

# Überblick und Praxishinweise zum Hinweisgeberschutzgesetz

**DER (VORERST) LETZTE AKT: DAS HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ IST NUN AUCH VERPFLICHTEND FÜR UNTERNEHMEN MIT MINDESTENS 50 BESCHÄFTIGTEN**



## Übersicht

Das deutsche Hinweisgeberschutzgesetz soll in Anlehnung an die langjährige internationale Praxis im Bereich Compliance Management die möglichst frühzeitige Aufklärung von Fehlverhalten im betrieblichen Alltag ermöglichen und dadurch die Reaktionsmöglichkeiten der betroffenen Unternehmen verbessern.

Zudem soll ein umfassender Schutz von Hinweisgebern sichergestellt werden. Für Unternehmen gelten zusammengefasst die folgenden Maßgaben:

- Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten jedweder Rechtsform, Eigentumsverhältnisse oder Industriesektorenzugehörigkeit müssen Hinweisgebersysteme in Form einer internen Meldestelle

einrichten. Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten wurde eine Umsetzungsfrist bis zum 17. Dezember 2023 eingeräumt.

- Die interne Meldestelle beim Unternehmen kann durch sachkundige und in dieser Verantwortung unabhängige Beschäftigte des Unternehmens selbst betreut werden. Alternativ können unternehmensexterne Dienstleister beauftragt werden. Das Unternehmen kann grundsätzlich entscheiden, ob Hinweise mündlich oder in Textform entgegengenommen werden. Aus Gründen der besseren Dokumentierbarkeit und letztlich der Rechtssicherheit sollten idealerweise beide Möglichkeiten zur Verfügung gestellt werden. Auf Wunsch des Hinweisgebers muss außerdem ein persönliches Treffen ermöglicht werden.



- 
- Eine anonyme Abgabe von Hinweisen muss *nicht* ermöglicht werden. Gehen anonyme Hinweise bei der internen Meldestelle ein, soll diesen Hinweisen ebenfalls nachgegangen werden.
  - Die Vertraulichkeit in Bezug auf die Identität des Hinweisgebers sowie sonstiger namentlich in einer Hinweismeldung genannter Beteiligter und die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben müssen bei Hinweisen an die interne Meldestelle und deren Bearbeitung durch die Meldestelle sichergestellt sein.
  - Wird ein Hinweis bei der internen Meldestelle abgegeben, muss die interne Meldestelle dies dem Hinweisgeber innerhalb von sieben Tagen bestätigen.
  - Innerhalb von drei Monaten muss die Meldestelle den Hinweisgeber über die ergriffenen Maßnahmen („**Folgemaßnahmen**“) informieren, beispielsweise über die Einleitung interner Compliance-Untersuchungen oder die Weiterleitung der Meldung an eine zuständige Behörde, etwa eine Strafverfolgungsbehörde.
  - Als weitere, gleichwertige Möglichkeit zur Abgabe von Hinweisen ist (derzeit) beim Bundesjustizamt eine externe Meldestelle eingerichtet. Zusätzliche Meldestellen sind beim Bundeskartellamt (BKartA), der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und verschiedenen Bundesländern eingerichtet. Hinweisgeber können sich frei entscheiden, ob sie eine Meldung an die interne Meldestelle ihres Unternehmens abgeben oder die externe Meldestelle nutzen möchten. Zwischen interner und externer Meldestelle existiert kein Rangverhältnis, welches der Hinweisgeber einzuhalten hätte. Den Unternehmen steht es indes frei, auf eine wünschenswerte Bevorzugung der internen Meldestelle hinzuweisen.
  - Jegliche nachteilige Behandlung eines Hinweisgebers als Reaktion auf seine Meldung ist untersagt. Zum Schutz des Hinweisgebers vor Repressalien ist eine weitgehende Beweislastumkehr vorgesehen: Wird ein Hinweisgeber im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit benachteiligt, so wird (widerleglich) vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie in Folge der Meldung und somit unzulässig ist. Ergänzend kommen Schadensersatzansprüche des Hinweisgebers in Betracht.
  - Bestimmte Verstöße des Unternehmens gegen Bestimmungen des Hinweisgeberschutzgesetzes stellen zudem Ordnungswidrigkeiten dar. So sind beispielsweise das Versäumnis, eine Meldestelle einzurichten, eine Verletzung der Vertraulichkeit oder das Ergreifen von Repressalien gegen Hinweisgeber Ordnungswidrigkeiten. Je nach Art und Schwere des Verstoßes können diese Verstöße mit Geldbußen bis zu EUR 50.000, unter Umständen auch bis zu EUR 500.000 geahndet werden.
- 
- ## I. Hintergrund
- Mit dem Hinweisgeberschutzgesetz wird die Richtlinie (EU) 2019/1937 (im Folgenden „**EU-Richtlinie**“) in deutsches Recht umgesetzt. Ziel des Hinweisgeberschutzgesetzes und der ihm zugrunde liegenden EU-Richtlinie ist ein besserer Schutz von Personen, die Hinweise auf Missstände in Unternehmen geben. Zum einen sieht das Gesetz vor, dass Unternehmen ab einer gewissen Größe verpflichtet werden, Meldestellen einzurichten, an die sich Hinweisgeber wenden können. Zum anderen verbietet es Repressalien gegenüber Personen, die diese Meldestelle berechtigterweise nutzen.
- ## II. Anwendungsbereich
- ### 1. Verpflichtete Unternehmen
- Unternehmen fallen unter den Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes, wenn sie in der Regel mindestens 50 Personen beschäftigen.
- Daneben unterfallen eine Reihe von Unternehmen unabhängig von der Zahl ihrer Beschäftigten dem Hinweisgeberschutzgesetz, wie beispielsweise Banken und Versicherungsunternehmen.



Die Zahl der Beschäftigten ist dabei nicht stichtagsbezogen zu bestimmen, sondern es ist auf den gewöhnlichen Personalbestand abzustellen. Teilzeitbeschäftigte sind dabei wie Vollzeitbeschäftigte zu zählen. In Konzernen erfolgt keine Zurechnung von Beschäftigten (etwa an die jeweils übergeordnete Muttergesellschaft), sondern es ist für jede Gesellschaft gesondert zu prüfen, ob die entscheidende Schwelle von 50 Beschäftigten erreicht wird.

Die Beschäftigtenanzahl entscheidet auch darüber, zu welchem Zeitpunkt das konkrete Unternehmen die Bestimmungen des Hinweisgeberschutzgesetzes spätestens umzusetzen hat. Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten waren unmittelbar mit Inkrafttreten des Gesetzes ab dem 2. Juli 2023 verpflichtet. Unternehmen mit einer Beschäftigtenanzahl von 50 bis 249 haben die Anforderungen innerhalb einer verlängerten Umsetzungsfrist bis zum 17. Dezember 2023 zu erfüllen.



## 2. Gegenstand von Meldungen

Ein entscheidender Aspekt in Bezug auf das Verfahren nach dem Eingang einer Meldung und den Schutz des Hinweisgebers ist die Frage, welche Missstände überhaupt Gegenstand von Meldungen sein sollen bzw. dürfen. Denn nicht jeder Gesetzesverstoß oder sonstige Missstand in einem Unternehmen eröffnet den Anwendungsbereich des Gesetzes. Die europäische Richtlinie bezog sich mangels Rechtsetzungskompetenz des Verordnungsgebers nur auf Verstöße gegen europarechtliche Regelungen, sodass den nationalen Gesetzgebern der EU-Mitgliedsstaaten bei der konkreten Ausgestaltung Spielraum eingeräumt war, welche Verstöße nun konkret den

Anwendungsbereich des jeweiligen nationalen Gesetzes eröffnen sollten.

Die von der deutschen Regelung umfassten Verstöße sind in § 2 HinSchG abschließend aufgeführt. In den Schutzbereich fallen insbesondere Verstöße gegen Strafvorschriften und Verstöße, die bußgeldbewehrt sind. Bußgeldbewehrte Verstöße fallen jedoch nur insoweit in den Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes, als sie dem Schutz von Leben, Leib, Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder der Vertretungsorgane dienen. Dazu gehören beispielsweise Verstöße gegen Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes oder gegen das Mindestlohngesetz.

Darüber hinaus sind alle Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder umfasst, die zur Umsetzung spezifischer, im Hinweisgeberschutzgesetz aufgeführter europäischer Regelungen getroffen wurden sowie Verstöße gegen unmittelbar geltende EU-Rechtsakte in einer Vielzahl verschiedener, konkret benannter Bereiche.

Verstöße, die in § 2 HinSchG nicht explizit aufgeführt sind, fallen grundsätzlich nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes. Dies hat Auswirkungen insbesondere auf den gesetzlichen Schutz für Hinweisgeber. Denn der durch das Hinweisgeberschutzgesetz vermittelte Schutz entfaltet seine Wirkung immer nur dann, wenn die gemeldeten Verstöße in den genannten Anwendungsbereich fallen oder der Hinweisgeber dies jedenfalls annehmen durfte.

Haftungsrisiken für das Unternehmen können sich ergeben, falls nicht sicher bestimmbar ist, ob gemeldete Verstöße in den Anwendungsbereich fallen. Auch in Zweifelsfällen sollte daher die Einhaltung der Schutzbestimmungen zu Gunsten des Hinweisgebers sichergestellt werden.

### Praxishinweis:

*In Betracht kommen aus unserer Sicht mehrere Vorgehensweisen. Zum einen könnte das Unternehmen den Anwendungsbereich explizit auf die gesetzlich geforderten Bereiche beschränken und die Meldestelle nur für Meldungen in Bezug auf solche Verstöße öffnen. Allerdings*



dürften aus Compliance-Gesichtspunkten bei der Meldestelle eingegangene Hinweise durch das Unternehmen dennoch nicht einfach ignoriert werden, nur weil sie nicht in den Anwendungsbereich des Hinweisgebersystems fallen. Denn die Unternehmensleitung trifft – auch ganz unabhängig des HinSchG – die Pflicht, etwaige Missstände im Unternehmen zu untersuchen und abzustellen (Legalitätspflicht). Die vorgeschriebenen Abläufe nach dem Hinweisgeberschutzgesetz wären jedoch dann insoweit nicht einschlägig und die Schutzwirkung zu Gunsten des Hinweisgebers würde nicht greifen. Das Unternehmen nähme sich durch eine solche Beschränkung aber andererseits wohl die Möglichkeit, eine akzeptierte Anlaufstelle auch für sonstige interne Missstände zu schaffen und diesen Missständen systematisch nachzugehen.

Alternativ könnte das Unternehmen daher bewusst den Anwendungsbereich weit fassen und zum Beispiel auch Verstöße gegen Unternehmensrichtlinien in Bezug zu nehmen. Dann wird aber zu klären sein, ob auch die Schutzwirkung des Gesetzes (insbesondere in Bezug auf Vertraulichkeit und das Verbot von Repressalien) auf die Meldung solcher Verstöße ausgeweitet wird. Insoweit könnte ein gewisses Missbrauchspotential entstehen, d.h. Beschäftigte könnten Hinweise auf Vorfällen von deutlich untergeordneter Relevanz abgeben, um für sich den Schutz des Gesetzes in Anspruch zu nehmen. Sollen hingegen alle Verstöße an dieselbe Stelle gemeldet werden können, der gesetzliche Schutz aber nur im Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes greifen, muss in jedem Fall ein transparenter und verständlicher Hinweis auf die eingeschränkte Schutzwirkung erfolgen. Wie solche Differenzierungen in der Praxis sinnvoll gehandhabt werden können und wie insbesondere die Gerichte künftig zu einer solchen Differenzierung stehen werden, ist bisher allerdings nicht absehbar. Nach unserer Einschätzung ist es daher empfehlenswert, bei einer Öffnung der Meldestelle für Missstände außerhalb des gesetzlichen Anwendungsbereichs die Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes auch hinsichtlich des einzuhaltenden Verfahrens umfassend zu beachten.

### 3. Meldeberechtigte Personen

Meldeberechtigt sind Personen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz, wenn sie im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld hierzu Informationen über Verstöße erlangt haben (§ 1 Abs. 1 HinSchG). Nicht vom persönlichen Anwendungsbereich erfasst werden demgegenüber Personen, die nicht „im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit“, sondern etwa im privaten Rahmen Kenntnis von Verstößen erlangt haben. Erläuterungen dazu, für welche Personen eine interne Meldestelle offenstehen muss oder offenstehen sollte, folgen bei den Ausführungen zur internen Meldestelle weiter unten in diesem Update.

### III. Meldestellen und -wege

Das Hinweisgeberschutzgesetz sieht interne Meldestellen der Unternehmen und externe Meldestellen vor, die vom Staat eingerichtet werden.

Derzeit besteht eine externe staatliche Meldestelle beim Bundesjustizamt. Zusätzliche Meldestellen sind beim Bundeskartellamt (BKartA), der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und verschiedenen Bundesländern eingerichtet. Die internen Meldestellen der Unternehmen müssen klare und leicht zugängliche Informationen über externe Meldeverfahren bereithalten (§ 13 Abs. 2 HinSchG).

Die Einrichtung einer internen Meldestelle ist die zentrale Pflicht nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (§ 12 HinSchG).

#### 1. Organisation und Besetzung

Eine interne Meldestelle kann eingerichtet werden, indem eine bei dem jeweiligen Unternehmen beschäftigte Person, eine aus mehreren beschäftigten Personen bestehende Arbeitseinheit oder ein (unternehmensexterner) Dritter mit den Aufgaben einer internen Meldestelle betraut wird (§ 14 Abs. 1 HinSchG).



In beiden Fällen muss in Bezug auf die eingesetzten Personen deren Unabhängigkeit und die notwendige Fachkunde sichergestellt werden (§ 15 HinSchG).

Die mit einer internen Meldestelle beauftragten Personen müssen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig sein. Sie dürfen in Bezug auf die Tätigkeit in der Meldestelle und den Umgang mit Hinweisen gegenüber dem Unternehmen nicht weisungsgebunden sein. Sie dürfen beispielsweise nicht angewiesen werden, Meldeverfahren in einer bestimmten Art und Weise abzuschließen. Auch dürfen keine Interessenskonflikte bestehen.

Die notwendige Fachkunde, insbesondere juristische und forensische Kenntnisse, sollte bei dem Einsatz eigener Beschäftigter durch regelmäßige Schulungen sichergestellt werden, insbesondere im Hinblick auf die komplexe Rechtslage in Bezug auf den Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes sowie den korrekten Umgang mit Meldungen.

#### Praxishinweis:

*In der Praxis beauftragen Unternehmen nach unserer Erfahrung häufig externe Dienstleister bzw. Ombudspersonen oder die Meldestelle ist intern bei dem Compliance-Beauftragten oder der Rechtsabteilung eingerichtet. Dass Beschäftigte des Unternehmens neben ihrer Tätigkeit für die interne Meldestelle auch andere Aufgaben wahrnehmen ist grundsätzlich unproblematisch, sofern die erforderliche Unabhängigkeit sichergestellt werden kann. Es empfiehlt sich, die Unabhängigkeit von Weisungen und die Maßnahmen zur Vorbeugung von Interessenkonflikten sowie zur Sicherstellung der Fachkunde im Rahmen der Bestellung schriftlich festzuhalten und zu dokumentieren*

## 2. Meldeberechtigung bei interner Meldestelle

Die interne Meldestelle ist zunächst darauf ausgerichtet, Meldungen von Beschäftigten entgegenzunehmen (§ 12 Abs. 1 HinSchG). Der Begriff des Beschäftigten bestimmt sich nach § 3 Abs. 8 HinSchG und umfasst – etwa für private Beschäftigungsgeber – insbesondere Arbeitnehmer und Auszubildende. Zudem muss die interne Meldestelle auch Leiharbeitnehmern offenstehen (§ 16 HinSchG).

Unternehmen können ihr internes Meldesystem freiwillig auch für Meldungen Dritter öffnen, sie sind hierzu aber nicht verpflichtet.

#### Praxishinweis:

*In einer Vielzahl von Fällen wird es sich empfehlen, den persönlichen Anwendungsbereich bewusst über die eigenen Beschäftigten hinaus für unternehmensexterne Drittparteien zu öffnen. Dazu zählen regelmäßig vertragliche Geschäftspartner wie zum Beispiel Lieferanten und Nachunternehmer. Je nach Unternehmensgröße sind Unternehmen mit mehr als 3.000 inländischen Mitarbeitenden (ab 01.01.2024: mit mehr als 1.000 inländischen Mitarbeitenden) auch gemäß § 8 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) zur Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens zur Anzeige von Verstößen gegen menschenrechtliche und Umweltschutz-Sorgfaltspflichten auch durch unternehmensexterne verpflichtet. In der Praxis wird dies oftmals zu einer Öffnung vorhandener Meldestellen führen. Generell dürfte es von großem Vorteil sein, wenn ein Unternehmen durch eine personelle Öffnung des Meldekanals möglichst schnell und direkt von Missständen und Verstößen erfährt – und zwar unabhängig davon, ob die Meldungen von eigenen Beschäftigten oder etwa Dritten wie Lieferanten oder Vertragspartnern ausgehen.*

## 3. Meldekanäle

Meldungen bei der internen Meldestelle müssen nach § 16 Abs. 3 HinSchG in mündlicher oder in Textform möglich sein. Das verpflichtete Unternehmen kann also entscheiden, welchen der beiden Kanäle es zur Verfügung stellt. Aus Gründen der Rechtssicherheit bietet es sich aber aus unserer Sicht an, beide Kanäle zur Verfügung zu stellen.

Zudem muss auf Wunsch des Hinweisgebers eine persönliche Zusammenkunft mit einer zuständigen Person der Meldestelle innerhalb einer angemessenen Zeit ermöglicht werden (§ 16 Abs. 3 S. 3 HinSchG). Für international tätige Meldestellen kann diese Aufgabe auch an eine Person vor Ort delegiert werden. Mit Einverständnis des



Hinweisgebers ist auch eine Zusammenkunft über Bild- und Tonübertragung ausreichend (§ 16 Abs. 3 S. 4 HinSchG).

Interne Meldungen müssen in der vorherrschenden Arbeitssprache möglich sein. In den meisten Anwendungsfällen werden die Meldesprachen Deutsch und Englisch genügen.

Für jeden Meldekanal ist die notwendige Vertraulichkeit sicherzustellen (§ 8 HinSchG). Die Identität der hinweisgebenden Person wie auch die Identität anderer in der Meldung genannter Personen muss gegenüber Dritten vertraulich behandelt werden.

Schließlich müssen Meldestellen für Beschäftigte klare und leicht zugängliche Informationen über externe Meldeverfahren bereitstellen (§ 13 Abs. 2 HinSchG).

#### Praxishinweis:

*Mündliche Meldungen müssen per Telefon oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung ermöglicht werden, in Betracht kommen z.B. eine Whistleblower-Hotline oder ein Anrufbeantwortersystem. Eine Umsetzung für Meldungen in Textform kann grundsätzlich auch per E-Mail erfolgen. In der Praxis ist es aus unserer Sicht vorzugswürdig, ein IT-gestütztes Hinweisgebersystem im Inter- oder Intranet anzubieten. Der Vorteil eines IT-Tools gegenüber einer bloßen E-Mail-Adresse als Meldekanal liegt darin, dass der Hinweisgeber in dem IT-Tool durch einen Fragenkatalog geführt wird. Zum einen dürfte ein (vorgegebener) Fragenkatalog für den Hinweisgeber in der Regel benutzerfreundlicher sein, wenn er bei der Abgabe des Hinweises angeleitet wird, während er bei der Hinweisabgabe per E-Mail selbst entscheiden muss, welche Informationen für die Prüfung des Hinweises relevant sind. Zum anderen profitiert die interne Meldestelle davon, wenn die zentralen Aspekte für die Hinweisbearbeitung schon bei der Hinweisabgabe abgefragt werden können. So können die notwendigen Informationen besser dargestellt oder die Abfrage bestimmter Informationen*

*besser gesteuert werden, während gleichzeitig die Vertraulichkeit umfassend sichergestellt werden kann.*

*In jedem Fall muss die Vertraulichkeit des eröffneten Meldekanals sichergestellt sein. Außerdem muss sichergestellt werden, dass den Beschäftigten die relevanten Informationen über das mögliche externe Meldeverfahren zur Verfügung gestellt werden.*

#### 4. Konzernweite zentrale Meldestelle?

Die Frage, ob in einem Konzern eine einzige zentrale Meldestelle eingerichtet werden darf, die Hinweise aus allen Konzerngesellschaften entgegennimmt und bearbeitet, oder ob jede Konzerngesellschaft, die in den Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes oder einer entsprechenden ausländischen Regelung fällt, eine eigene Meldestelle einrichten muss, ist derzeit nicht abschließend geklärt. In einer rechtlich nicht verbindlichen Stellungnahme hält die Europäische Kommission eine konzernweite Meldestelle für nicht mit der Richtlinie vereinbar.<sup>1</sup> Nach Art. 8 Abs. 6 S. 1 der EU-Richtlinie ist es allerdings ausdrücklich zulässig, dass jedenfalls Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten bei der Bearbeitung und Untersuchung von Hinweisen, aber auch bereits bei deren Entgegennahme, Ressourcen teilen. Demnach ist es jedenfalls Unternehmen dieser Größenordnung erlaubt, gemeinsam einen Meldekanal zu betreiben.

Das deutsche Hinweisgeberschutzgesetz trifft zur Zulässigkeit einer Konzernmeldestelle keine ausdrückliche Aussage. Der deutsche Gesetzgeber erachtet allerdings ausweislich der entsprechenden Gesetzesbegründung eine solche zentrale Meldestelle bei einer Konzerngesellschaft unabhängig von der Beschäftigtenzahl für zulässig.<sup>2</sup> Insofern ist nach derzeitiger Auffassung davon auszugehen, dass eine zentrale, konzernweite Meldestelle vorgesehen werden kann, ohne (in Deutschland) ein Bußgeld befürchten zu müssen. Ob eine Konzernmeldestelle dauerhaft zulässig sein wird, hängt davon ab, ob und wie der EuGH diese Rechtsfrage einmal entscheiden wird.

<sup>1</sup> JUST/CO/MM/rp/ (2021)3939215 vom 2.6.2021 und JUST/CO/MM/rp/ (2021)4667786 vom 29.6.2021.

<sup>2</sup> BT-Drs. 20/3442 S. 79.



**Praxishinweis:**

*Aus unserer Sicht sprechen gute Argumente für die Einrichtung einer zentralen Meldestelle im Konzern. Dort können Kompetenzen gebündelt werden und Strukturen für die Bearbeitung von Hinweisen effizienter gestaltet werden. Die Konzentration der Bearbeitung von Hinweisen bei einer zentralen Meldestelle führt zudem dazu, dass die Mitglieder der Meldestelle schneller und umfangreicher Erfahrungen mit eingehenden Hinweisen sammeln und dadurch ihre praktische und fachliche Kompetenz steigern können. Zusätzliche Pflichten zur Einrichtung von Meldestellen aus weiteren gesetzlichen Bestimmungen wie etwa aus dem LkSG oder auch dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sprechen ebenfalls für eine zentrale Bündelung.*

*Andererseits kann eine lokale Meldestelle vor Ort aufgrund der räumlichen Nähe häufig viel besser und schneller nachvollziehen, ob ein Hinweis plausibel ist und ob der geltende sachliche Anwendungsbereich des jeweiligen nationalen Gesetzes eröffnet ist. Gerade wenn der Hinweis eine Tochtergesellschaft betrifft, bedarf es dort einer Stelle, die eine solche Meldung inhaltlich prüft. Zudem muss jede (Tochter-)Gesellschaft aufgrund der sie treffenden Legalitätspflicht ohnehin in die Aufarbeitung des Hinweises einbezogen werden, so dass eine rein zentrale Bearbeitung von Hinweisen allein auf Ebene der Muttergesellschaft von vornherein ausscheidet. Soweit bei den Tochtergesellschaften Ressourcen und Kompetenzen für Folgemaßnahmen und aufwendige interne Ermittlungen fehlen, können diese Ressourcen im Einklang mit Art. 8 Abs. 6 S. 1 EU-Richtlinie von der Konzernmutter bereitgestellt werden oder auf Grundlage von Art. 8 Abs. 5 EU-Richtlinie können Dritte mit der Durchführung dieser Folgemaßnahmen bei ihnen beauftragt werden.*

*Möglicherweise sind daher auch verschiedene Meldestellen bei Mutter- und Tochtergesellschaft bzw. parallele Meldekanäle sinnvoll, sofern die Strukturen aufeinander abgestimmt und die Bearbeitung von Hinweisen koordiniert und mit durchgängiger Kompetenz erfolgt.*

**5. Anonymität**

Eine Pflicht des Unternehmens, über die interne Meldestelle auch anonyme Meldungen zu ermöglichen, besteht nach der deutschen gesetzlichen Regelung nicht (§ 16 Abs. 1 S. 5 HinSchG). Gehen bei der Meldestelle jedoch anonyme Hinweise ein, „sollen“ diese ebenfalls bearbeitet werden (§ 16 Abs. 1 S. 4 HinSchG).

Anonyme Hinweisgeber fallen unter die Schutzbestimmungen des Hinweisgeberschutzgesetzes, wenn ihre zunächst verborgene Identität später bekannt wird.

**Praxishinweis:**

*Für Unternehmen dürfte es wünschenswert sein, auch anonyme Meldungen explizit zu ermöglichen, beispielsweise damit Beschäftigte sich vorrangig an die interne Meldestelle wenden. Es ist dann sicherzustellen, dass die Meldekanäle tatsächlich anonym sind.*

*Durch die Möglichkeit, auch anonyme Meldungen abgeben zu können, wird die Hemmschwelle zur Hinweisabgabe oftmals deutlich gesenkt. Hinweisgeber befinden sich sehr oft in einem persönlichen Dilemma und scheuen daher aus tiefverwurzelter persönlicher Verunsicherung eine möglicherweise weitreichende, für das Unternehmen entscheidende Meldung. Es macht daher interne Meldekanäle attraktiver, wenn ein Unternehmen freiwillig anonyme Meldungen ermöglicht.*

*Entscheidet sich ein Unternehmen dafür, den internen Meldekanal auch für anonyme Meldungen zu öffnen, stellt sich die Frage, welche konkrete Ausgestaltung des Meldekanals hierfür am besten geeignet ist. Der Einsatz einer Telefon-Hotline hat den Nachteil, dass der Hinweisgeber Dokumente nicht übermitteln kann und dass eine Kontaktaufnahme bei etwaigen Rückfragen nicht möglich ist. Ob eine Hinweisabgabe per E-Mail anonym erfolgen kann, ist nicht eindeutig. Jedenfalls, wenn der Hinweisgeber Dokumente per E-Mail verschickt, können die Metadaten der Dokumente Rückschlüsse auf seine Person zulassen. Vorzugswürdig dürfte auch insoweit ein IT-Tool zur*



*Hinweisabgabe sein, bei dessen Nutzung die Anonymität technisch sichergestellt und auch bei Wahrung der Anonymität eine Kommunikation zwischen Hinweisgeber und Meldestelle über technische Mittel ermöglicht werden kann, sofern der Hinweisgeber dazu bereit ist. Technisch sind dabei auch Verfahren möglich, die die Erteilung einer Eingangsbestätigung und einer Rückmeldung an den Hinweisgeber unter Wahrung der Anonymität ermöglichen.*

## 6. Beachtung datenschutzrechtlicher Vorgaben

Bei Einrichtung und Betrieb der internen Meldestelle sind datenschutzrechtlichen Vorgaben einzuhalten und die dazu erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. So müssen unter anderem bei der Wahl des Meldekanals geeignete technische und organisatorische Maßnahmen nach Art. 32 DSGVO ergriffen werden. Bei der Einbindung externer Dritter in den Betrieb der internen Meldestelle oder bei der Einrichtung einer Konzernmeldestelle sollte geprüft werden, ob ergänzende datenschutzrechtliche Verträge geschlossen werden müssen. Daneben müssen gegebenenfalls datenschutzrechtliche Dokumentationen (wie beispielsweise Datenschutzhinweise für die Hinweisgeber bei Abgabe einer Meldung, eine Ergänzung des Verarbeitungsverzeichnisses nebst Löschkonzept, eine Datenschutzfolgenabschätzung i.S.v. Art. 35 DSGVO oder Verpflichtungserklärungen der in der Meldestelle eingesetzten Personen zur Vertraulichkeit) angepasst bzw. erstellt werden.

## 7. Beteiligung des Betriebsrats

Sofern ein Betriebsrat besteht, sind bei Einrichtung und Betrieb der internen Meldestelle gegebenenfalls Mitbestimmungsrechte zu beachten. In Betracht kommen in diesem Zusammenhang insbesondere das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 S. 1 BetrVG, sofern das Ordnungsverhalten im Betrieb betroffen ist, sowie nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht in Bezug auf die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen mit Eignung zur Leistungs- oder Verhaltensüberwachung. Ob und in welchem Umfang bei bestimmten Aspekten im Zusammenhang mit Einrichtung und Betrieb

einer Meldestelle Mitbestimmungsrechte bestehen, kann dabei auch von der konkreten Ausgestaltung abhängen.

### **Praxishinweis:**

*Die Einbeziehung des Betriebsrats in einen Informations- und Meinungs-austausch zu den Bedürfnissen und der konkreten Situation im Unternehmen und dem dazu am besten passenden Umsetzungsweg kann bereits bei den erforderlichen Vorüberlegungen im Rahmen der Einrichtung eines Hinweisgebersystems hilfreich und zielführend sein. Auch um in der Belegschaft für eine möglichst große Akzeptanz des Hinweisgebersystems zu sorgen, ist es aus unserer Sicht sinnvoll, bestehende Betriebsräte zu involvieren. Vor diesem Hintergrund sollte man sich im Vorfeld über potentiell bestehende Mitbestimmungsrechte Klarheit verschaffen, den Betriebsrat aber unabhängig von einer entsprechenden Verpflichtung bei der Einrichtung und Ausgestaltung der Meldestelle regelmäßig frühzeitig einbinden.*

## 8. Verhältnis zwischen interner und externer Meldestelle

Hinweisgeber haben die Wahl zwischen internen und externen Meldestellen. Sie sollen sich jedoch vorrangig an interne Meldestellen wenden, sofern intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und sie keine Repressalien befürchten müssen.

Unternehmen sollen Anreize dafür schaffen, dass sich Hinweisgeber vor einer Meldung an eine externe Meldestelle zunächst an die jeweilige interne Meldestelle wenden. Es sollen klare und leicht zugängliche Informationen über die Nutzung des internen Meldeverfahrens bereitgestellt werden. Die Möglichkeit einer externen Meldung darf dadurch allerdings nicht beschränkt oder erschwert werden (§ 7 Abs. 3 HinSchG).

### **Praxishinweis:**

*Ziel eines Unternehmens sollte es sein, die eigene interne Meldestelle möglichst attraktiv und vertrauenswürdig zu gestalten, einen einfachen Zugang zu ermöglichen und bei*



*den Beschäftigten für die Nutzung der internen Meldestelle zu werben. Als möglicher Anreiz, bevorzugt die interne Meldestelle zu nutzen, wird auch die Gewährung finanzieller Belohnungen diskutiert (bspw. in den USA existieren vermehrt solche finanziellen Anreizsysteme). Wenn gleich solch eine Form des Anreizes nach dem Hinweisgeberschutzgesetz nicht schlechthin ausgeschlossen ist, ist zweifelhaft, ob es sich dabei um eine sinnvolle Maßnahme handelt. In jedem Fall dürfte ein solches Anreizsystem dem Betriebsklima nicht zuträglich sein.*

#### IV. Pflichten nach Eingang einer Meldung

Das einzuhaltende Verfahren und die Aufgaben der internen Meldestelle nach Eingang einer Meldung sind in § 17 und § 11 HinSchG vorgegeben.

##### 1. Eingangsbestätigung

Zunächst hat die Meldestelle den Eingang eines Hinweises binnen sieben Tagen zu bestätigen (§ 17 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG).

##### 2. Prüfung

Die interne Meldestelle prüft sodann, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes fällt. Ist dies der Fall, prüft die interne Meldestelle die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung und holt, sofern erforderlich, weitere Informationen vom Hinweisgeber ein; verfügt die interne Meldestelle über eine ausreichende Tatsachengrundlage, schließt sie ihre Prüfung des Hinweises ab (§ 17 Abs. 1 Nr. 2 bis 5 HinSchG).

##### 3. Folgemaßnahmen

Anschließend hat die Meldestelle angemessene Folgemaßnahmen zu ergreifen (§ 17 Abs. 1 Nr. 6 und § 18 HinSchG). Folgemaßnahmen können nach § 18 HinSchG z.B. die Einleitung interner Untersuchungen, der Verweis des Hinweisgebers an andere zuständige Stellen oder die

Abgabe des Verfahrens an eine Behörde (etwa Strafverfolgungsbehörde) sein.

##### 4. Rückmeldung

Abschließend gibt die Meldestelle dem Hinweisgeber innerhalb von drei Monaten nach der Eingangsbestätigung eine Rückmeldung (§ 17 Abs. 2 S. 1 HinSchG) über geplante sowie bereits ergriffene Folgemaßnahmen sowie die Gründe für diese Vorgehensweise.

Eine Rückmeldung erfolgt nicht, wenn dadurch die Nachforschungen berührt oder die Rechte betroffener Personen beeinträchtigt werden.

##### 5. Dokumentation eingehender Meldungen

Eingehende Meldungen hat die interne Meldestelle gemäß § 11 Abs. 1 HinSchG in dauerhaft abrufbarer Weise unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebots zu dokumentieren. Die Dokumentation ist drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens zu vernichten. Sie kann länger aufbewahrt werden, wenn dies nach dem Hinweisgeberschutzgesetz oder nach anderen Rechtsvorschriften erforderlich und verhältnismäßig ist (§ 11 Abs. 5 HinSchG).

Die Aufbewahrung der Dokumentation erfolgt dabei auch zur Beweissicherung für mögliche Gerichtsverfahren. Dies dient einerseits dem Schutz des Hinweisgebers, andererseits aber auch dem Schutz des Unternehmens, wenn sich der Hinweisgeber z.B. gegen „Repressalien“ des Unternehmens wehrt und das Unternehmen nachzuweisen hat, dass die Maßnahmen nicht im Zusammenhang mit der Meldung stehen.





## V. Schutz des Hinweisgebers

### 1. Vertraulichkeitsgebot

Interne Meldestellen müssen die Identität des Hinweisgebers jedenfalls dann vertraulich behandeln, wenn die Meldung in den sachlichen Anwendungsbereich fällt oder der Hinweisgeber davon ausgehen konnte, dass seine Meldung in den sachlichen Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes fällt.

Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit umfasst auch die Identität der Personen, denen ein Fehlverhalten vorgeworfen wird, und sonstiger in der Meldung genannter Personen, wie beispielsweise Kollegen (§ 8 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 und Nr. 3 HinSchG). Unter die Vertraulichkeit fallen auch Informationen, aus denen die Identität dieser Personen abgeleitet werden kann.

Die Identität dieser Personen darf gemäß § 8 Abs. 1 S. 2 HinSchG nur den Mitgliedern der internen Meldestelle oder den für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständigen Personen sowie Personen, die sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützen (wie Büro- oder IT-Personal), bekannt werden.

Hinweisgeber können sich nicht auf das Vertraulichkeitsgebot berufen, wenn sie vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Verstöße melden. Die weiteren in § 9 HinSchG geregelten Ausnahmen vom Vertraulichkeitsgebot betreffen überwiegend Fälle, in denen die Weitergabe von

einer Behörde oder einem Gericht angefordert wird, beispielsweise im Zusammenhang mit einem Strafverfahren. Im Übrigen darf die interne Meldestelle die Identität des Hinweisgebers nur offenlegen, wenn die Offenlegung für Folgemaßnahmen erforderlich ist und der Hinweisgeber der Offenlegung zuvor zugestimmt hat. Die Identität sonstiger Personen darf offengelegt werden, wenn diese der Offenlegung zustimmen oder die Offenlegung im Rahmen unternehmensinterner Untersuchungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen erforderlich ist.

### 2. Schutz vor Benachteiligung

Das Hinweisgeberschutzgesetz schützt Hinweisgeber vor Repressalien im Zusammenhang mit der Abgabe einer Meldung. Der Begriff der Repressalie umfasst jede Handlung oder Unterlassung im beruflichen Kontext, welche sich für den Hinweisgeber nachteilig auswirken kann und eine Reaktion auf eine Meldung darstellt (§ 3 Abs. 6 HinSchG). Nachteile können beispielsweise eine Freistellung, Kündigung oder Gehaltskürzung sein. Verboten sind nicht nur Repressalien gegen Hinweisgeber, sondern auch die Androhung von Repressalien sowie der Versuch von Repressalien (§ 36 Abs. 1 HinSchG).

Für die Frage, ob eine nachteilige Maßnahme eine Reaktion auf eine Meldung darstellt, gilt nach dem Gesetz eine Beweislastumkehr: Macht der Hinweisgeber geltend, die berufliche Benachteiligung sei eine Reaktion auf seine Meldung, wird dieser Zusammenhang vermutet (§ 36 Abs. 2 HinSchG). Das Unternehmen muss dann darlegen, dass die berufliche Benachteiligung und die erstattete Meldung nicht in Zusammenhang stehen bzw. die Benachteiligung auf hinreichend gerechtfertigten Gründen beruht. Das Gesetz regelt keine feste zeitliche Grenze für diese Vermutungsregelung; die Vermutung dürfte sich jedoch mit zunehmendem Zeitablauf abschwächen.

Verstößt das Unternehmen gegen das Verbot von Repressalien, hat der Hinweisgeber (bzw. über § 34 HinSchG auch weitere Personen) einen Ersatzanspruch für daraus entstandene Schäden (§ 37 HinSchG).



## VI. Folgen von Pflichtverstößen des Unternehmens

Das Gesetz führt in § 40 HinSchG Ordnungswidrigkeiten auf, die durch die Verletzung der aufgeführten Verpflichtungen begründet werden können.

Wird eine Meldestelle nicht eingerichtet oder betrieben, obwohl das Unternehmen hierzu verpflichtet ist, stellt dies eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldbuße von bis zu EUR 20.000 geahndet werden kann.

Andere Verstöße können Geldbußen in Höhe von bis zu EUR 50.000 zur Folge haben, wie z.B.

- die Behinderung einer Meldung oder der diesbezüglichen Kommunikation bzw. der entsprechende Versuch,
- das Ergreifen einer Repressalie bzw. der entsprechende Versuch, oder
- die vorsätzliche oder leichtfertige Nichtwahrung der Vertraulichkeit.

Unter Umständen kann sich die Höchstgrenze auch auf EUR 500.000 erhöhen.

§ 40 HinSchG ist als „Jedermanns“-Delikt ausgestaltet, so dass grundsätzlich jede natürliche Person den entsprechenden Tatbestand verwirklichen kann. § 130 OWiG ist auch in Bezug auf § 40 HinSchG anwendbar, wonach das vorsätzliche oder fahrlässige Unterlassen der gehörigen Aufsicht durch den Inhaber des Betriebs oder Unternehmens sanktioniert wird. Über §§ 130, 30 OWiG kommt sodann eine potentielle Unternehmenssanktion in Betracht, auch wenn der unmittelbare Verstoß gegen § 40 HinSchG nicht von einer Leitungsperson im Sinne des § 30 Abs. 1 OWiG begangen wurde. Sofern es zu einer Unternehmensgeldbuße nach § 30 OWiG kommen kann, sieht § 40 Abs. 6 S. 2 HinSchG i.V.m. § 30 Abs. 2 S. 3 OWiG eine Verzehnfachung des Höchstmaßes der Geldbuße vor. Zudem ist zu erwähnen, dass bereits Geldbußen gegen die juristische Person oder Leitungspersonen über EUR 200 in das Gewerbezentralregister einzutragen sind; dies kann im Einzelfall zu Nachteilen bei öffentlichen Auftragsvergaben führen.



## VII. Empfehlungen

Bei der Implementierung eines Hinweisgebersystems sind zunächst durch das Unternehmen einige Entscheidungen in Bezug auf die konkrete Ausgestaltung zu treffen:

- Sollen eigene Beschäftigte oder ein externer Dienstleister mit der Wahrnehmung der Aufgaben einer internen Meldestelle betraut werden?
- Wo soll die interne Meldestelle angesiedelt sein? Soll es eine zentrale konzernweite Meldestelle geben oder (ggf. zusätzlich) Meldestellen in allen / bestimmten Konzerngesellschaften?
- Welche Meldekanäle sollen vorgesehen werden? Welche (technischen) Lösungen bieten sich an?
- Wie soll der Anwendungsbereich ausgestaltet sein? Sollen in Erweiterung des Anwendungsbereichs z.B. auch Verstöße gegen Unternehmensrichtlinien erfasst werden? Wie soll dann der Schutz des Hinweisgebers ausgestaltet sein?
- Sollen anonyme Meldungen möglich sein?
- Sollen Meldungen unternehmensexterner Drittparteien möglich sein?
- Welche Strukturen und Kommunikationswege soll es im Unternehmen bzw. im Konzern geben für die Weitergabe von Informationen sowie die Prüfung von Meldungen und die Behebung von Missständen?
- Wie erfolgt die Dokumentation?



Darüber hinaus sind gegebenenfalls insbesondere die folgenden Dokumente zu erstellen:

- Sofern noch nicht vorhanden, sollte ein Verhaltenskodex oder Code of Conduct erarbeitet und implementiert werden. Dieser kann, als bewusste Beschreibung des gewünschten Zielverhaltens („*Conduct*“) aller Mitarbeiter einschließlich aller Mitglieder der Unternehmensleitung und der Führungskräfte, unternehmensexterner Dritten wie vertraglicher Geschäftspartner bis hin zu Kunden die materielle Bezugsgrundlage für erwünschte Meldungen oder Hinweise bilden. In den allermeisten Fällen wird es insbesondere bei international agierenden Unternehmen anders nicht möglich sein, unterschiedlich umgesetzte europäische Hinweisgeberschutzgesetze für den betrieblichen Alltag zu harmonisieren. Aufgrund der übergeordneten Zielsetzung eines möglichst niedrigschwelligen Angebots für eine Vielzahl potenzieller Hinweisgeber kann diesen eine juristische Subsumtionsentscheidung schlechterdings nicht zugemutet werden. Mangels juristischer Vorkenntnisse wird es wenigen Beschäftigten im betrieblichen Alltag möglich sein, ohne Hilfe zu entscheiden, wann eine Meldung einen Verstoß gegen EU-Recht oder nationales Recht betreffen könnte oder wann straf- oder bußgeldbewehrte Vorschriften verletzt sein könnten. In der langjährigen internationalen Praxis im Bereich Compliance Management schafft hier der klar kommunizierte Rekurs auf einen risikobasierten Verhaltenskodex Anwendungs- und Rechtssicherheit.
- Das vorgesehene Hinweisgebersystem sollte in einer Richtlinie möglichst einfach und nachvollziehbar beschrieben werden.
- Es sollte eine interne Prozessbeschreibung erstellt werden, die den konkreten Ablauf bei der internen Meldestelle nach Eingang eines Hinweises festlegt. Diese sollte die Fristen für die Eingangsbestätigung und die Rückmeldung an den Hinweisgeber, Vorgaben zur Dokumentation und Löschrufen, eine klare Abgrenzung der Verantwortlichkeiten und Regelungen zur Vermeidung von Interessenskonflikten enthalten.
- Die Beauftragung der betreffenden Personen mit den Aufgaben einer internen Meldestelle sollte dokumentiert bzw. vertraglich festgehalten werden. Die entsprechenden Rechte und Pflichten bzw. Befugnisse und Verantwortlichkeiten sollten konkret benannt werden.
- Flankierend sind gegebenenfalls einige datenschutzrechtliche Dokumente anzupassen oder zu ergänzen, beispielsweise Datenschutzhinweise im Sinne von Art. 13 DSGVO für Hinweisgeber im Zusammenhang mit der Abgabe einer Meldung.
- Die technische Funktionalität und Erreichbarkeit der Meldestelle sollte regelmäßig durch das Unternehmen selbst getestet werden. Diese Tests sind entsprechend zu dokumentieren.
- Schließlich sollte das verpflichtete Unternehmen regelmäßig und nachweislich über die Einrichtung und den Betrieb der internen Meldestelle kommunizieren.



---

**Nicole Deparade**

Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
nicole.deparade@gsk.de

**Dr. Philipp Kuhn**

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
philipp.kuhn@gsk.de

**Eric Mayer**

Rechtsanwalt  
Compliance  
eric.mayer@gsk.de

**Tobias V. Abersfelder, LL.M. (Nottingham)**

Rechtsanwalt  
Compliance und Investigations  
tobias.akersfelder@gsk.de

**Dr. Martin Hossenfelder**

Rechtsanwalt  
Datenschutzrecht  
martin.hossenfelder@gsk.de



### Urheberrecht

GSK Stockmann – Alle Rechte vorbehalten. Die Wiedergabe, Vervielfältigung, Verbreitung und/oder Bearbeitung sämtlicher Inhalte und Darstellungen des Beitrages sowie jegliche sonstige Nutzung ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von GSK Stockmann gestattet.

### Haftungsausschluss

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot auf Beratung oder Auskunft dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko.

GSK Stockmann und auch die in dieser Mandanteninformation namentlich genannten Partner oder Mitarbeiter übernehmen keinerlei Garantie oder Gewährleistung, noch haftet GSK Stockmann und einzelne Partner oder Mitarbeiter in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grund empfehlen wir, in jedem Fall eine persönliche Beratung einzuholen.

[www.gsk.de](http://www.gsk.de)



### GSK Stockmann

Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft mbB

#### BERLIN

Mohrenstraße 42  
10117 Berlin  
T +49 30 203907-0  
F +49 30 203907-44  
[berlin@gsk.de](mailto:berlin@gsk.de)

#### HEIDELBERG

Mittermaierstraße 31  
69115 Heidelberg  
T +49 6221 4566-0  
F +49 6221 4566-44  
[heidelberg@gsk.de](mailto:heidelberg@gsk.de)

#### FRANKFURT/M.

Bockenheimer Landstr. 24  
60323 Frankfurt am Main  
T +49 69 710003-0  
F +49 69 710003-144  
[frankfurt@gsk.de](mailto:frankfurt@gsk.de)

#### MÜNCHEN

Karl-Scharnagl-Ring 8  
80539 München  
T +49 89 288174-0  
F +49 89 288174-44  
[muenchen@gsk.de](mailto:muenchen@gsk.de)

#### HAMBURG

Neuer Wall 69  
20354 Hamburg  
T +49 40 369703-0  
F +49 40 369703-44  
[hamburg@gsk.de](mailto:hamburg@gsk.de)

---

#### LUXEMBURG

GSK Stockmann SA  
44, Avenue John F. Kennedy  
L-1855 Luxemburg  
T +352 271802-00  
F +352 271802-11  
[luxembourg@gsk-lux.com](mailto:luxembourg@gsk-lux.com)

---

#### LONDON

GSK Stockmann International  
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,  
Zweigniederlassung London  
Queens House, 8-9 Queen Street  
London EC4N 1SP  
United Kingdom  
T +44 20 4512687-0  
[london@gsk-uk.com](mailto:london@gsk-uk.com)

Sitz der GmbH: München,  
Amtsgericht München  
HRB 281930  
Geschäftsführer:  
Dr. Mark Butt, Andreas Dimmling