

Checkliste zur Implementierung von **Hinweisgeberschutz-Lösungen**

Woran sollten Sie vor der Einführung einer Hinweisgeberschutz-Lösung unbedingt denken?

Der Referentenentwurf zum Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchGE) liegt seit dem 26. November 2020 vor. Er sieht vor, dass zunächst alle Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden verpflichtet werden, interne und zugleich unabhängige Meldestellen zu schaffen. Kleinere Unternehmen (ab 50 Mitarbeitenden) sollen nach einer zweijährigen Übergangsphase (d.h. ab Dezember 2023) zur Errichtung einer internen Meldestelle verpflichtet werden. Auch, wenn das Gesetz noch nicht verabschiedet ist, sollten sich Unternehmen frühzeitig auf die neuen Regelungen einstellen und entsprechende Maßnahmen zur Implementierung einer Hinweisgeberschutz-Lösung ergreifen.

Unsere Checkliste hilft Ihnen dabei, einen ersten Überblick der wichtigsten Punkte zu erhalten, an die Sie denken sollten.

1. Unternehmenskultur

Fördern Sie eine Unternehmenskultur des Miteinanders, nicht des Gegeneinanders.

- Im Unternehmen herrscht eine transparente und kooperative Kultur. Diese wird u.a. durch frühzeitige Kommunikation der Ziele gefördert.
- Eine neutrale Hinweisgeberschutz-Lösung ist als Kommunikationskanal eingerichtet
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sich bewusst, dass das Ziel die Aufdeckung von Missständen und/oder Fehlverhalten ist. Es sollen nicht alle Mitarbeiter unter Aufsicht gestellt werden.

3. Mitarbeiterkommunikation

Entwickeln sie konkrete Rahmenbedingungen für die Kommunikation mit den Mitarbeitenden.

- Ziele, Zielgruppen und Key-Messages sind definiert
- Kommunikationskanäle und -maßnahmen sind festgelegt
- Mitarbeiterschulungen sind geplant
- Informationen zur Hinweisgeberschutz-Lösung sind Teil der Onboarding-Unterlagen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

2. Rechtliche Rahmenbedingungen

Beachten Sie die zugrundeliegenden rechtlichen Rahmenbedingungen.

- Die Auflage der EU-Hinweisgeber-Richtlinie wird erfüllt; Geschützte Meldekanäle für Hinweisgeber sind vorhanden
- Es ist definiert, welche Verstöße gemeldet werden sollen
- Die Hinweisgeberschutz-Lösung ist in Datenschutz- und Unternehmensprozesse eingebunden
- Eine Datenschutz-Folgenabschätzung wurde durchgeführt
- Das Recht auf Anonymität der Hinweisgeber wird gewahrt
- Jegliche Benachteiligung infolge einer Meldung wird ausgeschlossen
- Hinweisgeber werden bei bewussten Falschmeldungen zur Verantwortung gezogen

4. Beteiligte

Binden Sie wichtige Beteiligte von Beginn an in das Projekt mit ein.

- Die Geschäftsleitung unterstützt die Einführung einer Hinweisgeberschutz-Lösung aktiv
- Die Fachbereiche Personal, Recht, Compliance und Datenschutz sind in den Prozess eingebunden
- Der Betriebsrat wird frühzeitig in die Auswahl einer passenden Lösung eingebunden
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden frühzeitig informiert

5. Abläufe bei Meldungen

Legen Sie konkrete und verbindliche Abläufe fest, wie bei Meldungen zu verfahren ist.

- Unparteiische Verantwortliche sowie Ansprechpersonen für die Bearbeitung von Meldungen sind benannt
- Die Prozesse nach Eingang einer Meldung sind festgelegt:
 - Wie soll bei Eingang einer Meldung konkret vorgegangen werden?
 - Welcher Personenkreis ist von Anfang an involviert?
 - Wie wird die Bearbeitung dokumentiert?
 - Welche Fristen sind zu berücksichtigen?
- Es hat eine umfassende Schulung der Verantwortlichen und Ansprechpersonen stattgefunden

6. Meldewege

Schaffen Sie Möglichkeiten, Meldungen intern – beispielsweise über das Intranet – oder auf externem Wege abzugeben.

- Dritte haben die Möglichkeit, eine Meldung zu machen. Beispielsweise über ein System im Internet
- Die Systeme erfüllen folgende Vorgaben:
 - Es besteht eine anonyme Meldemöglichkeit
 - Die Meldung wird vertraulich behandelt
 - Es ist ein Schutz vor ungerechtfertigten Beschuldigungen implementiert
 - Die Vorschriften des Datenschutzes werden eingehalten (Erstellung einer Datenschutz-Information für Hinweisgeber bzw. Datenschutzerklärung eines Hinweisgebersystems)