



# Hinweiserschutzgesetz – Wie richtig mit Whistleblowern umgehen?

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

am 16.12.2022 hat der Bundestag das Hinweiserschutzgesetz (HinSchG) beschlossen. Nachdem es im Bundesrat zunächst nicht die erforderliche Mehrheit erhielt, stimmte der Bundesrat nunmehr am 12.05.2023 dem Einigungsvorschlag des Bundestags zu, sodass das Gesetz nunmehr Mitte Juni in Kraft treten soll.

Das Gesetz hat den besseren Schutz von Mitarbeitern zum Ziel, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit von bestimmten Verstößen Kenntnis erlangt haben und diese an die dafür vorgesehenen Stellen melden wollen (hinweisgebende Personen, allgemein als Whistleblower bezeichnet). Für Arbeitgeber entstehen daraus mehrere Pflichten, insbesondere durch die Schaffung einer internen Meldestelle oder Verhaltenspflichten gegenüber solchen hinweisgebenden Personen. Mit diesem Newsletter möchten wir Sie darüber informieren, was der Inhalt des Gesetzes ist und was für Arbeitgeber zu tun ist.

## I. Anwendungsbereich

Betroffen sind alle Arbeitgeber, unabhängig von ihrer Rechtsform. Arbeitgeber mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigte, treffen noch weitergehende Pflichten.

Hinsichtlich der Verstöße, die Mitarbeitende melden können regelt § 2 HinSchG insbesondere

Straftaten oder Verstöße gegen spezielle bußgeldbewehrte Normen wie etwa arbeitsschutzrechtliche Vorschriften, das Mindestlohngesetz, Normen der Prävention und Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, des Umweltschutzes oder steuerrechtliche Verstöße.

Selbstverständlich existieren nach wie vor Einschränkungen für Berufsverschwiegenheitsverpflichtete wie Ärzte, Rechtsanwälte oder Steuerberater.

## II. Meldestellen

Wichtigste Neuerung sind die Meldestellen. Beschäftigte können sich an die Meldestellen wenden, wenn Sie von einem Verstoß ausgehen. Dabei können sie zwischen interner und externer Meldestelle wählen.

Am relevantesten sind die internen Meldestellen. Diese sind bis zum 17.12.2023 von allen Arbeitgebern mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten einzurichten. Diese internen Meldestellen müssen unabhängig sein und können auch aus nur einer Person bestehen. Es ist auch möglich, dass Dritte die Aufgaben interner Meldestellen übernehmen. Die Gesetzesbegründung nennt dabei insbesondere auch externe Rechtsanwälte, die mit dem Unternehmen kooperieren.

Arbeitgeber müssen Meldekanäle für interne Meldestellen einrichten. Es ist zu beachten, dass



## Arbeitsrecht

unter anderem interne Untersuchungen durch die interne Meldestelle durchgeführt werden können, sodass dieser zumindest in der Theorie Zugriff auch auf hochsensible Informationen gestattet werden müssen. Dies zwingt zu einer besonders sorgfältigen Auswahl. Bestenfalls sollte die Auswahl auf eine Person, die zur Berufsverschwiegenheit verpflichtet ist und die gebotenen Fachkenntnis hat, fallen.

In diesem Zusammenhang ist dazu zu raten, größtmögliches Vertrauen in Kompetenz und Unabhängigkeit der internen Meldestelle bei den Beschäftigten zu schaffen, um eine möglichst effiziente Erledigung der Meldungen zu erreichen und Kosten zur Gewährleistung der Compliance kontrollieren zu können.

Externe Meldestellen werden etwa vom Bundesjustizministerium, selbstverständlich getrennt vom sonstigen Zuständigkeitsbereich des Ministeriums, insbesondere von den Staatsanwaltschaften oder bei Bundeskartellamt oder der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) eingerichtet.

### III. Aktuelle ToDo's für Arbeitgeber

Auf Basis des Hinweisgeberschutzgesetzes sollten Arbeitgeber nun Folgendes tun bzw. prüfen:

- Auswahl der Verantwortlichen für die interne Meldestelle,
- transparente Kommunikation an die Beschäftigten, dass sie sich jederzeit und ohne Risiko und an die Meldestellen wenden können und

- technische Umsetzung der Schaffung von Meldekanälen.

### IV. Verstöße und deren Folgen

Repressalien gegen Hinweisgeber anzudrohen, zu versuchen oder durchzuführen ist Arbeitgebern verboten und führt neben Schadensersatz- oder Entschädigungsansprüchen zu einem Bußgeld von bis zu 50.000 EUR. Gleichwohl führen vorsätzliche oder grob fahrlässige Falschmeldungen zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitgebers.

Unterlässt ein Arbeitgeber die Einrichtung einer internen Meldestelle droht ihm ein Bußgeld von bis zu 20.000 EUR.

Wie Sie den obigen Ausführungen entnehmen können, sollten Sie zeitnah mit der Vorbereitung und konkreten Umsetzung interner Meldestellen beginnen. Sollten Sie Fragen hinsichtlich der Umsetzung und der optimalen Einbindung in Ihren Betrieb haben, stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit zur Verfügung.

### Ihr Arbeitsrechtsteam



### Ihr Kontakt zum Team Arbeitsrecht:

Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg  
Tel. 06221 3113 43  
arbeitsrecht@tiefenbacher.de  
www.tiefenbacher.de



## Arbeitsrecht



**Dr. Gero Schneider M.C.L.**  
Rechtsanwalt / Partner  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Teamleader Arbeitsrecht

Tiefenbacher Rechtsanwälte  
Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg  
Tel. 06221 3113 50  
schneider@tiefenbacher.de



**Stefanie Engelmann**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tiefenbacher Rechtsanwälte  
Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg  
Tel. 06221 3113 80  
engelmann@tiefenbacher.de



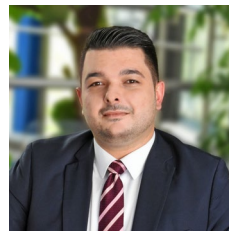
**Veronika Jung, LL.B.**  
Rechtsanwältin

Tiefenbacher Rechtsanwälte  
Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg  
Tel. 06221 3113 50  
jung@tiefenbacher.de



**J. Michael Auerbach**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tiefenbacher Rechtsanwälte  
Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg  
Tel. 06221 3113 42  
auerbach@tiefenbacher.de



**Niklas C. Gradinaroff**  
Rechtsanwalt

Tiefenbacher Rechtsanwälte  
Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg  
Tel. 06221 3113 43  
gradinaroff@tiefenbacher.de