

## Hinweisgeberschutzgesetz

Bis zum 17. Dezember 2021 muss Deutschland die Richtlinie zum Hinweisgeberschutz, d.h. zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (EU-Richtlinie 2019/1937 vom 23.10.2019, kurz EU-Hinweisgeberrichtlinie oder Whistleblower-Richtlinie), in nationales Recht umsetzen.

Das deutsche Justizministerium hat einen Entwurf zum Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG-E) veröffentlicht und setzt damit die EU-Whistleblowing-Richtlinie um. Mit dem Gesetz sollen Personen, die einen Missstand in Unternehmen oder Behörden melden, umfangreich geschützt werden.

### Anwendungsbereich

Der persönliche Anwendungsbereich ist weit gefasst. Geschützt sind unter anderem Arbeitnehmer, Auszubildende, Tarifbeschäftigte, Beamte, Praktikanten, Freiwillige, aber auch Richter, Berufssoldaten, externe Auftragnehmer und Lieferanten.

Geschützt werden sollen damit nach dem bisherigen Willen des Entwurfsgebers jedoch nur solche Hinweisgeber, die Informationen über Verstöße im Zusammenhang mit ihrer beruflichen oder dienstlichen Tätigkeit erlangt haben. Die rein private Informationserlangung soll nicht vom Anwendungsbereich des HinSchG-E erfasst sein.

Das HinSchG-E soll jedoch nicht nur auf Verstöße gegen das Unionsrecht (u.a. öffentliches Auftragswesen, Regulierung des Finanzdienstleistungssektors, Produkt-, Verkehrs- und Lebensmittelsicherheit, Umweltrecht, Gesundheitsrecht, Verbraucherschutzrecht, Datenschutzrecht) beschränkt sein. Darüber hinaus soll das HinSchG-E insbesondere auch bei sämtlichen Verstößen anwendbar sein, die straf- oder bußgeldbewehrt sind (Korruption, Steuerhinterziehung oder Schmiergeldzahlungen). Deckt ein Hinweisgeber z.B. umfassenden Betrug auf – wie etwa im Fall Wirecard – würde er nach EU-Recht nicht vor Repressalien geschützt. Diese Lücke schließt der deutsche Gesetzesentwurf. Der Anwendungsbereich des HinSchG-E ist damit weiter gefasst als die Vorgaben in der EU-Whistleblowing-Richtlinie.

### Pflichten für Unternehmen

Entsprechend den Vorgaben der EU-Whistleblowing-Richtlinie sieht der deutsche Umsetzungsentwurf unter anderem vor, dass sämtliche Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden und Unternehmen mit einem jährlichen Umsatz ab 10 Millionen Euro sowie öffentliche Arbeitgeber, öffentliche Einrichtungen und Kommunen ab 10.000 Einwohnern verpflichtet werden, interne Whistleblowing-Systeme für Beschäftigte zu errichten. Unternehmen aus dem Bereich des Finanzsektors müssen unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten interne Hinweisgebersysteme einführen.

Bereits ab dem 17. Dezember 2021 müssen Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten und Behörden ein Hinweisgebersystem installieren. Zwei Jahre später, d.h. ab dem 17. Dezember 2023 trifft diese Pflicht auch kleinere Unternehmen mit 50-250 Mitarbeitern. Kleinere Unternehmen haben die Möglichkeit, eine gemeinsame Meldestelle mit mehreren Unternehmen zu gründen.

## **Meldemöglichkeiten/Meldewege**

Potenzielle Whistleblower sollen laut Gesetz die Wahl haben, ob sie sich an ein internes Hinweisgebersystem im Unternehmen wenden oder an eine externe Aufsichtsbehörde. Diese soll beim Datenschutzbeauftragten des Bundes liegen. Jedes Land kann eine eigene externe Meldestelle einrichten für Meldungen, die Dienststellen des jeweiligen Landes betreffen. Verstöße gegen das Finanzrecht sollen in die Verantwortung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) fallen. Mögliche Meldewege sind dabei telefonisch, schriftlich (Mail/Brief), persönlich oder mittels eines Whistleblowing-Portals. Wenn einem intern gemeldeten Verstoß nicht abgeholfen wurde, bleibt es dem Hinweisgeber unbenommen, sich anschließend an eine externe Meldestelle zu wenden.

Hinweisgeber, die keinen der beiden Meldekanäle wählen, sondern sich direkt an die Öffentlichkeit (Medien oder soziale Netzwerke) wenden, werden nur in Ausnahmefällen durch das neue Gesetz geschützt. Eine solche Offenlegung kann nach dem derzeitigen Stand des Referentenentwurfs zum Beispiel dann gerechtfertigt sein, wenn sie hinreichenden Grund zu der Annahme hatten, dass der von ihnen öffentlich gemachte Missstand „eine unmittelbare oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses darstellen kann“.

Meldungen sind von Personen, die für die Entgegennahme der Meldungen zuständig sind, zu dokumentieren und auf ihre Stichhaltigkeit zu überprüfen, um anschließend entsprechende Folgemaßnahmen, wie etwa interne Untersuchungen oder die Abgabe an eine zuständige Stelle, einzuleiten. Das HinSchG-E sieht vor, dass die Personen regelmäßig geschult werden. Zudem muss gewährleistet werden, dass die mit der Aufgabe betraute Person oder Organisationseinheit im Rahmen dieser Tätigkeit unabhängig arbeiten kann. Mögliche interne Meldestellen können insbesondere Mitarbeiter mit einer Doppelfunktion, Leiter der Compliance-Abteilung, Integritätsbeauftragte, Rechts- oder Datenschutzbeauftragte oder Auditverantwortliche sein. Alternativ können auch externe Dritte, wie zum Beispiel Rechtsanwälte, als Ombudspersonen mit der Einrichtung und dem Betrieb einer internen Meldestelle beauftragt werden.

## **Rückmeldefrist**

Zu den wesentlichen Aufgaben der internen Meldestelle gehören die Entgegennahme von Meldungen und die Veranlassung geeigneter Folgemaßnahmen, insbesondere die Vornahme interner Untersuchungen sowie das vertrauliche Zusammenwirken mit dem Hinweisgeber. Die interne Meldestelle ist verpflichtet dem Whistleblower innerhalb einer Frist von sieben Tagen den Eingang des Hinweises zu bestätigen und dem Hinweisgeber innerhalb von drei Monaten eine Rückmeldung über die ergriffenen und geplanten Folgemaßnahmen zu geben. Behörden haben für die Rückmeldung in begründeten Fällen bis zu sechs Monate Zeit.

## **Schutz für Hinweisgeber**

Das HinSchG-E sieht einen umfangreichen Schutz des Hinweisgebers vor, soweit der Hinweisgeber die Vorgaben des HinSchG-E zur internen oder externen Meldung bzw. Offenlegung eingehalten hat und die Informationen zutreffend sind. Schutz genießt ein Hinweisgeber auch dann, wenn er zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung jedenfalls hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die von ihm gemeldeten oder offengelegten Informationen der Wahrheit entsprachen.

Die Richtlinie enthält einen nicht abschließenden Katalog von unzulässigen Vergeltungsmaßnahmen wie z.B. Kündigung, Versagung einer Beförderung, Gehaltskürzung, Mobbing, Diskriminierung, Schädigung in den sozialen Medien, Entzug einer Lizenz oder Genehmigung, Negative Leistungsbeurteilung usw.

Erleidet ein Hinweisgeber nach einer Meldung oder Offenlegung dennoch eine Benachteiligung im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit, so wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine solche Repressalie darstellt. Infolge einer Beweislastumkehr muss der Arbeitgeber beweisen, dass aufgrund einer Meldung keine Repressalien für den Whistleblower erfolgen.

Wird gegen das Verbot der Ausübung oder Androhung von Repressalien verstoßen, sieht das HinSchG-E einen Anspruch des Hinweisgebers auf Ersatz des aus einem Verstoß gegen das Verbot entstehenden Schadens vor. Vom Schutz des HinSchG-E werden aber nur rechtmäßig getätigte Hinweise profitieren. Falsche Verdächtigung soll nicht gefördert werden. Kommt es zu einer vorsätzlich oder grob fahrlässigen unrichtigen Meldung oder Offenlegung, steht dem Geschädigten nach dem HinSchG-E vielmehr selbst ein Anspruch auf Schadensersatz gegen den Hinweisgeber zu. Somit sind Unternehmen vor einem Missbrauch geschützt.

Laut HinSchG-E haben Unternehmen, die einen Hinweisgeber an einer Meldung behindern oder sich anderer Verstöße zuschulden kommen lassen, mit Sanktionen von bis zu 1 Mio. Euro zu rechnen.

Stand: Oktober 2021

---

**Hinweis:** Dieses Merkblatt soll nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

### **Mitgliedsunternehmen der IHK Bonn/Rhein-Sieg erteilt weitere Information:**

Tamara Engel, Tel: 0228/2284 208, Fax: 0228/2284-222, Mail: [engel@bonn.ihk.de](mailto:engel@bonn.ihk.de)  
Ioannis Dimopoulos-Vasikis, Tel: 0228/2284 236, Mail: [dimopoulos-vasikis@bonn.ihk.de](mailto:dimopoulos-vasikis@bonn.ihk.de)  
Simone Lennarz, Tel: 0228/2284 132, Fax: 0228/2284-222, Mail: [lennarz@bonn.ihk.de](mailto:lennarz@bonn.ihk.de)  
Dr. Christina Schenk, Tel: 0228/2284 206, Fax: 0228/2284-222, Mail: [schenk@bonn.ihk.de](mailto:schenk@bonn.ihk.de)  
Vanessa Schmeier, Tel: 0228/2284 237, Fax: 0228/2284-222, Mail: [schmeier@bonn.ihk.de](mailto:schmeier@bonn.ihk.de)  
Bonner Talweg 17, 53113 Bonn, [www.ihk-bonn.de](http://www.ihk-bonn.de)

**Verantwortlich:** Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg, Bonner Talweg 17, 53113 Bonn, [www.ihk-bonn.de](http://www.ihk-bonn.de)