



**HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ:  
WAS UNTERNEHMEN TUN MÜSSEN**





Mit dem sog. Hinweisgeberschutzgesetz hat der deutsche Gesetzgeber die sog. Whistleblower-Richtlinie der EU im Mai 2023 in deutsches Recht umgesetzt. Das Hinweisgeberschutzgesetz ist für größere Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden seit Juni 2023 in Kraft. Kleinere Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden müssen die Vorgaben des Gesetzes seit 17.12.2023 beachten.

#### **WELCHE UNTERNEHMEN SIND BETROFFEN?**

Das Hinweisgeberschutzgesetz schreibt die Implementierung eines Hinweisgebersystems vor. Davon betroffen sind grundsätzlich alle privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Unternehmen mit jeweils in der Regel mindestens 50 Beschäftigten. In § 12 Abs. 3 HinSchG wird die Pflicht für bestimmte Unternehmen unabhängig von ihrer Beschäftigtenzahl angeordnet. Hiervon betroffen sind insb. Unternehmen aus der Finanzdienstleistungsbranche.

#### **ERLEICHTERUNGEN FÜR MITTELGROSSE UNTERNEHMEN...**

Gewisse Erleichterungen bestehen lediglich für mittelgroße Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl von 50 bis 249 Mitarbeitern. Diese Unternehmen können für die Entgegennahme von Meldungen und für die weiteren Maßnahmen eine gemeinsame Stelle einrichten und betreiben, § 14 Abs. 2 HinSchG. Allerdings bleiben sie jeweils verpflichtet, den Verstoß abzustellen und dem Hinweisgeber Rückmeldung zu geben.





### **...UND KONZERNANGEHÖRIGE GESELLSCHAFTEN**

Für konzernangehörige Gesellschaften besteht insoweit eine Erleichterung, als auch bei einer anderen Konzerngesellschaft eine unabhängige und vertrauliche Stelle als „Dritter“ eingerichtet werden kann, die auch für mehrere selbstständige Unternehmen in dem Konzern tätig sein kann.

Interne Meldungen müssen in diesem Kontext auch in der im jeweiligen beauftragenden Tochterunternehmen vorherrschenden Arbeitssprache möglich sein. Durch die Beauftragung einer zentralen Meldestelle bei einer Konzerngesellschaft dürfen keine zusätzlichen Hürden für hinweisgebende Personen aufgebaut werden.

### **ÖFFENTLICHE HAND ALS BESCHÄFTIGUNGSGEBER**

Soweit der Bund oder ein Land Beschäftigungsgeber ist, können die obersten Bundes- oder Landesbehörden Organisationseinheiten in Form von einzelnen oder mehreren Behörden, Verwaltungsstellen, Betrieben oder Gerichten bestimmen, die interne Meldestellen einzurichten und zu betreiben haben. Für Gemeinden und Gemeindeverbände und solche Beschäftigungsgeber, die im Eigentum oder unter der Kontrolle von Gemeinden und Gemeindeverbänden stehen, richtet sich die Pflicht nach dem jeweiligen Landesrecht. Insoweit kann im jeweiligen Landesrecht auch vorgesehen werden, dass Gemeinden und Gemeindeverbände mit weniger als 10.000 Einwohnern von der Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen ausgenommen werden. Für diese ist bereits jetzt von einer unmittelbaren Geltung der EU-Richtlinie auszugehen.

## WELCHE ARTEN VON HINWEISGEBER-SYSTEMEN SIND MÖGLICH?

§ 7 HinSchG sieht für die hinweisgebenden Personen grundsätzlich zwei gleichwertig nebeneinanderstehende Meldewege vor – und zwar einen internen und einen externen Meldekanal. Dabei ist sogar gesetzlich vorgeschrieben, dass die hinweisgebende Person in den Fällen, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und sie keine Repressalien befürchtet, die Meldung an eine interne Meldestelle bevorzugen sollte, § 7 Abs. 1 S. 2 HinSchG.

### Interner Meldekanal

Bei der genauen Ausgestaltung des unternehmensinternen Meldekanals besteht Gestaltungsspielraum. Die interne Meldestelle kann eingerichtet werden, indem

- > eine bei dem jeweiligen Beschäftigungsgeber beschäftigte Person,
- > eine aus mehreren beschäftigten Personen bestehende Arbeitseinheit oder
- > ein Dritter

mit den Aufgaben der internen Meldestelle betraut wird. Damit kann insb. auch ein Rechtsanwalt als externe Ombudsperson die Aufgaben der internen Meldestelle übernehmen. In jedem Fall benötigt die betreffende Person hinreichende Kompetenzen, um die notwendige rechtliche Bewertung der Meldungen vornehmen zu können.

Zu den Aufgaben der internen Meldestelle gehört das Betreiben der Meldekanäle, die Durchführung des gesetzlich vorgeschriebenen Verfahrens bei internen Meldungen (§ 17 HinSchG) sowie das Ergreifen von angemessenen Folgemaßnahmen.

Die Meldewege müssen so ausgestaltet sein, dass die Hinweise in schriftlicher oder mündlicher Form erfolgen können.

Geht eine Whistleblower-Meldung im Unternehmen ein, ist die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers, der Personen, die Gegenstand der Meldung sind und sonstiger in der Meldung genannten Personen zu wahren, § 8 HinSchG. Ausnahmen von diesem Vertraulichkeitsgebot sind nur in sehr eng begrenzten Fällen vorgesehen, § 9 HinSchG.

**Hinweis:** Eine im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens vorgesehene Verpflichtung zur Einrichtung von Meldestellen, die auch eine anonyme Meldung ermöglichen, besteht nach dem nunmehr verabschiedeten Gesetz nicht mehr. § 16 Abs. 1 S. 4 HinSchG sieht „lediglich“ vor, dass die interne Meldestelle auch anonym eingehende Meldungen bearbeiten sollte. Den Unternehmen steht frei, die anonyme Kontaktaufnahme sowie die anonyme Kommunikation zwischen hinweisgebender Person und interner Meldestelle zu ermöglichen. Dies gilt insb. auch für diejenigen, die bereits solche Kanäle eingerichtet haben.

Als Hinweisgebersystem bietet sich in erster Linie die Einrichtung einer elektronischen Meldemöglichkeit an. Auf Wunsch des Hinweisgebers muss aber auch eine physische Zusammenkunft innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens ermöglicht werden, § 16 Abs. 3 HinSchG.

**Hinweis:** Die Möglichkeit für hinweisgebende Personen, ein persönliches Gespräch zu führen, hat insb. bei der Betrauung eines Dritten mit den Aufgaben einer internen Meldestelle eine herausragende Bedeutung. Mit Einwilligung der hinweisgebenden Person kann die Zusammenkunft jedoch auch im Wege der Bild- und Tonübertragung erfolgen, § 16 Abs. 3 HinSchG.

Der interne Meldekanal muss zumindest den Beschäftigten und Leiharbeitnehmern des Unternehmens offenstehen. Freiwillig kann das Hinweisgebersystem auch solchen Personen zugänglich gemacht werden, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit mit dem jeweiligen Unternehmen in Kontakt stehen. Hierbei handelt es sich etwa um Organmitglieder und Aktionäre des Unternehmens, Bewerber, Selbstständige bzw. ehemalige Arbeitnehmer.

### Externe Meldekanäle

Neben der Etablierung eines internen Meldesystems müssen die Unternehmen ihren Mitarbeitern als potenziellen Hinweisgebern auch verständliche und leicht zugängliche Informationen über die Möglichkeiten externer Meldungen an bestimmte Behörden erteilen.

**Hinweis:** Auch für die externen Meldestellen gilt, dass sie anonyme Meldungen bearbeiten sollen, jedoch keinen entsprechenden Kanal hierfür einrichten müssen, § 27 Abs. 1 HinSchG.

Zugleich sieht § 24 Abs. 2 HinSchG eine Aufgabe der externen Meldestellen darin, insb. auch über die Möglichkeit einer internen Meldung zu informieren.

Der Hinweisgeber kann zwar grundsätzlich entscheiden, ob er Verstöße unternehmensintern meldet oder sich extern an eine Behörde wendet. Allerdings sollen die internen Meldestellen, wie oben dargestellt, bevorzugt werden, § 7 Abs. 1 HinSchG. Nach § 7 Abs. 3 HinSchG sollen Beschäftigte Anreize dafür schaffen, dass sich hinweisgebende Personen vor einer Meldung an eine externe Meldestelle zunächst an die jeweilige interne Meldestelle wenden und für Beschäftigte klare und leicht zugängliche Informationen über die Nutzung

des internen Meldeverfahrens bereitstellen. Zugleich sind sie nach § 13 Abs. 2 HinSchG verpflichtet, über externe Meldeverfahren zu informieren.

### WELCHE MELDUNGEN GENIESSEN WHISTLEBLOWER-SCHUTZ?

Das Hinweisgeberschutzgesetz geht in seinem Anwendungsbereich über die Vorgaben der EU-Richtlinie hinaus. Geschützt sind Hinweisgeber bei der Meldung von Verstößen, die strafbewehrt oder (mit einigen Einschränkungen) bußgeldbewehrt sind, § 2 Abs. 1 Nr. 1 und 2 HinSchG. Die Meldung muss Informationen über Verstöße bei dem Beschäftigungsgeber, bei dem die hinweisgebende Person tätig ist oder war, oder bei einer anderen Stelle, mit der die hinweisgebende Person aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit im Kontakt steht oder stand, beinhalten, § 3 Abs. 3 HinSchG.

Darüber hinaus erstreckt sich der sachliche Anwendungsbereich auf sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder sowie unmittelbar geltende Rechtsakte der EU und der Europäischen Atomgemeinschaft, § 2 Abs. 1 Nr. 3 bis 10, Abs. 2 HinSchG. Darunter fallen u. a. insb. folgende Bereiche:

- > die Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung,
- > Produktsicherheit und –konformität,
- > Verkehrssicherheit inklusive Eisenbahnsicherheit, Seeverkehr und die Luftverkehrssicherheit,
- > Umweltschutz,
- > Strahlenschutz und kerntechnische Sicherheit,
- > Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz,
- > öffentliche Gesundheit,
- > Verbraucherschutz,
- > Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen,
- > bestimmte Verstöße gegen das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB).



Der Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes erfasst des Weiteren bspw. auch Äußerungen von Beamtinnen und Beamten, die einen Verstoß gegen die Pflicht zur Verfassungstreue darstellen.

## **UMSETZUNG DES HINWEISGEBERSCHUTZGESETZES IM UNTERNEHMEN**

Unternehmen sind gut beraten, unternehmensinterne Abläufe für den Fall einer internen Meldung sicherzustellen. Diese sollten in einer Hinweisgeberrichtlinie, ggf. auch in einem Code of Conduct, festgelegt und entsprechend kommuniziert werden. Die Mitarbeitenden sollten dabei dazu angehalten werden, vorzugsweise an die interne Meldestelle zu melden, um evtl. Rufschädigungen zu vermeiden.

### **Benennung von Ansprechpartnern**

Für die internen Meldungen müssen unabhängige (Compliance-)Ansprechpartner benannt werden. Infrage kommen sowohl interne Mitarbeitende wie auch externe Dritte. Sofern Unternehmen die interne Meldestelle mit eigenen Mitarbeitenden betreiben, muss die personelle Ausstattung der Meldestelle sichergestellt und das zuständige Personal insb. im Bereich Compliance geschult sein. Die zuständigen Beschäftigten müssen rechtlich prüfen können, ob der gemeldete Hinweis nach dem HinSchG meldefähig ist, und die hohen Anforderungen an die vertrauliche Behandlung der Meldung erfüllen.

**Hinweis:** Arbeitgeber sollten entsprechende Qualifikationsnachweise dokumentieren und im Bedarfsfall vorhalten können. Wichtig ist zudem, dass die Unabhängigkeit der zuständigen Beschäftigten gewährleistet wird und Interessenkonflikte ausgeschlossen werden können. Sofern Unternehmen die interne Meldestelle durch externe Ombudspersonen, etwa Rechtsanwälte, organisieren, können sie sich auf deren Qualifikationen verlassen.

### **Einbindung des Betriebsrats**

Besteht ein Betriebsrat im Unternehmen, sollte dieser bei der Implementierung eines Hinweisgebersystems frühzeitig eingebunden und angemessen beteiligt werden. Konkret ist der Betriebsrat vorab über die geplante Einrichtung eines Hinweisgebersystems zu informieren, § 80 Abs. 2 BetrVG. Dessen Implementierung kann ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auslösen, wonach der Betriebsrat bei Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Beschäftigten im Betrieb mitzubestimmen hat.

Zwar besteht bei der Entscheidung über das „Ob“, also ob eine interne Meldestelle errichtet wird, angesichts der bestehenden gesetzlichen Verpflichtung kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Aber beim „Wie“ bestehen Gestaltungsspielräume hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung des Hinweisgebersystems oder der Benennung der die interne Meldestelle betreibenden internen Mitarbeitenden, bei der der Betriebsrat einzubinden ist, § 99 BetrVG.

Entsprechend ist wiederum die Entscheidung darüber, ob das Unternehmen die interne Meldestelle im Unternehmen selbst oder bei einem externen Dritten einrichtet, nicht mitbestimmungspflichtig.

Auch bietet das weitere Verfahren bezüglich der Bearbeitung der eingegangenen Hinweise Spielräume für die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.

Schließlich sind die Betriebsräte vor etwaigen Schulungsmaßnahmen, die aufgrund der Errichtung und des Betriebs einer internen Meldestelle erforderlich werden, ordnungsgemäß nach §§ 96 ff. BetrVG zu beteiligen.

### **Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zur Bearbeitung interner Meldungen**

Der Prozess nach Eingang einer Meldung ist gesetzlich vorgeschrieben. Es empfiehlt sich, einen verschrifteten Ablaufplan zu erstellen, um Rückmeldefristen und Vertraulichkeit zu wahren. Folgende Schritte sind einzuhalten:

1. Dem Hinweisgeber muss der Eingang der Meldung innerhalb von sieben Tagen bestätigt werden.
2. Der eingegangene Hinweis muss sodann durch die interne Meldestelle geprüft werden.
3. Die eingehenden Meldungen sind zu dokumentieren, § 11 HinSchG. Ggf. sollte dem Hinweisgeber die Dokumentation zur Verifizierung vorgelegt werden.
4. Es müssen angemessene Folgemaßnahmen ergriffen werden, § 18 HinSchG.

**Hinweis:** Zur Durchführung interner Untersuchungen – unter Wahrung der Vertraulichkeit – können auch Informationen an Arbeitseinheiten bei dem Unternehmen weitergegeben werden, § 18 Nr. 4 HinSchG.



5. Die interne Meldestelle muss der hinweisgebenden Person innerhalb von drei Monaten nach Bestätigung des Eingangs der Meldung eine Rückmeldung erteilen. Die Rückmeldung umfasst die Mitteilung geplanter sowie bereits ergriffener Folgemaßnahmen sowie die Gründe hierfür.

**Hinweis:** Inwieweit Beschäftigungsgeber Anreize schaffen sollen, zunächst interne Meldeverfahren zu nutzen, gibt das Gesetz nicht vor. Da die hinweisgebende Person die internen Meldewege bevorzugen soll, wenn keine Repressalien zu befürchten sind und zu erwarten ist, dass wirksam gegen den Verstoß vorgegangen wird, kann dies als ausdrücklicher Appell des Gesetzgebers für entsprechende professionelle interne Strukturen gesehen werden. Nur wenn Hinweisgeber darauf vertrauen können, dass Unternehmen Hinweise ernst nehmen, ihnen sorgfältig nachgehen und Straftaten bzw. Unregelmäßigkeiten aufklären sowie angemessen sanktionieren, werden sie diese internen Meldestrukturen auch wie vorgesehen bevorzugen.

### **Melde- und Anzeigepflichten des Beschäftigungsgebers?**

Um Verstöße effektiv ahnden bzw. abstellen zu können und sich rechtskonform zu verhalten, müssen Beschäftigungsgeber eventuelle Melde- und Anzeigepflichten in anderen Gesetzen beachten.

Von bestimmten Ausnahmen (§ 138 StGB) abgesehen, sind Straftaten grundsätzlich nicht anzeigepflichtig. Jedoch kann bei steuerrechtlichen Zuwiderhandlungen eine unverzügliche Berichtungspflicht nach § 153 AO bestehen, deren Verletzung eine Strafbarkeit wegen Steuerhinterziehung nach sich ziehen kann. Weitere Meldepflichten können sich aus dem Geldwäschegesetz ergeben.

Unter Umständen kann sich eine aktive Kontaktaufnahme mit den Ermittlungsbehörden empfehlen, um das Risiko einer zeitnahen anderweitigen Kenntnisnahme durch die Behörden, etwa durch externe Meldestellen, zu reduzieren. Dies kann auch zur Abwendung drohender Zwangsmaßnahmen und zur Beschränkung des Risikos einer eigenen Strafbarkeit ggf. durch Unterlassen dienen. Zudem erfordert ein funktionierendes Compliance-System ein klares Bekenntnis zu rechtskonformem Verhalten, was seinerseits durch Erstattung einer Strafanzeige gewährleistet werden kann. Wird die Erstattung einer Strafanzeige in Betracht gezogen, ist bei sog. Antragsdelikten die dreimonatige Antragsfrist zu beachten.



## SCHUTZWIRKUNG FÜR DEN HINWEISGEBER

Whistleblower genießen nur dann rechtlichen Schutz, wenn ein berechtigter Grund zu der Annahme bestand, dass die gemeldeten Informationen über Verstöße zum Zeitpunkt der Meldung der Wahrheit entsprachen, in den Anwendungsbereich des Gesetzes fielen und sie diese über die vorgegebenen internen oder externen Meldekanäle abgegeben haben.

In diesem Fall verbietet das HinSchG dann jegliche Repressalien gegenüber hinweisgebenden Personen, §§ 33ff. HinSchG. Die Hinweisgeber müssen also bei einer ordnungsgemäßen Meldung keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen befürchten: Es darf ihnen gegenüber also bspw. nicht zu einer Kündigung, der Nichtberücksichtigung bei einer Beförderungsmöglichkeit, einer Versetzung oder der Versagung bzw. Reduzierung eines Bonus kommen. Zur effektiven Ausgestaltung dieses Verbots von Repressalien können sich hinweisgebende Personen auf eine Beweislastumkehr berufen, § 36 Abs. 2 HinSchG. Demnach wird das Vorliegen einer Repressalie gesetzlich vermutet und der Arbeitgeber muss diese Vermutung widerlegen. Bei einem Verstoß gegen das Verbot von Repressalien besteht ein Schadensersatzanspruch für Vermögensschäden des Hinweisgebers.

**Hinweis:** Vor diesem Hintergrund sollten Unternehmen bei geplanten Personalmaßnahmen die Grundlagen und Beweggründe von Personalentscheidungen gut dokumentieren.

Bei Verstößen gegen das HinSchG sind Sanktionierungen mit empfindlichen Geldbußen zwischen 10.000 und 50.000 Euro vorgesehen, § 40 HinSchG. Für die Nicht-Einrichtung einer entsprechenden internen Meldestelle werden die Bußgelder erst mit einer Übergangsfrist von sechs Monaten ab Geltung der Regelungen verhängt. Die Bußgelder können sowohl die Verantwortlichen als auch (über § 30 OWiG) die jeweiligen Unternehmen betreffen. Bei bestimmten Verstößen kann sich das Bußgeld gegen das Unternehmen auch verzehnfachen, § 40 Abs. 6 S. 2 HinSchG.

## FAZIT

Unternehmen ab 50 Beschäftigten müssen ein Hinweisgebersystem implementieren und die gesetzlichen Vorgaben im Hinblick auf die erforderlichen Prozesse und Aufzeichnungspflichten beachten.

Unternehmen sollten zur Vermeidung eventueller Rufschädigungen in ihrem eigenen Interesse den internen Meldekanal transparent gestalten und die Mitarbeiter sollten über die Nutzung dieses internen Hinweisgebersystems vollumfänglich informiert sein. Flankierend hierzu sollte eine unternehmensinterne Hinweisgeberrichtlinie implementiert bzw. in einen Code of Conduct eingebettet werden.

# ANSPRECHPARTNER

Für Rückfragen stehen Ihnen unsere Experten zur EU-Whistleblower-Richtlinie zur Verfügung.



## Dr. Sven Christian Gläser

Rechtsanwalt, Steuerberater  
und Partner bei RSM Ebner Stolz  
in Stuttgart

T +49 (0)711 2049-1411

svен.glaeser@ebnerstolz.de



## Philipp Külz

Rechtsanwalt, Fachanwalt für  
Steuerrecht, Zertifizierter Berater  
für Steuerstrafrecht (DAA) und  
Partner bei RSM Ebner Stolz in Köln

T +49 (0)221 20643-417

philipp.kuelz@ebnerstolz.de



## Dr. Detlev Heinsius

Rechtsanwalt, Fachanwalt  
für Steuerrecht und Partner  
bei RSM Ebner Stolz in Hamburg

T +49 (0)40 37097 -174

detlev.heinsius@ebnerstolz.de



## Christina Odenthal-Middelhoff

Rechtsanwältin, Zertifizierte Berate-  
rin für Steuerstrafrecht (DAA) und  
Partnerin bei RSM Ebner Stolz in Köln

T +49 (0)221 20643-499

christina.odenthal@ebnerstolz.de

### Herausgeber

RSM Ebner Stolz  
Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte  
Partnerschaft mbB

Rechtsstand: 26.03.2024

### Redaktion

Dr. Ulrike Höreth, T +49 (0)711 2049-1371  
Brigitte Stelzer, T +49 (0)711 2049-1535

Diese Publikation enthält lediglich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, darauf im Einzelfall Entscheidungen zu gründen. Der Herausgeber und die Autoren übernehmen keine Gewähr für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen. Sollte der Leser dieser Publikation eine darin enthaltene Information für sich als relevant erachten, obliegt es ausschließlich ihm bzw. seinen Beratern, die sachliche Richtigkeit der Information zu verifizieren; in keinem Fall sind die vorstehenden Informationen geeignet, eine kompetente Beratung im Einzelfall zu ersetzen. Hierfür steht Ihnen der Herausgeber gerne zur Verfügung.

Die Ausführungen unterliegen urheberrechtlichem Schutz. Eine Speicherung zu eigenen privaten Zwecken oder die Weiterleitung zu privaten Zwecken (nur in vollständiger Form) ist gestattet. Kommerzielle Verwertungsarten, insbesondere der (auch auszugsweise) Abdruck in anderen Newslettern oder die Veröffentlichung auf Websites, bedürfen der Zustimmung der Herausgeber.

The RSM Ebner Stolz group companies are members of RSM network and trade as RSM. RSM is the trading name used by the members of the RSM network. Each member of the RSM network is an independent accounting and consulting firm each of which practices in its own right. The RSM network is not itself a separate legal entity of any description in any jurisdiction. The RSM network is administered by RSM International Limited, a company registered in England and Wales (company number 4040598) whose registered office is at 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. The brand and trademark RSM and other intellectual property rights used by members of the network are owned by RSM International Association, an association governed by article 60 et seq of the Civil Code of Switzerland whose seat is in Zug.

© RSM International Association, 2024

**THE POWER OF UNDERSTANDING**  
ASSURANCE | TAX | CONSULTING | LEGAL

