

## Hinweisgeberschutzgesetz zwingt zum Handeln

### Was müssen Unternehmen und Kommunen tun?

Mit deutlichem Verzug wurde Mitte Mai nun das neue Hinweisgeberschutzgesetz verabschiedet. Die Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt erfolgte am 2. Juni 2023. Somit tritt das Hinweisgeberschutzgesetz am 2. Juli 2023 in Kraft.

#### 1. Was bezweckt das Hinweisgeberschutzgesetz?

Das Hinweisgeberschutzgesetz verpflichtet **Unternehmen und Behörden ab 50 Mitarbeitern, eine sog. interne Meldestelle** zu etablieren. Diese Meldestelle soll hinweisgebenden Personen (sog. „Whistleblower“) die Möglichkeit zur Meldung und Offenlegung von rechtswidrigen Missständen – insbesondere straf- und bußgeldbewährten – im Unternehmen ermöglichen und diesen wiederum Schutz vor Repressalien gewährleisten.

Zudem wird der Bund eine **externe Meldestelle** einrichten, die von jedem Hinweisgeber neben der internen Meldestelle genutzt werden kann. Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten trifft keine Verpflichtung eine Meldestelle einzurichten.

#### 2. Wer betreibt die Meldestelle?

Die interne Meldestelle kann von Mitarbeitern des jeweiligen Unternehmens betrieben werden. Dabei ist deren **Unabhängigkeit und Qualifikation** zu gewährleisten. Dabei schließt die zu gewährleistende Unabhängigkeit aber nicht aus, dass diese Mitarbeiter nicht auch ihrer normalen Tätigkeit nachgehen könnten.

Alternativ können auch Dritte, beispielsweise **Rechtsanwälte als Berufsheimnisträger**, mit dem Betrieb einer solchen internen Meldestelle betraut werden.



**Dr. Jens Hoffmann**

Rechtsanwalt  
Partner



**Dr. Walther Neussel,  
LL.M.**

Rechtsanwalt  
Attorney at Law (N.Y.)  
Partner

**Neussel KPA  
Partnerschaft von  
Rechtsanwälten mbB**

Kaufmannshof 1  
55120 Mainz  
Telefon +49 6131 62608-0  
Telefax +49 6131 62608-13

Dr.-Karl-Aschoff-Straße 9  
55543 Bad Kreuznach  
Telefon +49 671 84140-0  
Telefax +49 671 84140-19

kanzlei@neusselkpa.de  
www.neusselkpa.de

Dadurch lässt sich ein Interessenkonflikt innerhalb des Unternehmens leicht vermeiden. Auch bei Einschaltung eines Dritten bleibt jedoch das Unternehmen selbst verpflichtet, einen etwaigen Regelverstoß abzustellen.

Wer entgegen den gesetzlichen Vorgaben keine interne Meldestelle einrichtet und betreibt, kann mit einem **Bußgeld bis zu € 20.000** belegt werden.

### 3. Was gilt in Konzernstrukturen?

Das Gesetz stellt es Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten frei, anstelle einer eigenen internen Meldestelle, eine **gemeinsame Meldestelle** einzurichten. Bei Unternehmen ab 250 Mitarbeitern ist eine eigene Meldestelle verpflichtend. Diese Regelung sollte es insbesondere in **Konzernstrukturen** ermöglichen, eine gemeinsame Meldestelle einzurichten, soweit die Tochtergesellschaft die Mitarbeiterzahl von 249 nicht überschreitet. Alternativ könnte der „Dritte“ auch von jeder Konzerngesellschaft individuell beauftragt werden.

### 4. Was sind die Anforderungen an die interne Meldestelle?

Die internen Meldestellen müssen insbesondere folgenden **Anforderungen** genügen:

Es muss über einen **Meldekanal** sichergestellt sein, dass Meldungen oder Offenlegungen von Hinweisgebern in mündlicher oder in Textform nur an die zuständigen Personen gelangen. Anonyme Meldungen kann das Unternehmen zulassen, muss dies aber nicht. Der Schutz des Hinweisgebers und seiner personenbezogenen Daten ist sicherzustellen.

Daraufhin hat die interne Meldestelle den gemeldeten **Verstoß zu prüfen** und der hinweisgebenden Person innerhalb einer bestimmten Frist eine **Rückmeldung** zu geben. Hält die interne Meldestelle einen Verstoß für begründet, so ergreift sie Folgemaßnahmen. Dabei kann sie beispielsweise selbst eine interne Untersuchung einleiten, die entsprechenden Mitarbeiter hierfür kontaktieren oder das Verfahren an eine zuständige Behörde abgeben. Hält sie den Verstoß für unbegründet, so stellt sie das Verfahren ein.

## 5. Ab wann ist die Meldestelle vorzuhalten und zu betreiben?

Für die meisten privaten Unternehmen mit **50 bis 249 Beschäftigten** gilt die Pflicht zur Schaffung einer internen Meldestelle aufgrund einer Übergangsregelung erst **ab dem 17. Dezember 2023**. Von der Übergangsregelung ausgenommen sind beispielsweise Wertpapierdienstleistungsunternehmen und Börsenträger.

**Öffentliche Beschäftigungsgeber** sowie **Unternehmen ab 250 Beschäftigten** trifft die Verpflichtung bereits mit Inkrafttreten des Gesetzes, also **ab dem 2. Juli 2023**, da der Gesetzgeber für hier keine Umsetzungsfristen gewährt hat.

Sprechen Sie uns gerne an, wenn Sie Unterstützung bei der Einrichtung eines solchen Meldesystems und im Umgang mit den eingehenden Hinweisen benötigen.

Gerne stehen wir Ihnen bei der rechtssicheren und, wenn nötig, auch sehr kurzfristigen, Umsetzung eines solchen Systems zur Seite.

Stand: Juni 2023

## Neussel KPA Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Kaufmannshof 1  
55120 Mainz  
Telefon +49 6131 62608-0  
Telefax +49 6131 62608-13

Dr.-Karl-Aschoff-Straße 9  
55543 Bad Kreuznach  
Telefon +49 671 84140-0  
Telefax +49 671 84140-19

kanzlei@neusselkpa.de  
www.neusselkpa.de

