

## Loschelder Praxistipp

### Hinweisgeberschutz – Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen ab dem 17. Dezember 2023 auch für kleinere Unternehmen

*Seit dem 2. Juli 2023 ist das Hinweisgeberschutzgesetz in Kraft. Einen Überblick über das Gesetz finden Sie in [diesem Artikel](#) aus der aktuellen Ausgabe unserer [Kanzlei-Zeitschrift „Recht aktuell“](#). Ab dem 17. Dezember 2023 müssen auch Unternehmen mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten über eine interne Meldestelle zur Entgegennahme potentieller Verstöße verfügen. Bei der Nichtbeachtung des Gesetzes drohen hohe Bußgelder. Wir zeigen Ihnen, welche Möglichkeiten bestehen, die Vorgaben des Gesetzes noch kurzfristig umzusetzen.*

#### Zur Erinnerung

Nach § 1 Abs. 1 HinSchG sollen insbesondere hinweisgebende Personen („Whistleblower“), die Gesetzesverstöße im beruflichen Kontext melden, vor „Repressalien“ (vgl. § 36 HinSchG) geschützt werden. Die wohl wichtigste Neuerung für Arbeitgeber ist die aus § 12 Abs. 1 HinSchG resultierende **Pflicht, eine interne Meldestelle einzurichten und zu betreiben**, an die sich Beschäftigte wenden können, um Hinweise zu (etwaigen) Verstößen zu geben. Gemäß § 7 Abs. 1 HinSchG haben Beschäftigte ein **Wahlrecht**, ob sie sich mit ihrer Meldung an eine **interne oder externe Meldestelle** wenden möchten, wobei die Meldung gegenüber einer internen Meldestelle grundsätzlich bevorzugt werden *soll*.

#### Was gilt für die Einrichtung interner Meldestellen?

Die bei der Einrichtung und Unterhaltung der internen Meldestellen zu beachtenden Vorgaben sind (recht ausführlich) in den §§ 13 – 18 HinSchG geregelt. Zusammengefasst:

- Die internen Meldestellen müssen so eingerichtet sein, dass sie **Meldungen in Textform und (fern)mündlich** ermöglichen. Auf Ersuchen der hinweisgebenden Person ist für eine Mel-

dung, innerhalb einer angemessenen Zeit, eine persönliche Zusammenkunft mit einer für die Entgegennahme einer Meldung zuständigen Person zu ermöglichen (§ 16 Abs. 3 HinSchG).

- Die Meldestellen haben die **Vertraulichkeit der Identität** der hinweisgebenden Person, der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, sowie der sonstigen in der Meldung erwähnten Personen zu wahren (§ 8 HinSchG).
- Es besteht **keine Verpflichtung zur Bearbeitung von anonym eingehenden Meldungen**. Diese *sollten*, müssen aber eben nicht bearbeitet werden (§ 16 Abs. 1 Satz 4 und 5 HinSchG).
- Die Meldestelle muss eingehende Meldungen entgegennehmen, dem Hinweisgeber innerhalb einer Frist von sieben Tagen den **Empfang** der Meldung **bestätigen**, diese **prüfen, angemessene Folgemaßnahmen (§ 18 HinSchG) in die Wege leiten** und den Hinweisgeber innerhalb von spätestens drei Monaten **über die ergriffenen Maßnahmen informieren** (§ 17 Abs. 2 HinSchG).

### Welche Umsetzungsmöglichkeiten gibt es?

Unternehmen haben mehrere Möglichkeiten, den Anforderungen des Gesetzes – auch kurzfristig – gerecht zu werden:

#### Option 1: Meldestelle innerhalb des Unternehmens

Grundsätzlich reicht es aus, **eigene Mitarbeiter** mit den Aufgaben der internen Meldestelle zu beauftragen. Für die Zuweisung dieser Tätigkeit gelten die allgemeinen Grundsätze; diese kann im Wege des Direktionsrechts oder durch den Abschluss einer entsprechenden Individualvereinbarung erfolgen. Dies hängt von der vertraglichen Ausgangssituation ab. Natürlich ist es schon mit Blick auf die Bedeutung dieser Tätigkeit empfehlenswert, eine einvernehmliche Regelung zu treffen. Zu beachten ist, dass die Änderung der Tätigkeit eine **Versetzung i.S.v. §§ 95 Abs. 3, 99 BetrVG** sein kann, so dass der Betriebsrat zu beteiligen wäre.

Die beauftragten Personen müssen über die **notwendige Fachkunde** verfügen. Es bietet sich daher an, **Mitarbeiter der Rechts- oder Compliance-Abteilung** mit dieser Aufgabe zu betrauen. Auch diese sollten jedoch – soweit erforderlich – **entsprechend geschult** werden, zumal nicht nur rechtliche, sondern auch psychologische Aspekte im Umgang mit den Hinweisgebenden eine Rolle spielen.

Das Gesetz lässt es ausdrücklich zu, dass die Mitarbeiter weiterhin **auch andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen**, d.h. ihre **bisherige Stelle weiter besetzen** dürfen. Soweit sie als interne Meldestelle fungieren, sind sie jedoch gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 HinSchG **unabhängig**, unterliegen also keinen arbeitgeberseitigen Weisungen. Den Mitarbeitern dürfen deshalb keine Arbeiten zugewiesen werden, die zu einem **Interessenskonflikt** führen könnten (vgl. § 15 Abs. 1 Satz 3 HinSchG). Weisungen des Arbeitgebers, die sich auf die Amtsführung beziehen, müssen vom Arbeitnehmer nicht befolgt werden.

Die **Unabhängigkeit** sollte **schriftlich festgehalten** werden, um diese auch nach außen zu dokumentieren. Die Unabhängigkeit dürfte ihre **Grenze** finden, sobald über **weitreichende Folgemaßnahmen**, etwa unternehmensinterne Ermittlungen, zu entscheiden ist (§§ 13 Abs. 1, 18 Nr. 1 HinSchG). Dann ist u.E. die Unternehmensleitung einzubeziehen, die für die Einhaltung der Compliance letztverantwortlich ist.

Kleinere Unternehmen haben somit die Möglichkeit, die Vorgaben des Gesetzes zur Einrichtung interner Meldestellen kurzfristig durch die Aufgabenübertragung auf eigene Mitarbeiter zu erfüllen. Dabei sollten **vorsorglich mindestens zwei Personen** beauftragt werden für den Fall, dass eine der Personen selbst von einer Meldung betroffen ist. Die Einrichtung der Meldestelle und das entsprechende Verfahren sollten **unternehmensintern kommuniziert** werden, etwa durch eine Bekanntmachung im Intranet.

### Option 2: Einrichtung gemeinsamer Meldestellen

Gemäß § 14 Abs. 2 HinSchG können **mehrere Unternehmen mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten** eine **gemeinsame interne Meldestelle** einrichten und unterhalten. Durch diese Option eröffnet der Gesetzgeber mittelständischen Unternehmen eine Möglichkeit, die Meldestelle ressourcenschonend einzurichten. Die Pflicht, Maßnahmen zu ergreifen, um den Verstoß abzustellen, und die Pflicht zur Rückmeldung an die hinweisgebende Person verbleiben jedoch bei dem im jeweiligen Fall betroffenen Unternehmen.

Die Unternehmen **müssen nicht Teil desselben Konzerns sein**; es können sich auch „fremde“ Unternehmen zu diesem Zweck zusammenschließen. Mit Blick auf die sensiblen Daten und Informationen, die dadurch ggf. gegenseitig bekannt werden können, dürfte diese Lösung außerhalb von Konzernkonstellationen nicht allzu praxisrelevant sein.

### Option 3: „Outsourcing“ der Meldestelle an Dritte

Die interne Meldestelle muss nicht vom Unternehmen selbst betrieben werden. § 14 Abs. 1 HinSchG sieht die Möglichkeit vor, „Dritte“ mit der Errichtung und dem Betrieb der Meldestelle zu beauftragen. Dies können **andere Konzernunternehmen** sein, aber z.B. auch **externe Rechtsanwälte als Ombudspersonen**. Zudem existieren mittlerweile **kommerzielle Anbieter**, die Online-Plattformen und Hotlines zur Meldung von Verstößen anbieten und so die Aufgabe der internen Meldestelle übernehmen. Zu beachten ist, dass in diesen Konstellationen **Vertraulichkeit, Geheimhaltung** und **Datenschutz** hinreichend gewährleistet sind. Unternehmen sollten die Anbieter und die mit diesen abzuschließenden Vertragswerke kritisch daraufhin überprüfen.

Vorteil dieser Lösung ist, dass die erforderliche **Unabhängigkeit leichter sichergestellt** werden kann. Das **Unternehmen bleibt** jedoch für die Erfüllung der Voraussetzungen des HinSchG **verantwortlich**. Gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 HinSchG wird das Unternehmen auch nicht von der Pflicht entbunden, selbst Maßnahmen zu ergreifen, um einen etwaigen Verstoß abzustellen. Bei der Bewertung etwaiger **Folgemaßnahmen** gemäß § 18 HinSchG müssen Unternehmen und externe Dritte **eng kooperieren**. Auch in dieser Konstellation müssen Unternehmen also Regelungen dazu treffen, wer **intern** die **Verantwortung** für das weitere Verfahren und die Kommunikation mit dem Drittanbieter trägt.

### **Beteiligung des Betriebsrats**

Der Betriebsrat hat jedenfalls einen Unterrichtsanspruch vor Einrichtung eines Hinweisgeberschutzsystems gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG. Ob Mitbestimmungsrechte gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6 BetrVG bestehen, hängt von der konkreten Ausgestaltung des internen Meldeverfahrens im Einzelfall ab. Setzt der Arbeitgeber lediglich das gesetzliche Minimum um, ist zumindest für eine Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht viel Raum.

### **Fazit**

Unternehmen, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen und es unterlassen, interne Meldestellen einzurichten, riskieren **Bußgelder in Höhe von bis zu 20.000 Euro** (vgl. § 40 HinSchG). Es ist noch nicht zu spät für „Last Minute-Maßnahmen“.

## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.  
Telefon: +49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@loschelder.de)

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)