


**GEMEINSAME INTERNE MELDESTELLE
FÜR HINWEISGEBENDE PERSONEN
FÜR KOMMUNEN IN SH**

FAQ zur Hinweisgebung für Beschäftigte HinSchG

Das nach Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 neu geschaffene Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz, HinSchG) baut den bislang unzureichenden Schutz von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern aus und verpflichtet öffentliche, wie auch private Einrichtungen, eine zuständige interne Stelle zur Meldung von Straftaten und bußgeldbewährten Verstößen einzurichten. Der durch das Gesetz erweiterte Schutz hinweisgebender Personen soll Fälle ausschließen, in denen meldende oder offenlegende Personen eine Benachteiligung durch die Meldung erfahren, so dass auch neben der vorrangigen internen Meldestelle auch eine externe Meldestelle des Bundes eingerichtet wird. Zentrale Regelungsmerkmale sind die Erweiterung des persönlichen und auch sachlichen Anwendungsbereichs des HinSchG, sowie der umfangreichere Schutz vor Repressalien.

<p>Welches Ziel hat der Hinweisgeberschutz?</p>	<p>Dieses Gesetz regelt den Schutz insbesondere von Beschäftigten, die Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen (hinweisgebende Personen).</p> <p>Das bedeutet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigten die Möglichkeit des Hinweises ohne Benachteiligung zu geben. • Die interne Offenlegung zu bestärken, denn dadurch verbessert sich die Organisation. • Die Möglichkeit, die Meldung so abzugeben, dass zugleich die Rückmeldung und Kommunikation mit dem Hinweisgeber möglich ist, ohne die persönlichen Daten in die Verwaltung weiterzugeben (Die Vertraulichkeit der internen Meldestelle sichert, dass die persönlichen Daten nur mit Zustimmung weitergegeben wird).
<p>Wer hat eine interne Meldestelle einzurichten? (voraussichtliche landesrechtliche Ausführung)</p>	<p>Der Beschäftigungsgeber hat eine interne Meldestelle einzurichten. Beschäftigungsgeber sind alle juristischen Personen des öffentlichen und des privaten Rechts.</p> <p>Die Pflicht zur Einrichtung für Kommunen richtet sich nach Landesrecht und besteht voraussichtlich für...</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ alle Gemeinden und Ämter mit eigener Verwaltung ▪ Gemeinden ohne eigene Verwaltung, wenn sie mindestens 50 Beschäftigte haben ▪ kommunale Unternehmen und Zweckverbände mit mindestens 50 Beschäftigten ▪ Kreise
<p>Wer kann an die interne Meldestelle melden bzw. offenlegen?</p>	<p>Natürliche Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße gegen Rechtsvorschriften erlangt haben und diese an die Meldestelle melden oder ihr gegenüber offenlegen wollen (§ 1 Abs. 1 HinSchG) sind grundsätzlich meldeberechtigt. Beschäftigungsgeber haben 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).</p>

<p>Welche Verstöße können gemeldet werden?</p>	<p>Gemeldet bzw. offengelegt (§ 3 Abs. 4, 5 HinSchG) können...</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Strafbewährte Verstöße ▪ Bußgeldbewährte Verstöße gegen hohe persönliche Rechtsgüter ▪ Verstöße gegen eine Vielzahl von Rechtsvorschriften des Landes- und Bundesrechte, sowie auch Verstöße gegen europäisches Recht <p>Im Einzelnen siehe § 2 HinSchG.</p> <p>Der Kommune steht es natürlich frei, auch Verstöße, die nicht unter § 2 fallen, anzunehmen und entsprechend zu bearbeiten.</p>
<p>Wie kann gemeldet werden?</p>	<p>Die Meldung kann mittels Textform, telefonisch oder persönlich durch Zusammenkunft erfolgen. Bei den mündlichen Verfahren ist zunächst die Zustimmung zur Dokumentation einzuholen. Die Dokumentation kann zum einen durch Aufnahme des Gespräches erfolgen, zum anderen durch ein Inhaltsprotokoll.</p> <p>Je nach Ausgestaltung des jeweiligen Meldekanals können sich Unterschiede ergeben.</p>
<p>Muss über die eingerichteten Meldestellen gemeldet werden?</p>	<p>Nein, die eingerichteten Meldestellen können parallel zu allen bisherigen Vorgehensweisen genutzt werden. Eine Meldung bzw. Offenlegung kann auch direkt an den Beschäftigungsgeber bzw. Vorgesetzten mitgeteilt werden. Beschäftigte haben also drei Möglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • direktes internes Ansprechen/Melden • die interne Meldestelle sowie • die externe Meldestelle. <p>Neben der Meldung kann auch nach wie vor Strafantrag oder Strafanzeige gestellt werden, wenn es sich um strafrechtlich relevantes Verhalten handelt.</p>
<p>Kann auch direkt an die externe Meldestelle gemeldet werden?</p>	<p>Vorrangig soll die interne Meldestelle (§ 12 HinSchG) in Anspruch genommen werden, aber man kann sich auch direkt an die externe Stelle (§§ 19-24 HinSchG) wenden. Insbesondere</p>

	<p>ist sich an die externe Meldestelle zu wenden, wenn einem intern gemeldeten Verstoß nicht abgeholfen werden konnte (§ 7 HinSchG).</p>
<p>Wie wird gewährleistet, dass die Identität nicht bekannt wird?</p> <p>Gibt es Ausnahmen, wann die Identität offengelegt wird?</p>	<p>Zunächst hat die bearbeitende Stelle das Vertraulichkeitsgebot gemäß § 8 HinSchG einzuhalten. Dieses Gebot umfasst die meldende Person, die von der Meldung betroffenen Person, sowie sonstige von der Meldung betroffenen Personen. Die Identität darf ausschließlich den Personen bekannt werden, die für die Entgegennahme der Meldung oder das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind. Nach § 10 HinSchG dürfen auch nur die personenbezogenen Daten verarbeitet werden, die zur Erfüllung der Aufgaben der § 13 und § 24 HinSchG erforderlich sind.</p> <p>Ausnahmen vom Vertraulichkeitsgebot liegen bspw. vor, wenn die meldende Person vorsätzlich oder fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße meldet oder wenn im Zuge eines Strafverfahrens weitere Informationen von der meldenden Person einzuholen sind.</p> <p>Im Einzelnen kann es sinnvoll sein, die personenbezogenen Daten auch an die Kommune weiterzugeben (§ 17 HinSchG). Das erfolgt aber ausschließlich in Absprache mit dem Hinweisgeber, sowohl in Bezug auf die Frage „wer bekommt die Informationen“ als auch „welche Informationen“.</p> <p>Im Einzelnen siehe § 9 HinSchG.</p>
<p>Kann auch komplett anonym gemeldet werden?</p> 	<p>Eine gesetzliche Verpflichtung zur Ermöglichung der anonymen Meldung besteht nicht. Wir haben bewusst keine anonyme Meldung vorgesehen.</p> <p>Die Konzeption und das Ziel der internen Meldestelle soll gerade den Beschäftigten die Möglichkeit eröffnen, Meldungen zur (rechtlichen) Verbesserung des Betriebes machen zu können, ohne Repressalien befürchten zu müssen. Der Gesetzgeber verfolgt dabei das Ziel, dass Beschäftigte mehrere Möglichkeiten zur Meldung haben, aber die interne Meldestelle bevorzugt nutzen sollen. Dementgegen bergen anonyme Meldungen die Gefahr, dass das sinnvolle System durch solche Meldungen konterkariert wird. Auch die Kommune hat ein Interesse an der Beseitigung von Mängeln, die sich aus den Meldungen ergeben.</p> <p>Die Möglichkeit der anonymen Meldung läuft zudem verschiedenen Regelungen im Hinweisgeberschutz entgegen:</p>

- Prüfung, ob meldeberechtigter Beschäftigter
- Rückmeldung über die Meldung und Folgemaßnahmen (§ 11 HinSchG)
- Der Sicherstellung des Schutzes vor Repressalien
- Keine Möglichkeit der Rücksprache mit der hinweisgebenden Person, um den Sachverhalt näher zu ermitteln, vgl. § 17 HinSchG

Faktische Anonymität bei der Meldung:

- Die gemeinsame Meldestelle bietet den Vorteil, dass zunächst niemand beim Beschäftigungsgeber den Hinweisgeber kennt.
- Diese Umsetzung bietet die Möglichkeit, faktisch gegenüber dem Beschäftigungsgeber anonym zu bleiben, ohne die wichtigen Maßnahmen des HinSchG (Bestätigung, Rückmeldung, Klärung des Sachverhaltes) abzuschneiden.
- Zugleich werden unspezifische Meldungen und Missbrauch eingeschränkt.
- Die Vertraulichkeit der internen Meldestelle sichert, dass die persönlichen Daten grundsätzlich nur mit Einwilligung oder den in den §§ 8 und 9 HinSchG aufgeführten weiteren Ausnahmen weitergegeben werden.

Wie läuft ein entsprechendes Verfahren ab?

Das gesamte Meldeverfahren läuft in mehreren Punkten ab:

1. Meldung bzw. Offenlegung einer Straftat oder einer Ordnungswidrigkeit bei der entsprechenden Stelle.
2. Prüfung, ob der geschilderte Sachverhalt unter den § 2 HinSchG fällt und Rückmeldung an den Hinweisgebenden innerhalb von sieben Tagen. Ggf. Rückfragen zur näheren Sachverhaltsaufklärung.

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Es werden Folgemaßnahmen im Sinne des § 18 HinSchG ergriffen. Bspw. können nähere Untersuchungen eingeleitet werden oder die hinweisgebende Person an eine andere Stelle verwiesen werden. 4. Hinweisgebende Person erhält innerhalb von drei Monaten nach Eingangsbestätigung eine Rückmeldung. Diese umfasst die bereits getroffenen, sowie geplante Maßnahmen und eine jeweilige Begründung. 5. Nach Abschluss des Verfahrens wird die Dokumentation nach drei Jahren gelöscht. <p>Jeder Schritt wird mit entsprechenden Dokumentationen oder Protokollen festgehalten. Dafür kann ggf. auch ein Musterprotokoll verwendet werden. Für die hinweisgebende Person besteht die Möglichkeit die entsprechenden Dokumentationen zu überprüfen.</p> <p>Siehe im Einzelnen § 11 HinSchG.</p>
<p>Dürfen auch Informationen gemeldet werden, die der Verschwiegenheits- oder Geheimhaltungspflicht unterliegen?</p>	<p>Ja, dies ist unter den Voraussetzungen des § 5, 6, 33 HinSchG zulässig. Bspw. ist eine Offenlegung der entsprechenden Information dann zulässig, wenn die hinweisgebende Person annehmen durfte, dass die offengelegte Information notwendig für den Sachverhalt gewesen ist.</p>
<p>Wie wird man vor Repressalien geschützt?</p>	<p>Gemäß § 36 HinSchG sind Repressalien gegen die hinweisgebende Person verboten. Gleiches gilt für die Androhung oder den Versuch Repressalien auszuüben. Wenn eine hinweisgebende Person Benachteiligungen im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit erfährt, so wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie 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.</p>
<p>Was sind die Folgen, wenn man dennoch Repressalien erfährt?</p>	<p>Sollte dennoch eine Benachteiligung eintreten, so ist der Verursacher nach § 37 HinSchG der hinweisgebenden Person zum Schadensersatz verpflichtet.</p>

	<p>Ebenso handelt es sich bei der Verursachung einer Repressalie um eine Ordnungswidrigkeit nach § 40 Abs. 2 Nr. 3 HinSchG und kann gemäß § 40 Abs. 6 HinSchG mit einer Geldbuße bis zu hunderttausend Euro geahndet werden.</p>
<p>Kann sich die hinweisgebende Person auch schadensersatzpflichtig machen?</p>	<p>Ja, gemäß § 38 HinSchG ist die hinweisgebende Person dann zum Schadensersatz verpflichtet, wenn Sie vorsätzlich oder grob fahrlässig eine Meldung oder Offenlegung unrichtiger Informationen vornimmt und diese einen Schaden auslösen.</p> <p>Ebenso stellt die wissentliche Offenlegung unrichtiger Informationen eine Ordnungswidrigkeit dar, wenn dies entgegen der Regelung des § 32 Abs. 2 HinSchG geschieht. Das Bußgeld beläuft sich auf bis zu zwanzigtausend Euro, vgl. § 40 Abs. 1, Abs. 6 HinSchG.</p>
<p>Welche weiteren Verstöße werden sanktioniert?</p>	<p>Nach § 40 Abs. 2 HinSchG werden verschiedene Verstöße als Ordnungswidrigkeit erkannt und nach Abs. 6 mit Geldbußen sanktioniert. Bspw. sind weitere Ordnungswidrigkeiten die Behinderung der Meldung (Abs. 2 Nr. 1) oder das Unterlassen der Einrichtung oder Betreiben der internen Meldestelle (Abs. 2 Nr. 3).</p> <p>Vorsatz bzw. Leichtfertigkeit wird nach Abs. 3 angenommen, wenn die Vertraulichkeit nach § 8 Abs. 1 HinSchG nicht gewahrt wird.</p> <p>Im Einzelnen siehe § 40 HinSchG.</p>

