



Sonderinformation | Das Hinweisgeberschutzgesetz – Inhalt der Anforderungen und aktueller Stand

In der Vergangenheit mussten Hinweisgeber (sog. „Whistleblower“) nicht nur um ihren aktuellen Job bangen, sondern auch befürchten, keinen neuen mehr zu finden. Dieser Benachteiligung von Menschen, die einen zentralen Beitrag zur Aufdeckung und Verfolgung von Missständen leisten, soll mit dem neuen Hinweisgeberschutzgesetz ein Ende bereitet werden.

Die Bundesregierung veröffentlichte am 27.07.2022 den Regierungsentwurf für ein deutsches Hinweisgeberschutzgesetz („HinSchG-E“). Wir haben bereits im letzten Jahr im Rahmen einer [Sonderinformation](#) über die Inhalte und Anforderungen dieses Regierungsentwurfs informiert.

Am 16.12.2022 wurde das Gesetz in zweiter und dritter Lesung in der letzten Sitzung des Bundestags mit einigen wenigen Anpassungen verabschiedet. Im nächsten Schritt muss das Gesetz jetzt durch den Bundesrat. Das neue Gesetz wird nach derzeitigem Stand voraussichtlich im Mai 2023 in Kraft treten.

Nachfolgend möchten wir nochmals einen Überblick über die Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes geben sowie die am 16.12.2022 erfolgten wesentlichen Änderungen zum ursprünglichen Regierungsentwurf herausstellen.

Gerne stellen wir Ihnen die Inhalte dieser Sonderinformation sowie unser Umsetzungsangebot in einem gesonderten Webinar am 16.02.2023 vor. Informationen hierzu finden Sie am Ende dieser Sonderinformation.

I. **Anwendungsbereich**

1. Erfasste Unternehmen

Die Pflichten für Unternehmen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz treffen Unternehmen ab 50 Mitarbeitern sowie unabhängig von der Mitarbeiterzahl bestimmte sog. „störanfällige“ Unternehmen (z. B. Kapitalverwaltungsgesellschaften oder Versicherungsunternehmen).

Für kleinere Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern besteht eine Übergangsregelung bis zum 17.12.2023, bis die Pflicht zur Errichtung interner Meldestellen auch sie erfasst. Zunächst trifft diese Pflicht nur Unternehmen ab 250 Mitarbeitern sowie die sog. „störanfälligen“ Unternehmen.

Für Gemeinden und Gemeindeverbände gilt die Pflicht zur Einrichtung und zum Betrieb interner Meldestellen nach Maßgabe des jeweiligen Landesrechts. Hier werden zeitnah noch Landesgesetze der Bundesländer zu erlassen sein.



2. Sachlicher Anwendungsbereich

Zu den Bereichen, deren Meldung oder Offenlegung vom Gesetz erfasst sind, zählen insbesondere Verstöße, die strafbewehrt sind oder bußgeldbewehrte Verstöße, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib und Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient; ferner zählen hierzu Verstöße gegen explizit aufgelistete Rechtsvorschriften. Ergänzt wurden diese aus aktuellem Anlass den Schutz von Personen, die verfassungsfeindliche Äußerungen von Beamtinnen und Beamten (Stichwort „Reichsbürger“) melden.

II. Was bedeutet das Hinweisgeberschutzgesetz für Unternehmen und Hinweisgeber?

1. Umfassender Schutz

Der Hinweisgeber wird durch das Hinweisgeberschutzgesetz umfassend geschützt. Er kann in der Regel nicht für die Beschaffung von Informationen oder den Zugriff auf Informationen, die er gemeldet hat, rechtlich verantwortlich gemacht werden. Den Hinweisgeber dürfen keinerlei Repressalien treffen.

2. Konsequenz von erfolgten Repressalien

Wenn ein Hinweisgeber dennoch einer Benachteiligung nach einer Meldung oder Offenlegung ausgesetzt ist, muss der dafür Verantwortliche dem Hinweisgeber den durch die Repressalie entstandenen Schaden ersetzen.

Diese Schadensersatzvorschrift wurde durch die Anpassungen in der Fassung vom 16.12.2022 gestärkt. Für den Ersatz von Schäden, die keine Vermögensschäden sind, kann sich der Hinweisgeber zukünftig auf eine eigene gesetzliche Regelung im Hinweisgeberschutzgesetz berufen und eine Entschädigung in Geld fordern.

III. Verpflichtungen durch das Hinweisgeberschutzgesetz: interne Meldestellen

1. Wahlrecht zwischen internem und externem Meldeweg

Dem Hinweisgeber stehen zwei Wege zur Meldung offen: ein betriebsinterner und ein externer Weg. Beide Wege stehen grundsätzlich gleichberechtigt nebeneinander.

Nach dem neu eingefügten § 7 Abs. 3 HinSchG sollen die verpflichteten Beschäftigungsgeber jedoch Anreize dafür schaffen, dass sich Hinweisgeber vor einer Meldung an eine externe Meldestelle zunächst an die jeweilige interne Meldestelle wenden. Weiter müssen Beschäftigungsgeber für Beschäftigte klare und leicht zugängliche Informationen über die Nutzung des internen Meldeverfahrens bereithalten und die Möglichkeit einer externen Meldung darf durch ein Anreizsystem zur Nutzung interner Meldekanäle nicht beschränkt oder erschwert werden.



2. Ausgestaltung der internen Meldestelle

a) Anonyme Meldung sind nunmehr zu ermöglichen

Das Gesetz sah bislang lediglich vor, dass die Meldestellen vertraulich mit der Identität der hinweisgebenden Person und der Person, die Gegenstand der Meldung ist, umzugehen haben. Die Möglichkeit einer anonymen Meldung und deren Verfolgung durch die Meldestelle war bislang nicht verpflichtend vorgesehen.

Dies wurde nunmehr geändert. Interne wie externe Meldekanäle müssen jetzt doch die Möglichkeit der anonymen Meldung und der nachfolgenden anonymen Kommunikation mit dem Hinweisgeber bereitstellen. Die Pflichten hinsichtlich anonymer Meldungen greifen jedoch erst dem ab 01.01.2025.

b) Gesetzliche Vorgaben zur Ausgestaltung

Das Hinweisgeberschutzgesetz sieht vor, dass die Einrichtung der Meldestelle dadurch erfolgen kann, dass entweder eine beim Unternehmen selbst beschäftigte Person, eine interne Organisationseinheit oder ein Dritter (z. B. Ombudsperson) mit den Aufgaben der internen Meldestelle betraut werden kann. Die Betrauung eines Dritten mit den Aufgaben einer internen Meldestelle entbindet das Unternehmen jedoch nicht von der Pflicht, selbst geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um einen etwaigen Verstoß abzustellen.

Die Personen, die mit dem Betrieb der Meldestelle beauftragt sind, müssen bei der Ausübung der Tätigkeit unabhängig sein. Das Unternehmen hat sicherzustellen, dass die Personen, die in der Meldestelle arbeiten, die notwendige Fachkunde besitzen.

Es müssen Meldekanäle eingerichtet werden, über die sich die Beschäftigten sowie Leiharbeiter an die interne Meldestelle wenden können, um Informationen über Verstöße zu melden. Der Meldekanal kann auch externen Personen offenstehen, die in ihrem Berufsalltag mit dem Unternehmen in Kontakt stehen, also z.B. Kunden oder Lieferanten.

3. Verfahren bei internen Meldungen

Die interne Meldestelle muss

- der hinweisgebenden Person den Eingang der Meldung nach spätestens sieben Tagen bestätigen,
- prüfen, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes fällt,
- mit der hinweisgebenden Person den Kontakt halten,
- die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung prüfen,
- die hinweisgebende Person ggf. um weitere Informationen ersuchen und
- die angemessenen Folgemaßnahmen ergreifen.

Zudem muss die Meldestelle auch dem Hinweisgeber innerhalb von drei Monaten nach Eingangsbestätigung Rückmeldung über seine Meldung geben. Dabei sind die geplanten und bereits ergriffenen Folgemaßnahmen und die Gründe dafür mitzuteilen, sofern dadurch die Nachforschungen und die Rechte der Person, die Gegenstand der Meldung ist, nicht beeinträchtigt werden.



4. Sanktionierung

Das Hinweisgeberschutzgesetz sieht eine Sanktionierung der Versäumnis der Einrichtung interner Meldekanäle, die den Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes entsprechen, mit einem Bußgeld von bis zu EUR 20.000 vor.

Obige Ausführungen stellen eine unverbindliche Zusammenstellung nach heutigem Stand (Januar 2023) dar. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit wird keine Haftung übernommen.

Geme unterstützen wir Sie bei der Prüfung und ggf. Umsetzung der oben aufgezeigten Maßnahmen in Ihrem Unternehmen. Gemeinsam mit unseren Kooperationspartnern sind wir in der Lage, unseren Mandanten einen umfassenden Prozess zur Erfüllung der Pflichten nach dem Hinweisgeberschutzgesetz bereitzustellen. In diesem Zusammenhang möchten wir Ihnen gerne unser Angebot in einem gemeinsamen Webinar vorstellen, zu welchem wir Sie mit gesonderter Mitteilung einladen werden. Dieses findet am 16. Februar 2023 statt.

Für Rückfragen zum Inhalt dieser Fachnachrichten und zu Ihrem richtigen Ansprechpartner in unserem Hause sowie für eine unverbindliche Kontaktaufnahme stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Ihre Ansprechpartner



Michael Wagner

Partner,
Rechtsanwalt

michael.wagner@sonntag-partner.de
Tel.: + 49 821 570 58-270



Helene Mayr

Rechtsanwältin

helene.mayr@sonntag-partner.de
Tel.: +49 821 57058-555

Über SONNTAG Wirtschaftsprüfung. Steuer. Recht.:

Expertise und Kompetenz bei SONNTAG – hier werden viele Disziplinen vereint.

An vier süddeutschen Standorten sind die Experten bundesweit sowie im internationalen Umfeld tätig und betreuen und beraten die Mandanten rund um die Themen Wirtschaftsprüfung, Steuern und Recht.

Die jeweilig projektbezogene Teamzusammenstellung sowie der integrierte und multidisziplinäre Ansatz zielen auf eine präzise und lösungsorientierte Betreuung ab – fachübergreifend und aus einer Hand, je nach individuellem Bedarf der Mandanten.



Abschließende Hinweise

Weitere Informationen über unsere Kanzlei und unser Beratungsangebot finden Sie unter <https://www.sonntag-partner.de/>