



Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG)

Stand 2026

Sehr geehrte Leser*innen,

wir freuen uns, dass Sie sich für dieses Whitepaper interessieren.

Nachfolgend erhalten Sie wertvolle Einblicke, Tipps und Handlungsempfehlungen für Ihren Job.

Informieren Sie sich über aktuelle, praxisnahe Trends und Impulse direkt von unseren Expert*innen. Zusätzlich können Sie mit unserem Angebot an verschiedenen Weiterbildungen Ihr Fachwissen ausbauen und vertiefen.

Wir wünschen Ihnen viele neue Erkenntnisse beim Lesen.



Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) – Stand 2026

Das deutsche **Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)** wurde als nationale Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie (EU 2019/1937) verabschiedet und trat am 2. Juli 2023 in Kraft. Wesentliche Änderungen gegenüber den ursprünglichen Plänen umfassen u. a. den Verzicht auf anonymisierte Meldungen, die Beschränkung des Schutzes auf berufliche Hinweise sowie eine Reduzierung der Höchstbußgelder von ursprünglich 100.000 € auf 50.000 €.

Nach Inkrafttreten gelten die Meldevorschriften ab sofort für Unternehmen ab 250 Beschäftigten (bzw. für alle Finanzdienstleister unabhängig von der Größe). Kleinere Unternehmen (50–249 Beschäftigte) erhielten eine Übergangsfrist bis Ende 2023: Die Frist zur Einrichtung einer internen Meldestelle lief am 17. Dezember 2023 aus. Ab Dezember 2023 drohen Unternehmen, die ihrer Meldepflicht nicht nachkommen, Bußgelder bis 20.000 €. Die Bußgeldvorschriften besagen insgesamt bis zu 20.000 € für fehlende Systeme und bis zu 50.000 € für Verantwortliche, die Meldungen behindern oder Repressalien ergreifen.

Im ersten Halbjahr nach Einführung des Gesetzes nutzten Hinweisgeber*innen die neue externe Meldestelle des Bundes (beim Bundesamt für Justiz) aktiv: Zwischen Juli und Dezember 2023 gingen dort insgesamt 410 Meldungen ein. Die monatlichen Meldungen wuchsen von 42 im Juli auf 112 im Dezember 2023. Langfristig werden in deutschen Unternehmen nach Prognosen etwa 0,4 bis 1,0 Hinweise pro 100 Beschäftigte erwartet – derzeit liegt Deutschland mit rund 0,6 Hinweisen pro 100 Beschäftigte leicht unter dem EU-Durchschnitt von etwa 0,7. Die meisten Meldungen betreffen das Personalwesen, gefolgt von Korruption, IT-Datenschutz und sozialen Standards.

Hintergrund und Gesetzeslage

Das HinSchG setzt die **EU-Whistleblower-Richtlinie (EU 2019/1937)** um. Die Richtlinie sah ursprünglich eine Frist bis 17. Dezember 2021 für die nationale Umsetzung vor. In Deutschland kam es zunächst zu Verzögerungen: Ein erster Gesetzentwurf scheiterte Anfang 2023 im Bundesrat. Im Mai 2023 einigten sich Bundestag, Bundesrat und Bundesregierung im Vermittlungsausschuss auf Kompromisse (z. B. Verzicht auf die Pflicht zu anonymen Meldungen, Beschränkung auf berufliche Hinweise, Bußgeldsenkung). Der Bundesrat stimmte im Juni 2023 zu, und das Gesetz wurde am 2. Juni 2023 verkündet. Es trat exakt einen Monat später am 2. Juli 2023 in Kraft.

Nach Gesetzeswortlaut müssen Beschäftigungsgeber in Unternehmen und Behörden ab einer bestimmten Größe interne Meldekanäle vorhalten. Konkret gilt:

- **Unternehmen ab 250 Mitarbeitern** sowie alle Finanz- und Kreditinstitute müssen seit dem 2. Juli 2023 eine interne Meldestelle einrichten.
- **Unternehmen mit 50–249 Mitarbeitern** hatten eine Übergangsfrist bis zum 17. Dezember 2023 zur Einrichtung einer internen Meldestelle; ab diesem Zeitpunkt gelten für sie die gleichen Pflichten. (Für öffentliche Arbeitgeber gab es keine verlängerte Frist – sie müssen ab Inkrafttreten die Regelungen beachten.)
- **Externe Meldestellen** auf Bundes- und EU-Ebene stehen allen Beschäftigten unabhängig von der Unternehmensgröße seit Inkrafttreten zur Verfügung. In Deutschland betreiben das Bundesamt für Justiz, die BaFin, das Bundeskartellamt sowie die EU (z. B. OLAF) öffentliche Meldestellen.

Insgesamt sind bundesweit rund 100.000 Unternehmen betroffen, die 50 oder mehr Mitarbeitende beschäftigen. Der Gesetzgeber gestattet es den Unternehmen, die interne Meldestelle personell oder organisatorisch auf eigene Mitarbeiterinnen zu übertragen oder an externe Dienstleister (z. B. Ombudspersonen, Compliance-Berater) auszulagern. *Unabhängig von der organisatorischen Ausgestaltung müssen die Meldekanäle mündliche und schriftliche (auch persönliche) Meldungen ermöglichen und die Vertraulichkeit der Hinweisgeberinnen gewährleisten.*

Die gesetzlichen Bearbeitungsfristen für interne Meldestellen sind zwingend einzuhalten: Innerhalb von sieben Tagen muss der Eingang einer Meldung bestätigt werden, und nach spätestens drei Monaten ist der Hinweisersteller über die eingeleiteten Folgemaßnahmen zu informieren. Erfordernisse zum Datenschutz und zur Dokumentation der Meldungen sind in den §§ 12–19 HinSchG detailliert geregelt. Verstößt ein Unternehmen gegen die wesentlichen Vorgaben (etwa keine Meldestelle, Behinderung der Meldung, Missachtung der Vertraulichkeit), drohen Geldbußen: Bis zu 20.000 € bei fehlender interner Meldestelle und bis zu 50.000 € bei schweren Rechtsverstößen (Repressalien, Verhinderung von Meldungen o.ä.). Auf Grund der Rechtsgrundlage kann sich das Bußgeld im Falle vorsätzlicher Verstöße gegen bestimmte Vorschriften faktisch auch auf bis zu 500.000 € erhöhen.

Neue Befunde und aktuelle Fakten

Gesetzeslage und Fristen im Vergleich (alt vs. neu)

Das HinSchG ist beschlossen und aktiv. Wichtige Aktualisierungen sind in der folgenden Tabelle skizziert:

Thema	Bisherige Darstellung (Alt)	Neuer Stand (Neu)
Inkrafttreten des HinSchG	Gesetzesentwurf, erwartete Verabschiedung Ende 2022 / Anfang 2023	Gesetz verabschiedet: Verkündung im Juni 2023, wirksam seit 2. Juli 2023 .
Geltungsbereich	Unternehmen ab 50 MA ab 2023 (Übergangsfrist bis Ende 2023)	Gesetz gilt für alle Unternehmen ab 50 Beschäftigten (Übergangsfrist bis 17.12.2023). Für Unternehmen ≥ 250 MA sowie Finanzinstitute ohne Übergangsfrist seit 2.7.2023 verbindlich.
Bußgeldhöhen	Bußgelder bis zu 100.000 € (urspr. Entwurf), verschiedene Ordnungswidrigkeiten	Max. 20.000 € Bußgeld bei Fehlen einer internen Meldestelle; bis 50.000 € bei Behinderung/Repressalien (verteilt nach § 40 HinSchG). Bei vorsätzlichen Systemverstößen kann der Rahmen (durch Multiplikator) bis 500.000 € reichen.
Übergangsfristen Bußgeld	(nicht erfasst)	Bußgeldvorschrift für fehlende Meldestelle gilt seit 1. Dezember 2023 (zuvor war nur die Frist bis 17.12.2023 bekannt).
Meldeverpflichtung	Einrichtung einer internen Meldestelle empfohlen	Pflicht: Beschäftigungsgeber ab 50 MA müssen eine interne Meldestelle einrichten. Angebote interner und externer Meldestellen sind obligatorisch.

Meldeaufkommen und Erkenntnisse aus der Praxis

Die externe Meldestelle des Bundes (gegründet im Juli 2023) hat ihre Tätigkeit sofort aufgenommen. Im ersten Berichtszeitraum (2. Juli bis 31. Dezember 2023) wurden 410 Meldungen an sie übermittelt. Die monatlichen Zahlen stiegen von 42 Meldungen im Juli auf 112 im Dezember 2023. Dies deutet auf ein steigendes Meldeaufkommen hin – insbesondere, da auf Jahresbasis erfahrungsgemäß mit noch höheren Fallzahlen zu rechnen ist.

Von den 410 Meldungen führten bis Jahresende lediglich einer zu einer internen Untersuchung im gemeldeten Unternehmen/Behörde (Stand: 31.12.2023). 22 Fälle (5,4 %) wurden an Staatsanwaltschaften übergeben, meist mit laufenden Ermittlungen (noch keine abschließenden Urteile). Weitere 16 Fälle wurden an andere Aufsichtsbehörden (z. B. BaFin, Bundeskartellamt) zur Prüfung weitergeleitet.

Unabhängig von der externen Meldestelle sammelt auch die praktische Umsetzung im Unternehmen selbst Erfahrungen. Nach Branchenprognosen liegt die aktuelle Melderate in deutschen Unternehmen bei etwa 0,6 Hinweisen pro 100 Beschäftigte (0,53 am Jahresanfang 2023, 0,63 Ende 2023). Zum Vergleich: Der EU-Durchschnitt liegt bei rund 0,7 Meldungen pro 100 Beschäftigte. Die meisten internen Hinweisgeber melden heute Missstände in den Bereichen Personalwesen, Korruption, IT/Datenschutz sowie Soziale Standards/Menschenrechte. Sektoren mit starken Compliance-Anforderungen (Finanzdienstleistungen, Industrie, öffentliche Verwaltung) verzeichnen seit Einführung des HinSchG überdurchschnittliche Anstiege bei den Hinweisen.

Nichtsdestotrotz bleibt die Zahl der Hinweise in Deutschland insgesamt (noch) niedrig. Experten führen dies u. a. auf die späte Umsetzung des Gesetzes und geringe Bekanntheit des Systems zurück. Zudem scheuen sich viele Beschäftigte weiterhin aus Angst vor Nachteilen oder mangelndem Vertrauen in den Schutz. Eine wichtige Schlussfolgerung ist daher, dass Unternehmen nicht nur formell ein System einrichten müssen, sondern aktiv eine Meldekultur fördern sollten (Transparenz, Schulung, Führungsvorbilder), um die Meldefreudigkeit zu erhöhen.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Für Entscheidungsträger*innen bedeutet dies konkret:

- **Rechtssicherheit schaffen:** Unternehmen sollten prüfen, dass die internen Meldekanäle alle gesetzlichen Anforderungen erfüllen. Dies beinhaltet die Erreichbarkeit für alle Beschäftigten (mündlich, schriftlich, optional persönlich) und die Wahrung der Vertraulichkeit. Ferner empfiehlt sich die Einbindung von Rechts-, Datenschutz- und Compliance-Expertise bei der Ausgestaltung.
- **Bußgeldrisiko minimieren:** Da Verstöße nun tatsächlich geahndet werden (Bußgeldrahmen bis 20.000 € für fehlende Kanäle), sollten Lücken sofort geschlossen werden. Eine Gap-Analyse kann ermitteln, ob alle gesetzlichen

Kriterien eingehalten sind (z. B. Schulungsbedarf der Hinweisbearbeiter, klare Prozesse zur Bestätigung und Rückmeldung innerhalb der Fristen).

- **Meldesysteme nutzerfreundlich gestalten:** Neben der bloßen Einrichtung einer Meldestelle hilft eine transparente Kommunikation intern (zum Beispiel über Leitfäden oder Intranets) sowie niedrigschwellige Meldekanäle (Online-Plattform, Hotline) dabei, dass Beschäftigte das System tatsächlich nutzen. Gute Nutzerführung und zeitnahe Rückmeldungen stärken das Vertrauen in den Prozess.
- **Betriebsrat einbeziehen:** Bei Unternehmen mit Betriebsrat bestehen zwingende Mitbestimmungsrechte bei der Einführung und Gestaltung von Hinweisgeberstellen. Eine enge Abstimmung mit dem Betriebsrat kann rechtliche Konflikte vermeiden. (Die aktuelle Rechtsprechung geht in vielen Fällen davon aus, dass der Betriebsrat hier grundsätzlich mitentscheidet.)
- **Kontinuierliches Monitoring:** Auch nach Einrichtung des Systems sollte die Wirksamkeit regelmäßig überprüft werden. Die externen Jahresberichte (z. B. des Bundesjustizamts) und die eigenen internen Statistiken helfen dabei, potenzielle Schwachstellen zu erkennen und zu beseitigen.

Ein professionell umgesetztes Hinweisgebersystem birgt Chancen: Es kann Risiken (Korruption, Compliance-Verstöße) frühzeitig aufdecken und das Vertrauen in die Organisation stärken. Unternehmen, die diese Perspektive nutzen, entwickeln eine offenere Unternehmenskultur.

Umsetzungsschritte (Checkliste)

Um die Anforderungen des HinSchG rechtskonform zu erfüllen, sind folgende Schritte empfehlenswert:

- 1. Ist-Analyse durchführen:** Prüfung vorhandener Prozesse (existiert schon ein informelles Meldesystem?) und Identifikation aller betroffenen Unternehmensbereiche.
- 2. Verantwortliche benennen:** Festlegung von *internen Meldestellenbeauftragten* (Stelle, Abteilung oder externer Dienstleister) mit klaren Kompetenzen, Schulung und Befähigung zur Bearbeitung der Hinweise.
- 3. Meldekanäle einrichten:** Bereitstellung eines schriftlichen und eines mündlichen Kanals, z. B. eine sichere Onlineplattform und eine Telefonnummer. Gegebenenfalls ergänzend Möglichkeit zur persönlichen Meldung in sicherer Umgebung anbieten.
- 4. Prozess definieren:** Festlegung der Arbeitsabläufe bei Eingang einer Meldung (Eingangsbestätigung binnen 7 Tagen, Bearbeitung, Information über Ergebnisse binnen 3 Monaten). Fristen und Zuständigkeiten dokumentieren.
- 5. Vertraulichkeit sichern:** Gewährleistung, dass nur befugte Personen Zugriff auf die Meldungen haben. Strikte interne Richtlinien, klare elektronische

Schutzmaßnahmen und gegebenenfalls externe Datenschutz-Audits können die Sicherheit erhöhen.

6. Schulung und Kommunikation: Information aller Beschäftigten über Rechte, Pflichten und Schutzmechanismen des Hinweisgebersystems.

Sensibilisierungstrainings erhöhen die Akzeptanz und die Anzahl der wirksamen Meldungen.

7. Dokumentation und Reporting: Einrichtung eines nachvollziehbaren Systems zur Dokumentation der eingegangenen Meldungen und ergriffenen Maßnahmen. Regelmäßige Berichte (intern sowie ggfs. an Aufsichtsgremien) schaffen Transparenz.

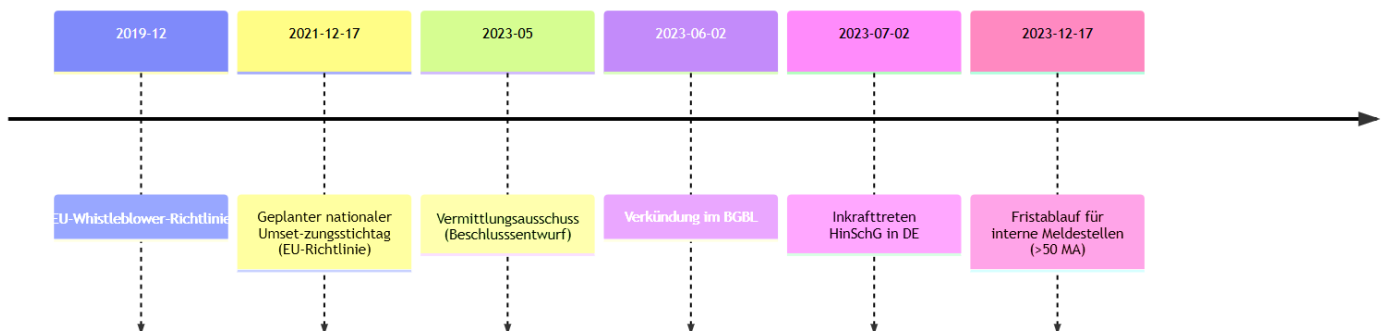
Ein organisierter Projektplan, in den man diese Schritte integriert (siehe Visualisierungsvorschlag unten), hilft, die Umsetzung termingerecht und koordiniert anzugehen. Insbesondere sollten kurzfristig (bis Anfang 2024) alle Pflichtfristen erfüllt und Mechanismen gegen Bußgelderrisiken etabliert werden.

Fazit

Das Hinweisgeberschutzgesetz ist seit Mitte 2023 Realität. Viele der früheren „Spekulationen“ haben sich bestätigt: Die Schwellenwerte (50 und 250 Beschäftigte), die Prüf- und Meldefristen sowie die Bußgeldrahmen sind exakt wie im Gesetzestext geregelt und gelten nun verbindlich. Die jüngsten Zahlen zeigen, dass das System sofort genutzt wird allein im Bundesbereich sind mehrere hundert Meldungen pro Halbjahr eingegangen.

Für Unternehmen liegt in einem gut gestalteten Hinweisgebersystem eine Chance: Es ergänzt das Compliance-Management und schützt vor latenten Risiken. Zugleich erfordert es organisatorisches Engagement (Schulungen, Abläufe einrichten) und rechtliche Sorgfalt. Entscheidend ist, dass Verantwortliche die Kulturkomponente nicht übersehen: Offenheit, Vertraulichkeit und Konsequenz sind die Schlüssel, damit Beschäftigte sich sicher fühlen, Missstände zu melden.

Zeitachse: Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)



Passende Weiterbildungen finden Sie hier:

Weiterbildung zum Thema Recht

Finden Sie aus unserem erstklassigen Weiterbildungsangebot die für Ihre Bedürfnisse passende Fortbildung. Profitieren Sie von unseren maßgeschneiderten Seminaren und Lehrgängen mit erfahrenen, hochkarätigen Experten rund um das Thema Recht. [Jetzt informieren.](#)

e-Learning – Klicken und Lernen

Das FORUM Institut bietet mit hochwertigen e-Learning-Programmen eine flexible Weiterbildungsform. Entscheiden Sie selbst, wann und wo Sie lernen. [Jetzt unverbindlich testen.](#)

Inhouse-Seminare – Maßgeschneiderte Lösungen

Alle unsere Seminare eignen sich auch hervorragend als [Inhouse-Training](#). Jetzt individuelles [Angebot anfordern](#).

Wir garantieren fachlich hochwertige Weiterbildung für Ihren Erfolg – unsere ISO-Zertifizierungen nach 9001 und 21001 unterstreichen dies. [Jetzt informieren](#)