, dass im Verein gegen Regeln oder Vorschriften verstoßen wird, sollten Sie dies im internen Hinweisgebersystem melden. Damit geben Sie Ihrem Verein die Möglichkeit die Angelegenheit sachgerecht und ordnungsgemäß zu regeln. So können die Interessen aller Beteiligten in der Regel gewahrt werden.

Ihr Verein zeigt Ihnen mit der Einrichtung des internen Hinweisgebersystems gerade, dass es im Interesse des Vereins ist, Missstände aufzudecken und zu beseitigen. Inwieweit Sie diese Meldung anonym oder unter Nennung Ihres Namens abgeben, sollten Sie genau prüfen. Anonyme Meldungen sind regelmäßig nur sehr schwer zu klären, weil erforderliche Informationen fehlen oder weitere Sachverhalte nicht geklärt werden können.

Die Nutzung einer externen Meldestelle bei einer Behörde sollten Sie nur in Ausnahmefällen wählen, wenn Sie den begründeten Verdacht haben, dass die interne Meldestelle nicht den gesetzl. Anforderungen genügt oder die Meldung nicht ordnungsgemäß im Verein bearbeitet werden kann. Die Ermittlungen von Behörden bedeuten oftmals einen erheblichen internen Aufwand im Verein und können sogar schädlich für den Verein sein. Eine Offenlegung von Hinweisen über die Presse oder soziale Medien kann nur in absoluten Ausnahmefällen und bei besonders schwerwiegenden Fällen erforderlich sein. Eine Offenlegung hat für alle betroffenen Personen in der Regel schwerwiegende Folgen, die oftmals nicht rückgängig gemacht werden können.

Mit der nachfolgenden Checkliste können Sie prüfen, ob Sie bei einer Meldung alle erforderlichen Punkte beachtet haben:

Checkliste Abgabe einer Meldung in einem Hinweisgebersystem.

Darauf muss ich achten!	Beachtet Ja/Nein
Ich berichte nur Fakten: Ich habe nur Tatsachen angeben, die ich beobachtet oder von denen ich Kenntnis habe und vermeide Spekulationen und Vermutungen.	
Ich bleibe im Unternehmen anonym: Ich stelle sicher, dass meine Identität im Verein geheim bleibt, um möglichen Repressalien vorzubeugen.	
Ich bin präzise: Ich gebe so viele Details wie möglich an, damit der Verein die Angelegenheit effektiv untersuchen kann.	
Ich bin vertraulich: Ich schütze die Identität anderer Beteiligter und diskutiere die Angelegenheit nicht im Verein und auch nicht öffentlich.	
Ich prüfe die Meldung: Vor dem Absenden überprüfe ich die Meldung sorgfältig und stelle sicher, dass die Informationen korrekt sind.	
Ich erwarte keine Sofortreaktion: Ich weiß, dass es einige Zeit dauern kann, bis das Unternehmen die Angelegenheit untersucht hat und eine Rückmeldung geben kann.	
Ich respektiere das Verfahren: Ich vertraue darauf, dass der Verein die Angelegenheit ordnungsgemäß untersucht und die notwendigen Schritte unternimmt.	

Fazit: Das Hinweisgebersystem soll die Transparenz im Verein unterstreichen und zeigen, dass wir uns um ethische Standards und rechtliche Vorschriften kümmern. Es kann auch dazu beitragen, das Vertrauen der Öffentlichkeit in den Verein stärken. Denn mit einem internen Hinweisgebersystem wir unsere Fähigkeit zur Selbstregulierung stärken. Das ist aber nur möglich, wenn Sie als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter bei Ihrer Meldung ebenso die Motivation haben, die Interessen des Vereins zu wahren. Denn nur so wir tatsächliche Missstände aufdecken und im Interesse aller Beteiligten beseitigen. Dies setzt ein gegenseitiges Vertrauen voraus.

Das Hinweisgebersystem im Verein.

Wir haben unseren externen Datenschutzbeauftragten Herrn Andreas Hessel als Beauftragten für unser internes Hinweisgebersystem eingesetzt. Herr Hessel verfügt über eine langjährige Praxis in der Leitung solcher Hinweisgebersysteme in der Finanzbranche und unterliegt als Datenschutzbeauftragter einer gesetzl. Verschwiegenheitspflicht und ist gegenüber der Geschäftsleitung und weiteren internen Personen unabhängig. Damit können wir sicherstellen, dass alle Informationen rund um unser Hinweisgebersystem vertraulich und konform zu den gesetzl. Anforderungen vertraulich behandelt werden.

Für diese Meldungen stehen grundsätzlich nachfolgende Meldewege zur Verfügung:

- **Telefon-Hotline mit Sprachaufzeichnung:** 0049 6872 88957 3
- **E-Mail:** hinweisgeber@fws-sh.hinweismeldung.de
- **Hinweisgeberportal:** <https://t1p.de/kqpuv>
- **Post:** Andreas Hessel, Dellbornerstr. 42, 66679 Losheim am See

Sie können das Hinweisgeberportal auch über diesen QR Code aufrufen.



Anleitung zur Nutzung des Hinweisgebersystems.

Die Meldeseiten befinden sich noch im Aufbau. Daher können die Seiten noch weitere Ergänzungen und Optimierungen im Hinblick auf die Erfassung von Meldungen erhalten. Dies hat aber keinen Einfluss auf den Inhalt oder die Datensicherheit.

1. Aufruf der Seite



Verstoß melden

Sie haben ein Ereignis beobachtet, das Sie melden möchten? Hier haben Sie die Möglichkeit, Ihren Hinweis vertraulich und anonym zu übermitteln.

Sie können alle Verstöße melden, die von Mitarbeitern unseres Vereins im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit begangen wurden.

Verstöße können alle Gesetzesverletzungen oder Verletzungen interner Vorschriften sein.

Wir verpflichten uns, Hinweisgeber zu schützen. Wir dulden keinen Druck auf Hinweisgeber oder deren Diskriminierung. Im Gegenzug gilt für die betroffene Person die Unschuldsvermutung, solange sie nicht wegen eines Verstoßes verurteilt worden ist.

MELDUNG ABGEBEN

Anmelden

Sie haben bereits einen Hinweis eingereicht? Hier können Sie sich einloggen.

Kennung*

Passwort*

ANMELDEN

2. Meldung abgeben



1 Sicherheit

2 Schwerpunkt

3 Hinweis

4 Absenden

Sicherheitshinweis

Wenn Sie anonym bleiben wollen, schützt Sie das Portal mit einer Reihe von Sicherheitsvorkehrungen, zudem sollten Sie die folgenden Punkte beachten:

- Um zu vermeiden, dass Ihre Identität versehentlich preisgegeben wird, ist es sicherer, wenn Sie Ihren Hinweis über einen privaten PC und außerhalb des Vereinssnetzes abgeben.
- Gehen Sie nach Möglichkeit direkt auf das Portal und klicken nicht auf Verlinkungen von fremden Seiten oder in E-Mails.
- Stellen Sie sicher, dass Sie über eine sichere Internetverbindung verfügen und die Seite über eine SSL-Verschlüsselung aufrufen.
- Geben Sie keine persönlichen Daten ein, wie z. B. Ihren Namen oder andere Daten, die Rückschlüsse auf Ihre Person zulassen.

☐ Ich habe die [Hinweise zum Datenschutz](#) bezüglich der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der von mir eingegebenen Daten sowie den Sicherheitshinweis zum Schutz meiner Identität zur Kenntnis genommen.

WEITER

Bestätigen Sie die Datenschutzhinweise.



1 Sicherheit

2 Schwerpunkt

3 Hinweis

4 Absenden

Schwerpunkt

Wählen Sie aus der folgenden Liste den Eintrag aus, der am besten auf Ihren Hinweis zutrifft.

- ☐ Korruption oder Bestechung
- ☐ Diebstahl, Unterschlagung oder Betrug
- ☐ Geldwäsche oder illegale Zahlungen
- ☐ Mobbing oder Belästigung
- ☐ Verstoß gegen Wettbewerbs- oder Kartellrecht
- ☐ Verstoß gegen Umweltschutzvorschriften
- ☐ Verstoß gegen Rechnungslegungs- oder Buchführungsvorschriften
- ☐ Verstoß gegen Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften
- ☐ Verstoß gegen Datenschutzvorschriften oder IT-Sicherheitsrichtlinien
- ☐ Sonstiger straf- oder bußgeldbewehrter Verstoß

ZURÜCK

WEITER

Nun können Sie die Schwerpunkte Ihrer Meldung festlegen.



1 Sicherheit

2 Schwerpunkt

3 Hinweis

4 Absenden

Ihr Hinweis

Kontaktdaten (freiwillig)

Name (freiwillig)

E-Mail-Adresse (freiwillig)

Hinweis*

Bitte beschreiben Sie Ihren Hinweis oder Ihre Beobachtung

Sprachaufnahme

Der Hinweis kann auch als Sprachaufnahme aufgenommen werden. Nach Beendigung der Aufnahme kann diese angehört und verworfen oder verwendet werden.

Dateien können versteckte Metadaten enthalten, unser System entfernt diese vor dem Absenden automatisch. Bestimmte Eigenheiten (z. B. Pixelfehler einer Kamera) können trotzdem Rückschlüsse auf den Ursprung der Datei und somit auf Ihre Identität zulassen.



Legen Sie Dateien hier ab um sie hochzuladen

Erlaubte Dateiformate: .pdf, .jpg, .jpeg, .bmp, .gif, .png, .odt, .doc, .docx, .ppt, .pptx, .ods, .xls, .xlsx, .mp3, .m4a, .wav, .webm, .mp4, .mov

Weitere Angaben

Um die Bearbeitung Ihres Hinweises zu beschleunigen, beantworten Sie bitte die folgenden Fragen, auch wenn Sie die Antworten bereits im Textfeld angegeben haben.

Wann hat sich der Vorfall ereignet?	In welcher Verbindung stehen Sie zu uns?
☐ Dauert an	☐ Beschäftigter
☐ Im letzten Monat	☐ Kunde
☐ Vor 2 - 6 Monaten	☐ Externer Mitarbeiter
☐ Vor 6 Monaten - 1 Jahr	☐ Lieferant
☐ Vor mehr als 1 Jahr	☐ Geschäftspartner
☐ Unbekannt	☐ Andere
	☐ Keine Angabe
Waren/Sind Führungskräfte in den Vorfall verwickelt?	Sind Sie Augenzeuge oder verfügen Sie über Beweise?
☐ Ja	☐ Ja
☐ Nein	☐ Nein
☐ Unbekannt	

In diesem Formular können Sie Ihre Meldung beschreiben, Sprachdateien oder andere Informationen hochladen und den Vorgang näher beschreiben.



1 Sicherheit

2 Schwerpunkt

3 Hinweis

4 Absenden

Meldung absenden

Nachdem Sie die Nachricht abgeschickt haben, erhalten Sie eine 16-stellige Kennung. **Notieren Sie sich diese.** Mit dieser Kennung und einem Passwort Ihrer Wahl können Sie über die [Einstiegsseite](#) auf die Meldung zugreifen und haben die Möglichkeit, anonym mit uns zu kommunizieren.

Passwort*

Passwort wiederholen*

ZURÜCK

ABSENDEN

Legen Sie an dieser Stelle ein Passwort fest, damit Sie auf Ihre Meldung erneut zugreifen können und sich mit dem Leiter des Hinweisgebersystems austauschen können.



Ihre Meldung wurde erfolgreich abgesendet und ist bei uns eingegangen.

6463 9112 7573 9150

Bitte notieren Sie sich die individuelle Kennung. Mit der Kennung und Ihrem gewählten Passwort können Sie sich über die [Einstiegsseite](#) anmelden und den Stand der Bearbeitung prüfen.

Nach Festlegung des Passwortes erhalten Sie den Zugangscode und den Link für eine erneute Anmeldung zu dem Hinweisgebersystem.

Fragen und Antworten zum HinSchg.

- **Wie lange muss ich warten, bis mein Hinweis bearbeitet wird?**
Es gibt keinen genauen Zeitraum für die Bearbeitung des Hinweises. Sie erhalten aber innerhalb von 7 Tagen eine Eingangsbestätigung. Die Bearbeitung beginnt mit dieser Frist.
- **Wie lange werden meine Daten aufbewahrt?**
Die Daten müssen 3 Jahre aufbewahrt werden. Danach werden die Daten datenschutzkonform gelöscht.