

# Das Hinweisgeberschutzgesetz ist (endlich) da

Was das neue Gesetz für Unternehmen bedeutet

Das Hinweisgeberschutzgesetz wurde nun (endlich) nach mehreren Anläufen am 12. Mai 2023 verabschiedet, nachdem der Vermittlungsausschuss am 9. Mai 2023 letzte Änderungen vorgeschlagen hat, die der Bundestag und der Bundesrat nun angenommen haben. Das längst überfällige Gesetz dient zur Umsetzung der Europäischen Hinweisgeberrichtlinie (Richtlinie (EU) 2019/1937), die eigentlich eine Umsetzungsfrist bis Dezember 2021 vorsah. Das Gesetz wird Mitte Juni 2023 in Kraft treten. Für Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeiter:innen sieht das Gesetz noch eine Umsetzungsfrist bis zum 17. Dezember 2023 vor - für Unternehmen mit mehr als 249 Mitarbeiter:innen gilt das Gesetz dann sofort.

## Auf einen Blick: Die wesentlichen Änderungen durch den Vermittlungsausschuss

- Interne und externe Meldestellen sind nicht verpflichtet, die Abgabe anonymen Hinweise zu ermöglichen, sollen sie aber bearbeiten.
- Bei Verstößen gegen das Gesetz drohen niedrigere Bußgelder als ursprünglich vorgesehen.
- Die Vermutung, dass eine Repressalie vorliegt, wenn Hinweisgeber nach einer Meldung Nachteile erfahren, setzt voraus, dass diese einen Zusammenhang zwischen Meldung und der anschließenden Benachteiligung geltend machen.
- Hinweisgeber erhalten keinen Ersatz für immaterielle Schäden.

## Aktuelle Entwicklungen im Gesetzgebungsverfahren

Am 27. Juli 2022 beschloss das Bundeskabinett einen Regierungsentwurf zum Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG). Nach einer Reihe von zum Teil sehr weitreichenden Änderungsempfehlungen des Rechtsausschusses wurde der Gesetzentwurf in der vom Rechtsausschuss geänderten Fassung schließlich am 16. Dezember 2022 im Bundestag verabschiedet. Jedoch erhielt der Gesetzentwurf nicht die erforderliche Zustimmung im Bundesrat. Daraufhin beschloss die Bundesregierung am 5. April 2023 den Vermittlungsausschuss anzurufen, der nun die von Bundestag und Bundesrat beschlossene Einigung erzielte.

## Ziel des Hinweisgeberschutzgesetzes

Das HinSchG setzt die Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 um. Es dient dem verbesserten und nachhaltigen Schutz hinweisgebender Personen. Da Hinweisgeber:innen zur Aufdeckung, Prävention und Verfolgung von Missständen in Unternehmen einen wesentlichen Beitrag leisten, soll das HinSchG ihnen Rechtssicherheit und -klarheit verschaffen.

## Die wichtigsten Elemente des Hinweisgeberschutzgesetzes

Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten sind verpflichtet ein Hinweisgebersystem einzurichten (§ 12 Abs. 2 HinSchG). Das HinSchG enthält einige Kernelemente, die jedes verpflichtete Unternehmen bei der Implementierung berücksichtigen sollte. Diese stellen wir überblicksartig im Folgenden dar:

### Schutz des Hinweisgebers und weiterer Personen

§ 2 HinSchG regelt, welche Meldungen oder Offenlegungen von hinweisgebenden Personen in den Schutzbereich des Gesetzes fallen. Dazu gehören kurz gesagt alle Hinweise auf "**erhebliche Verstöße**". Darunter fallen Straftaten und Ordnungswidrigkeiten und weitere in § 2 HinSchG bestimmte Vorschriften - Ordnungswidrigkeit aber nur, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leib, Leben, Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertreter:innen (z.B. Betriebsratsmitglieder) dient. Vom Schutzbereich ausgenommen bleiben Verstöße (lediglich) gegen interne Unternehmensrichtlinien und -vorgaben. Wichtig ist jedoch, dass sich der gemeldete oder offengelegte Verstoß im Rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit ereignet hat (§ 3 Abs. 2 HinSchG). Daran anknüpfend gilt das

Gesetz nur für solche Meldungen und Offenlegungen, die sich auf das Unternehmen oder eine andere Stelle beziehen, mit der die hinweisgebende Person aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit in Kontakt stand (§ 3 Abs. 3 - 5 HinSchG).

Das HinSchG schützt nicht nur die hinweisgebende Person, sondern darüber hinaus alle Personen, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind, sowie Personen, die von einer Meldung oder Offenlegung betroffen sind (§ 1 Abs. 2 HinSchG). Des Weiteren schützt das HinSchG auch Personen, die die hinweisgebende Person bei der Meldung vertraulich unterstützt haben und Personen, die mit der hinweisgebenden Person in Verbindung stehen und selbst Repressalien im beruflichen Kontext erlitten haben (§ 34 Abs. 1 und Abs. 2 HinSchG).

Hinweisgeberschutz ist das Kernelement des HinSchG und sieht daher ein **Verbot von Repressalien** vor (§ 36 Abs. 1 HinSchG). Auch versuchte oder nur angedrohte Repressalien sind verboten. Eine Repressalie kann jegliche Art von Benachteiligung sein, die Folge einer Meldung ist. Darunter fallen alle arbeitsrechtlichen Disziplinarmaßnahmen, Nichtbeförderung aber auch Änderungen von Aufgaben, Arbeitszeit oder -ort, Mobbing oder Ausgrenzung sowie ungleiche Behandlung.

Zum Schutz der Hinweisgeber sieht das Gesetz eine **Beweislastumkehr** vor, wenn diese nach einer Meldung oder Offenlegung im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Nachteile erfahren. Das Vorliegen einer Repressalie wird in diesem Fall vermutet. Nach den Änderungen des Vermittlungsausschusses gilt diese Vermutung nur dann, wenn Hinweisgeber **geltend machen**, dass sie infolge ihrer Meldung bzw. Offenlegung benachteiligt wurden.

### Gebot der Vertraulichkeit

Ein weiteres Kernelement ist das Gebot der **Vertraulichkeit** (§ 8 HinSchG). Die Vertraulichkeit der Identität der geschützten Personen ist in jedem Verfahrensstadium zu wahren. Die hinweisgebende Person soll sich durch den Vertraulichkeitsschutz darauf verlassen können, dass ihr durch den Hinweis keine Nachteile entstehen. Die Regelung soll verhindern, dass die weiteren geschützten Personen sich falschen Verdächtigungen oder Verleumdungen ausgesetzt sehen müssen oder dass sie in ihrer Rolle als Zeuge beeinflusst werden. Das Vertraulichkeitsgebot umfasst nicht nur die Identität der genannten Personen, sondern auch alle anderen Informationen, aus denen die Identität dieser Personen abgeleitet werden kann.

### Modalitäten des Hinweisgebersystems

Die Art und Weise, wie betroffene Unternehmen ihre Hinweisgebersysteme einzurichten haben, überlässt der Gesetzgeber weitestgehend den Unternehmen. Das HinSchG legt lediglich fest, dass Meldungen in **schriftlicher, mündlicher** oder auf Verlangen der hinweisgebenden Person innerhalb angemessener Zeit in **Persona** (mit Einwilligung auch virtuell möglich) ermöglicht werden müssen (§ 16 Abs. 3 HinSchG). Die in der Praxis weit verbreiteten Online-Plattformen oder E-Mail-Adressen reichen nach Vorstellung des Gesetzgebers für schriftliche Meldungen also aus. Mündliche Meldungen müssen per Telefon oder andere Sprachübermittlung möglich sein.

Es besteht **keine Pflicht** zur Ermöglichung von **anonymen Meldungen**, jedoch eine **sollen anonyme Meldungen bearbeitet** werden. Der Umgang mit anonymen Meldungen war der wohl umstrittenste Punkt des Regierungsentwurf, über den erst der Vermittlungsausschuss eine Einigung erzielen konnte.

Ist eine Meldung über das Hinweisgebersystem eingegangen, so muss das Unternehmen der hinweisgebenden Person den Eingang der Meldung binnen **sieben Tagen** bestätigen (§ 17 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG). Nach weiteren **drei Monaten** hat das Unternehmen der hinweisgebenden Person Rückmeldung zu geplanten und bereits ergriffenen Maßnahmen zu geben (§ 17 Abs. 2 HinSchG).

### Rechtsfolgen bei Verstößen

Für Verstöße gegen das HinSchG droht den Unternehmen ein **Bußgeld** in Höhe von **EUR 500.000**. Der Regierungsentwurf hatte ursprünglich ein Bußgeld von EUR 100.000 vorgesehen, was auf Vorschlag des Vermittlungsausschusses reduziert wurde.

### Was Unternehmen jetzt tun sollten

Bereits 20 der 27 Mitgliedsstaaten haben die Whistleblower-Richtlinie umgesetzt. Nachdem Frankreich Anfang 2022 das entsprechende Umsetzungsgesetz verabschiedet hatte, blickten viele internationale Konzerne abwartend nach Deutschland. Nun, da das deutsche Whistleblower-Gesetz auf der Zielgeraden angelangt ist, ist es an der Zeit, die notwendigen Anpassungen in den europäischen Unternehmenseinheiten einzuleiten.

Nach dem HinSchG ist es zulässig, ein konzernweites Meldesystem einzurichten. Allerdings ist zu beachten, dass andere Länder und die EU-Kommission die Zulässigkeit eines konzernweiten Meldesystems ablehnen.

### Was droht Unternehmen, die nicht handeln?



Wie bei jeder modernen Compliance-Gesetzgebung können Verstöße gegen das HinSchG mit **Geldbußen** (von bis zu EUR 500.000) geahndet werden, insbesondere wenn ein Unternehmen die Vertraulichkeit eines Hinweisgebers nicht schützt oder gegen das Verbot von Repressalien verstößt. Anders als bei anderen Gesetzen handelt es sich bei den Geldbußen um Geldbeträge, die nicht auf der Grundlage eines Prozentsatzes des Umsatzes der Unternehmen berechnet werden.

Zusätzlich zu den Sanktionen des HinSchG (und der weiteren nationalen Umsetzungsgesetze) können Unternehmen gegen die Datenschutzanforderungen und die Rechte der betroffenen Personen gemäß der DSGVO verstoßen. Und die Folgen von Datenschutzverstößen können für multinationale Unternehmen, die in der EU tätig sind, wesentlich schwerwiegender sein.

Daher ist es für Unternehmen nun dringlicher denn je, ein konformes Hinweisgebersystem einzuführen oder bestehende Hinweisgebersysteme an die Umsetzungsgesetze anzupassen.

## Kontakt



**Dr. Nicolai Behr**

Partner

[nicolai.behr@bakermckenzie.com](mailto:nicolai.behr@bakermckenzie.com)



**Dr. Anika Schürmann LL.M.**

Partner

[anika.schuermann@bakermckenzie.com](mailto:anika.schuermann@bakermckenzie.com)



**Katja Häferer**

Partner

[katja.haeferer@bakermckenzie.com](mailto:katja.haeferer@bakermckenzie.com)



**Christian Koops**

Partner

[christian.koops@bakermckenzie.com](mailto:christian.koops@bakermckenzie.com)



**Dr. Robin Haas LL.M.**

Counsel

[robin.haas@bakermckenzie.com](mailto:robin.haas@bakermckenzie.com)



**Marleen Kristin Ellinger LL.M.**

Associate

[marleen.ellinger@bakermckenzie.com](mailto:marleen.ellinger@bakermckenzie.com)



**Pia Marie König**

Associate

[pia.koenig@bakermckenzie.com](mailto:pia.koenig@bakermckenzie.com)

Dieses Mandantenrundsreiben dient ausschließlich der Information. Sein Inhalt sollte daher nicht als Entscheidungsgrundlage im Einzelfall oder als Ersatz für einen einzelfallbezogenen Rechtsrat genutzt werden. Hierfür sollte stets der Rat eines qualifizierten Rechtsanwalts eingeholt werden. Mit der Herausgabe dieses Mandantenrundsreibens übernehmen wir keine Haftung im Einzelfall.

Die Baker McKenzie Rechtsanwalts-gesellschaft mbH von Rechtsanwälten und Steuerberatern ist eingetragen beim Registergericht Frankfurt/Main (Sitz der Gesellschaft) HRB 123975. Sie ist assoziiert mit Baker & McKenzie International, einem Verein nach Schweizer Recht. Mitglieder von Baker & McKenzie International sind die weltweiten Baker McKenzie-Anwalts-gesellschaften. Der allgemeinen Übung von Beratungsunternehmen folgend, bezeichnen wir als "Partner" einen Freiberufler, der als Gesellschafter oder in vergleichbarer Funktion für uns oder ein Mitglied von Baker & McKenzie International tätig ist. Als "Büros" bezeichnen wir unsere Büros und die Kanzleistandorte der Mitglieder von Baker & McKenzie International.

© Baker McKenzie

