

## **SPECTARIS-Stellungnahme**

**zum Referentenentwurf eines Gesetzes für einen besseren Schutz  
hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie  
zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht  
melden (RefEnt-HiSchG)**

Berlin, 09. Mai. 2022

Simone Siebert  
Position eintragen

Fon +49 (0)30 41 40 21-43  
Fax +49 (0)30 41 40 21-33

[medizintechnik@spectaris.de](mailto:medizintechnik@spectaris.de)  
[www.spectaris.de](http://www.spectaris.de)

SPECTARIS. Deutscher Industrieverband für optische, medizinische und mechatronische Technologien e.V.  
Werderscher Markt 15, 10117 Berlin

*SPECTARIS ist der Deutsche Industrieverband für Optik, Photonik, Analysen- und Medizintechnik mit Sitz in Berlin. Der Verband vertritt 400 überwiegend mittelständisch geprägte deutsche Unternehmen. Die Branchen Consumer Optics (Augenoptik), Photonik, Medizintechnik sowie Analysen-, Bio- und Labortechnik erzielten im Jahr 2020 einen Gesamtumsatz von rund 72 Milliarden Euro und beschäftigten rund 327.0000 Menschen.*

## **Allgemeine Vorbemerkungen und Zusammenfassung**

Der Industrieverband SPECTARIS unterstützt und begrüßt den vorliegenden Referentenentwurf zum Hinweisgeberschutzgesetz (RefEnt-HiSchG) und dessen verfolgte Intention, nämlich den Schutz von Hinweisgebern nicht durch eine unverhältnismäßige Benachteiligung der Unternehmen zu erreichen.

Gerade im Vergleich zum 2021 vorgelegten Referentenentwurf ist nun eine weniger starke Belastung für die Unternehmen im Zuge der Umsetzung zu erwarten. Der vorangegangene Entwurf sah eine unverhältnismäßige Benachteiligung der Unternehmen gegenüber öffentlichen Einrichtungen vor. Gerade vor diesem Hintergrund ist hervorzuheben, dass entgegen der Auffassung der EU-Kommission, welche ein konzernweites Whistleblower-System nur sehr begrenzt für zulässig hält, eine Abkehr vom dezentralen zum zentralen Hinweisgebersystem für Konzerngesellschaften vollzogen wurde.

In Deutschland sollen bewusst keine Vorgaben gemacht werden, welche Person bzw. Organisationseinheit am besten geeignet ist, als Hinweisgebermeldestelle zu fungieren. Auch eröffnet der vorliegende Entwurf die Möglichkeit, Dritte, wie z.B. Anwaltskanzleien, mit dem Betrieb der Meldestelle beauftragen zu können.

Diese erfreuliche Entwicklung entlastet die Unternehmen bei der Umsetzung und leistet einen Beitrag zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit nationaler Unternehmen. Dies trägt zudem der betrieblichen Realität und der Tatsache Rechnung, dass im Sinne eines professionellen Compliance Managements und einer professionellen Hinweisbearbeitung häufig Kompetenzen gebündelt und zentral vorgehalten werden.

Der Referentenentwurf stellt keine 1:1-Umsetzung der Richtlinie dar. Vielmehr geht dieser über die unionsrechtlichen Vorgaben hinaus und umfasst u.a. auch straf- und bußgeldrechtliche Verstöße, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient.

Verbesserungswürdig erscheint die Frage, wie die im Referentenentwurf geforderte Unabhängigkeit von Mitarbeitern interner Meldestellen gewährleistet werden soll, um mögliche Interessenkonflikte auszuschließen. Fraglich ist, wie diese Unabhängigkeit zu verstehen ist und hinreichend sichergestellt werden kann. Insbesondere für kleinere Unternehmen könnte diese Anforderung aufgrund geringerer Personalressourcen eine größere Herausforderung darstellen.

Zusätzlich sollte der RefEnt HiSchG eine Pflicht zur Bearbeitung anonymer Hinweise beinhalten, an der es im vorliegenden Referentenentwurf mangelt. Gerade die Möglichkeit, anonyme Meldungen abzugeben, sorgt aber für den größtmöglichen Schutz von Hinweisgebern und bietet größtmögliche Rechtssicherheit.

Aus der Sicht von SPECTARIS stehen drei Aspekte im RefEnt-HiSchG im Fokus, zu denen wir Stellung nehmen wollen:

A Gewährleistung der Unabhängigkeit der Mitarbeiter der internen Meldestelle

B Voraussetzung zum Tätigwerden der internen Meldestelle

C Übergangsregelung zur Etablierung der internen Meldestelle

<b>A      Gewährleistung der Unabhängigkeit der Mitarbeiter der internen Meldestelle</b>
--

**I. Vorbemerkung:**

Die Beachtung der Autonomie der Beschäftigten der internen Meldestelle im RefEnt-HinSchG wird ausdrücklich begrüßt. Dadurch wird versucht, nicht nur dem Schutz der hinweisgebenden Person, sondern auch alle in dem Prozess Beteiligten ein Gleichgewicht herzustellen. Aus unserer Sicht ist dem Umstand der Autonomie und damit der Interessenwahrung aber noch ausdrücklicher zu gewähren.

**II. Änderungsvorschlag:**

§ 15 (1) Satz 3 des RefEntwurf:

Konkret schlagen wir vor, den RefEntwurf wie folgt zu ändern:

*Satz 3 sollte mit „**Es muss sichergestellt sein**, ...“ verändert werden.*

**Begründung:**

Es kann für beauftragte Personen der internen Meldestelle nicht sachgerecht sein, dass diese durch einen Interessenkonflikt in ihrer weiteren Tätigkeit für das Unternehmen unverhältnismäßig benachteiligt werden. Aus diesem Grund ist es wünschenswert, diese Mitarbeiter ebenfalls expliziter zu schützen.

Gerade bei kleineren Unternehmen könnte dies eine größere Herausforderung darstellen. Hilfreich und begrüßt wird daher insbesondere die Möglichkeit des § 14 Abs. 1, der die Beauftragung einer Anwaltskanzlei (Dritter) als interne Meldestelle eröffnet. Dennoch sollte dies auch ausdrücklicher im RefEnt-HinSchG herausgestellt sein.

## **B Voraussetzungen zum Tätigwerden der internen Meldestelle**

### **Vorbemerkung:**

Semantisch und damit dem Sinn und Zweck der umzusetzenden EU-Whistleblower-Verordnung ist es, einem Hinweisgeber vor den möglichen Folgen des Hinweises zu schützen, aber auch die Möglichkeit, mit dem Hinweis überhaupt Gehör zu finden. Dies wird im vorliegenden RefEnt-HiSchG nicht ausreichend beachtet.

### **I. Änderungsvorschlag:**

§ 18 Folgemaßnahmen der internen Meldestelle sollte dahingehend verändert werden:

„Als Folgemaßnahmen **sollen** interne Meldestellen insbesondere [...]“

### **Begründung:**

Hierdurch soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass Hinweise einer Person nicht fakultativ mit einer „Kann-Regelung“ behandelt werden dürfen, sondern die Meldestelle de facto aktiv werden sollte. Die Fassung des RefEnt-HiSchG würde nach hiesiger Ansicht den Sinn und Zweck des Gesetzes unterlaufen. Erst wenn die internen Meldestellen verpflichtet sind, im Falle eines berechtigten Hinweises tätig zu werden, ist für den Hinweisenden als auch für die Öffentlichkeit gewährleistet, dass dem Hinweis nachgegangen wird und Schäden für die Öffentlichkeit abgewendet und Rechtmäßigkeit gewahrt wird.

## **C Übergangsregelung zur Etablierung einer internen Meldestelle**

### **I. Vorbemerkung:**

Es wird ausdrücklich begrüßt, dass der RefEnt-HiSchG privaten Beschäftigungsgebern eine eigenständige Frist zur Etablierung einer internen Meldestelle einräumt. Bedauerlich ist die starre Grenzsetzung, die nicht der Realität mancher privater Beschäftigungsgeber Rechnung zollt.

### **II. Änderungsvorschlag:**

§ 42 Übergangsregelung sollte wie folgt ergänzt werden:

*Abweichend von § 12 Absatz 1 müssen private Beschäftigungsgeber mit in der Regel 50 bis zu 249 Beschäftigten **und in begründeten Ausnahmefällen darüber hinaus** ihre internen Meldestellen erst ab dem 17. Dezember 2023 errichten.*

**Begründung:**

Gemäß § 40 Absatz 5 S. 1 kann das nicht fristgerechte Einrichten einer internen Meldestelle mit einem Bußgeld von bis zu 20.000 EURO sanktioniert werden. Einerseits ist zu begrüßen, dass private Beschäftigungsgeber gesondert bedacht werden. Andererseits ist die starre Orientierung an einer Beschäftigungsgröße bis zu 249 Mitarbeitern nicht sachgerecht. Wird in Betracht gezogen, dass die privaten Unternehmen die Meldestellen eigenfinanziert bereitstellen und einen reibungslosen Ablauf des Betriebes zu gewährleisten haben, erscheint das **sofortige** Vorhalten einer internen Meldestelle nach in Kraft treten des Gesetzes sehr ambitioniert. Entgegen staatlicher Einrichtungen nach § 12 Absatz 1 Satz 2 des RefEnt kann nicht auf staatliche Stellen zurückgegriffen werden. Die komplette Einrichtung einer internen Stelle obliegt der Eigenorganisation. Es muss erprobt werden, ob die interne Meldestelle ihren Zweck, nämlich den Schutz des Hinweisgebers bei gleichzeitiger Wahrung der Autonomie der Mitarbeiter erfüllt sowie alle Voraussetzungen des HiwSchG der internen Meldestelle gewährleisten soll.

Zudem bewegen sich private Beschäftigungsgeber oftmals im Grenzbereich der fixierten Beschäftigtenanzahl, was eine Ausweitung ebendieser gebietet. Eine explizite Ausweitung der Beschäftigtenzahl ist daher wünschenswert.