

## FAQ zum Hinweisgeberschutzgesetz

### Was regelt das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)?

Das Hinweisgeberschutzgesetz ist die nationale Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie der Europäischen Union (Richtlinie (EU) 2019/1937), die bereits bis 17. Dezember 2021 hätte in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Durch die Richtlinie soll erstmals ein gemeinsamer Mindeststandard innerhalb der EU für den Schutz von Hinweisgebern (sog. „Whistleblower“) geschaffen werden. Das Hinweisgeberschutzgesetz setzt die Richtlinie konsequent um und geht an einigen Punkten sogar über die Vorgaben der Richtlinien hinaus.

Das Gesetz sieht zum einen vor, dass Hinweisgeber eine klar reglementierte Möglichkeit zur Meldung von Missständen erhalten sollen. Dies soll durch die Einrichtung von internen und externen Meldestellen umgesetzt werden. Zum anderen sollen Hinweisgeber vor Benachteiligungen geschützt werden. Hierzu hat der Gesetzgeber ein ausdrückliches Verbot von Repressalien und eine Beweislastumkehr im Gesetz verankert.

### ► Wann tritt das Gesetz in Kraft?

Der Bundestag verabschiedete das Gesetz am 16. Dezember 2022. Der Bundesrat verweigerte zuletzt seine Zustimmung.

### ► Wer ist verpflichtet, eine interne Meldestelle einzurichten?

Maßgebliches Kriterium für das Bestehen einer Einrichtungspflicht ist die Arbeitnehmeranzahl oder der Tätigkeitsbereich eines Unternehmens. Natürliche und juristische Personen des privaten Rechts, die 50 oder mehr Beschäftigte haben, sind zur Einrichtung einer internen Meldestelle verpflichtet. Gleiches gilt für Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern. Unabhängig von diesen Schwellenwerten ist ein Unternehmen zur Einrichtung verpflichtet, wenn es in einem besonders störanfälligen Bereich des Finanzwesens und der Kapitalmärkte tätig ist.

Für Unternehmen des privaten Rechts mit 50 bis 249 Beschäftigten sieht der Gesetzesentwurf allerdings eine verlängerte Einrichtungsfrist bis zum 17. Dezember 2023 vor. Zudem haben Unternehmen in dieser Größenordnung die Möglichkeit, eine gemeinsame Meldestelle einzurichten.

► **Kann ein Unternehmen auch auf die zentrale Meldestelle innerhalb des Konzerns zurückgreifen?**

Diese Frage ist zwischen dem europäischen und deutschen Gesetzgeber umstritten. Die europäische Kommission hat in mehreren Stellungnahmen klargestellt, dass jede einzelne Konzerngesellschaft verpflichtet sei, eine eigene Meldestelle einzurichten. Ein Konzernprivileg ergebe sich nicht aus der Richtlinie und sei auch nicht gewollt. Der Rückgriff auf das zentrale Hinweisgebersystem der Muttergesellschaft scheidet aus.

Der deutsche Gesetzgeber hat sich dem widersetzt. In der Gesetzesbegründung zum Hinweisgeberschutzgesetz steht ausdrücklich, dass auch konzernweite Meldestellen zulässig sein sollen und die Einrichtungspflicht erfüllen.

► **Wie muss eine Meldestelle ausgestaltet sein?**

Eine Meldestelle soll die Anlaufstelle für Hinweisgeber sein, bei der er Missstände melden kann. Der interne Meldekanal muss so sicher konzipiert sein, dass die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers und Dritter, die in der Meldung erwähnt werden, gewährleistet wird. Das Gesetz sieht nunmehr ab dem 1. Januar 2025 auch die Verpflichtung zur Entgegennahme und Bearbeitung von anonymen Hinweisen und zur nachfolgenden anonymen Kommunikation mit dem Hinweisgeber vor.

Die Meldestelle muss zumindest Beschäftigten und Leiharbeitnehmern offen stehen.

Nicht nur Verstöße gegen das Unionsrecht (wie es die Richtlinie vorsieht), sondern auch Verstöße, die straf- und bußgeldbewährt sind, sollen bei der Meldestelle gemeldet werden können. Der Gesetzgeber hat hierzu einen detaillierten Katalog im Gesetz integriert, der für den Laien nicht leicht zu durchschauen ist.

Dem Unternehmen steht es frei, den Anwendungsbereich der Meldestelle in persönlicher und sachlicher Hinsicht über die gesetzlichen Vorgaben hinaus zu erweitern.

► **Gibt es eine Sanktion, wenn man die Vorgaben des Gesetzes nicht beachtet?**

Die Nichteinrichtung interner Hinweisgeberstellen wird mit einem Bußgeld von bis zu EUR 20.000 sanktioniert. Sofern ein Hinweisgeber Repressalien erleidet, Whistleblower-Meldungen behindert werden oder die Vertraulichkeit einer Meldung verletzt wird, kann sogar ein Bußgeld von bis zu 100.000 EUR gegen natürliche Personen und bis zu 1 Mio. EUR gegen das Unternehmen verhängt werden.

