



Das neue Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

Eine umfassende Leitlinie für Arbeitgeber

Ihre Rechte, Pflichten und warum
Sie einen Anwalt als Meldestelle in
Betracht ziehen sollten

EXECUTIVE SUMMARY

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), das Mitte Juni 2023 in Kraft tritt, bringt bedeutende Veränderungen und neue Verpflichtungen für Arbeitgeber mit sich. Diese Broschüre bietet eine umfassende Übersicht über die zentralen Aspekte des Gesetzes, die Pflichten der Arbeitgeber, das Verfahren bei internen Meldungen, die potenziellen Strafen bei Verstößen und die Rolle des Datenschutzes.

Arbeitgeber sind verpflichtet, interne Meldestellen einzurichten, die den strengen Anforderungen des Gesetzes entsprechen. Das Nichterfüllen dieser Pflicht kann zu erheblichen Geldbußen führen. Hinzu kommen spezielle Schadensersatzvorschriften bei Verstößen gegen das Repressalienverbot und bei vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Falschmeldungen.

Eine wichtige Überlegung für Arbeitgeber ist die Einrichtung eines IT-gestützten Systems oder die Nutzung einer externen Telefonnummer mit unterdrückter Rufnummer für die Meldungen. Da interne Lösungen möglicherweise nicht alle Anforderungen des HinSchG erfüllen können, kann die Nutzung eines externen Anbieters, wie z.B. eines Anwalts als Meldestelle, eine effektive Lösung darstellen.

Die Berücksichtigung des Datenschutzes ist ebenfalls von zentraler Bedeutung. Unternehmen müssen sicherstellen, dass ihre Verfahren den Anforderungen der Datenschutzbehörden entsprechen und dass sie eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchführen.

Diese Broschüre soll Arbeitgebern dabei helfen, die Herausforderungen des HinSchG zu navigieren und ihre Pflichten effektiv zu erfüllen. Es wird empfohlen, sich rechtzeitig auf die Umsetzung vorzubereiten und die Möglichkeit in Betracht zu ziehen, einen Anwalt als Meldestelle zu nutzen, um sicherzustellen, dass alle gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden.

INHALTE

Executive Summary	02
Einführung in das Hinweisgeberschutzgesetz	04
Die Pflichten der Arbeitgeber	05
Das Verfahren bei internen Meldungen	05
Strafen und Sanktionen bei Verstößen gegen das HinSchG	06
Datenschutz und Meldungen nach dem HinSchG	07
Warum einen Anwalt als Meldestelle nutzen?	07
Abschluss und weiterführende Schritte	12

EINFÜHRUNG IN DAS HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) wurde eingeführt, um eine einheitliche und robuste Struktur für den Schutz von Whistleblowern in Deutschland zu schaffen. Diese Gesetzgebung hat das Ziel, Personen, die Missstände aufdecken, effektiver zu schützen und somit das öffentliche Interesse zu wahren.

Das Gesetz tritt im Juni 2023 in Kraft und verpflichtet Arbeitgeber in allen Branchen und Sektoren dazu, Systeme für den Schutz von Hinweisgebern einzurichten. Die genauen Anforderungen hängen von der Größe und Art der Organisation ab.

DIE PFLICHTEN DER ARBEITGEBER

Arbeitgeber sind durch das HinSchG verpflichtet, interne Meldestellen einzurichten. Diese Meldestellen müssen den strengen Anforderungen des Gesetzes entsprechen, einschließlich der Gewährleistung der Vertraulichkeit und des Schutzes der Identität des Hinweisgebers.

Die Meldestellen können in unterschiedlicher Form eingerichtet werden, zum Beispiel als interne Telefonnummer, E-

Mail-Adresse, Voicebox oder als externes IT-gestütztes System. Die Wahl der geeigneten Meldestelle hängt von der Größe und Art der Organisation ab.

Arbeitgeber müssen außerdem sicherstellen, dass keine Repressalien gegen Personen erfolgen, die berechtigte Meldungen abgeben. Dies umfasst sowohl direkte als auch indirekte Nachteile, wie etwa Kündigungen, Versetzungen, Diskriminierungen oder Schikanen am Arbeitsplatz.

DAS VERFAHREN BEI INTERNEN MELDUNGEN

Gemäß dem HinSchG müssen Arbeitgeber ein klares und strukturiertes Verfahren für die Entgegennahme, Untersuchung und Beantwortung von Meldungen einrichten. Dies umfasst unter anderem die Bestätigung des Eingangs der Meldung innerhalb von sieben Tagen sowie die Bereitstellung von Rückmeldungen zum Stand der Untersuchung innerhalb von drei Monaten.

Es ist wichtig, dass Arbeitgeber ein faires und unparteiisches Verfahren gewährleisten. Dabei sollten sie sicherstellen, dass die Rechte aller Beteiligten respektiert werden und dass angemessene Maßnahmen ergriffen werden, um die Identität des Hinweisgebers zu schützen.

STRAFEN UND SANKTIONEN BEI VERSTÖSSEN GEGEN DAS HinSchG

Verstöße gegen das HinSchG können erhebliche finanzielle Konsequenzen für Arbeitgeber haben. Unternehmen, die keine interne Meldestelle einrichten, die Meldungen behindern oder Repressalien gegen die hinweisgebende Person ergreifen, können mit Geldbußen belegt werden. Die genaue Höhe der Buße hängt von der Schwere des Verstoßes ab.

Darüber hinaus enthält das Gesetz spezielle Schadensersatzvorschriften. Im Falle eines Verstoßes gegen das Repressalienverbot muss der Arbeitgeber den daraus entstehenden Schaden ersetzen. Bei vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Falschmeldungen ist die hinweisgebende Person zur Erstattung des dadurch eingetretenen Schadens verpflichtet.

Es ist zu beachten, dass die Bußgeldandrohung bei Verstößen gegen die Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle erst sechs Monate nach Veröffentlichung des HinSchG in Kraft tritt. Es ist daher dringend empfohlen, die gesetzlichen Anforderungen frühzeitig zu erfüllen, um möglichen Strafen zu entgehen.

DIE ROLLE DES ANWALTS ALS MELDESTELLE

Die Ernennung eines Anwalts als Meldestelle stellt eine effiziente und wirksame Strategie zur Einhaltung der Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes dar. Die Vorteile, die ein Anwalt in dieser Rolle mit sich bringt, sind vielfältig und können sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer von Nutzen sein:

1. **Vertraulichkeit:** Anwälte unterliegen strengen Vertraulichkeitsregeln, die durch ihre Berufsordnung festgelegt sind. Diese gesetzlich geregelte Verschwiegenheitspflicht gewährleistet, dass gemeldete Informationen streng vertraulich behandelt und nicht ohne ausdrückliche Zustimmung weitergegeben werden. Für Arbeitgeber bietet diese Vertraulichkeit einen Schutzmechanismus gegen vorzeitige oder unkontrollierte Veröffentlichungen von Meldungen, die das Unternehmen schädigen könnten. Es gewährleistet auch, dass sensible Informationen im Rahmen des Verfahrens geschützt bleiben
2. **Unparteilichkeit:** Als externe Fachleute sind
3. **Rechtliche Expertise:** Anwälte verfügen über spezialisiertes Wissen in Bezug auf die rechtlichen Aspekte von Whistleblowing-Fällen. Sie können sicherstellen, dass die Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes vollständig erfüllt sind und dass angemessene Maßnahmen ergriffen werden, um alle beteiligten Parteien zu schützen. Darüber hinaus können sie wertvolle Ratschläge und Leitlinien geben, um sicherzustellen, dass das Verfahren korrekt und effizient durchgeführt wird.
4. **Effektive Kommunikation:** Anwälte sind in der Lage, effektiv zwischen dem Hinweisgeber und dem Arbeitgeber zu kommunizieren

ren. Sie können die Informationen in einer Art und Weise weitergeben, die sowohl die Rechte des Hinweisgebers schützt als auch dem Arbeitgeber die Möglichkeit gibt, angemessen auf die Meldung zu reagieren.

5. Risikomanagement: Durch die Zusammenarbeit mit einem Anwalt kann das Risiko von Rechtsstreitigkeiten oder Bußgeldern, die aus einem unzureichenden Umgang mit Whistleblowing-Fällen resultieren können, erheblich verringert werden. Ein Anwalt kann dabei helfen, potenzielle Risiken zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zur Risikominderung zu ergreifen.

Durch die Wahl eines Anwalts als Meldestelle können Arbeitgeber somit sicherstellen, dass sie den Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes gerecht werden und gleichzeitig ihre Organisation vor potenziellen Schäden schützen.



PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS GEMÄSS DEM HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ

Das Hinweisgeberschutzgesetz legt dem Arbeitgeber bestimmte Pflichten auf, um sicherzustellen, dass ein angemessenes und effektives Hinweisgebersystem implementiert wird. Die Einhaltung dieser Pflichten ist von entscheidender Bedeutung, um den Schutz der hinweisgebenden Personen zu gewährleisten und potenzielle Strafen zu vermeiden. Im Folgenden werden die wichtigsten Pflichten des Arbeitgebers gemäß dem Gesetz erläutert:

1. Einrichtung einer internen Meldestelle: Gemäß § 14 HinSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine interne Meldestelle einzurichten, die den Mitarbeitern als Kanal für die Meldung von Verstößen zur Verfügung steht. Diese Meldestelle muss angemessen gestaltet sein, um die Vertraulichkeit der Meldungen zu gewährleisten und den Schutz der hinweisgebenden Personen sicherzustellen. Die Einrichtung einer internen Meldestelle kann entweder durch interne Ressourcen oder durch die Beauftragung eines externen Anwalts erfolgen.
2. Sicherstellung der Vertraulichkeit: Der Arbeitgeber hat die Verpflichtung sicherzustellen, dass die Identität der hinweisgebenden Personen und die Inhalte der Meldungen vertraulich behandelt werden. Dies beinhaltet die Umsetzung geeigneter technischer und organisatorischer Maßnahmen, um unberechtigten Zugriff auf die Meldungen zu verhindern und sicherzustellen, dass nur die für die Bearbeitung zuständigen Personen Zugriff darauf haben. Die Einbeziehung eines Anwalts als Meldestelle kann dabei helfen, die Vertraulichkeit zu gewährleisten, da Anwälte einer strengen berufsrechtlichen Verschwiegenheitspflicht unterliegen.
3. Sicherung vor Repressalien: Arbeitgeber sind verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um hinweisgebende Personen vor Repressalien zu schützen. Dies beinhaltet die Implementierung von Schutzmechanismen, die sicherstellen, dass die Hinweisgeber keine nachteiligen Auswirkungen wie Kündigungen, Versetzungen oder Diskriminierung erleiden. Der Arbeitgeber muss deutlich machen, dass Meldungen willkommen sind und dass keine Vergeltungsmaßnahmen gegen die Hinweisgeber ergriffen werden.
4. Rückmeldung an die hinweisgebende Person: Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, den Hinweisgebern innerhalb einer angemessenen Frist Rückmeldung zu geben zu ihrer Meldung. Innerhalb von drei Monaten nach Bestätigung des Eingangs der Meldung sollten die hinweisgebenden Personen eine Rückmeldung erhalten, die über die ergriffenen Folgemaßnahmen informiert und gegebenenfalls die Gründe für diese Maßnahmen erklärt. Diese Rückmeldung ist ein wichtiges Element, um das Vertrauen der Hinweisgeber zu stärken und ihnen zu zeigen, dass ihre Meldungen ernst genommen werden.
5. Dokumentation der Meldungen: Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die eingehenden Meldungen unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebots zu dokumentieren. Die Dokumentation sollte die relevanten Informationen zu den Meldungen enthalten und für einen bestimmten Zeitraum aufbewahrt werden. Gemäß dem HinSchG sollten die Aufzeichnungen mindestens drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht werden, es sei denn, es bestehen andere rechtliche Anforderungen, die eine längere Speicherung erforderlich machen. Die Meldestelle, sei es intern oder ein beauftragter Anwalt, sollte für eine ordnungsgemäße Dokumentation der Meldungen verantwortlich sein.
6. Schadensersatzansprüche und Sanktionen: Der Arbeitgeber sollte sich bewusst sein,

dass bei Verstößen gegen das Hinweisgeberschutzgesetz Schadensersatzansprüche geltend gemacht werden können. Wenn der Arbeitgeber das Repressalienverbot verletzt und einem hinweisgebenden Mitarbeiter Schaden zufügt, kann dieser Anspruch auf Schadensersatz erheben. Außerdem können Verstöße gegen die gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers als Ordnungswidrigkeiten geahndet werden, was zu Geldbußen führen kann. Um diese Risiken zu vermeiden, ist es wichtig, die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen und ein wirksames Hinweisgebersystem zu implementieren.

Es ist zu betonen, dass die Einbeziehung eines Anwalts als Meldestelle zusätzliche Vorteile bietet. Ein Anwalt kann unabhängig und objektiv handeln und sicherstellen, dass die Vertraulichkeit gewahrt bleibt. Durch ihre juristische Expertise können Anwälte den Arbeitgeber auch bei der Einhaltung der rechtlichen Anforderungen unterstützen und mögliche Risiken minimieren. Die Beauftragung eines Anwalts als Meldestelle ist daher eine strategische und sinnvolle Entscheidung, um den Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes gerecht zu werden und gleichzeitig die Interessen des Arbeitgebers zu wahren.

In unserem nächsten Abschnitt werden wir uns mit bewährten Praktiken und Empfehlungen für die Implementierung eines effektiven Hinweisgebersystems befassen.



BEWÄHRTE PRAKTIKEN UND EMPFEHLUNGEN FÜR DIE IMPLEMENTIERUNG EINES EFFEKTIVEN HINWEISGEBERSYSTEMS

Die Implementierung eines effektiven Hinweisgebersystems erfordert sorgfältige Planung und Umsetzung. Hier sind einige bewährte Praktiken und Empfehlungen, die Ihnen dabei helfen können:

1. **Klare Richtlinien und Verfahren:** Definieren Sie klare Richtlinien und Verfahren für die Meldung von Verstößen und den Umgang damit. Stellen Sie sicher, dass diese Richtlinien leicht zugänglich und verständlich sind. Geben Sie Ihren Mitarbeitern klare Anweisungen darüber, wie sie einen Verstoß melden können und welche Schritte danach folgen werden.
2. **Vertraulichkeit:** Betonen Sie die Bedeutung der Vertraulichkeit und erläutern Sie, wie diese gewährleistet wird. Zeigen Sie auf, dass der Arbeitgeber ein Interesse daran hat, dass Meldungen vertraulich behandelt werden, um den Ruf des Unternehmens zu schützen und mögliche rechtliche Konsequenzen zu vermeiden. Erläutern Sie, dass ein Anwalt als Meldestelle zusätzliche Vertraulichkeit gewährleisten kann, da er an berufsrechtliche Verschwiegenheitspflichten gebunden ist.
3. **Klare Kommunikation:** Kommunizieren Sie regelmäßig und transparent mit Ihren Mitarbeitern über das Hinweisgeberschutzgesetz und die Bedeutung von Whistleblowing. Informieren Sie über die Vorteile eines Hinweisgebersystems, wie etwa die Möglichkeit, Missstände intern zu beheben und Rechtsverstöße frühzeitig zu erkennen. Klären Sie Missverständnisse und stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter die Verfahren und Schutzmaßnahmen verstehen.
4. **Schulungen und Sensibilisierung:** Bieten Sie Schulungen und Schulungsmaterialien an, um Ihre Mitarbeiter über das Hinweisgeberschutzgesetz und die Meldeverfahren zu informieren. Sensibilisieren Sie sie für die Bedeutung von Ethik, Integrität und Compliance. Schulen Sie Führungskräfte und HR-Mitarbeiter, um sie in der Handhabung von Meldungen zu unterstützen und zu sensibilisieren.

5. Klare Nicht-Verfolgungspolitik: Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter keine negativen Konsequenzen befürchten müssen, wenn sie einen Verstoß melden. Implementieren Sie eine klare Nicht-Verfolgungspolitik, die besagt, dass Hinweisgeber vor Repressalien geschützt sind und dass das Unternehmen Verstöße gegen diese Richtlinie ernst nimmt und ahndet.
6. Effektive Meldekanäle: Stellen Sie verschiedene Meldekanäle zur Verfügung, um den Mitarbeitern verschiedene Möglichkeiten zur Meldung von Verstößen zu bieten. Neben internen Kanälen kann auch die Beauftragung eines externen Anwalts als Meldestelle in Betracht gezogen werden. Dies bietet den Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre Meldung vertraulich und unabhängig von internen Strukturen abzugeben.
7. Schnelle Reaktion und Untersuchung: Reagieren Sie schnell auf Hinweise und leiten Sie unverzüglich eine Untersuchung ein. Zeigen Sie Ihren Mitarbeitern, dass Sie ihre Meldungen ernst nehmen und dass Sie angemessene Maßnahmen ergreifen, um Verstöße zu beheben und mögliche rechtliche Konsequenzen zu verhindern. Stellen Sie sicher, dass die Hinweisgeber regelmäßig über den Fortschritt der Untersuchung informiert werden.
8. Vertrauliche Dokumentation: Dokumentieren Sie alle erhaltenen Hinweise und die durchgeführten Untersuchungen vertraulich und sicher. Beachten Sie dabei die Datenschutzbestimmungen und stellen Sie sicher, dass die Informationen nur denjenigen Personen zugänglich sind, die für die Bearbeitung der Meldungen zuständig sind.
9. Feedback und Lernprozess: Nutzen Sie die eingegangenen Hinweise als Gelegenheit, um Ihr Unternehmen zu verbessern und mögliche Schwachstellen im Bereich Compliance aufzudecken. Analysieren Sie Trends und Muster in den Meldungen, um wiederkehrende Probleme zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zur Risikominimierung zu ergreifen. Geben Sie den Hinweisgebern Feedback über den Ausgang ihrer Meldungen und zeigen Sie, dass ihre Beiträge geschätzt werden.
10. Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung: Überprüfen Sie regelmäßig Ihre Richtlinien und Verfahren zum Hinweisgeberschutz, um sicherzustellen, dass sie den aktuellen gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Nehmen Sie gegebenenfalls Anpassungen vor und informieren Sie Ihre Mitarbeiter über diese Änderungen. Halten Sie Ihr Hinweisgebersystem kontinuierlich auf dem neuesten Stand, um eine effektive Compliance-Kultur aufrechtzuerhalten.

SCHLUSSWORT

Das Hinweisgeberschutzgesetz bringt wichtige Veränderungen für Arbeitgeber mit sich. Es ist von entscheidender Bedeutung, die Pflichten und Anforderungen des Gesetzes zu verstehen und angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Ihr Unternehmen den gesetzlichen Vorgaben entspricht.

Indem Sie ein effektives Hinweisgebersystem implementieren, schaffen Sie eine Kultur der Transparenz, Ethik und Compliance in Ihrem Unternehmen. Sie ermöglichen Ihren Mitarbeitern, Verstöße sicher und vertraulich zu melden, und bieten ihnen Schutz vor Repressalien. Durch die frühzeitige Erkennung und Behebung von Verstößen minimieren Sie Risiken und schützen den Ruf Ihres Unternehmens.

Ein Anwalt als externe Meldestelle kann Ihnen dabei helfen, die Vertraulichkeit zu gewährleisten und den Mitarbeitern einen unabhängigen Ansprechpartner

zu bieten. Er unterstützt Sie bei der Umsetzung und Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen.

Nehmen Sie das Hinweisgeberschutzgesetz als Chance wahr, Ihre Compliance-Programme zu stärken und eine Kultur der Integrität und Verantwortlichkeit zu fördern. Sorgen Sie dafür, dass Ihre Mitarbeiter sich sicher fühlen, Verstöße zu melden, und dass diese Meldungen ernst genommen und angemessen behandelt werden.



Der sichere Umgang mit dem Hinweisgeberschutzgesetz

Schaffen Sie ein vertrauensvolles Arbeitsumfeld und schützen Sie Ihr Unternehmen vor rechtlichen Risiken – Ihre umfassende Leitfaden für das Hinweisgeberschutzgesetz.

