

---

## **VDV-Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden**

---

### **I. Grundsätzliches**

Der Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV), Branchenverband für über 600 Unternehmen des Öffentlichen Personen- und Schienengüterverkehrs in Deutschland, hat nicht nur keine grundsätzlichen Einwände gegen das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), sondern begrüßt ausdrücklich die Vorlage dieses Gesetzentwurfs.

Lediglich in folgenden, wenigen Punkten schlagen wir Modifikationen des Entwurfs vor.

### **II. Vorgeschlagene Änderungen**

Unsere Vorschläge betreffen folgende Änderungen bzw. Ergänzungen:

#### **1. Zu § 3 Begriffsbestimmungen – hier: Abs. 10: Definition „private Beschäftigungsgeber“**

Aus der Definition wird nicht hinreichend deutlich, inwieweit und ggf. welche als juristische Personen des Privatrechts organisierten Unternehmen (insbesondere AG und GmbH), die im Eigentum des Bundes oder der Länder stehen, hierunter fallen oder nicht. Dies betrifft z. B. mittelbar im Eigentum einer juristischen Person des öffentlichen Rechts stehende Gesellschaften.

Daher regen wir eine Konkretisierung der Definition des § 3 Abs. 10 HinSchG-E an, wobei es das Ziel sein sollte, den Anwendungsbereich für die Definition des privaten Sektors im Rahmen der Möglichkeit der Richtlinie (EU) 2019/1937 weit zu fassen, da die Problemstellungen für diese Unternehmen (z. B. gemeinsame Stellen für Meldungen nach § 14 HinSchG-E, Notwendigkeit von Übergangsregelungen nach § 42 HinSchG-E) nahezu identisch sind.

#### **2. Zu § 8 Vertraulichkeitsgebot – hier: Begründung zu § 8 Abs. 1**

Nach § 8 HinSchG ist die Vertraulichkeit der hinweisgebenden Person zu wahren. Dies ist einerseits wichtig und selbstverständlich, andererseits sind Ausnahmen notwendig. Hierzu steht in der Begründung zu § 8 HinSchG-E: *„Ein Bekanntwerden der Identitäten ist neben den für die Meldung zuständigen Personen auch gegenüber unterstützendem Personal wie Büro- und IT-Kräften zulässig, soweit dies für die Unterstützungstätigkeit notwendig ist.“* In der Praxis kommen viele Hinweise auch von Personen, die keine oder nur rudimentäre deutsche Sprachkenntnisse besitzen. In diesen Fällen ist es erforderlich, ggf. Dolmetscher oder Übersetzer einzuschalten.

Daher sind aus unserer Sicht in der Begründung zum Gesetzentwurf nach den Worten *„wie Büro- und IT-Kräften“* noch die Worte *„sowie erforderlichen Dolmetschern und Übersetzern“* einzufügen. Diese Ergänzung ist auch deshalb von Bedeutung, weil ein Verstoß gegen das Vertraulichkeitsgebot gemäß § 40 Abs. 3 HinSchG-E eine Ordnungswidrigkeit darstellt.

### **3. Zu § 14 Organisationsformen interner Meldestellen**

Es ist zu begrüßen, dass gemäß § 14 Abs. 1 HinSchG-E auch Dritte mit den Aufgaben der internen Meldestelle betraut werden können. Nicht geregelt ist indessen, ob der Dritte auch für mehrere Beschäftigungsgeber interne Meldestelle sein kann. Einerseits wird es nicht ausgeschlossen, andererseits könnte man dies aus einem Umkehrschluss des § 14 Abs. 2 HinSchG-E erwägen.

Aus diesem Grund sollte klargestellt werden, dass Dritte, die die Aufgabe der internen Meldestelle wahrnehmen, auch von mehreren Beschäftigungsgebern beauftragt werden können – insbesondere dann, wenn diese Auftraggeber ihrerseits über eine juristische Person (z. B. Holding, gemeinsamer Eigentümer etc.) miteinander verbunden sind.

### **4. Zu § 15 Unabhängige Tätigkeit; notwendige Fachkunde**

Begrüßenswert ist auch die Forderung einer Unabhängigkeit der mit den Aufgaben der internen Meldestelle beauftragten Personen in § 15 Abs. 1 HinSchG-E. Dabei ist neben der Vermeidung von in § 15 Abs. 1 Satz 3 HinSchG-E genannten Interessenskonflikten auch die Vermeidung der eigenen Betroffenheit der internen Meldestelle zu gewährleisten. Soweit die Begründung zu § 15 HinSchG-E an dieser Stelle hier für „kleinere Beschäftigungsgeber“ auf „die Person des Korruptionsbeauftragten oder des Integritätsbeauftragten“ verweist, stellt sich jedoch zum einen die Frage, ob gerade bei den benannten „kleineren Beschäftigungsgebern“ solche Funktionen überhaupt vorhanden sind und zum anderen, ob nicht auch bei diesen Personen eigene Betroffenheiten bestehen können.

Daher schlagen wir vor, den Kreis der möglichen internen Meldestellen deutlich zu erweitern und als Korrektiv für eine nicht auszuschließende Betroffenheit eine Doppelbesetzung aus zwei Personen mit gegensätzlichen Zuständigkeiten zu erwägen (Beispiel: eine Führungskraft und ein Betriebsrat, der IT-Verantwortliche und der Datenschutzbeauftragte etc.).

Wir bitten Sie, unsere Anmerkungen zu berücksichtigen und stehen Ihnen für weitere Erläuterungen oder Rückfragen gerne zur Verfügung.