

# AKTUELL

## Hinweisgeberschutz

### Neue Pflichten für Unternehmen

Am 02. Juli 2023 ist das Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz) in Kraft getreten. Damit muss die Großzahl der deutschen Unternehmen noch in diesem Jahr ein internes System für die Entgegennahme und Bearbeitung von Hinweisen der Mitarbeitenden auf Rechtsverstöße im Unternehmen schaffen.

#### Für wen gilt das Hinweisgeberschutzgesetz?

Nach dem Hinweisgeberschutzgesetz müssen seit dem 02. Juli 2023 zunächst alle Arbeitgebenden – also insbesondere Unternehmen – ab 250 Mitarbeitenden ein Hinweisgebersystem vorhalten. Ab Dezember 2023 gilt diese Pflicht dann für **alle Arbeitgebenden mit mindestens 50 Mitarbeitenden**.

#### Was müssen Unternehmen jetzt tun?

Das Gesetz verpflichtet die genannten Unternehmen zur Implementierung eines internen Hinweisgebersystems, über das jedenfalls die Mitarbeitenden Hinweise auf mögliche Rechtsverstöße in dem Unternehmen melden können. Die Meldungen müssen schriftlich oder mündlich erfolgen können. Zudem muss auf Wunsch der hinweisgebenden Person auch eine persönliche Zusammenkunft ermöglicht werden.

Nach dem Gesetz sollte die interne Meldestelle auch **anonym** abgegebene Meldungen bearbeiten. Zwar ist dies keine zwingende Verpflichtung, doch sollten Arbeitgebende, die sich dafür entscheiden, auch anonyme Meldungen zuzulassen, beachten, dass der von vielen Unternehmen bislang präferierte Weg über eine interne Telefonnummer oder E-Mail-Adresse in der Regel hierfür nicht ausreichend ist, da so die Anonymität der hinweisgebenden Person nicht gewährleistet ist.

Das Hinweisgeberschutzgesetz stellt zudem eine **Reihe von Formalien** auf, die bei der Implementierung des Hinweisgebersystems sowie bei der Bearbeitung der eingehenden Hinweise zu beachten sind (z.B. Fristen für Rückmeldungen an die hinweisgebende Person, Dokumentationsanforderungen). Darüber hinaus sind bei der Implementierung des Hinweisgebersystems auch arbeits- und datenschutzrechtliche Anforderungen (z.B. Zustimmung des Betriebsrats, DSGVO-konforme Verarbeitung der mit einem Hinweis übermittelten Daten) zu beachten.

Mitarbeitende, die in gutem Glauben Hinweise auf mögliche Rechtsverstöße in ihrem Unternehmen melden, dürfen hierfür weder straf- noch arbeitsrechtlich sanktioniert werden.

#### Warum brauchen Unternehmen ein internes Hinweisgebersystem?

Bei Verstößen gegen das Hinweisgeberschutzgesetz droht eine **Geldbuße bis zu 50.000 EUR** sowie gegebenenfalls zivilrechtliche Schadensersatzansprüche.

Außerdem müssen Unternehmen eingehende Hinweise umfassend aufklären sowie ggf. festgestellte Verstöße abstellen und angemessen ahnden. Anderenfalls droht eine persönliche zivil- und ordnungswidrigkeitenrechtliche **Haftung der Geschäftsführung**.

### Wie können wir Sie unterstützen?

Wir schneiden unsere Beratung speziell auf Ihre Bedürfnisse zu. Zunächst verschaffen wir uns einen Überblick: Gibt es in Ihrem Unternehmen bereits ein Hinweisgebersystem? Falls ja, wie ist es ausgestaltet? Ist eine intern betriebene Meldestelle sinnvoll oder ist ein „Outsourcing“ aufgrund mangelnder interner Ressourcen etc. vorzugswürdig? Gibt es in Ihrem Unternehmensverbund ausländische Tochtergesellschaften?

Unser „Beratungspaket“ lässt sich grob wie folgt untergliedern:

#### Modell 1 „Gesamtpaket“

Wir unterstützen Sie bei der Auswahl einer auf Ihre Unternehmensstruktur passenden Hinweisgeberlösung und sorgen für eine rechtskonforme Implementierung (insb. im Hinblick auf arbeits- und datenschutzrechtliche Belange). Zudem fungieren wir als interne Meldestelle, die die Hinweise entgegennimmt und entsprechend den gesetzlichen Anforderungen bearbeitet.

#### Modell 2 „Implementierung“

Wir unterstützen Sie bei der Auswahl einer auf Ihre Unternehmensstruktur passenden Hinweisgeberlösung und sorgen für eine rechtskonforme Implementierung (insb. im Hinblick auf arbeits- und datenschutzrechtliche Belange). Die Besetzung der internen Meldestelle erfolgt unternehmensintern.

#### Modell 3 „Ombudstätigkeit“

Die Auswahl der Hinweisgeberlösung und die rechtskonforme Implementierung erfolgt unternehmensintern bei Ihnen. Wir fungieren als interne Meldestelle, nehmen die Hinweise entgegen und bearbeiten diese entsprechend den gesetzlichen Anforderungen.

Unabhängig von dem gewählten Modell stehen wir Ihnen bei Bedarf jederzeit als Unterstützung für die Durchführung erforderlicher interner Untersuchungen zur Verfügung. Zudem sind wir nicht exklusiv an bestimmte Dienstleister für Hinweisgeberlösungen gebunden. Basierend auf Ihrer Unternehmens- bzw. Infrastruktur empfehlen wir Ihnen gerne eine für Sie passende Lösung. Unsere Beratungstätigkeiten schneiden wir grundsätzlich auf die von Ihnen präferierte Lösung zu.

**Bitte melden Sie sich gerne bei uns. Wir freuen uns, Sie zu unterstützen.**

### IHR ANSPRECHPARTNER



Dr. Gregor Schiffers, LL.M.  
Mönchengladbach  
Compliance, Kartellrecht  
Telefon: +49 2161 811-621  
gregor.schiffers@kapellmann.de

### KANZLEIPROFIL

Kapellmann und Partner Rechtsanwälte mbB ist eine der führenden deutschen Kanzleien, hoch spezialisiert im Bau- und Immobilienrecht. Darüber hinaus beraten wir in allen Fragen des Wirtschaftsrechts. Von sechs deutschen Standorten sowie unserem EU-Büro in Brüssel aus betreuen wir große und mittelständische Unternehmen aller Branchen sowie den öffentlichen Sektor.

Seit ihrer Gründung 1974 ist unsere Sozietät organisch auf über 190 Anwältinnen und Anwälte gewachsen. Trotz unserer Größe verstehen wir uns als mittelständische Sozietät, die viel Wert auf die persönliche Betreuung ihrer Mandanten durch feste Ansprechpartner legt.

Version: 01/2025