



Whistleblowing:
Das geplante Hinweisgeberschutzgesetz und was
Unternehmen jetzt beachten müssen

Deloitte Legal Webcast | Mittwoch, 01. Juni 2022, 11.00 - 11.45 Uhr



Vorstellung & Gliederung

Referenten



Carmen Meola
Employment Law & Benefits
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht
Partnerin

P: +49 711 669 6261
M: +49 151 5448 4274
E-Mail: cmeola@deloitte.de



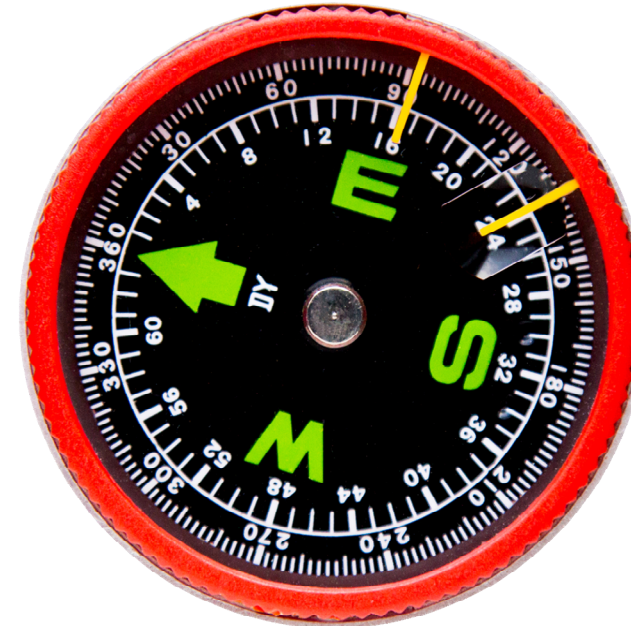
Dr. Marc Spielberger
Employment Law & Benefits
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

P: +49 89 29036 6004
M: +49 160 9898 5376
E-Mail: mspielberger@deloitte.de

Gliederung

- I. Basis für das Hinweisgeberschutzgesetz:
EU-Hinweisgeberschutzrichtlinie / EU-Whistleblowing directive
(EU 2019/1937)

- II. Die Umsetzung der Hinweisgeberschutzrichtlinie
in nationales Recht
 - Stand der Umsetzung der Hinweisgeberschutz-Richtlinie
 - Verpflichtung zu Einrichtung und Betrieb einer unternehmensinternen Meldestelle
 - Organisation der unternehmensinternen Meldestelle
 - Vorgaben für den Betrieb der unternehmensinternen Meldestelle
 - Schutz von Hinweisgebern
 - Schadensersatzpflichten bei Verstößen
 - Bußgeld bei Verstößen



**Basis für das Hinweisgeberschutzgesetz:
EU-Hinweisgeberschutzrichtlinie /
EU-Whistleblowing directive (EU 2019/1937)**

Zielsetzung und Hintergründe

Die Hinweisgeber-Richtlinie / Whistleblowing Directive der EU

Die Hinweisgeber-Richtlinie der EU 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, enthält folgenden Anforderungen und Regelungen:

- Unternehmen mit > 50 Beschäftigten werden verpflichtet, ein Hinweisgebersystem einzuführen, das vertraulich zu behandelnde Meldungen durch Beschäftigte und Dritte zulässt.
- Das Meldesystem kann vom Verpflichteten selbst oder durch Dienstleister betrieben werden.
- Das Meldesystem muss auch Geschäftspartner:innen und Externen (z.B. ehemaligen Beschäftigten, Angehörigen von Beschäftigten) zugänglich gemacht werden (z.B. über die Website des Unternehmens).
- Die Kanäle müssen schriftlich und /oder mündlich Meldungen anbieten und auf Ersuchen des/der Hinweisgebenden physische Zusammenkünfte ermöglichen.
- Die Vertraulichkeit muss gewahrt sein, weswegen nur ein kleiner Personenkreis Zugang zu den Meldungen haben sollte.
- Das Unternehmen ist verpflichtet, den Hinweis zeitnah entgegenzunehmen (innerhalb von 7 Tagen), nachzuverfolgen und geeignete Maßnahmen zur Bearbeitung zu ergreifen (Zuweisen von Aufgaben intern oder extern und Start der Ermittlungen).
- Der/die Hinweisgeber:in soll innerhalb von drei Monaten (je nach Fall falls erforderlich innerhalb von sechs Monaten) eine Rückmeldung erhalten.



Die Umsetzung der Hinweisgeberschutzrichtlinie in nationales Recht

Gesetzentwurf zur Umsetzung der Hinweisgeberschutz-Richtlinie der EU

Stand der Umsetzung der Hinweisgeberschutz-Richtlinie

- Die EU-Richtlinie **2019/1937** („Hinweisgeberschutz-Richtlinie“) verpflichtet die EU-Mitgliedstaaten, bis zum 17.12.2021 Mindeststandards zum Schutz von Hinweisgebern einzuführen.
- Im November **2020** hat das Bundesministerium der Justiz einen ersten Gesetzesentwurf zur Umsetzung der Hinweisgeberschutz-Richtlinie veröffentlicht.
- Im April **2022** hat das Bundesministerium der Justiz einen zweiten Gesetzentwurf zur Umsetzung der Hinweisgeberschutz-Richtlinie veröffentlicht. Zentraler Bestandteil des Gesetzentwurfs ist die Einführung eines neuen Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG).
- In Deutschland sind die in der Hinweisgeberschutz-Richtlinie vorgeschriebenen Mindeststandards bislang nicht eingeführt worden, obwohl die Frist hierfür seit nunmehr knapp 6 Monaten abgelaufen ist. Die EU-Kommission hat im Februar 2022 ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland eingeleitet.
- Derzeit haben Länder, kommunale Spitzenverbände, Fachkreise und Verbände die Möglichkeit, Stellungnahmen zum Gesetzentwurf abzugeben. Zuletzt wurden die Stellungnahmen der Bundesrechtsanwaltskammer und des Deutschen Anwaltvereins dazu am 17. Mai 2022 veröffentlicht.
- Der Gesetzesentwurf soll „nach Möglichkeit“ im Juni 2022 vom Bundeskabinett behandelt werden. Im Anschluss hieran sollen die Beratungen über den Gesetzesentwurf im Deutschen Bundestag und Bundesrat stattfinden. Es soll **im Herbst 2022** in Kraft treten.

Gesetzentwurf zur Umsetzung der Hinweisgeberschutz-Richtlinie der EU

Verpflichtung zu Einrichtung und Betrieb einer unternehmensinternen Meldestelle (1/4)

- Zu den von der Hinweisgeberschutz-Richtlinie vorgeschriebenen Mindeststandards zählen insbesondere die Einrichtung und der Betrieb unternehmensinterner und externer Meldekanäle, an die Hinweisgeber Informationen über Rechtsverstöße melden können.
- Eine unternehmensinterne Stelle zur Entgegennahme von Informationen über Verstöße (**unternehmensinterne Meldestelle**) müssen einrichten und betreiben:
 - Unternehmen des privaten und öffentlichen Sektors mit **in der Regel mindestens 50 Beschäftigten**, § 12 Abs. 2 HinSchG Ref-E (für Unternehmen mit in der Regel bis zu 249 Beschäftigten gilt die Pflicht erst ab dem 17.12.2023) sowie
 - bestimmte Unternehmen aus dem Finanz- und Versicherungssektor **unabhängig** von der Zahl der Beschäftigten (z.B. Wertpapierdienstleistungsunternehmen i.S.v. § 2 Abs. 10 WpHG).
- Es muss mindestens eine unternehmensinterne Meldestelle eingerichtet werden. Die Einrichtung weiterer Meldestellen ist freiwillig.
- Für die regelmäßige Beschäftigtenzahl ist die **im Allgemeinen** für das Unternehmen **kennzeichnende Anzahl** der Beschäftigten **maßgeblich**. Die Beschäftigtenzahl ist dabei durch Rückblick auf die bisherige personelle Situation und ihre zukünftige Entwicklung zu ermitteln. Auf einen bestimmten Stichtag darf nicht abgestellt werden.
- **Zu den Beschäftigten zählen** unter anderem folgende Personengruppen:
 - Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
 - zur Berufsbildung Beschäftigte sowie
 - arbeitnehmerähnliche Personen.

Gesetzentwurf zur Umsetzung der Hinweisgeberschutz-Richtlinie der EU

Verpflichtung zu Einrichtung und Betrieb einer unternehmensinternen Meldestelle (2/4)

- Die unternehmensinterne Meldestelle **muss folgenden Personengruppen** für die Meldung von Informationen **zur Verfügung stehen**, die im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit erlangt worden sind:
 - den **eigenen Beschäftigten** des Unternehmens (d.h. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer etc.) und
 - beim Unternehmen ggf. beschäftigten **Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern**.
- Das Unternehmen kann freiwillig entscheiden, dass die interne Meldestelle darüber hinaus weiteren Personen offenstehen soll, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit mit dem Unternehmen in Kontakt stehen, z.B. den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Kunden, Lieferanten oder Dienstleistern.
- Es besteht **keine Verpflichtung** für Beschäftigte, Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer sowie alle weiteren Personen, denen die interne Meldestelle offensteht, sich mit einer Meldung **ausschließlich oder vorrangig an die interne Meldestelle zu wenden**.
- Hinweisgeber haben die **freie Wahl**, ob sie sich mit einer Meldung an eine ihnen offenstehende unternehmensinterne Meldestelle oder an eine externe Meldestelle wenden, § 7 HinSchG- Ref-E 2022. Dieses Wahlrecht und somit die Gleichwertigkeit des Meldekanals ist zuletzt von der BRAK stark kritisiert worden. Es schaffe keinen Anreiz zur vorrangigen Nutzung des internen Meldekanals, entgegen den Vorgaben des Richtliniengebers. Dieser war im Vorgängerentwurf § 7 Abs.3 HinSchG-Ref-E2020 noch enthalten.
- Eine Externe Meldestellen wird beim Bundesamt für Justiz (BfJ) angesiedelt werden. Länder können zusätzlich eigene externe Meldestellen einrichten.

Gesetzentwurf zur Umsetzung der Hinweisgeberschutz-Richtlinie der EU

Verpflichtung zu Einrichtung und Betrieb einer unternehmensinternen Meldestelle (3/4)

- Die unternehmensinterne Meldestelle **muss** für die **Meldung von Informationen** über **folgende Verstöße** offenstehen, die im Zusammenhang mit einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit stehen:
 - alle Verstöße, die **strafbewehrt** sind,
 - Verstöße, die **bußgeldbewehrt** sind, **soweit** die verletzte Vorschrift dem **Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient**, sowie
 - Verstöße gegen Vorschriften aus **bestimmten Bereichen** des EU-Rechts und des deutschen Rechts (z.B. zur Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierungsbekämpfung).
- Meldungen an die unternehmensinterne Meldestelle sind nicht auf tatsächlich begangene Verstöße beschränkt. Die Formulierung „Informationen über Verstöße“ ist weit zu verstehen.
- Berechtigt gemeldet werden dürfen auch alle begründeten Verdachtsmomente oder Wissen über tatsächliche oder mögliche Verstöße sowie Versuche der Verschleierung solcher Verstöße, die bereits begangen wurden oder sehr wahrscheinlich erfolgen werden.

Gesetzentwurf zur Umsetzung der Hinweisgeberschutz-Richtlinie der EU

Verpflichtung zu Einrichtung und Betrieb einer unternehmensinternen Meldestelle (4/4)

- Auch die Formulierung „Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder Rechten von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane“ ist weit zu verstehen und umfasst **beispielsweise**:
 - im Bereich des Arbeitsschutzes sowohl dem Gesundheitsschutz dienende bußgeldbewerte Vorschriften als auch bußgeldbewehrte arbeitsschutzrechtliche Mitteilungs-, Erlaubnis-, Prüfungs-, Bestellungs-, Belehrungs-, Dokumentations- und Anzeigepflichten,
 - bußgeldbewerte Verstöße gegen Duldungs-, Mitwirkungs-, Melde-, Dokumentations- und Zahlungspflichten nach dem Mindestlohngesetz (§§ 15 bis 17 und 20 MiLoG)
 - bußgeldbewehrte Pflichten nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (vgl. § 16 Abs. 1 AÜG),
 - Verstöße gegen Aufklärungs- bzw. Auskunftspflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz (vgl. § 121 Abs. 1 BetrVG) oder Unterrichts- oder Mitteilungspflichten nach dem Sprecherausschussgesetz (vgl. § 36 Abs. 1 SprAuG).

Gesetzentwurf zur Umsetzung der Hinweisgeberschutz-Richtlinie der EU

Organisation der unternehmensinternen Meldestelle

- Eine unternehmensinterne Meldestelle **kann vollständig selbst** durch das Unternehmen eingerichtet und betrieben werden.
- **Zulässig ist auch eine „Auslagerung“** der Aufgaben der Meldestelle auf einen externen Dritten, z.B. einen externen Rechtsanwalt. § 14 (1) HinSchG Ref-E. Auch bei der „Auslagerung“ bleibt das Unternehmen jedoch weiterhin verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um einen Verstoß abzustellen.
- Nach dem Gesetzentwurf können die Aufgaben der Meldestelle (einschl. Untersuchungen) im Fall konzernangehöriger Unternehmen auch auf ein anderes konzernangehöriges Unternehmen „ausgelagert“ werden, z.B. auf die Muttergesellschaft des Konzerns.
- Unternehmen des privaten Sektors mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten haben darüber hinaus die Möglichkeit, eine gemeinsame Meldestelle für die Entgegennahme von Meldungen und weitere Maßnahmen einzurichten und zu betreiben. Jedes an der Meldestelle „beteiligte“ Unternehmen bleibt jedoch zur Rückmeldung an den Hinweisgeber und zur Ergreifung von Maßnahmen zur Beseitigung eines gemeldeten Verstoßes verpflichtet.
- **Es ist unklar**, ob die im dt. Gesetzentwurf vorgesehenen Möglichkeiten zur „Auslagerung“ an andere Konzernunternehmen (gem. konzernrechtlichem Trennungsprinzip) sowie zur gemeinsamen Einrichtung und Betrieb einer Meldestelle mit den zwingenden Vorgaben der Hinweisgeberschutz-Richtlinie vereinbar sind oder – zumindest teilweise – europarechtswidrig. Die EU-Kommission vertritt zur Hinweisgeberschutz-Richtlinie unter anderem die Auffassung, dass es nicht zulässig ist, Aufgaben der Meldestelle auf andere konzernangehörige Unternehmen „auszulagern“.

Gesetzentwurf zur Umsetzung der Hinweisgeberschutz-Richtlinie der EU

Vorgaben für den Betrieb der unternehmensinternen Meldestelle (1/5)

- Der Gesetzentwurf des Bundesministeriums der Justiz enthält allgemeine Vorgaben für den Betrieb einer unternehmensinternen Meldestelle. Werden diese Vorgaben eingehalten, sind Unternehmen im Übrigen frei darin, wie sie die unternehmensinterne Meldestelle betreiben möchten.
- Der Gesetzentwurf enthält insbesondere folgende Vorgaben für den Betrieb einer internen Meldestelle:
 - **Unabhängigkeit** und **Fachkunde** der für die Meldestelle tätigen Person(en):
 - Die mit den Aufgaben der Meldestelle beauftragte(n) Person(en) muss/müssen im Rahmen ihrer Tätigkeit **unabhängig arbeiten können und über die notwendige Fachkunde** verfügen, z.B. durch geeignete Schulungen, die vom Unternehmen zur Verfügung zu stellen sind.
 - Die für die Meldestelle tätige(n) Person(en) **darf/dürfen andere bzw. weitere Aufgaben und Pflichten neben ihrer Tätigkeit** für die Meldestelle wahrnehmen. Eine Tätigkeit für die Meldestelle muss daher keine „volle Stelle“ umfassen. Die anderen bzw. weiteren Aufgaben dürfen **jedoch nicht zu einem Interessenkonflikt** mit der Tätigkeit für die Meldestelle führen.

Gesetzentwurf zur Umsetzung der Hinweisgeberschutz-Richtlinie der EU

Vorgaben für den Betrieb der unternehmensinternen Meldestelle (2/5)

- Vertraulichkeitsgebot:
 - Die **Vertraulichkeit der Identitäten** des Hinweisgebers und der in der Meldung genannten Personen **muss gewahrt werden**. Die Identitäten einschließlich aller Informationen, aus denen die Identitäten abgeleitet werden können, dürfen nur den in der Meldestelle für die Meldung zuständigen Personen sowie dem zur Unterstützung notwendigen Personal bekannt werden, z.B. Büro- oder IT-Kräften.
 - **Nur in ausdrücklich geregelten Fällen** dürfen Identitäten weitergegeben werden. Beispielsweise darf die Identität in der Meldung genannter Personen unternehmensintern weitergegeben werden, sofern dies im Rahmen interner Untersuchungen oder für Folgemaßnahmen erforderlich ist.
- Informationen über externe Meldewege:
 - Die Meldestelle ist verpflichtet, **für Beschäftigte klare und leicht zugängliche Informationen über externe Meldeverfahren nach dem Hinweisgeberschutzgesetz** bereit zu halten, z.B. durch eine Website, das Intranet oder Aushänge am „schwarzen Brett“.
 - **Ebenfalls** von der Meldestelle für die Beschäftigten **bereit zu halten** sind Informationen über Verfahren für Meldungen an Organe, Einrichtungen oder sonstige Stellen der Europäischen Union, z.B. für Meldungen an das Europäische Amt für Betrugsbekämpfung (OLAF).

Gesetzentwurf zur Umsetzung der Hinweisgeberschutz-Richtlinie der EU

Vorgaben für den Betrieb der unternehmensinternen Meldestelle (3/5)

- Meldekanäle:
 - Meldungen müssen **in Textform oder mündlich** (Telefon oder andere Art der Sprachübermittlung) möglich sein.
 - Hinweisgeber können auch den **Wunsch** äußern, eine **Meldung persönlich abzugeben**. In diesem Fall muss innerhalb angemessener Zeit eine persönliche Zusammenkunft mit einer für die Entgegennahme der Meldung zuständigen Person ermöglicht werden.
 - Es besteht **keine Verpflichtung, anonyme Meldungen zu ermöglichen**.
- Dokumentation eingehender Meldungen:
 - Alle Meldungen sind **in dauerhaft abrufbarer Weise** zu dokumentieren.
 - **Bei Meldungen per Telefon** (oder anderer Art der Sprachübermittlung) muss die Dokumentation durch Zusammenfassung der Meldung in einem Protokoll erfolgen (Inhaltsprotokoll). Bei Einwilligung des Hinweisgebers ist eine Dokumentation auch durch Tonaufzeichnung oder Wortprotokoll möglich.
 - **Meldungen**, die **im Rahmen** einer Zeit einer **persönlichen Zusammenkunft** erfolgen, darf mit Zustimmung des Hinweisgebers eine vollständige und genaue Aufzeichnung der Zusammenkunft erstellt und aufbewahrt werden (z.B. durch Tonaufzeichnung oder Wortprotokoll).

Gesetzentwurf zur Umsetzung der Hinweisgeberschutz-Richtlinie der EU

Vorgaben für den Betrieb der unternehmensinternen Meldestelle (4/5)

- Dem **Hinweisgeber ist Gelegenheit zu geben**, Wort- oder Inhaltsprotokolle über Meldungen per Telefon (oder andere Art der Sprachübermittlung) bzw. über Meldungen im Rahmen einer persönlichen Zusammenkunft zu überprüfen, gegebenenfalls zu korrigieren und durch Unterschrift zu bestätigen.
- **Zwei Jahre nach Abschluss** des Verfahrens ist die Dokumentation der Meldung gem. § 11 V HinSchG Ref-E **zu löschen**.
- **Im Anschluss an den Eingang** der Meldung folgen verschiedene **Verfahrensschritte** durch unternehmensinterne Meldestelle gem. § 17 HinSch Ref-E:
 - Bestätigung des Eingangs der Meldung an den Hinweisgeber spätestens nach sieben Tagen,
 - Prüfung, ob der gemeldete Verstoß zu denjenigen Verstößen gehört, für deren Meldung die interne Meldestelle eingerichtet worden ist,
 - Prüfung, ob die Meldung stichhaltig ist,
 - Aufrechterhaltung des Kontakts mit dem Hinweisgeber und erforderlichenfalls Anforderung weiterer Informationen vom Hinweisgeber,
 - Ergreifen angemessener Folgemaßnahmen, z.B. interne Untersuchung, Einstellung der Untersuchung, Weiterleitung von Informationen an Behörden

Gesetzentwurf zur Umsetzung der Hinweisgeberschutz-Richtlinie der EU

Vorgaben für den Betrieb der unternehmensinternen Meldestelle (5/5)

Weitere Verpflichtungen der unternehmensinternen Meldestelle gem. § 17 II HinSchG Ref-E

- Rückmeldung an den Hinweisgeber **spätestens 3 Monate** nach Bestätigung des Eingangs der Meldung
- Rückmeldung spätestens nach 3 Monaten und 7 Tagen, falls der Eingang der Meldung nicht bestätigt wurde

Rückmeldungsinhalt:

- Geplante Folgemaßnahmen
- Bereits ergriffene Folgemaßnahmen
- Gründe für die bereits ergriffenen Folgemaßnahmen, soweit dadurch:
 - interne Nachforschungen nicht berührt werden und
 - Rechte der Personen, die in der Meldung genannt sind, nicht beeinträchtigt werden.

Gesetzentwurf zur Umsetzung der Hinweisgeberschutz-Richtlinie der EU

Schutz von Hinweisgebern (1/2)

Um als Hinweisgeber nach dem Hinweisgeberschutzgesetz **geschützt** zu sein, ist es **bereits ausreichend**, dass für den Hinweisgeber:

- bei der Meldung hinreichend Grund zur Annahme bestanden hat, dass die gemeldeten Informationen der Wahrheit entsprechen und
- Informationen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz gemeldet werden durften.

Zu den Schutzmaßnahmen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz gehört:

- Der Ausschluss der Verantwortlichkeit § 35 HinSchG Ref-E
- Das ausdrückliche **Verbot von Repressalien** § 36 HinSchG Ref-E incl.
 - Die Androhung und der Versuch von Repressalien

Repressalien können beispielsweise sein:

- Suspendierung, Kündigung, Rüge, Gehaltsänderung
- Herabstufung oder Versagung einer Beförderung, Nötigung, Einschüchterung, Mobbing, Ausgrenzung, Diskriminierung
- Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, negative Leistungsbeurteilung
- Ausstellung eines schlechten Arbeitszeugnisses, Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags.

Gesetzentwurf zur Umsetzung der Hinweisgeberschutz-Richtlinie der EU

Schutz von Hinweisgebern (2/2)

Beweislastumkehr § 36 Abs. 2 HinSchG Ref-E

- Eine weitere Schutzmaßnahme ist die im Fall einer Benachteiligung des Hinweisgebers in gerichtlichen Verfahren zu seinen Gunsten bestehende **Beweislastumkehr**.
- Erleidet ein Hinweisgeber nach einer Meldung oder Offenlegung eine Benachteiligung im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit, so wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie ist.
- Wehrt sich ein Hinweisgeber vor Gericht gegen eine solche Benachteiligung, wird zu seinen Gunsten vermutet, dass es sich bei der Benachteiligung um eine Verbotene Repressalie handelt. Das Unternehmen muss daher in diesem Fall darlegen und beweisen, dass die Benachteiligung entweder
 - gerechtfertigt gewesen ist oder
 - gerade nicht auf der Meldung beruht.

Gesetzentwurf zur Umsetzung der Hinweisgeberschutz-Richtlinie der EU

Schadensersatzpflichten bei Verstößen

Der Gesetzentwurf sieht auf der Seite **beider Beteiligten Schadensersatzansprüche** vor:

- So hat der Hinweisgeber gem. § 37 HinSchG Ref-E einen Schadensersatzanspruch wenn gegen das Verbot von Repressalien verstoßen wird, gegen den Verursacher
 - Ein Verstoß gegen das Verbot von Repressalien begründet dabei keinen Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder eines anderen Vertragsverhältnisses
- Das Unternehmen kann seinerseits bei vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Falschmeldungen oder Offenlegung unrichtiger Informationen gem. § 38 HinSchG Ref-E Schadensersatzansprüche gegen den Hinweisgeber geltend machen

Gesetzentwurf zur Umsetzung der Hinweisgeberschutz-Richtlinie der EU

Bußgeld bei Verstößen

- Der Gesetzentwurf sieht vor, dass **bestimmte Verstößen gegen das Hinweisgeberschutzgesetz** mit einem **Bußgeld** geahndet werden können.
- Ein **Bußgeld von bis zu 100.000,- Euro** kann gegen die handelnde(n) Person(en) verhängt werden bei (versuchter) vorsätzlicher Behinderung einer Meldung bzw. der weiteren Kommunikation zwischen Hinweisgeber und Meldestelle oder bei (dem Versuch von) Repressalien oder bei vorsätzlicher bzw. fahrlässiger Nicht-Wahrung der Vertraulichkeit von Meldungen durch die Meldestelle.
- Ein **Bußgeld von bis zu 20.000,- Euro** kann gegen diejenige(n) Person(en) verhängt werden, die nicht dafür sorgt/sorgen, dass eine interne Meldestelle eingerichtet und betrieben wird. → Diese Sanktion war im ersten Entwurf des HinSchG-E noch nicht vorgesehen
- Daneben können auch Bußgelder gegen das Unternehmen selbst verhängt werden. In Fällen, in denen Leitungspersonen des Unternehmens (z.B. Geschäftsführer einer GmbH oder Vorstände einer AG) eine Meldung oder die weitere Kommunikation zwischen Hinweisgeber und Meldestelle behindern (oder dies versuchen) oder zu Repressalien greifen (oder dies Versuchen) oder vorsätzlich bzw. fahrlässig nicht die Vertraulichkeit einer Meldung wahren, kann gegen das Unternehmen ein **Bußgeld von bis zu 1 Mio. Euro** verhängt.

Gesetzentwurf zur Umsetzung der Hinweisgeberschutz-Richtlinie der EU

Ausblick

Unternehmen mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten sollten sich zeitnah damit auseinandersetzen, dass sie in Zukunft zur Einrichtung einer internen Meldestelle verpflichtet sein werden. Dabei können folgende Punkte/Fragen hilfreich sein:

- Bestandsaufnahme: Wie wurde bisher mit Hinweisen umgegangen? Besteht bereits ein Hinweisgebersystem oder Verfahren?
- Soll die Meldestelle vollständig selbst betrieben werden oder sollen Aufgaben auf externe Dritte „ausgelagert“ werden?
- Wem soll die Meldestelle für Meldungen offenstehen? Außer Beschäftigten und Leiharbeitnehmern auch weiteren Dritten?
- Müssen in Zukunft weitere Melde- oder Beschwerdesysteme eingerichtet werden, z.B. das Beschwerdeverfahren nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ab dem Jahr 2023?
- Welche Meldekanäle sollen zur Verfügung stehen? Nur Textform und Telefon (bzw. andere Art der Sprachübermittlung)?
- Sollen auch anonyme Meldungen möglich sein?
- Sind das Vertraulichkeitsgebot, die Unabhängigkeit und notwendige Fachkunde der Meldestelle sowie die Erfüllung der Dokumentationspflichten und einzelnen Verfahrensschritte (u.a. Rückmeldung) technisch und organisatorisch gewährleistet?
- Sind Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten, z.B. die zwingend Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen?
- Ist eine Anpassung weiterer Unternehmensrichtlinien notwendig, z.B. einer Datenschutz-Policy oder von Compliance-Richtlinien?
- Welche Mitteilungen, Checklisten, Erklärvideos, Schulungen, Workshops, Seminare etc. sind erforderlich, damit alle Personen das Meldesystem nutzen können, denen es offensteht?

Deloitte Legal

Experience the future of law, today

Mehr als
2,500
Anwälte

in
75+
Ländern

Nahtlose Zusammenarbeit

Grenzüberschreitend und mit andern Deloitte Business Lines

Als Teil des weltweiten Deloitte Professional Services Netzwerks, arbeitet Deloitte Legal eng mit Kollegen weltweit zusammen, um Mandanten eine integrierte Beratung und multinationale Lösungen zu bieten, die:



Konsistent mit ihrer Unternehmensvision



Technologie-basiert für eine bessere Zusammenarbeit und mehr Transparenz



Maßgeschneidert auf die Unternehmensform und den lokalen Markt



Sensibilisiert für die jeweiligen regulatorischen Bestimmungen





Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die mehr als 345.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Kommunikation einschließlich ihrer Anhänge dient ausschließlich der Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihrem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). Sie kann vertrauliche Informationen enthalten und ist ausschließlich für die Verwendung durch die Person oder Gesellschaft bestimmt, an die sie gerichtet ist. Wenn Sie nicht der vorgesehene Empfänger sind, benachrichtigen Sie uns bitte umgehend, nutzen Sie diese Kommunikation nicht in irgendeiner Art und Weise und löschen Sie dann diese Kommunikation und alle Kopien davon auf Ihrem System.

Weder DTTL, noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, ihre Mitarbeiter oder Bevollmächtigte sind für Verluste oder Schäden verantwortlich, die direkt oder indirekt damit im Zusammenhang stehen, dass sich eine Person auf diese Kommunikation verlässt. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.