



Checkliste für Unternehmen

Auslagerung Ihrer internen Meldestelle mit WhistlePoint

Anforderung

Empfehlung



✓ Gilt das HinSchG für Ihr Unternehmen?

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) gilt für alle sog. Beschäftigungsgeber. Darunter fallen grundsätzlich alle natürlichen und juristischen Personen, rechtsfähige Personengesellschaften und sonstige rechtsfähige Personenvereinigungen, sofern mindestens eine Person bei ihnen beschäftigt ist. Insbesondere zählen dazu der eingetragene Kaufmann, GbR, UG, KG, OHG, GmbH, GmbH und Co. KG, UG und Co. KG, AG, eingetragene Vereine, Stiftungen, Anstalten, Personal-, Verbands- oder Gebietskörperschaften eines Landes oder Bundes.

Unternehmen
beschäftigt
min. 1 Person und fällt
unter Aufzählung

✓ Wie viele Mitarbeiter zählt Ihr Unternehmen und wann brauche ich eine interne Meldestelle?

Seit Inkrafttreten des HinSchG am 02. Juli 2023 sind **Beschäftigungsgeber mit über 49 Mitarbeitenden** in der gesetzlichen Pflicht, interne Meldestellen einzurichten. Bei gegenteiligem Verhalten drohen den Beschäftigungsgebern mit über 250 Mitarbeitenden Bußgelder von bis zu 20.000 EUR schon ab 2. Dezember 2023.

Ab 250: gesetzlich verpflichtende Einrichtung von Meldestellen

Für Unternehmen mit einer Beschäftigungszahl **unter 250 Mitarbeitenden** gewährt der Gesetzgeber einen **Umsetzungszeitraum bis zum 17. Dezember 2023.**

Über 49: gesetzlich verpflichtende Einrichtung von Meldestellen ab 17.12.23,

Kleinere Unternehmen sind zu einer internen Meldestelle nicht verpflichtet. Eine Errichtung ist jedoch auch für **Unternehmen ab ca. 10 Mitarbeitenden** äußerst empfehlenswert. Um Meldungen an externen Meldestellen zu vermeiden und das Risiko einer rufschädigenden Offenlegung der Information für die Öffentlichkeit zu verhindern, sollten auch kleine Unternehmen interne Meldestellen einrichten. Die Möglichkeit zur internen Fehlerbehebung dient nicht nur der Enthaltung der Geschäftsführung im Rahmen eines tragfähigen Kontrollsystems, sondern auch der schnellen und pragmatischen Lösungsfindung im geschäftlichen Alltag. Korruptionsprävention und Compliance zählen heute zu den drei wesentlichen Säulen von ESG-Konformität. Im Kampf um Fachkräfte ist dies ein bedeutender Aspekt für die Attraktivität von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen als Zeichen von Transparenz und Corporate Responsibility.

Zwischen 10 und 49: Empfehlenswert, effektiv

✓ **Hat Ihr Unternehmen die nötigen finanziellen, personellen und zeitlichen Kapazitäten eine EIGENE interne Meldestelle zu unterhalten?**

Bei einer bereits bestehenden Compliance-Abteilung kann eine Implementierung einer **eigenen, unternehmensinternen** Meldestelle sinnvoll sein, soweit alle Anforderungen des HinSchG, insb. das Verbot von Interessenskonflikten, gewährleistet werden können.

Besteht keine eigene Compliance-Abteilung, ist die Integrierung eines internen Hinweisgebersystems in die eigene Unternehmensstruktur mit **hohen Kosten und Ressourcen** verbunden. Um die nötige Fachkunde der mit den Meldungen betreuten Personen zu gewährleisten, sind Grund- und Auffrischungsschulungen nötig, welche Investitionen von bis zu 1.000 € p.P. pro Schultag erfordern. Um den Sicherheitsanforderungen für die Wahrung der Vertraulichkeit und Unabhängigkeit der Meldestelle zu genügen, müssen zudem kostenintensive IT-Sicherheitssysteme angeschafft und gewartet werden. Um eine zügige Bearbeitung aller Hinweise innerhalb der vorgegebenen Frist der Eingangsbestätigung von 7 Tagen und der Rückmeldung von 3 Monaten zu garantieren, erfordert eine interne, nicht ausgelagerte Meldestelle, zudem ausreichend personelle (min. 3 Mitarbeiter) und finanzielle Kapazitäten.

Ja:
Auslagerung ggf. nicht
nötig

Nein:
Auslagerung über
WhistlePoint

✓ **Kann die unabhängige Arbeit der internen Meldestelle gewährleistet werden, sodass keine Interessenskonflikte entstehen?**

Die Beschäftigungsgeber haben bei Errichtung der internen Meldestelle sicherzustellen, dass **Interessenskonflikte** ausgeschlossen sind und die neutrale Befassung mit den Hinweisen gewährleistet wird. Nur so kann ein effektiver Schutz für die hinweisgebende Person gewährleistet werden und die **Attraktivität** in die Meldung bei einer internen Meldestelle gesteigert werden, wovon auch der Beschäftigungsgeber profitiert.

Ja:
Auslagerung ggf. nicht
nötig

Nein:
Auslagerung über
WhistlePoint

✓ **Kann die notwendige Fachkunde für die juristische Bearbeitung der Hinweise gesichert werden?**

Die Betreuung eines Meldeverfahrens erfordert an verschiedenen Stellen eine rechtliche Bewertung, wobei die **juristische Fachkunde** sichergestellt werden muss. Die juristische Begleitung der Meldehinweise Ihrer Beschäftigten oder Geschäftspartner*innen erfolgt bei **WhistlePoint** durch hochspezialisierte Rechtsanwältinnen, die als Compliance-Expertinnen seit vielen Jahren beratend tätig sind. Diese Auslagerung an spezialisierte Rechtsanwältinnen als Compliance Expertinnen spart Ihre Ressourcen für Schulungen zu 100%.

Ja:
Auslagerungen ggf. nicht
nötig

Nein:
Auslagerung über
WhistlePoint

✓ **Kann Ihr Unternehmen die Anforderungen an die Meldekanäle eigenständig unternehmensintern erfüllen?**

Das HinSchG erfordert die Möglichkeit einer **schriftlichen, mündlichen und ggf. persönlichen Meldung** bei der Meldestelle. Ihr Unternehmen hat darum eine geeignete Auswahl an Meldekanälen zu treffen. Naheliegende Mittel, wie ein E-Mail-Account oder eine Hotline, können datenschutzrechtlich problematisch werden und können insb. die Anonymität der Meldung nicht gewährleisten. Die selbstständige Einrichtung eines vollumfänglichen Meldesystems kann nur mit hohen Kosten und Aufwand rechtskonform gestaltet werden (siehe Anlage). Mit **WhistlePoint** erhalten Sie ein digitales Hinweisgeber-System unter Verwendung einer zertifizierten Whistleblower Software, die hochsicher und datenschutzfreundlich alle eingehenden Meldungen auch anonym bearbeitet.

Ja:
Auslagerungen ggf. nicht
nötig

Nein:
Auslagerung über **WhistlePoint**

✓ **Verfügt Ihr Unternehmen über die technischen Voraussetzungen, um anonyme Meldungen zu berücksichtigen?**

Die Meldekanäle sollten darauf ausgelegt sein, anonyme Meldungen zu bearbeiten. Zwar sieht das HinSchG keine Verpflichtung zur Ermöglichung solcher Meldungen vor. Eingehende **anonyme Meldungen müssen dennoch von der Meldestelle bearbeitet werden**. Es ist Unternehmen zu empfehlen, die Hemmschwelle für hinweisgebende Personen durch die Ermöglichung einer anonymen Meldung zu senken, um die Hinweisgebenden zur Information über Missstände zu ermutigen und die Compliance-Kultur zu stärken.

Ja:
Auslagerungen ggf. nicht
nötig

Nein:
Auslagerung über **WhistlePoint**

✓ **Wird in Ihrem Unternehmen die Vertraulichkeit der internen Meldestelle durch höchste Sicherheitsstandards sichergestellt?**

Die Vertraulichkeit der Meldesysteme hat höchste Priorität, um den sicheren Ablauf des Meldeverfahrens zu gewährleisten. Gem. § 8 HinSchG ist die **Identität von hinweisgebenden Personen zu wahren** und darf nicht an Dritte weitergegeben werden.

Nach § 40 Abs. 3, Abs. 6 HinSchG droht ein **Bußgeld i.H.v. 50.000 EUR** bei einem vorsätzlichen oder leichtfertigen Verstoß gegen des Vertraulichkeitsgebot. WhistlePoint verwendet darum eine zertifizierten Whistleblower Software, die hochsicher und datenschutzfreundlich ist. Zusätzlich unterliegen die Ombudswältinnen von **WhistlePoint** der berufsrechtlichen Verschwiegenheit.

Ja:
Auslagerung ggf. nicht
nötig

Nein:
WhistlePoint

✓ **Kann Ihr Unternehmen die erforderlichen Dokumentationspflichten einhalten?**

Entscheidend bei der Einrichtung der Meldemöglichkeit ist stets die **Gewährleistung der Dokumentationsfähigkeit**.

Diese gesetzlichen Anforderungen sind durch eine softwarebasierte Meldeplattform am sichersten zu realisieren. Ansonsten müssen handschriftliche Protokolle erstellt werden, deren Erstellung und datenschutzkonforme Aufbewahrung sehr kostenintensiv ist. Eine eigene Implementierung einer solchen Plattform, inklusive ihrer Wartung, kann zu hohen Kosten und mangelnden personellen Ressourcen führen. **WhistlePoint** erfüllt alle gesetzlichen Dokumentationspflichten für alle Meldekanäle des Hinweisgeberschutzgesetzes **bis 10 Jahre** unter Wahrung der Vertraulichkeit, des Datenschutzes und unseres Berufsrechts.

Ja:
Auslagerung ggf. nicht
nötig

Nein:
WhistlePoint

✓ **Sie haben sich aufgrund der obigen Fragen für WhistlePoint entschieden – welches Paket (Tarife) ist das Richtige für Ihr Unternehmen?**

WhistlePoint bietet Ihnen **verschiedene Pakete** zur optimalen Betreuung Ihrer internen Meldestelle an. Die Preiskategorien orientieren sich dabei ausschließlich an der Mitarbeiteranzahl Ihres Unternehmens und werden jährlich abgerechnet. Alle Tarife umfassen die gleichen Leistungen.

Weitere Informationen finden sich auf <https://whistlepoint.de/preise/>.

WhistlePoint bietet auch eine **gemeinsame Meldestelle** für ein Firmenkonstrukt gem. § 290 HGB- sog. Konzernstruktur an (z.B. Holding mit mehreren Tochterunternehmen). Der Paketpreis orientiert sich an der Gesamtanzahl der Beschäftigten im gesamten Unternehmenskonstrukt (sog. Grundtarif – Sonder/Standard/Dynamisch) zzgl. 20 € netto pro Tochterunternehmen.

TARIFE

Unter 50: **Sonder**
(149€*)

50-249: **Standard**
(249€*)

Über 250: **Dynamisch**
(ab 379€*)

*monatlich netto



WhistlePoint
by **EVENT**lawyers

www.whistlepoint.de

Ihr interner Meldekanal für Ihre Compliance

Praxiserprobte Prozesse identifiziert in Ihrem Unternehmen rechtzeitig Risiken.

Schützen Sie Ihren guten Ruf und vertrauen Sie unserem hervorragenden Frühwarnsystem.

EVENTLawyers – Kanzlei

Inhaberin Frau **Prof. Dr. Mandy Risch-Kerst**

Telefon: 030 – 288 76 427

Mobil: 0176 – 23 52 75 69

Fax: 030 – 288 76 428

Mail: info@whistlepoint.de

Prof. Dr. Mandy Risch-Kerst

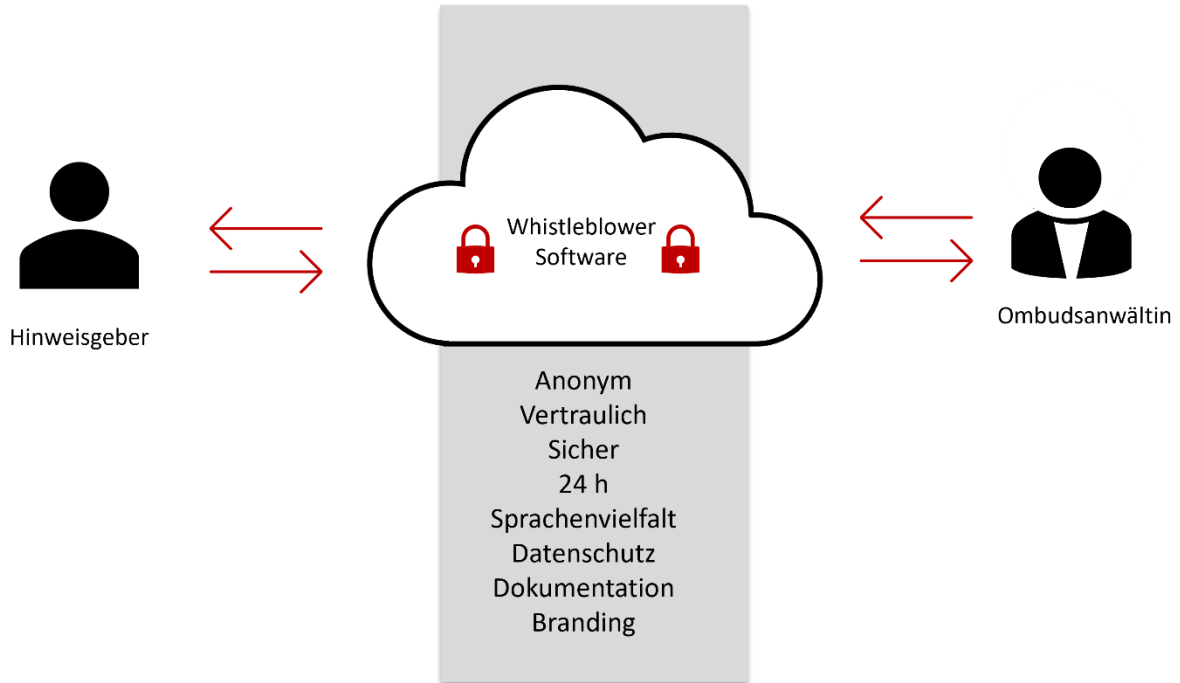
Rechtsanwältin und Fachanwältin für gewerblichen Rechtsschutz und Fachanwältin für Informationstechnologierecht (IT-Recht), Gründerin der EVENTLawyers -Kanzleikooperation für IT-, IP- und Wirtschaftsrecht - konzentriert sich auf die rechtliche Beratung der Veranstaltungs-, Sicherheits- und Kreativwirtschaft mit Sitz in Berlin. Fast 20 Jahre Compliance-Erfahrung durch Fachpublikationen, Vorträge und der rechtlichen Expertise durch Erstellung von Compliance-Management-Systemen (CMS) als rechtskonforme Früherkennungssysteme für Unternehmen lässt die hochspezialisierte Expertin für Compliance als vertrauenswürdige Ombudsanwältin für Whistlepoint.de garantieren. Als Kooperationsanwältin diverser Fachverbände, begleitet sie namenhafte Veranstalter, Unternehmen, Agenturen, Künstler und vor allem auch Veranstaltungshäuser durch die analoge und digitale Veranstaltung



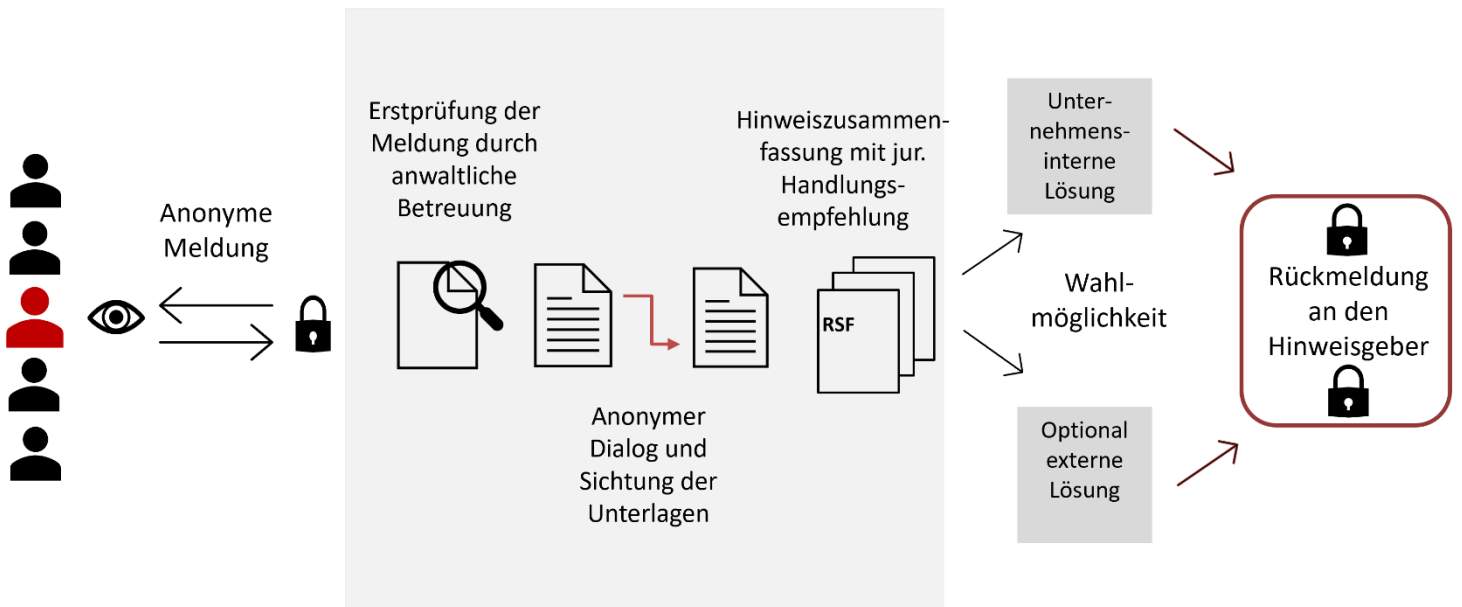
organisationsorganisation und lehrt als Honorarprofessorin im Wirtschafts- und IT-Recht an der Hochschule Mittweida. Seit 2020 leitet sie als Geschäftsführerin das interdisziplinär ausgerichtete GAIUS Institut und forscht mit einem bundesweiten Wissenschaftsteam im Bereich digitaler Zukunftstechnologie und innovativer Unternehmensführung.

Als Autorin und Mitherausgeberin diverser Standardwerke gilt sie als Expertin in Rechtsfragen im Veranstaltungsrecht, EVENT- und IT Compliance, Datensicherheit und Brand Management.

Digitales Meldesystem durch WhistlePoint



Meldeverfahren mit WhistlePoint



Gegenüberstellung möglicher Meldekanäle

	WhistlePoint AUSGELAGERT INTERN Ombudsanwältinnen + Whistleblower- software	UNTERNEHMENS- INTERN Briefkasten	UNTERNEHMENS- INTERN E-Mail	UNTERNEHMENS- INTERN Telefonhotline	UNTERNEHMENS- INTERN Software	AUSGELAGERT INTERN Kanzlei mit Ombudsanwält*innen ohne Software	AUSGELAGERT INTERN Bearbeitung durch einen DSB ohne Software
SICHERHEIT	✓	X	X	X	✓	?	?
VERTRAULICHKEIT	✓	X	X	X	?	✓	✓
ANONYMITÄT	✓	X	X	X	?	X	X
HINWEISBEARBEITUNG mit juristischer Expertise	✓	X	X	X	X	✓	?
COMPLIANCE KOMPETENZ	✓	X	X	X	X	?	?
KOSTENERSPARNIS	✓	X	X	X	X	X	X
DOKUMENTATION	✓	X	X	X	X	?	?
EINHALTUNG DES DATENSCHUTZES	✓	X	X	X	?	?	✓
UNTERSTÜTZUNG bei Festlegung von FOLGEMAßNAHMEN	✓	X	X	X	X	✓	?
RÜCKMELDUNG inh. von 3 Monaten an WHISTLEBLOWER	✓	X	X	X	X	?	?