Nach einigen Anlaufschwierigkeiten (wir berichteten im Blog) tritt mit dem 02. Juli 2023 nunmehr das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Kraft. Diese wichtige gesetzliche Neuerung bringt umfassende Regelungen mit sich, um den Umgang mit Personen zu regeln, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erhalten haben. Das Ziel des HinSchG ist es, Hinweisgeber zu schützen und eine verbesserte Compliance-Kultur in Unternehmen zu fördern.

Für welche Unternehmen ist ein Hinweisgeberschutzsystem verpflichtend?

Eine der zentralen Bestimmungen des Hinweisgeberschutzgesetzes betrifft Unternehmen ab einer regulären Beschäftigtenzahl von 50 Mitarbeitern. Für diese Unternehmen wird es nun verpflichtend, ein Hinweisgeberschutzsystem einzuführen. Diese Maßnahme soll sicherstellen, dass Hinweisgeber nicht nur in großen Unternehmen und Konzernen geschützt werden und ihre Informationen über Verstöße sicher und vertraulich behandelt werden.

Welche Fristen gelten für die Einführung eines Hinweisgeberschutzsystems?

Beschäftigungsgeber mit einer Mitarbeiterzahl zwischen 50 und 249 haben eine Frist bis zum 17.12.2023, um eine interne Meldestelle für Hinweisgeber einzurichten. Dabei haben die Betriebe die Möglichkeit, mit anderen Unternehmen eine gemeinsame Meldestelle zu betreiben. Diese Kooperation ermöglicht es, Ressourcen effizient zu nutzen und eine effektive Meldemöglichkeit für Hinweisgeber anzubieten.

Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten sind noch stärker gefordert. Sie müssen innerhalb eines Monats nach Verkündung des Gesetzes eine interne Meldestelle einrichten, um den Schutz und die Unterstützung von Hinweisgebern sicherzustellen. Diese Meldestelle dient als wichtige Anlaufstelle, um Verstöße zu melden und interne Konflikte zu bearbeiten.

Welche Ziele verfolgt das HinSchG?

Das Hinweisgeberschutzgesetz markiert eine grundlegende Wende im Umgang mit unternehmensinternen Verstößen und deren Meldungen. Es zielt darauf ab, die Compliance-Kultur in Unternehmen zu verbessern, indem es den Informationsfluss von denjenigen fördert, die Missstände oft als erste wahrnehmen: den Beschäftigten. Indem Hinweise von Beschäftigten aufgenommen und ernst genommen werden, können unternehmensinterne Konflikte schneller, einfacher und auf direktem Wege bearbeitet werden. Dadurch wird eine transparentere und vertrauensvollere Arbeitsumgebung geschaffen.

Den Hinweisgebenden fällt der Gang zum Beschäftigungsgeber oft schwer, da sie sich vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen fürchteten. Hier setzt das HinSchG an, indem es den Arbeitnehmern die Angst vor Schikanen und Konsequenzen nimmt und ihnen eine sichere Plattform bietet, um Verstöße zu melden. Darüber hinaus vereinfacht es unternehmensinterne Konfliktlösungen, indem es klare Richtlinien und Verfahren für die Behandlung von Hinweisen festlegt.

Welche Bedeutung hat das HinSchG für Arbeitgeber?

Für Arbeitgeber ist es von großer Bedeutung, sich mit diesem Thema intensiv auseinanderzusetzen. Bei Nichteinführen eines entsprechenden Meldekanals droht dem Beschäftigungsgeber ein Bußgeld in Höhe von bis zu 20.000,00 Euro. Es ist daher unerlässlich, dass Unternehmen ab einer Mitarbeiterzahl von 50 die Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes auseinandersetzen und die notwendigen Maßnahmen ergreifen.

Wo bekomme ich Hilfestellung zur Einführung eines Hinweisgebersystems?

Sollten Sie Fragen zur Einführung eines Hinweisgebersystems haben oder Hilfe bei der Implementierung benötigen, stehen wir Ihnen gerne zur Seite. Unser Arbeitsrecht-

Expertenteam unterstützt Sie dabei, die Anforderungen des HinSchG zu verstehen und so umzusetzen, dass eine sichere und vertrauensvolle Arbeitsumgebung geschaffen werden kann.