HINWEISGEBER - SCHUTZGESETZ

Anforderungen und Pflichten
nach dem Regierungsentwurf vom
27. Juli 2022

ADDLESHAW GODDARD

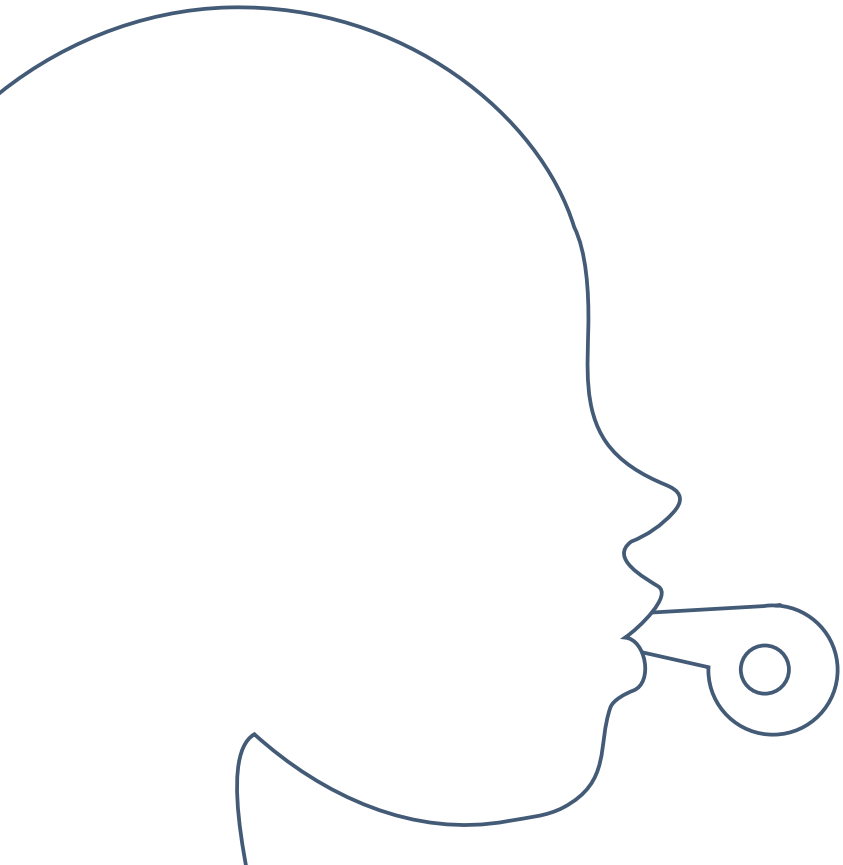
MORE IMAGINATION MORE IMPACT

DER REGIERUNGSENTWURF DES HINWEISGEBERSCHUTZGESETZES

Am 27. Juli 2022 hat das Bundeskabinett den **Regierungsentwurf** eines Hinweisgeberschutzgesetzes (**HinSchG-E**) beschlossen. Der Entwurf übernimmt weitgehend den bereits am 13. April 2022 veröffentlichten Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz. Neben der Umsetzung der sog. Hinweisgeberschutz-Richtlinie oder auch EU-Whistleblower-Richtlinie (Richtlinie (EU) 2019/1937 vom 23. Oktober 2019) bezweckt der Regierungsentwurf vor allem den Schutz von natürlichen Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese Meldestellen mitteilen oder offenlegen. Ihnen gegenüber sind Repressalien verboten. Auch ist es untersagt, Meldungen oder die auf eine Meldung folgende Kommunikation zwischen hinweisgebender Person und Meldestelle zu behindern oder dies zu versuchen. Aber auch Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, also etwa Beschuldigte und potentielle Täter, sollen geschützt werden. Gleiches gilt für sonstige Personen, die in einer Meldung genannt werden oder betroffen sind. Dies können beteiligte und unbeteiligte Dritte sein, also z. B. Kolleginnen und Kollegen, Freunde und Familienmitglieder, aber auch Gesellschaften, die mit der hinweisgebenden Person verbunden sind.

Da das Gesetz dem Entwurf zufolge drei Monate nach der Verkündung in Kraft treten soll, sollten Unternehmen nun zeitnah prüfen, ob sie eine interne Meldestelle nebst Meldeverfahren (Meldekanal) einführen und betreiben müssen oder ob bereits vorhandene Hinweisgebersysteme nachzujustieren sind. Ein Fokus muss hierbei auf den für die Meldestelle tätigen Personen und deren Kompetenzen liegen. Das nach dem HinSchG-E geforderte Meldeverfahren kann dabei auch mit weiteren Meldeverfahren, wie z. B. dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), kombiniert werden.

Wir freuen uns, Ihnen auf den folgenden Seiten einen Überblick über die wichtigsten Regelungen des Gesetzentwurfs geben zu dürfen. Für Fragen und Diskussionen zum Regierungsentwurf und seinen Folgen für eine wirksame Compliance stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.



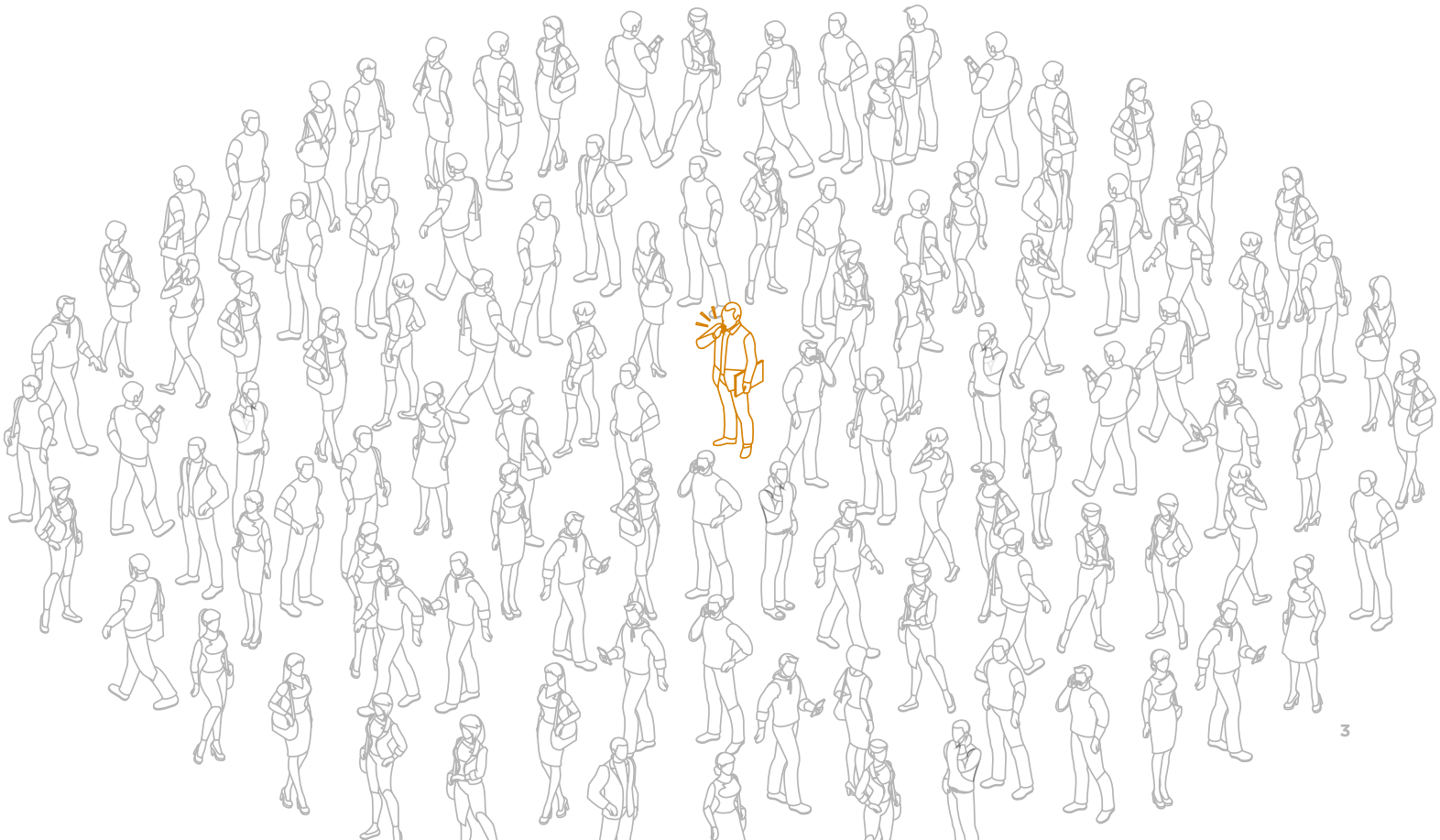
ANWENDUNGSBEREICH

Die Vorgaben des HinSchG-E gelten nur für bestimmte Meldungen und Offenlegungen von Informationen über Verstöße, die in § 2 des Entwurfs definiert werden. Hierzu zählen z. B. **Verstöße,**

- die strafbewehrt sind, also **Strafgesetze** erfüllen,
- die bußgeldbewehrt sind, also **Ordnungswidrigkeiten**, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit der dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient,
- die gegen näher bestimmte Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder sowie unmittelbar geltende **Rechtsakte der EU** und der **Europäischen Atomgemeinschaft** verstoßen, wie z. B. zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, mit Vorgaben zur Produktsicherheit und –konformität, Vorgaben zum Umweltschutz, Vorgaben zum Strahlenschutz und zur kerntechnischen Sicherheit, zur Lebensmittel- und Futtersicherheit etc.
- und viele weitere

⚠ **Nicht erfasst** sind Meldungen und Offenlegungen von Verstößen gegen rein interne Vorgaben eines Unternehmens, die nicht unter die in § 2 HinSchG-E genannten Regelungsbereiche fallen.

Auch wenn die Vorgaben des HinSchG-E für solche Hinweise nicht gelten, sollten sie dennoch befolgt werden, um entsprechende Meldungen nicht zu verhindern.



DIE MELDEVERFAHREN

Der Gesetzentwurf unterscheidet zwischen **internen Meldungen** und **externen Meldungen**. Den hinweisgebenden Personen wird dabei die Wahl überlassen, ob sie eine interne oder eine externe Meldung vornehmen (§ 7 Abs. 1 HinSchG-E). Subsidiär lässt der Gesetzentwurf auch eine **Offenlegung** zu (§ 32 HinSchG-E).

INTERNE MELDUNGEN:	EXTERNE MELDUNGEN:	OFFENLEGUNG:
Die interne Meldung steht gleichberechtigt neben der externen Meldung. Sie erfolgt an eine **interne Meldestelle**, die vom Verpflichteten selbst eingerichtet ist und durch kundiges internes oder externes Personal betrieben wird. Bei Nutzung der internen Meldung durch die hinweisgebende Person **verbleibt** die Meldung sozusagen **im Unternehmen**. Das Unternehmen kann in diesem Fall (zunächst) ohne Einmischung externer Stellen, wie etwa Behörden, mit der Meldung umgehen und den Sachverhalt ermitteln.	Alternativ zur internen Meldung kann die hinweisgebende Person auch eine externe Meldung machen. Hierfür sieht der Entwurf die Schaffung verschiedener externer Meldestellen vor. Als ‚Auffangmeldestelle' soll der Bund beim **Bundesamt für Justiz (BfJ)** eine Meldestelle einrichten, an die sich hinweisgebende Personen wenden können (§ 19 HinSchG-E). Die externen Meldestellen prüfen die Meldung auf Stichhaltigkeit und führen das Verfahren. Sie können Auskünfte verlangen und arbeiten mit anderen öffentlichen Stellen zusammen.	Unter einer Offenlegung versteht der Entwurf das Zugänglichmachen von Informationen über Verstöße gegenüber der Öffentlichkeit (§ 3 Abs. 5 HinSchG-E). Dies kann z. B. durch Medienberichte oder mittels sozialer Netzwerke erfolgen. Die Offenlegung ist **subsidiär** und nur unter **engen Voraussetzungen** zulässig, insbesondere, dass eine vorausgegangene **externe Meldung fruchtlos** war. Weitere enge Fälle der Zulässigkeit sind in § 32 Abs. 1 HinSchG-E geregelt.

Wendet sich eine hinweisgebende Person an eine externe Meldestelle, verlässt der Hinweis das betroffene Unternehmen. Dieses verliert damit die Kontrolle über die Sachverhaltsaufarbeitung und muss mit der externen Meldestelle und ggf. weiteren Behörden umgehen.

Ziel von Unternehmen sollte es deshalb sein, das eigene **interne Meldeverfahren** derart **bekannt und niedrigschwellig zugänglich** zu **machen**, dass sich hinweisgebende Personen primär an die zuständige Stelle im Unternehmen wenden, damit dieses (zumindest zunächst) die **Kontrolle über die Sachverhaltsaufarbeitung** behält.

Zu beachten ist zudem, dass sich eine hinweisgebende Person auch nach einer internen Meldung noch an eine externe Meldestelle wenden kann, wenn einem intern gemeldeten Verstoß nicht abgeholfen wurde. Zur Vermeidung von Nachteilen sind Meldungen bzw. **Hinweise ernst zu nehmen**.

VERPFLICHTETE, DIE EINE INTERNE MELDESTELLE EINRICHTEN UND BETREIBEN MÜSSEN

Zur Einrichtung (zumindest) einer internen Meldestelle sind **Beschäftigungsgeber** mit „in der Regel“ mindestens 50 Beschäftigten verpflichtet. Wer Beschäftigungsgeber und **Beschäftigte** sind, können Sie der folgenden Übersicht entnehmen:

BESCHÄFTIGUNGSGEBER:	BESCHÄFTIGTE:
Natürliche Personen	Der Begriff der **Beschäftigten** ist legaldefiniert (§ 3 Abs. 8 HinSchG-E) und weit gefasst. Erfasst sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter mit Ausnahme der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten, Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, insb. auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten, aber auch Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX beschäftigt sind.
Juristische Personen des Privatrechts (z. B. GmbH, AG, eV, eG, KGaA)	
Juristische Personen des öffentlichen Rechts (z. B. Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts)	
Rechtsfähige Personengesellschaften (z. B. OHG, KG)	
Sonstige rechtsfähige Personenvereinigungen	

Eine **Ausnahme** von der 50-Beschäftigten-Grenze soll für Unternehmen gelten, die bereits nach geltendem Unionsrecht Meldekanäle vorhalten müssen. Zu diesen zählt § 12 Abs. 3 HinSchG-E unter anderem Wertpapierdienstleistungsunternehmen, Datenbereitstellungsdienste, Börsenträger, Kreditinstitute und Finanzdienstleistungsinstitute. Diese sind bereits **ab dem ersten Beschäftigten** verpflichtet.

Zu beachten ist zudem, dass **spezifische Regelungen** über die Mitteilung von Informationen über Verstöße den Regelungen des geplanten HinSchG vorgehen, wenn sie in § 4 Abs. 1 HinSchG-E genannt sind. Hierzu zählen z. B. § 6 Abs. 5 und § 53 GwG, § 25a Abs. 1 S. 6 Nr. 3 KWG, § 13 Abs. 1 WpIG, § 58 WpHG, § 23 Abs. 6 VAG, §§ 28 Abs. 1 S. 2 Nr. 9, 68 Abs. 4 S. 3 KAGB, §§ 3b, 5 Abs. 8 BörsG, Art. 32 Marktmissbrauchsverordnung und weitere.

Das HinSchG gilt jedoch, soweit die spezifischen Regelungen keine Vorgaben machen (§ 4 Abs. 1 S. 2 HinSchG-E).

Private Beschäftigungsgeber mit in der Regel **50 bis 249 Beschäftigten** können für die Entgegennahme von Meldungen und für die weiteren nach dem Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen eine gemeinsame Stelle einrichten und betreiben.

Im **Konzern** ist es nach dem Gesetzentwurf und entgegen der Auffassung der Europäischen Kommission ausreichend, wenn eine **zentrale Meldestelle**, z. B. bei der Muttergesellschaft oder einer sog. Service-Gesellschaft, eingerichtet wird (RegE, S. 91). Die originäre Verantwortung und Pflicht, festgestellte Verstöße abzustellen und zu verfolgen, verbleibt jedoch bei der jeweils betroffenen Gesellschaft.

AUFGABEN DER INTERNEN MELDESTELLE

Die interne Meldestelle

- betreibt Meldekanäle,
- führt das Verfahren bei internen Meldungen und
- ergreift Folgemaßnahmen.

Zudem hält sie

- für Beschäftigte klare und leicht zugängliche Informationen über externe Meldeverfahren und
- einschlägige Meldeverfahren von Organen, Einrichtungen oder sonstigen Stellen der Europäischen Union bereit.

ANFORDERUNGEN AN DIE INTERNE MELDESTELLE

Die Verpflichteten müssen mindestens eine Stelle für interne Meldungen, an die sich Beschäftigte wenden können, einrichten und betreiben. Dies geschieht, indem sie eine der folgenden Personen mit den Aufgaben der internen Meldestelle betrauen:

- eine beim Verpflichteten **beschäftigte Person** oder
- eine aus mehreren Beschäftigten bestehende **Arbeitseinheit** oder
- einen **Dritten**, etwa eine **Zentralstelle im Konzern** oder externe **Rechtsanwälte als Ombudspersonen**.

Die mit den Aufgaben betrauten Personen müssen bei Ausübung der Tätigkeit

- **unabhängig** und
- **frei von Interessenskonflikten** sein,
- über die nötige **Fachkunde** verfügen sowie
- genügend freie Kapazitäten haben.

Neben der Tätigkeit für die Meldestelle dürfen die zuständigen Personen weitere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen. Es ist jedoch darauf zu achten, dass diese weiteren Tätigkeiten in ihrem Umfang einer ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung in Bezug auf die Meldestelle nicht entgegenstehen. Das Erfordernis der Fachkunde setzt eine regelmäßige Fortbildung der zuständigen Personen, insb. durch **Schulungen** voraus (RegE, S. 92).

ANFORDERUNGEN AN DIE MELDEKANÄLE

Neben der Einrichtung zumindest einer internen Meldestelle besteht die weitere Verpflichtung zur Einrichtung von Meldekanälen, mit denen sich Beschäftigte und überlassene Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer an die interne(n) Meldestelle(n) wenden können, um Informationen über Verstöße zu melden. Folgende Anforderungen müssen diese Meldekanäle erfüllen:

MELDUNGEN IN MÜNDLICHER ODER IN TEXTFORM:	PERSÖNLICHE ZUSAMMENKUNFT:
Die Meldekanäle müssen zunächst eine Meldung in **mündlicher oder** in **Textform** ermöglichen (§ 16 Abs. 3 S. 1 HinSchG-E). Die Textform wird aus praktischen Gründen grds. vorzuziehen sein. Insoweit bietet sich die Einführung eines Online-Systems an, das „die Vertraulichkeit der Identität der von der Meldung betroffenen Personen“ wahrt (RegE, S. 94). Alternativ (oder zusätzlich) können auch **mündliche Meldungen** ermöglicht werden. Dies muss durch Zurverfügungstellung einer **Telefonnummer/ Hotline** oder mittels einer **anderen Art der Sprachübermittlung** erfolgen.	Auf Ersuchen der hinweisgebenden Person ist zudem für eine Meldung innerhalb einer angemessenen Zeit eine **persönliche Zusammenkunft** mit einer für die Entgegennahm einer Meldung zuständigen Person der internen Meldestelle zu ermöglichen. Überregional und international tätige Verpflichtete können zu diesem Zweck „die Aufgaben der internen Meldestelle an eine Person vor Ort **delegieren**“ (RegE, S. 94).

Die Meldekanäle sind so zu gestalten, dass nur Personen Zugriff auf eingehende Meldungen haben, die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen zuständig sind.

Zudem müssen sie Meldungen in der „**vorherrschenden Arbeitssprache**“ ermöglichen (RegE, S. 90).

Der Einsatz oder Einkauf von **Software**, etwa eines cloudbasierten Hinweisgebersystems, ist allein nicht ausreichend, um die Pflichten des HinSchG-E zu erfüllen. Vielmehr handelt es sich hierbei nur um einen Baustein zur Pflichterfüllung, nämlich die Schaffung eines Meldekanals. Darüber hinaus sind etwa zuständige Personen und deren Befugnisse zu bestimmen sowie der Umgang mit eingegangenen Hinweisen zu regeln. Schließlich ist mit den Hinweisen auch inhaltlich umzugehen.

ANFORDERUNGEN AN DEN UMGANG MIT MELDUNGEN

Zudem wird der Umgang mit Meldungen geregelt. Das betrifft zum einen das **Verfahren bei internen Meldungen**, zum anderen **Folgemaßnahmen**. Hierfür müssen der internen Meldestelle von dem Verpflichteten die notwendigen Befugnisse erteilt werden, damit sie ihre Aufgaben wahrnehmen kann.

DAS VERFAHREN BEI INTERNEN MELDUNGEN

Folgende Tätigkeiten der internen Meldestelle sieht der Regierungsentwurf bei internen Meldungen vor:

- **Eingangsbestätigung** der Meldung, spätestens nach sieben Tagen
- **Prüfung** des **sachlichen Anwendungsbereichs** (§ 2 HinSchG-E) und damit der Zuständigkeit
- **Kontakthalten** mit der hinweisgebenden Person
- **Prüfung der Stichhaltigkeit** der Meldung
- **Einholung** weiterer (erforderlicher) **Informationen** von der hinweisgebenden Person
- Ergreifung angemessener **Folgemaßnahmen** (siehe sogleich)
- **Rückmeldung** an die hinweisgebende Person und Mitteilung geplanter und ergriffener Folgemaßnahmen sowie der Gründe für diese, grds. innerhalb von **drei Monaten** nach Eingangsbestätigung

Eine **Rückmeldung** an die hinweisgebende Person darf nur insoweit erfolgen, als dadurch interne Nachforschungen oder Ermittlungen nicht berührt und die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt werden.

FOLGEMASSNAHMEN DER INTERNEN MELDESTELLE

Als Folgemaßnahmen, die die interne Meldestelle nach einer Meldung vornimmt, sieht der Gesetzentwurf in **nicht abschließender Weise** die folgenden Handlungsmöglichkeiten vor (vgl. § 18 HinSchG-E, Wortlaut „insbesondere“):

- Interne Untersuchungen
- Kontaktaufnahme zu betroffenen Personen und Arbeitseinheiten
- Verweisung des Hinweisgebers an andere zuständige Stellen
- Abschluss des Verfahrens aus Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen
- Abgabe des Verfahrens zwecks weiterer Untersuchungen an eine bei dem Verpflichteten bzw. Beschäftigungsgeber oder bei der jeweiligen Organisationseinheit für interne Ermittlungen zuständige Arbeitseinheit oder an eine zuständige Behörde

DER SCHUTZ VON HINWEISGEBERN UND ANDEREN PERSONEN

Durch die geregelten Meldeverfahren bzw. Meldestellen bezweckt der Gesetzentwurf den Schutz von Hinweisgebern. Insoweit wird ein Verantwortlichkeitsausschluss für die hinweisgebende Person und ein Verbot von Repressalien mit gleichzeitiger Beweislastumkehr geregelt.

Gleiches gilt für die folgenden weiteren Personengruppen:

- Personen, die die hinweisgebende Person bei einer internen oder externen Meldung oder Offenlegung im beruflichen Zusammenhang vertraulich unterstützen,
- Dritte, die mit der hinweisgebenden Person in Verbindung stehen (z. B. Kollegen, Freunde oder Familienmitglieder) und in einem beruflichen Zusammenhang Repressalien erlitten haben, es sei denn diese beruhen nicht auf der Meldung oder Offenlegung durch die hinweisgebende Person, und
- juristische Personen, rechtsfähige Personengesellschaften und sonstige rechtsfähige Personenvereinigungen, die mit der hinweisgebenden Person infolge einer Beteiligung rechtlich verbunden sind oder für die die hinweisgebende Person tätig ist oder mit denen sie in einem beruflichen Kontext anderweitig in Verbindung steht.

Der Schutz besteht jedoch nur, wenn der Anwendungsbereich des HinSchG-E eröffnet ist, also Verstöße gemeldet werden, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen, oder die hinweisgebende und/oder unterstützende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass dies der Fall sei.

Vertraulichkeit, aber keine Anonymität?

Die Meldestellen haben die Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person zu wahren, wenn die Meldung in den Anwendungsbereich des Gesetzes fällt. Ebenfalls ist die Vertraulichkeit der Identität der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, und der sonstigen in der Meldung genannten Personen zu wahren (siehe § 8 HinSchG-E). Ausnahmen regelt § 9 HinSchG-E. Insbesondere wird nicht die Identität einer hinweisgebenden Person, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße meldet, geschützt.

Ausdrücklich nicht vorgeschrieben ist eine Pflicht zur Ermöglichung anonymer Meldungen (§ 16 Abs. 1 S. 5 HinSchG-E). Allerdings sollten auch anonym eingehende Meldungen bearbeitet werden, soweit dadurch die vorrangige Bearbeitung nichtanonymer Meldungen nicht gefährdet wird (§ 16 Abs. 1 S. 4 HinSchG-E).

Mit Blick auf § 130 OWiG wird zudem zumindest bei substantiierten anonymen Meldungen von einer Bearbeitungspflicht auszugehen sein. Um **Hemmschwellen** einer Meldung abzubauen, ist eine Ermöglichung **anonymer Meldungen** sogar empfehlenswert. Hierdurch kann für potentielle Hinweisgeber ein **Anreiz** geschaffen werden, das **interne Meldeverfahren zu nutzen**, anstatt eine externe Meldung zu erstatten.

FOLGEN VON VERSTÖSSEN

Im Falle verbotener **Repressalien** sieht der Regierungsentwurf einen **Schadenersatzanspruch** der hinweisgebenden Person gegen den Verursacher der Repressalien vor (§ 37 Abs. 1 HinSchG-E). Ein Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, eines Berufsausbildungsverhältnisses oder eines anderen Vertragsverhältnisses oder auf einen beruflichen Aufstieg wird durch einen Verstoß gegen das Verbot von Repressalien jedoch nicht begründet (§ 37 Abs. 2 HinSchG-E).

Neben diesen arbeits- und zivilrechtlichen Folgen regelt der Entwurf verschiedene Ordnungswidrigkeiten. Bußgeldbewehrt sind

- die **unterlassene Einrichtung** und der **unterlassene Betrieb** einer **internen Meldestelle** trotz Verpflichtung hierzu (vgl. § 40 Abs. 2 Nr. 2 HinSchG-E),
- die (versuchte) **Behinderung einer Meldung** an eine interne oder externe Meldestelle (vgl. § 40 Abs. 2 Nr. 1 Alt. 1 HinSchG-E),
- die (versuchte) **Behinderung der Kommunikation**, die auf eine Meldung folgt (vgl. § 40 Abs. 2 Nr. 1 Alt. 2 HinSchG-E) und
- das (versuchte) Ergreifen einer **verbotenen Repressalie** (vgl. § 40 Abs. 2 Nr. 3 HinSchG-E).

Hinsichtlich der vorstehenden Ordnungswidrigkeiten wird nur eine vorsätzliche Begehung geahndet, da fahrlässiges Handeln nicht mit einer Geldbuße bedroht ist.

Anders ist dies bei **Verstößen gegen die Vertraulichkeit** (§ 8 Abs. 1 S. 1 HinSchG-E), die ebenfalls eine Ordnungswidrigkeit darstellen und sowohl vorsätzlich als auch fahrlässig begangen werden können (§ 40 Abs. 3 und 4 HinSchG-E).

Die **Höhe der Geldbuße** beträgt bei den vorstehenden Ordnungswidrigkeiten gegenüber natürlichen Personen grds. bis zu EUR 100.000,00. Ein nur (einfach) fahrlässiger Verstoß gegen die Vertraulichkeit ist jedoch nur mit einer Geldbuße bis zu EUR 10.000,00 bedroht. Gegenüber Unternehmen/ Verbänden (§§ 30, 130 OWiG) verzehnfachen sich diese Höchstmaße auf EUR 1 Mio. bzw. EUR 100.000,00 (§ 40 Abs. 6 S. 2 i. V. m. § 30 Abs. 2 S. 3 OWiG).

Anderes gilt für Verstöße gegen das **Einrichten und Betreiben einer internen Meldestelle** (§ 40 Abs. 2 Nr. 2 HinSchG-E). Diese werden mit einer Geldbuße bis zu EUR 20.000,00 bedroht, unabhängig davon, ob sie von einer natürlichen Person oder einem Unternehmen begangen werden.

Bußgelder und Schadensersatzansprüche drohen auch der hinweisgebenden Person. Ein Schadensersatzanspruch kommt in Betracht, wenn eine Meldung oder Offenlegung unrichtiger Informationen vorsätzlich oder grob fahrlässig erfolgt. Die wissentliche Offenlegung einer unrichtigen Information über Verstöße stellt zudem eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldbuße bis zu EUR 20.000,00 bedroht ist (§ 40 Abs. 1 und 6 HinSchG-E).

FRISTEN

Das Inkrafttreten der neuen Regelungen und damit auch der damit einhergehenden Pflichten wird in Art. 9 des Regierungsentwurfs geregelt. Ein **konkretes Datum** steht derzeit noch nicht fest, jedoch soll das HinSchG drei Monate nach seiner Verkündung in Kraft treten. Das Erfordernis einer **kurzfristigen Umsetzung** der Vorgaben ist deshalb abzusehen.

Für private Beschäftigungsgeber mit in der Regel **50 bis 249 Beschäftigten** enthält der Gesetzentwurf eine **Übergangsfrist** bis zum **17. Dezember 2023** (§ 42 S. 1 HinSchG-E). Diese gilt jedoch nicht für Beschäftigungsgeber, die gemäß § 12 Abs. 3 HinSchG-E bereits ab dem ersten Beschäftigten zur Einrichtung einer internen Meldestelle verpflichtet sind (§ 42 S. 2 HinSchG-E).

FÜR FRAGEN STEHEN WIR IHNEN GERN ZUR VERFÜGUNG

Hinsichtlich des geplanten HinSchG unterstützen und beraten wir Sie beispielsweise zu folgenden Themen:

- Prüfung bereits vorhandener Hinweisgeberverfahren anhand der Anforderungen des HinSchG-E
- Auch in Verbindung mit weiteren gesetzlichen Regelungen (z. B. LkSG)
- Einführung neuer Hinweisgeberverfahren und Meldestellen, einschließlich der Implementierung von Prozessen
- Training und Schulung von zuständigen Mitarbeitern
- Ausübung der Funktion von Ombudspersonen, an die sich hinweisgebende Personen wenden können
- Interne Untersuchungen infolge von Hinweisen
- Und vieles mehr...

Sprechen Sie uns einfach an!

KONTAKT

JÖRG BIELEFELD
Rechtsanwalt / Partner
Corporate Crime, Economic Crime,
Internal Investigations
+49 (0)69 566 081 685
+49 (0)170 926 74 70
Joerg.Bielefeld@aglaw.com
Marienturm, Taunusanlage 9-10,
60329 Frankfurt, Germany

DR. TIMO HANDEL
Rechtsanwalt / Counsel
Corporate Crime, Economic Crime,
Internal Investigations
+49 (0)69 566 081 686
+49 (0)160 982 046 98
Timo.Handel@aglaw.com
Marienturm, Taunusanlage 9-10,
60329 Frankfurt, Germany

MORE IMAGINATION **MORE IMPACT**

addleshawgoddard.com

22198

© Addleshaw Goddard LLP. This document is for general information only and is correct as at the publication date. It is not legal advice, and Addleshaw Goddard assumes no duty of care or liability to any party in respect of its content. Addleshaw Goddard is an international legal practice carried on by Addleshaw Goddard LLP and its affiliated undertakings – please refer to the Legal Notices section of our website for country-specific regulatory information.

For further information, including about how we process your personal data, please consult our website www.addleshawgoddard.com or www.aglaw.com.