



## Hinweisgeberschutz („Whistleblowing“)

Neues Gesetz ab Ende / Anfang 2022 / 2023

Umsetzung der Richtlinien (EU) 2019/1937

Team

Arbeitsrecht

Informiert:

# Aktueller Stand der Rechtslage zum Schutz von Hinweisgebern



Das **Europäische Parlament** hat am 23.10.2019 eine **Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern** [Hinweisgeberrichtlinie / Whistleblower-Richtlinie (EU) 2019/1937] in groben Zügen mit den folgenden Zielen als unionseinheitliche Mindeststandards erlassen :

- **Meldung von Verstößen** gegen Unionsrecht, die das öffentliche Interesse beeinträchtigen und juristische Personen des Privatrechts, des öffentlichen Rechts oder Gemeinden betreffen
- **Schutz der natürlichen Personen (Hinweisgeber)**, die im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit Informationen über entsprechende Verstöße erlangt haben und diese einer internen / externen Stelle melden oder sie offenlegen



Die Richtlinie wird **derzeit in Deutschland durch das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)** in nationales Recht **umgesetzt**. Mit einer Verabschiedung des Gesetzes ist **voraussichtlich bis Ende 2022 / Anfang 2023** zu rechnen\*.

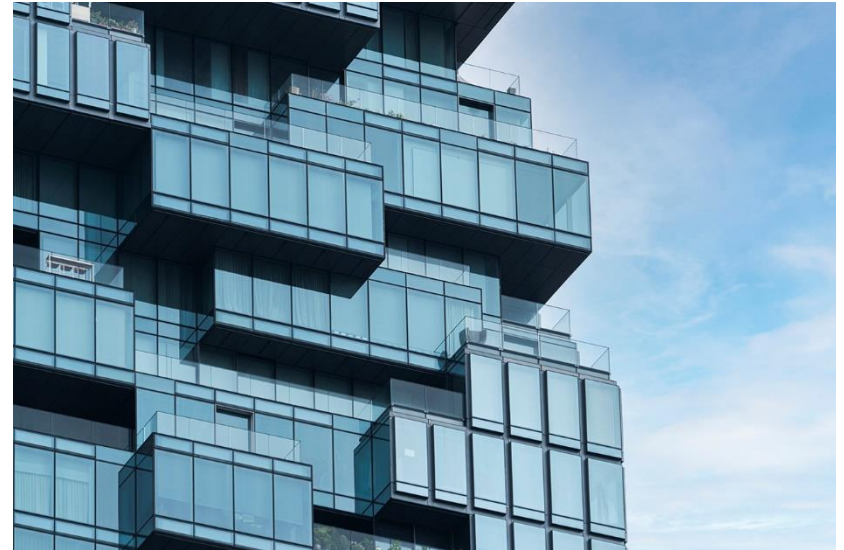
\*Die nachfolgenden Informationen geben einen Ausblick anhand des aktuellen Standes.

# Eckpunkte des Hinweisgeberschutzgesetzes | Muss ich als Arbeitgeber tätig werden?

Die folgenden „**Beschäftigungsgeber**“ mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten sind nach Maßgabe des Gesetzes verpflichtet, eine interne Meldestelle einzurichten, an die sich Beschäftigte bei möglichen Verstößen wenden können:

- **Natürliche und juristische Personen des privaten Rechts** (z.B. GmbH, AG, Vereine, Stiftungen) **und** des **öffentlichen Rechts** (Gebiets-, Personal- und Verbandskörperschaften auf Bundes- und Landesebene wie Landkreise, Gemeinden, Kammern und Verbände)
- **Rechtsfähige Personengesellschaften** (z.B. OHG, KG)
- Sonstige rechtsfähige Personenvereinigungen

Eine Meldestelle einrichten müssen **in jedem Fall bestimmte Beschäftigungsgeber der Finanzbranche** wie Wertpapierdienstleistungsunternehmen (z.B. Kredit- und Finanzdienstleistungsinstitute) oder Unternehmen nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz (z.B. Versicherungen, Pensionsfonds).



**Bei 50 – 249 Beschäftigten** besteht eine **Übergangsfrist bis 17.12.2023**, ab **250 Beschäftigten** muss die **Umsetzung sofort mit Inkrafttreten** des Gesetzes erfolgen.

# Eckpunkte des Hinweisgeberschutzgesetzes | Was bedeutet „interne Meldestelle“ konkret?

Es muss eine Anlaufstelle organisiert werden, die Meldungen entgegennimmt und bearbeitet, das weitere Verfahren führt und Folgemaßnahmen ergreift, hierbei sind insbesondere die folgenden Punkte sicherzustellen:



Meldungen müssen **mündlich** (per Telefon oder Sprachübermittlung) **oder** in **Textform** erfolgen können; auf Wunsch des Hinweisgebers auch durch **persönliche Zusammenkunft**.



**Nur** die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen **zuständige und** diese **unterstützende Personen** dürfen **Zugriff** insbesondere **auf** die **Identität** des Hinweisgebers **und** den **Inhalt** des Hinweises haben (kein Zugriff für unberechtigte Personen).



**Bearbeitung** auch **anonymer Meldungen**, **soweit** dadurch die **vorrangige Bearbeitung namentlicher Meldungen nicht gefährdet** wird (aber keine Pflicht, anonyme Abgabe zu ermöglichen).

**Mehrere Arbeitgeber mit 50 – 249 Beschäftigten** können **auch** eine „**gemeinsame Meldestelle**“ einrichten, weiterhin ist zudem die **Beauftragung eines Dritten** oder **Auslagerung an eine andere Konzerngesellschaft** möglich.

# Eckpunkte des Hinweisgeberschutzgesetzes | Welche Verstöße sind relevant?

Das Hinweisgeberschutzgesetz greift **insbesondere** für die Meldung der **folgenden potentiellen Verstöße**<sup>1</sup>:

- **Strafbewehrte Verstöße und im Falle bußgeldbewehrter Verstöße**, wenn die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient
  - **Verstöße gegen Rechtsvorschriften** des Bundes und der Länder sowie unmittelbar geltende Rechtsakte der EU beispielsweise aus dem Bereich:
    - Bekämpfung von Geldwäsche / Terrorismusfinanzierung
    - **Produktsicherheit und -konformität**
    - sichere Beförderung gefährlicher Güter
    - **Umweltschutz**
    - Förderung der Nutzung erneuerbarer Energie / -effizienz
    - Verbraucherrechte und Verbraucherschutz (B2C)
    - **Schutz personenbezogener Daten** in der elektronischen Kommunikation sowie durch die DSGVO
    - Steuerrecht Körperschaften / Personenhandelsgesellschaften
    - **Schutz des Wettbewerbs** und europäischen Binnenmarktes
1. Handlungen oder Unterlassungen im Rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit, die rechtswidrig oder missbräuchlich sind



# Eckpunkte des Hinweisgeberschutzgesetzes | Wer wird geschützt?

Das Hinweisgeberschutzgesetz bezweckt den **Schutz natürlicher Personen im Zusammenhang mit der Meldung von Verstößen**, geschützt sind demnach insbesondere:

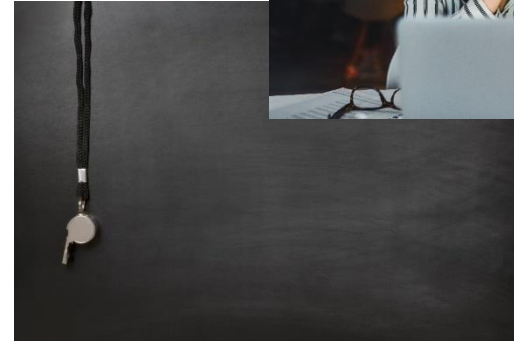
- **Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld davon** Informationen über Verstöße erlangt haben und diese nach Maßgabe des Gesetzes melden (Hinweisgebende)

Aber auch:

- Personen, die Gegenstand einer Meldung sind
- Sonstige Personen, die von ihr betroffen sind

**Beschäftigte** im Sinne des Gesetzes **sind zum Beispiel:**

- Arbeitnehmende
- Auszubildende
- Beamte / Richter
- Arbeitnehmerähnliche Personen (wegen wirtschaftlicher Unselbstständigkeit)



# Eckpunkte des Hinweisgeberschutzgesetzes | Welche Handlungen werden geschützt?

Das Hinweisgeberschutzgesetz schützt die **Meldung und Offenlegung von Informationen** über Verstöße<sup>1</sup>:



Informationen sind **begründete Verdachtsmomente oder Wissen über tatsächliche oder mögliche Verstöße**, die bereits begangen wurden oder sehr wahrscheinlich erfolgen werden, sowie über Versuche der Verschleierung solcher Verstöße.



Meldungen sind **Mitteilungen** von Informationen über Verstöße **an interne Meldestellen** (im Unternehmen selbst oder an beauftragte Dritte) **oder externe Meldestellen** (Behörden). **Hinweisgeber können wählen**, ob sie sich an eine interne oder externe Meldestelle wenden.



Offenlegung ist das **Zugänglichmachen von Informationen** über Verstöße **gegenüber der Öffentlichkeit**.

<sup>1</sup> [siehe Informationen zu den Verstößen](#)

## Eckpunkte des Hinweisgeberschutzgesetzes | Eine Meldung ist eingegangen, und nun?

Wie mit einer Meldung umzugehen ist, die bei der internen Meldestelle eingeht und vor allem welche Folgemaßnahmen daraus abzuleiten sind **hängt von dem jeweiligen Einzelfall ab**.

Die **Bearbeitung** der eingegangenen Meldung **sowie** die **Beurteilung** und ggf. Einleitung **von Folgemaßnahmen obliegt dem Arbeitgeber**. Dies gilt für die Folgemaßnahmen auch, wenn für die Einrichtung der internen Meldestelle ein Dritter oder eine andere Konzerngesellschaft beauftragt wurde (der Beschäftigungsgeber bleibt verantwortlich).

Das **Hinweisgeberschutzgesetz** sieht einen groben **Ablaufplan** vor:

- Bestätigung des Eingangs der Meldung (7 Tage)
  - Prüfung, ob das Gesetz Anwendung findet
  - Prüfung, ob die Meldung stichhaltig ist
  - Angemessene Folgemaßnahmen ergreifen
  - Rückmeldung an Hinweisgeber (grds. 3 Monate)
- } Kontakt mit Hinweisgeber halten (ggf. weitere Informationen anfordern)



Ein solches Verfahren wird **zudem** durch umfassende **Dokumentationspflichten** begleitet.



# Eckpunkte des Hinweisgeberschutzgesetzes | Drohen Sanktionen bei Gesetzesverstoß?

Verstöße können aufgrund von **Bußgeldvorschriften** für **Beschäftigungsgeber / Hinweisgebende** teuer werden:

Einen Verstoß begeht, wer...	Sanktion
eine interne Meldestelle nicht einrichtet und betreibt	Bis zu 20.000 €
wissentlich eine unrichtige Information offengelegt	Bis zu 20.000 €
eine Meldung oder nachfolgende Kommunikation zwischen Hinweisgebenden und Meldestelle behindert oder dies versucht	Bis zu 100.000 €
eine Repressalie insbesondere gegen Hinweisgebende ergreift oder dies versucht	Bis zu 100.000 €
vorsätzlich oder leichtfertig die Vertraulichkeit bezüglich der mit einer Meldung in Zusammenhang stehenden Personen verletzt (oder fahrlässig verletzt)	Bis zu 100.000 € (bis zu 10.000 €)

Neben den Bußgeldvorschriften bestehen zudem **Schadensersatzpflichten**:

- des Verursachers (i.d.R. der **Beschäftigungsgeber**) gegenüber Hinweisgebenden, für den aus einer **Repressalie** entstandenen Schaden
- des **Hinweisgebers**, für den aus einer **vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Meldung oder Offenlegung unrichtiger Informationen** entstandenen Schaden



# Hinweise für die Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes

In Abhängigkeit der Größe und Organisation des Unternehmens kann eine eigenständige interne Umsetzung aus rechtlichen, technischen sowie Kosten-Nutzen-Gründen (z.B. Erreichbarkeit, Datenschutz / -sicherheit) schwierig sein:



- Um Datenschutz- und Sicherheits-Anforderungen zu entsprechen sowie den Betrieb zu gewährleisten, scheint eine **IT-gestützte Hinweisgebersoftware** bzw. **Beauftragung** eines spezialisierten **IT-Dienstleisters** oder **Bereitstellung** einer kostenlosen externen Nummer (z.B. **Freecall-Angebote** mit Voicebox) sehr sinnvoll
- **Rechte** der **Betriebsräte** bzgl. Information, Beratung und Mitbestimmung sind insbesondere bei einer IT-gestützten Umsetzung zwingend zu **beachten** (z.B. Verhaltens- und Leistungskontrolle gem. § 87 Abs. 1, Nr. 6 BetrVG)
- Wird eine Meldestelle unternehmensintern besetzt, ist sicherzustellen, dass die Wahrnehmung dieser Aufgabe nicht zu Interessenkonflikten mit anderen Aufgaben führt, daher kann ggf. die **Beauftragung** einer externen **Ombudsperson** sinnvoller sein (z. B. Anwälte, Berater, Prüfer, Gewerkschaftsvertreter oder Arbeitnehmervertreter)
- Unternehmen mit 50 – 249 Beschäftigten sollten überlegen, ob sie gemeinsam mit anderen Unternehmen dieser Größenordnung eine **gemeinsame Meldestelle** einrichten können

# Kontakt

## Unser Team Arbeitsrecht

### **ELSÄSSER Rechtsanwälte PartG mbB**

Arcisstraße 32  
80799 München  
[www.elsaesser.co](http://www.elsaesser.co)



### **Maik Rusche**

Rechtsanwalt

Tel: +49 (0) 89 35 64 7530-1  
Mobil: +49 (0) 160 9860 0499  
E-Mail: [rusche@elsaesser.co](mailto:rusche@elsaesser.co)



### **Daniela Gunreben**

Rechtsanwältin, Partnerin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tel: +49 (0) 89 35 64 7530-1  
Mobil: +49 (0) 171 7575 147  
E-Mail: [gunreben@elsaesser.co](mailto:gunreben@elsaesser.co)



### **Andreas Knöbel**

Rechtsanwalt

Tel: +49 (0) 89 35 64 7530-1  
Mobil: +49 (0) 175 1144 097  
E-Mail: [knoebel@elsaesser.co](mailto:knoebel@elsaesser.co)