



tribeta

WHITEPAPER · HINWEISGEBERSCHUTZ

Meldekanal rechtssicher einrichten

Was das Hinweisgeberschutzgesetz verlangt und wie Sie einen konformen internen Meldekanal aufsetzen und betreiben.

HinSchG

ab 50 Beschäftigte

Ausgabe 2026

INHALT

- 01 Rechtsrahmen und Betroffenheit
- 02 Anforderungen an den Meldekanal

- 03 Fristen
- 04 Zuständigkeit und Dokumentation
- 05 Intern, ausgelagert oder digital?

MANAGEMENT SUMMARY

Das Wichtigste in Kürze

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) setzt die EU-Whistleblower-Richtlinie um und verpflichtet Unternehmen **ab 50 Beschäftigten** zu einem sicheren internen Meldekanal — und schützt Hinweisgeber vor Repressalien.

Dieses Whitepaper erklärt die Pflichten, die Anforderungen an Vertraulichkeit und Fristen sowie die Optionen zur Umsetzung — von intern bis vollständig ausgelagert.

01 Rechtsrahmen und Betroffenheit

Das HinSchG ist seit dem 2. Juli 2023 in Kraft. Es verpflichtet Beschäftigungsgeber ab einer bestimmten Größe zur Einrichtung interner Meldestellen und schützt Personen, die Verstöße melden.

50

Beschäftigte — Schwelle

50.000 €

max. Bußgeld

Ab **50 Beschäftigten** besteht die Pflicht; bestimmte Branchen — etwa Teile des Finanzsektors — sind **größenunabhängig** erfasst.

02 Anforderungen an den Meldekanal

Der interne Meldekanal muss Meldungen sicher entgegennehmen und verarbeiten können:

- Meldungen in **mündlicher und in Textform** ermöglichen.
- Auf Wunsch der hinweisgebenden Person eine **persönliche Zusammenkunft** anbieten.

Vertraulichkeit ist Pflicht

Die Identität von hinweisgebender Person, betroffenen Personen und Dritten muss geschützt werden. Nur befugte Personen dürfen Zugriff auf Meldungen haben.

03 Fristen

Das HinSchG setzt klare zeitliche Vorgaben, deren Verletzung Haftungs- und Bußgeldrisiken auslöst:

- **Eingangsbestätigung** gegenüber der hinweisgebenden Person binnen 7 Tagen.
- **Rückmeldung** über ergriffene oder geplante Maßnahmen binnen 3 Monaten.

KERNAUSSAGE

Fristenkontrolle ist der häufigste Stolperstein — ein strukturiertes Fallmanagement stellt sicher, dass keine Frist übersehen wird.

04 Zuständigkeit und Dokumentation

Die Meldestelle muss von einer **unparteiischen** Person oder Stelle mit der nötigen Fachkunde betrieben werden. Interessenkonflikte sind zu vermeiden. Meldungen sind zu dokumentieren und fristgerecht aufzubewahren; der Datenschutz ist zu wahren.

05 Intern, ausgelagert oder digital?

- **Intern betrieben** — volle Kontrolle, erfordert aber Ressourcen, Fachkunde und strikte Unparteilichkeit.
- **Digitales Meldesystem** — anonym, jederzeit erreichbar, revisionssicher dokumentiert.
- **Externe Meldestelle** — neutrale Fallbearbeitung durch Dritte, entlastet interne Ressourcen und stärkt das Vertrauen der Beschäftigten.

Repressalienschutz

Benachteiligungen wegen einer berechtigten Meldung sind verboten. Zugunsten der hinweisgebenden Person gilt eine Beweislastumkehr.

QUELLEN & RECHTSGRUNDLAGEN

Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG); Richtlinie (EU) 2019/1937 (EU-Whistleblower-Richtlinie). Stand 2026.

SO UNTERSTÜTZT SIE TRIBETA

Meldekanal, der Vertrauen schafft

Unser HinSchG-konformer, anonymer Meldekanal ist in Minuten startklar; auf Wunsch übernimmt tribeta als externe Meldestelle die neutrale Fallbearbeitung inklusive Fristen und Dokumentation.

Mehr unter tribeta-group.de/hinweisgeberschutz · Erstgespräch: cal.com/tribeta