



Das Hinweisgeberschutzgesetz

I. Worum geht es?

Korruption, Insiderhandel, Menschenrechtsverletzungen, Datenmissbrauch oder allgemeine Gefahren in Unternehmen werden oftmals als erstes von Beschäftigten wahrgenommen. Bei Aufdeckung solcher Rechtsverstöße befürchten nicht wenige eine drohende Benachteiligung oder andere Repressalien, weshalb viele Beschäftigte von einer Meldung abgeschreckt sind. Um dem entgegenzuwirken und Beschäftigte als Hinweisgeber, in der Öffentlichkeit auch bekannt als „Whistleblower“, zu schützen, wurde am 11. Mai 2023 vom deutschen Bundestag das Hinweisgeberschutzgesetz verabschiedet. Wie bereits dem Namen zu entnehmen ist, soll das Gesetz insb. dem Schutz von Hinweisgebern in einem Beschäftigungsverhältnis dienen. In die Pflicht nimmt das Gesetz dabei die Unternehmen und Organisationen selbst. Das Gesetz tritt zum 2. Juli 2023 in Kraft.

II. Das Gesetz – Ein langer Weg

Dass ein solches Gesetz kommen wird, ist nicht überraschend. Denn es ist das Ergebnis der deutschen Umsetzungspflicht der Europäischen Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern. Diese trat bereits am 16. Dezember 2019 unter dem offiziellen Namen „RL (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“ in Kraft. Hintergrund der Richtlinie waren die bis dahin uneinheitlichen nationalen Regelungen zum Schutz von Hinweisgebern in der EU. Ziel der Richtlinie ist *„eine bessere Durchsetzung des Unionsrechts und der Unionspolitik in bestimmten Bereichen durch Festlegung gemeinsamer Mindeststandards, die ein hohes Schutzniveau für Personen sicherstellen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden.“*, vgl. Artikel 1 RL 2019/1937.

Bis zum 17. Dezember 2021 hatten die EU-Mitgliedsstaaten Zeit für die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht. Aufgrund unterschiedlicher Auffassungen in der großen Koalition war in der letzten Legislaturperiode allerdings kein Umsetzungsgesetz zustande gekommen. Aufgrund der Fristversäumnis leitete die EU-Kommission am 27. Januar 2022 ein förmliches Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland ein.

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater
Rechtsanwälte
Unternehmensberater

info@renneberg-gruppe.de
renneberg-gruppe.de

■ **Göttingen – Gleichen**
Kleines Feld 7
37130 Gleichen – Klein Lengden
Telefon: 05508 9766-0
Telefax: 05508 9766-60

■ **Göttingen – Zentrum**
Bürgerstraße 42 a
37073 Göttingen
Telefon: 0551 770 771-0
Telefax: 0551 770 771-360

■ **Hamburg**
Am Sandtorkai 50 (SKAI)
20457 Hamburg
Telefon: 040 300 6188-400
Telefax: 040 300 6188-64



Zwar hatten sich die jetzigen Koalitionsparteien im Koalitionsvertrag auf eine Umsetzung verständigt. Der Gesetzesentwurf des Bundestages vom 16. Dezember 2022 scheiterte jedoch an der fehlenden Zustimmung des Bundesrates vom 10. Februar 2023. Erst in einem daraufhin angerufenen Vermittlungsausschuss wurde ein Kompromiss erreicht, welchem der Bundesrat am 12. Mai 2023 zustimmte.

III. Die wichtigsten Ziele des Gesetzes

- Gesetzlicher Schutz für alle hinweisgebenden Personen
- Vertrauensschutz durch diskrete Behandlung der Identität und der Meldung hinweisgebender Personen
- Verbot von ungerechtfertigter Benachteiligung wie Kündigung, Abmahnung, Versagung einer Beförderung oder Mobbing
- Einrichtung von internen und externen Meldestellen, an die sich die Hinweisgebenden wenden können, um Rechtsschutz erhalten zu können
- Vermeidung von Haftungsansprüchen und Imageschäden für Unternehmen und Behörden

IV. Die wichtigsten Inhalte des Gesetzes

- **Unternehmensinterne Hinweisgebersysteme:** Unternehmen und Organisationen ab grds. 50 Beschäftigte¹ müssen sichere interne Hinweisgeberschutzsysteme („interne Meldestelle“) installieren und betreiben
 - Hinweise müssen mündlich, schriftlich oder auf Wunsch persönlich abgegeben werden können
 - Innerhalb von sieben Tagen muss die interne Meldestelle dem Hinweisgeber seine Meldung bestätigen
 - Innerhalb von drei Monaten muss die interne Meldestelle den Hinweisgeber über ergriffene Maßnahmen informieren
 - Auch anonymen Hinweisen soll nachgegangen werden, eine Pflicht zur Vorhaltung anonymer Meldekanäle besteht jedoch nicht

¹ Bei bestimmten Unternehmen gilt die Pflicht unabhängig der Beschäftigtenzahl, § 12 Abs. 3 Hinweisgeberschutzgesetz.



Unternehmen und Organisationen mit einer Beschäftigtenzahl von **50 bis 249** haben dafür bis zum **17. Dezember 2023** Zeit für die Umsetzung. Für Unternehmen und Organisationen mit einer Beschäftigtenzahl ab 250 läuft die Umsetzungspflicht am 2. Juli 2023 ab. Unabhängig der Anzahl der Mitarbeiter sind gleichfalls zur Umsetzung bis zum 2. Juli 2023 verpflichtet u.a. Wertpapierdienstleistungsunternehmen, Börsenträger, Kapitalverwaltungsgesellschaften und Unternehmen nach § 1 Abs. 1 des Versicherungsaufsichtsgesetzes.

- **Unternehmensexterne Meldestelle:** Das Bundesamt für Justiz richtet eine eigene Meldestelle („externe Meldestelle“) ein. Darüber hinaus können auch die Bundesländer eigene Meldestellen einrichten.

Hinweisgebern steht es frei die interne oder externe Meldestelle zu nutzen. Dabei sind allerdings interne Meldestellen zu bevorzugen, soweit intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und die Hinweisgeber keine Repressalien zu fürchten haben.

- Einführung einer **Beweislastumkehr:** wird ein Hinweisgeber in einem beruflichen Kontext „benachteiligt“, greift die gesetzliche Vermutung, dass die Benachteiligung eine Repressalie aufgrund der Meldung(en) ist; es liegt an dem Arbeitgeber nachzuweisen, dass die Benachteiligung auf gerechtfertigten Gründen basierte
- **Schadensersatzansprüche gegen Arbeitgeber:** In Betracht kommen auch Schadensersatzansprüche des Hinweisgebers gegen den Arbeitgeber aufgrund von Repressalien
- **Schadensersatzansprüche gegen hinweisgebende Personen,** bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Falschmeldung
- **Ordnungswidrigkeiten:**
 - Bußgeld bei Pflichtverstoß bis max. 50.000 EUR
 - Bußgeld bei Falschmeldungen bis max. 20.000 EUR
 - Bußgeld in sonstigen Fällen bis max. 10.000 EUR
- Das Hinweisgeberschutzgesetz **einschränkende Vereinbarungen** sind unwirksam



V. Bedeutung für die Praxis

Einrichtung einer internen Meldestelle

- Die Aufgaben der internen Meldestelle können durch unternehmensinterne Personen oder durch Dritte, z.B. Rechtsanwälte, ausgeführt werden
- Die Betrauung eines Dritten entbindet den Betrauenden nicht von seinen Pflichten Maßnahmen zu ergreifen
- Die mit den Aufgaben der Meldestelle betraute(n) Person(en) sind bei der Ausübung der Tätigkeit unabhängig; Andere Aufgaben und Pflichten dürfen daneben wahrgenommen werden, solange kein Interessenskonflikt entsteht
- Die mit den Aufgaben der Meldestelle betraute(n) Person(en) müssen über die notwendige Fachkunde verfügen
- Mitarbeitende sollten über die interne Meldestelle genügend informiert werden, insb. hinsichtlich der Vertraulichkeit der Stelle und Unabhängigkeit, der mit den Aufgaben der Meldestelle beauftragte(n) Person(en)
- Ggf. ist die Einrichtung der Meldestelle in mehreren Sprachen nötig
- Ggf. muss der Betriebsrat beteiligt werden (u.U. aufgrund eines Mitbestimmungsrechtes gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 6 BetrVG)

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater
Rechtsanwälte
Unternehmensberater

Mögliche Maßnahmen bei einer Meldung an die interne Meldestelle

- Ergreifen von unternehmensinternen Untersuchungen, Nachforschungen und Ermittlungen
- Betroffene Personen und/oder Arbeitseinheiten sollten kontaktiert werden
- Das Verfahren ist ggf. zwecks weiterer Untersuchungen an interne zuständige Einheiten oder an zuständige Behörden abgegeben werden

VI. Fazit

Das Hinweisgeberschutzgesetz hält neue Herausforderungen für Unternehmen bereit. Es ermöglicht aber auch einen großen Schritt in Richtung Transparenz. Bei Hinweisen können Unternehmen frühzeitig reagieren und dadurch negative Entwicklungen stoppen.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Einführung und dem Betrieb einer individuell angepassten internen Meldestelle. Weitere Infos hierzu finden Sie auf unserer [Website](#).