

Whistleblower – Hinweisgeberschutzgesetz tritt zum 02.07.2023 in Kraft

Für die Meldung von Verstößen im Unternehmen oder in einer Behörde sollen sowohl interne als auch externe Meldestellen eingerichtet werden.

Nach den neuen gesetzlichen Bestimmungen sind Unternehmen und Organisationen mit mindestens 50 Beschäftigten verpflichtet sichere interne Hinweisgebersysteme zu installieren und zu betreiben (sog. interne Meldestellen). Des Weiteren sind Unternehmen, die in den Anwendungsfällen des § 12 Abs. 3 HinSchG aufgelistet sind, unabhängig von der Anzahl ihrer Beschäftigten verpflichtet eine interne Meldestelle bis zum 02. Juli 2023 einzurichten. Unternehmen ab 250 Beschäftigten müssen ebenfalls eine interne Meldestelle bis zum 02. Juli 2023 einrichten.

Unternehmen zwischen 50 und 249 Beschäftigten wird eine Umsetzungsfrist für das Errichten einer internen Meldestelle bis zum 17. Dezember 2023 gewährt.

Zudem errichtet der Bund beim Bundesamt für Justiz (BfJ) eine externe Meldestelle des Bundes. Das Hinweisgeberschutzgesetz gibt zudem den einzelnen Bundesländern die Möglichkeit, externe Meldestellen für ihre Belange einzurichten.

Die Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber (sog. „Whistleblower“) können frei entscheiden, ob sie sich mit einer Meldung an die interne Meldestelle ihres Unternehmens wenden möchten oder eine externe Meldestelle nutzen wollen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dürfen keine Maßnahmen wie Kündigung, Versetzung, Abmahnung oder Diskriminierung gegen die Whistleblower ergreifen, wenn diese sich im Rahmen des HinSchG rechtmäßig verhalten haben. Die Identität des Whistleblowers sollte unbedingt geheim gehalten werden, denn sollte die Identität des Whistleblowers bekannt sein oder werden, könnte die Nichtberücksichtigung bei anstehenden Beförderungen, Versetzungen oder die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags bereits als „Repressalie“ angesehen werden.

Bei Verstößen gegen das HinSchG drohen dem Unternehmen u.a. Bußgelder bis zu 50.000 €.

Das neue HinSchG stellt also erneut die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vor die Herausforderung einer sachgerechten zeitnahen Umsetzung. Gerne stellen wir Ihnen unsere Unterstützung bei der Überprüfung der Einhaltung des HinSchG in Ihrem Unternehmen zur Verfügung.

Frankfurt den 29.06.2023

Anita Hashemi
Rechtsanwältin

Klaus Höflich
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht