

## Mitarbeiterinformation zum Hinweisgeberschutz

Sehr geehrte **meteor**-Mitarbeitende,

wir möchten Ihnen in dieser Information die wichtigsten Punkte zum Hinweisgeberschutzgesetz vermitteln und die herausragende Bedeutung der Compliance für unser Unternehmen hervorheben. Die Beachtung gesetzlicher Vorschriften und ethischer Standards ist für uns nicht nur eine Verpflichtung, sondern zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Daher ist es von entscheidender Wichtigkeit, dass wir alle gemeinsam dazu beitragen, die Integrität unseres Unternehmens zu wahren und unsere Verpflichtungen im Rahmen des Hinweisgeberschutzgesetzes zu erfüllen.

Uns ist bewusst, dass die Einhaltung von Compliance, Datenschutz und dem neuen Hinweisgeberschutz nicht nur gesetzliche Anforderungen sind, sondern vielmehr als elementaren Bestandteil unseres eigenen Geschäftsgebarens verstanden werden müssen.

Wir sind fest davon überzeugt, dass nur durch die konsequente Umsetzung dieser Prinzipien das Vertrauen unserer Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeitenden erhalten bleibt und weiter gestärkt wird.

Ein effektiver Hinweisgeberschutz sowie die sorgfältige Behandlung von vertraulichen Informationen sind wesentliche Säulen unseres Unternehmenserfolgs und unserer Reputation.

Ihr **meteor**-Team

## Allgemeine Informationen zum Hinweisgeberschutzgesetz

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) setzt die europäische Whistleblower-Richtlinie in Deutschland um. Bislang existierte bei uns noch kein umfassendes, einheitliches Regelwerk für den Hinweisgeberschutz. Ziel des HinSchG ist es, den Schutz hinweisgebender Personen und sonstiger von einer Meldung betroffener Personen zu stärken und sicherzustellen, dass ihnen im Rahmen der Vorgaben des Gesetzes keine Benachteiligungen drohen.

## Schutz vor Repressalien

Hinweisgebende Personen (= Whistleblower) können wertvolle Beiträge dazu leisten, das Fehlverhalten in Unternehmen oder von Kollegen aufzudecken und die negativen Folgen dieses Fehlverhaltens einzudämmen bzw. zu korrigieren - ohne Angst haben zu müssen, Nachteile und/oder Repressalien zu erleiden oder gar das eigene Arbeitsverhältnis zu gefährden. Unter den Begriff der Repressalie werden alle Handlungen und Unterlassungen in einem beruflichen Zusammenhang gefasst, die eine Reaktion auf eine Meldung oder Offenlegung sind und durch die der hinweisgebenden Person ungerechtfertigte Nachteile entstehen oder entstehen können. Die Definition ist weit gefasst, indem sie jede benachteiligende Handlung oder Unterlassung im beruflichen Kontext einschließt. Hierzu werden alle ungerechtfertigten Nachteile gezählt, wie z.B.:

- Versagung einer Beförderung
- Suspendierung, Kündigung oder vergleichbare Maßnahmen
- Herabstufung oder Versagung einer Beförderung
- Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, Gehaltsminderung, Änderung der Arbeitszeit
- Versagung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen
- negative Leistungsbeurteilung oder Ausstellung eines schlechten Arbeitszeugnisses
- Disziplinarmaßnahme, Rüge oder sonstige Sanktion einschließlich finanzieller Sanktionen
- Nötigung, Einschüchterung, Mobbing oder Ausgrenzung
- Diskriminierung, benachteiligende oder ungleiche Behandlung
- Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Fällen, in denen der Arbeitnehmer zu Recht erwarten durfte, einen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten zu bekommen
- Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags
- Schädigung (einschließlich Rufschädigung), insbesondere in den sozialen Medien, oder Herbeiführung finanzieller Verluste
- Erfassung der hinweisgebenden Person auf einer „schwarzen Liste“ auf Basis einer informellen oder formellen sektor- oder branchenspezifischen Vereinbarung mit der Folge, dass die hinweisgebende Person sektor- oder branchenweit keine Beschäftigung mehr findet
- vorzeitige Kündigung oder Aufhebung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen
- Entzug einer Lizenz oder einer Genehmigung
- psychiatrische oder ärztliche Überweisungen

Allerdings sollen umgekehrt Arbeitgeber nicht daran gehindert werden, beschäftigungsbezogene Entscheidungen zu treffen, die nicht auf die Meldung oder Offenlegung zurückzuführen sind. Voraussetzung für das Vorliegen einer Repressalie im Sinne des Gesetzes ist die Kausalität, d.h. der Zusammenhang zwischen der Meldung oder Offenlegung eines Verstoßes und der Benachteiligung.

### **Wann gilt der Schutz?**

Zentrale Voraussetzung für den Schutz hinweisgebender Personen nach diesem Gesetz ist neben dem in der Praxis seltenen Fall einer Offenlegung das Erstellen einer Meldung an eine interne oder externe Meldestelle.

Whistleblower sind dann geschützt, wenn sie intern oder extern einen Hinweis gegeben oder einen Verstoß offengelegt haben. Hierdurch werden konkrete Anforderungen an die hinweisgebende Person gestellt in Bezug darauf, wie sie mit der ihr bekannt gewordenen Information über einen Verstoß umgeht. Nur wenn sie sich beim Umgang mit dieser Information innerhalb des dadurch gesteckten Rahmens bewegt, wird die Person geschützt.

Neben dieser Voraussetzung kommt es darauf an, dass die hinweisgebende Person zumindest hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die gemeldeten oder offengelegten Informationen der Wahrheit entsprechen. Es soll dabei auch die hinweisgebende Person geschützt werden, der bei der Bewertung des Sachverhalts Fehler unterlaufen sind und die in gutem Glauben ungenaue oder unzutreffende Informationen gemeldet hat.

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. Die subjektiven Beweggründe der hinweisgebenden Person für die Meldung spielen keine Rolle, d. h., auf eine bestimmte Motivation der meldenden Person kommt es nicht an.

### **Wer ist geschützt?**

Wenn eine Person im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Verstöße beobachtet oder begründeten Verdacht hat, dass diese vorliegen oder geplant sind, können sie dies den entsprechenden Meldestellen mitteilen. Sie erhalten dann einen besonderen gesetzlichen Schutz - etwa vor Repressalien durch den Beschäftigungsgeber. Dieser Schutz erstreckt sich auf Personen, die den Hinweisgeber bei der Meldung unterstützen. Sollten Personen im Umfeld von etwaigen Vergeltungsmaßnahmen aufgrund einer Meldung betroffen sein, sind diese auch geschützt, wenn sie an der Meldung eigentlich nicht beteiligt waren.

Geschützt sind also nicht nur klassische Arbeitnehmer, sondern auch Arbeitnehmer von Lieferanten, Praktikanten, Bewerber, Selbstständige, die Dienstleistungen erbringen sowie ausdrücklich Leiharbeiter.

Nicht geschützt werden hingegen Personen, die missbräuchlich oder böswillig unrichtige Informationen melden. In objektiver Hinsicht verlangt ein hinreichender Grund zur Annahme eines Verstoßes, dass tatsächliche Anknüpfungspunkte für diesen vorliegen. Nicht erfasst sind damit Spekulationen. Die Meldung oder Offenlegung darf nicht leichtfertig ohne ein Bemühen um Verifizierung erfolgen, sofern dieses Bemühen zumutbar ist.

Ebenfalls nicht geschützt wird die Meldung oder Offenlegung von Informationen über privates Fehlverhalten, von dem die hinweisgebende Person im beruflichen Zusammenhang erfährt, das aber keinen Bezug zur beruflichen Tätigkeit hat.

## Was kann gemeldet werden?

### EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutz

*Sie erhalten nur Schutz als Hinweisgeber, wenn Sie Verstöße melden, die in den Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzes fallen.*

*Je nach nationaler Umsetzung der EU-Richtlinie sind verschiedene Bereiche umfasst.*



**In Deutschland:** Verstöße, die

- die **strafbewehrt** sind
- die **bußgeldbewehrt** sind, wenn diese dem **Schutz von Leib, Leben und Gesundheit oder der Rechte von Beschäftigten und ihrer Vertretungsorgane** dienen (z.B. Arbeitsschutz, Mindestlohngesetz, etc.)
- gegen **Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder** sowie gegen unmittelbar geltende Unionsrechtsakte in den Bereichen (**EU-Verordnungen**):
  - Vergaberecht, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
  - Produktsicherheit, Verkehrssicherheit, Umweltschutz
  - Lebensmittelsicherheit, Verbraucherschutz
  - Datenschutz, Informationssicherheit
  - etc.

### Was kann gemeldet werden?

Schutz erhalten Hinweisgeber nur, wenn Sie Verstöße melden, die in den Anwendungsbereich des gesetzlich festgelegten Hinweisgeberschutzes fallen. Je nach nationaler Umsetzung der EU-Richtlinie sind verschiedene Bereiche umfasst.

Die Informationen müssen Verstöße betreffen, die sachlich in den Anwendungsbereich des HinSchG fallen, oder die hinweisgebende Person musste zumindest hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass dies der Fall ist. Im Hinblick darauf, ob ein solcher Grund bestand, sind tätigkeitspezifisches Wissen und Verständnis zu berücksichtigen, während darüber hinaus auf das Verständnis eines juristischen Laien abzustellen ist.

In Deutschland erhalten Hinweisgeber Schutz bei Meldungen zu Verstößen:

- die strafbewehrt sind
- die bußgeldbewehrt sind, wenn diese dem Schutz von Leib, Leben und Gesundheit oder der Rechte von Beschäftigten und ihrer Vertretungsorgane dienen (z.B. Arbeitsschutz, Mindestlohngesetz, etc.)
- gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder sowie gegen unmittelbar geltende Unionsrechtsakte in den Bereichen: z.B.
  - Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
  - Produktsicherheit, Verkehrssicherheit, Umweltschutz
  - Lebensmittelsicherheit
  - Verbraucherschutz
  - Datenschutz, Informationssicherheit
  - Vergaberecht
  - Arbeitsbedingungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz etc.

### **Wie kann eine Meldung erfolgen?**

Sie können einen Hinweis je nach Meldekanal entweder schriftlich oder mündlich abgeben. Zum Teil haben Sie auch die Wahl zwischen beiden Möglichkeiten (z.B. bei externen Meldestellen).

Eine mündliche Meldung kann mit Ihrer Zustimmung aufgezeichnet oder vollständig transkribiert werden. Ansonsten wird ein detailliertes Gesprächsprotokoll angelegt. Sollten Sie nicht anonym gemeldet haben, erhalten Sie die Möglichkeit das Transkript zu prüfen, ggf. zu korrigieren und mit Ihrer Unterschrift zu bestätigen.

Je nach Meldestelle können Sie Informationen anonym abgeben.

Eine Meldung kann auch im Rahmen einer Zusammenkunft mit einem Mitarbeiter der Meldestelle erfolgen.

Eine externe Meldestelle auf Ebene des Bundes ist beim Bundesamt für Justiz (BfJ) angesiedelt. Diese zentrale Anlaufstelle befreit hinweisgebende Personen davon, sich mit Zuständigkeitsfragen auseinandersetzen zu müssen, und bewahrt davor, schon im Vorfeld einer Meldung den Mut zu verlieren, einen entsprechenden Sachverhalt oder Verstoß zu melden.

Die externe Meldestelle des Bundes ist mit umfassenden Zuständigkeiten ausgestattet, soweit nicht die Länder eigene externe Meldestellen einrichten, die die jeweilige Landesverwaltung und die jeweiligen Kommunalverwaltungen betreffen. Daneben werden im speziellen Zuständigkeitsbereich der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) sowie des Bundeskartellamts (BKartA) externe Meldestellen eingerichtet.

---

## Das Verfahren bei internen Meldungen

### Interne Meldestelle

- **bestätigt** der hinweisgebenden Person den **Eingang einer Meldung** spätestens nach sieben Tagen,
  - **prüft, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich** nach § 2 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**
- ... und **gibt innerhalb von 3+ Monaten Rückmeldung** an den Hinweisgeber



STEPHAN FRANK  
CONSULTING

### Was passiert bei einer Meldung?

#### Die interne Meldestelle

- bestätigt der hinweisgebenden Person den Eingang einer Meldung spätestens nach sieben Tagen,
- prüft, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich des HinSchG fällt (d.h., ob ein Meldegrund nach dem HinSchG vorliegt),
- hält mit der hinweisgebenden Person Kontakt,
- prüft die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung,
- ersucht die hinweisgebende Person erforderlichenfalls um weitere Informationen und
- ergreift angemessene Folgemaßnahmen.

---

## Was ist bei Ihrer Meldung zu beachten?

### *Hinweis:*

Sollten Sie eine Meldung anonym abgeben, kann es sein, dass ggf. ihre Identität aufgedeckt wird (z.B. gegenüber den Strafverfolgungsbehörden).

In diesem Fall werden Sie normalerweise vorab darüber informiert. **Ihren Schutz verlieren Sie deshalb nicht!**



STEPHAN FRANK  
CONSULTING

**Melden Sie Verstöße nur, wenn Sie** hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass **diese der Wahrheit entsprechen**.

**Melden Sie keine bloßen Gerüchte oder gar Unwahrheiten.** Eine **offensichtliche Falschmeldung** kann zu **negativen Konsequenzen für Sie** führen (wie Bußgelder oder Schadensersatzforderungen).

**Schutz als Hinweisgeber erhalten Sie nur, wenn Sie Verstöße melden, die in den Anwendungsbereich der EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutz bzw. der nationalen gesetzlichen Regelungen dazu fallen.**

**Sollten Sie einer Offenlegungsbeschränkung unterliegen, gilt eine Meldung nicht als Bruch dieser Beschränkung, sofern es sich um Informationen handelt, die für die Meldung des Verstoßes notwendig waren** – selbst wenn es sich dabei um ein Geschäftsgeheimnis handelt. Dies gilt mit wenigen Ausnahmen (z.B. Beschränkungen für Ärzte oder Anwälte).

### Was ist bei einer Meldung zu beachten?

Melden Sie Verstöße nur, wenn Sie hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass diese der Wahrheit entsprechen.

Melden Sie keine bloßen Gerüchte oder gar Unwahrheiten. Eine offensichtliche Falschmeldung kann zu negativen Konsequenzen für Sie führen (wie Bußgelder oder Schadensersatzforderungen).

Schutz als Hinweisgeber erhalten Sie nur, wenn Sie Verstöße melden, die in den Anwendungsbereich der EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutz bzw. der nationalen gesetzlichen Regelungen dazu fallen.

Sollten Sie einer Offenlegungsbeschränkung (z.B. einer Verschwiegenheitsverpflichtung) unterliegen, gilt eine Meldung nicht als Bruch dieser Beschränkung, sofern es sich um Informationen handelt, die für die Meldung des Verstoßes notwendig waren – selbst wenn es sich dabei um ein Geschäftsgeheimnis handelt. Dies gilt mit wenigen Ausnahmen (z.B. Beschränkungen für Ärzte oder Anwälte).

## Was gilt für die Veröffentlichung von Hinweisen?

Eine **Veröffentlichung von Hinweisen** ist nur in **Ausnahmefällen** gestattet:

- wenn auf interne und externe oder nur externe Meldungen **innerhalb der Fristen keine Maßnahmen** ergriffen wurden
- wenn eine **unmittelbare Gefährdung des öffentlichen Interesses** besteht
- wenn man **auch bei einer externen Meldung Repressalien befürchten** muss.

### Veröffentlichung von Hinweisen

Eine Veröffentlichung von Hinweisen ist nur in Ausnahmefällen gestattet:

- wenn auf interne und externe oder nur externe Meldungen innerhalb der Fristen keine Maßnahmen ergriffen wurden
- wenn eine unmittelbare Gefährdung des öffentlichen Interesses besteht
- wenn man auch bei einer externen Meldung Repressalien befürchten muss.

### Vertraulichkeit, Datenschutz und Datenaufbewahrung

Damit ein Hinweisgeberschutzsystem wirksam und funktionstüchtig ist, müssen die Identitäten aller von einer Meldung betroffenen Personen weitgehend geschützt werden. Dies gilt für die hinweisgebende Person selbst, die darauf vertrauen können muss, dass ihr aus der Meldung keine Nachteile entstehen. Die Meldestellen sind daher verpflichtet, die Identität der hinweisgebenden Person sowie die Vertraulichkeit zu wahren.

Berechtigte Schutzinteressen haben darüber hinaus auch sonstige betroffene Personen. Dies sind zum einen die Personen, die durch eine Meldung belastet werden und somit Gegenstand einer Meldung sind. Zum anderen erstreckt sich der Schutz auch auf die Identität von sonstigen Personen, die in einer Meldung benannt werden. Hierbei geht es um beteiligte oder auch unbeteiligte Dritte, wie beispielsweise Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte oder auch Arbeitgeber selbst, die etwa Verstöße beobachtet haben oder in sonstiger Weise von der Meldung betroffen sein können.

Um den Kreis derjenigen Personen, die Kenntnis über die Identitäten der von der Meldung betroffenen Personen haben, möglichst klein zu halten, legt das HinSchG fest, dass die Identitäten nur den zuständigen Personen bekannt werden dürfen. Ein Bekanntwerden der Identitäten ist neben den für die Meldung zuständigen Personen auch gegenüber unterstützendem Personal wie Büro- und IT-Kräften zulässig, so weit dies für die Unterstützungstätigkeit notwendig ist. Soweit erforderlich, sind die befassten Personen zur Vertraulichkeit zu verpflichten.



---

## Wo kann man bei uns melden?

### Unsere internen Meldekanäle

- **Whistleblower-Plattform**
- **Per E-Mail**
- **Telefonisch**
- **per Videokonferenz**
- **Postalisch**  
(auf Vertraulichkeit achten, z.B. per verschlossenem Brief)

### Unsere Meldekanäle

- **Webbasiertes Hinweisgebersystem (anonyme Meldungen möglich)**  
<https://meteor.hinweisgeberschutz.onl>
- **Per E-Mail:** [meteor@hinweisgeberschutz.onl](mailto:meteor@hinweisgeberschutz.onl)
- **Postalisch**  
(auf Vertraulichkeit achten, z.B. per verschlossenem Brief)

Stephan Frank  
SFC | Stephan Frank Consulting  
Friedrichstrasse 3/4  
D-37073 Göttingen