



LTMK Blog | Beitrag vom 10.08.2023

Neues zum Hinweisgeberschutz

Nach einem langen Gesetzgebungsverfahren ist zum 02.07.2023 das neue Gesetz für einen besseren Schutz Hinweisgebender Personen ([Hinweisgeberschutzgesetz – HinSchG](#)) in Kraft getreten. Damit ist der deutsche Gesetzgeber seiner Umsetzungspflicht bzgl. der EU Hinweisgeberrichtlinie 2019/1937 nachgekommen.

Wesentliche Inhalte des Gesetzes

Mit dem nun in Kraft getretenen Hinweisgeberschutzgesetz soll vor allem sichergestellt werden, dass Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Verstöße melden, geschützt sind vor den möglichen auf Grund der Meldung für sie erwachsenen Nachteilen. Zudem werden Arbeitgeber zur Einrichtung von Meldekanälen für Verstöße im Unternehmen verpflichtet.

So sieht das Hinweisgeberschutzgesetz etwa in seinem § 35 im Falle einer ordnungsgemäßen Meldung des Whistleblowers den Ausschluss der (straf-)rechtlichen Verantwortlichkeit für die Offenlegung des Verstoßes sowie in § 36 HinSchG das Verbot von Repressalien vor. Flankiert wird das Verbot dabei von einem Anspruch des Whistleblowers auf Schadensersatz für den Fall, dass gleichwohl Repressalien durch den Arbeitgeber erfolgen. Umgekehrt besteht im Falle einer nicht ordnungsgemäßen Meldung durch den Whistleblower eine Schadensersatzpflicht gegenüber dem Arbeitgeber (§§ 37 f. HinSchG).

Whistleblower, die Verstöße aufzudecken beabsichtigen, haben nach § 7 HinSchG das Recht, einen Verstoß an eine interne oder externe Meldestelle zu melden. Eine externe Meldestelle (§ 19 HinSchG) ist vom Bund bei dem [Bundesamt für Justiz](#) eingerichtet. Diese externe Meldestelle leitet die eingehenden Informationen ggf. an die zuständigen Behörden weiter, um Verstöße zu untersuchen.

Eine wesentliche Vorgabe für Arbeitgeber ist die Einrichtung einer unternehmensinternen Meldestelle (§ 12 HinSchG). Eine Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle besteht grds. für Unternehmen ab 50 Beschäftigten. Für

Unternehmen mit einer Größe von 50 bis 249 Beschäftigten gilt die Pflicht erst zum 17.12.2023. Für den Fall, dass eine interne Meldestelle nicht eingerichtet wird, droht Unternehmen ein Bußgeld. Die §§ 12 ff. HinSchG enthalten zudem bestimmte Vorgaben für die Organisation der internen Meldestelle sowie den Umgang mit eingehenden Meldungen.

Folgen für die Praxis

Das Hinweisgeberschutzgesetz stellt Arbeitgeber vor neue Aufgaben. Dazu gehört vor allem die Etablierung eines funktionierenden Hinweisgebersystems im Unternehmen, das z.B. die Klärung der Verantwortlichkeiten, die Kommunikationswege sowie die rechtliche Prüfung und die Dokumentation des jeweiligen Falles zum Inhalt hat.

Sie haben Fragen zum Thema Compliance und Arbeitsrecht? Schreiben oder sprechen Sie uns gerne an!

Ihr Ansprechpartner:



Dr. Baran Kizil, LL.M.
Rechtsanwalt | Partner
kizil@ltmk.de