

Information zum Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) - „Whistleblower“

Ziel des Gesetzes ist der Schutz von Mitarbeiter*innen, Azubis, Praktikant*innen, Auftragnehmern, Rentnern/ Pensionären die im Rahmen ihrer **beruflichen Tätigkeit** Informationen über tatsächliche oder mögliche Verstöße des Arbeitgebers erhalten haben und diese melden sowie von der Meldung betroffene Personen.

Geschützt wird der Hinweisgeber durch das Verbot von Repressalien wie z.B. Einschüchterung, schlechte Leistungsbeurteilung, Versagung der Beförderung, keine Verlängerung von Arbeitsverträgen. Hierbei ist bereits die Androhung einer Repressalie verboten.

Erfolgt nach einer Meldung eine berufliche Benachteiligung, so muss der Arbeitgeber nachweisen, dass die Meldung nicht die Ursache ist.

Voraussetzung für den Schutz ist ein **zutreffender** Hinweis bzw. die Annahme, dass der Hinweis zutreffend ist sowie ein Verstoß, der in den **sachlichen Anwendungsbereich (§2 HinSchG)** fällt.

<https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2023/140/VO.html>

Ein Schutz besteht nicht, wenn die **Falschmeldung vorsätzlich** oder **grob fahrlässig** erfolgt.

Die Stadt Tett nang hat Herrn Tobias Hess mit den Aufgaben der **internen Meldestelle** (<https://tett nang.preeco-hinweisgeber.de/whistleblower/portal/de>) betraut.

Kontaktdaten:

DSGVO-Service

Tobias Hess

Ombudsperson - Ext. Beauftragter der internen Meldestelle - gem. HinSchG (TüV)

Hohlengrabengasse 15

78628 Rottweil

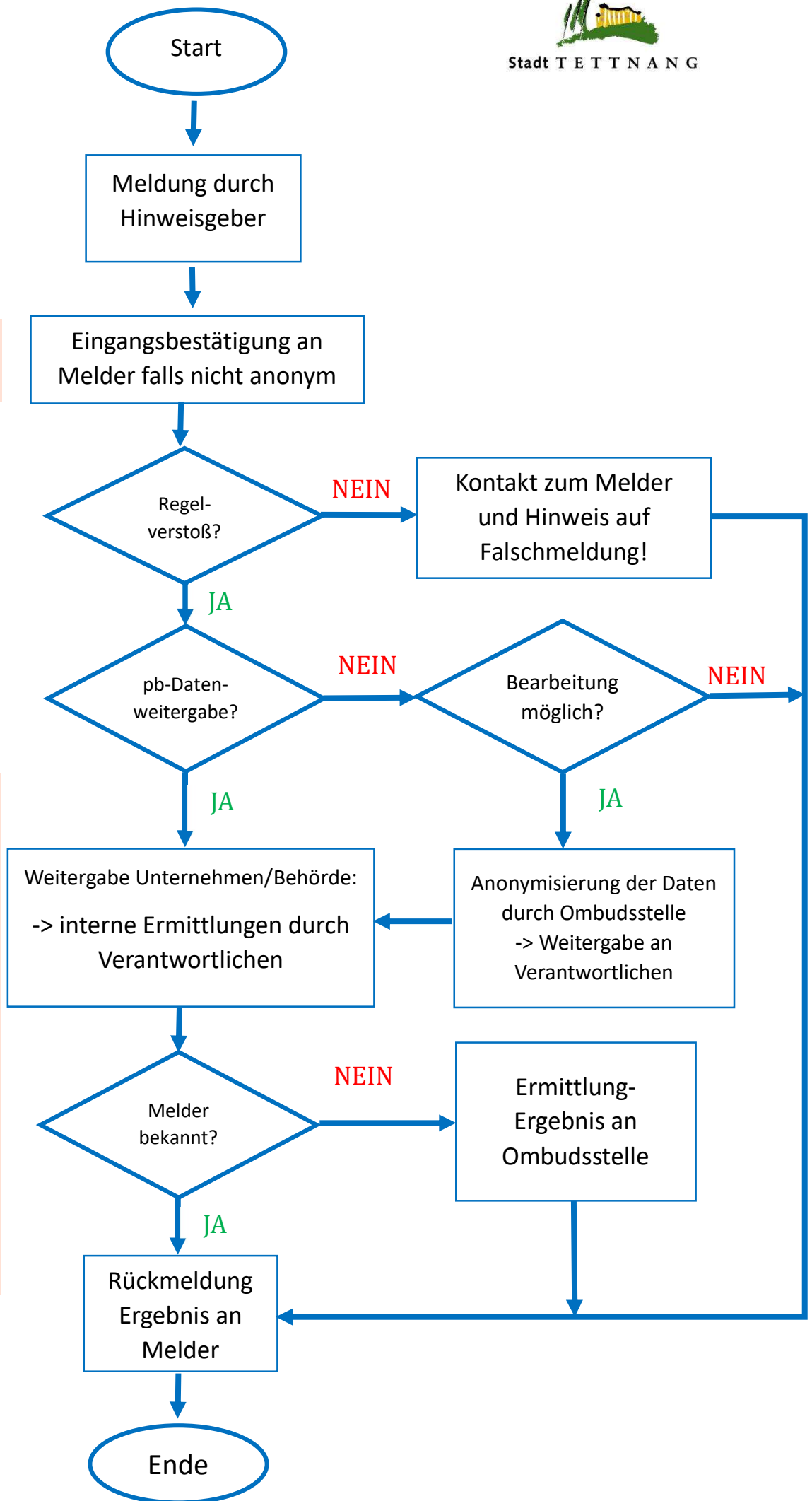
<https://tett nang.preeco-hinweisgeber.de/whistleblower/portal/de>

Das Verfahren der Meldung ist in § 17 HinSchG geregelt. Nach spätestens 7 Tagen erhalten Sie eine Eingangsbestätigung Ihrer Meldung und spätestens nach Ablauf weiterer 3 Monate eine Rückmeldung.

Neben der internen gibt es eine externe Meldestelle. Sofern davon auszugehen ist, dass intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und keine Repressalien zu befürchten sind, sollte (zunächst) die interne Meldestelle kontaktiert werden.

Informationen der **externen Meldestelle** und Meldung:

https://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes_n ode.html



DS-Info-Pflicht
Ombudsstelle

Entscheidung
Ombudsstelle,
Beanstandung
berechtigt?

1. Festlegung Zweck der internen Ermittlung (Straftat/ Pflichtverletzung/Schadensabwehr?)
2. Doku. gemäß Datenminimierung evtl. DSFA notwendig!
3. evtl. Weitergabe an Behörden -> Vorsicht bei Drittländern!
5. DS-Verstoß kann zu Verwertungsverbot führen!

Detail-Beschreibung:

Nach Eingang einer Meldung durch einen Hinweisgeber bei der Ombudsstelle, bestätigt die Ombudsstelle der hinweisgebenden Person, sofern die Meldung nicht anonym erfolgt ist, den Eingang der Meldung spätestens nach sieben Tagen gem. § 17 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG.

Die Ombudsstelle prüft gem. § 17 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 HinSchG fällt.

Gem. § 17 Abs. 1 Nr. 3 HinSchG hält die Ombudsstelle mit der hinweisgebenden Person Kontakt. Die Ombudsstelle prüft die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung gem. § 17 Abs. 1 Nr. 4 HinSchG und ersucht die hinweisgebende Person um weitere Informationen falls dies erforderlich sein sollte gem. § 17 Abs. 1 Nr. 5 HinSchG.

Hält die Ombudsstelle die eingegangene Meldung für einen Verstoß so ergreift sie gem. § 17 Abs. 1 Nr. 6 HinSchG angemessene Folgemaßnahmen nach § 18 HinSchG.

Wird die Weitergabe von personenbezogenen Daten von der hinweisgebenden Person bewilligt, erfolgt die Weitergabe an Unternehmen/ Behörden und eine interne Ermittlung durch den Verantwortlichen. Ist die Weitergabe der personenbezogenen Daten nicht möglich aber die Bearbeitung ist möglich erfolgt eine Anonymisierung der Daten durch die Ombudsstelle und eine Weitergabe an den Verantwortlichen. Ist auch die Bearbeitung der personenbezogenen Daten nicht möglich erfolgt eine Rückmeldung i.S.v. § 17 Abs. 2 HinSchG an die hinweisgebende Person.

Die Ombudsstelle kann als Folgemaßnahme eine interne Untersuchung bei dem Beschäftigungsgeber oder bei der jeweiligen Organisationseinheit durchführen und betroffene Personen und Arbeitnehmer kontaktieren gem. § 18 Nr. 1 HinSchG.

Zudem kann die Ombudsstelle die hinweisgebende Person an andere zuständige Stellen verweisen gem. § 18 Nr. 2 HinSchG.

Ferner kann sie das Verfahren aus Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen abschließen gem. § 18 Nr. 3 HinSchG oder das Verfahren zwecks weiterer Untersuchungen gem. § 18 Nr. 4 a) HinSchG an eine, bei dem Beschäftigungsgeber oder bei der jeweiligen Organisationseinheit für interne Ermittlungen zuständige Arbeitseinheit, oder gem. § 18 Nr. 4 b) HinSchG an eine zuständige Behörde abgeben.

Ist der Melder bekannt gibt die interne Meldestelle gem. § 17 Abs. 2 HinSchG der hinweisgebenden Person, innerhalb von drei Monaten nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung oder, wenn der Eingang nicht bestätigt wurde, spätestens drei Monate und sieben Tage nach Eingang der Meldung eine Rückmeldung.

Die Rückmeldung umfasst gem. § 17 Abs. 2 HinSchG die Mitteilung geplanter sowie bereits ergriffener Folgemaßnahmen sowie die Gründe für diese.

Eine Rückmeldung an die hinweisgebende Person darf gem. § 17 Abs. 2 HinSchG nur so erfolgen, dass dadurch keine internen Nachforschungen oder Ermittlungen berührt werden und die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt werden.

Für den Falle, dass die Ombudsstelle die eingegangene Meldung für keinen Verstoß hält, erfolgt eine ordnungsgemäße Rückmeldung gem. § 17 Abs. 2 HinSchG an die hinweisgebende Person mit dem Inhalt des Hinweises auf eine Falschmeldung.