

# Hinweisgeberschutz und interne Meldestellen –

**Pflichten für Anwaltskanzleien  
nach HinSchG, BORA und GWG**

Stand: 14.12.2023

# Hinweisgeberschutz und interne Meldestellen – Pflichten für Anwaltskanzleien nach HinSchG, BORA und GWG

Stand: 14.12.2023

## 1. Überblick

Complianceverstöße in Unternehmen und Behörden können oft nicht entdeckt, aufgeklärt und abgestellt werden, ohne dass Insider, sog. „Whistleblower“, aus der jeweiligen Organisation ihr Wissen darum preisgeben. Obwohl das Vermeiden und Abstellen von Complianceverstößen nicht nur im Allgemeininteresse, sondern auch im ureigenen Interesse der jeweiligen Organisation und in der Verantwortung ihrer Leitung liegt, haben viele Organisationen noch keine internen Maßnahmen ergriffen, um Hinweisgebern die Abgabe von Meldungen zu erleichtern und sie zu schützen. Solche Maßnahmen sind insbesondere die Einrichtung eines vertraulichen, auf Wunsch auch anonymen Meldekanals, das Aufgreifen eingehender Meldungen durch eine personell kompetent besetzte Meldestelle und der arbeitsrechtliche Schutz der Whistleblower durch eine interne Hinweisgeber-Richtlinie.

Auch Anwaltskanzleien haben häufig noch keine Maßnahmen ergriffen. Gesetzliche Regelungen bestanden bislang nur in Spezialbereichen. So muss jeder anwaltliche Arbeitgeber schon bisher nach § 6 Abs. 5 GWG zumindest für den Bereich der Verstöße gegen das Geldwäschegesetz einen vertraulichen Meldekanal für seine Beschäftigten einrichten. Der neue § 31 BORA sieht zudem seit dem 1.10.2023 einen Meldekanal für Hinweise auf berufsrechtsbezogene Verstöße vor.

## 2. Anforderungen aus dem HinSchG

### 2.1. Zielsetzung und Anwendungsbereich des HinSchG

Das HinSchG bezweckt den Schutz von natürlichen Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Rechtsverstöße im Anwendungsbereich des Gesetzes erlangt haben und diese an die nach dem HinSchG vorgesehenen Meldestellen melden oder der Öffentlichkeit zugänglich machen ([§ 1 Abs. 1 HinSchG](#)).

Schutz wird gewährt durch ein umfassendes Verbot von Repressalien ([§ 3 Abs. 6 HinSchG](#)) und durch den Ausschluss rechtlicher Verantwortlichkeit nach Maßgabe der [§§ 33ff. HinSchG](#). So ist z.B. die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses mit einer hinweisgebenden Person als Reaktion auf eine Meldung oder Offenlegung nach [§§ 134 BGB, 36 Abs. 1 S. 1 HinSchG](#) unwirksam. Die Beweislast dafür, dass keine Repressalie vorlag, liegt beim Arbeitgeber (s. [§ 36 Abs. 2 HinSchG](#)).

Der sachliche Anwendungsbereich umfasst Informationen über Straftaten und sonstige „Verstöße“ (definiert in [§ 3 Abs. 2 HinSchG](#)) gegen bestimmte, in [§ 2 HinSchG](#) aufgeführte Rechtsvorschriften. Für Anwaltskanzleien sind insbesondere von Bedeutung:

- [§ 2 Nr. 1 HinSchG](#): Verstöße, die strafbewehrt sind,
- [§ 2 Nr. 2 HinSchG](#): Verstöße, die bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz der Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten dient,
- [§ 2 Nr. 3 lit. a\) HinSchG](#): Verstöße gegen Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche und zur Terrorismusbekämpfung, unter Einschluss insbesondere des Geldwäschegesetzes
- [§ 2 Nr. 3 lit. o\) und p\) HinSchG](#): Verstöße gegen Vorschriften u.a. zum Schutz der Vertraulichkeit der Kommunikation und personenbezogener Daten im Anwendungsbereich der DS-GVO

Daneben kommen je nach Beratungsschwerpunkt der Kanzlei auch alle weiteren Katalogtatbestände in Betracht, wenn sich die Mandatsarbeit auf entsprechende Sachverhalte erstreckt (etwa [§ 2 Nr. 7](#)

**HinSchG:** Steuerlicher Gestaltungsmissbrauch bei steuerberatenden Kanzleien). Dabei ist es für den sachlichen Anwendungsbereich nach [§ 2 HinSchG](#) erst einmal unbeachtlich, ob sich der mutmaßliche Verstoß auf ein Verhalten eines Mandanten bezieht oder auf eine Beratungs- bzw. Unterstützungshandlung eines Berufsträgers der Kanzlei für einen Mandanten.

Für mandatsbezogene Hinweise wird der Anwendungsbereich allerdings durch [§ 5 Abs. 2 Nr. 3 HinSchG](#) eingeschränkt: Hinweise, denen die anwaltliche Verschwiegenheitspflicht entgegensteht, fallen nicht unter den Schutz des HinSchG (hierzu s.u.: „Mandatsbezogene Meldungen“, 3.).

## 2.2. Interne und externe Meldestellen

Grundsätzlich können Whistleblower wählen, ob sie ihren Hinweis an eine interne ([§ 12 HinSchG](#)) oder eine externe (§§ [19–24 HinSchG](#)) Meldestelle melden. „Interne Meldestelle“ meint dabei die private, vom betroffenen Unternehmen betriebene Meldestelle, während mit „externer Meldestelle“ die bei bestimmten Behörden eingerichteten staatlichen Meldestellen gemeint sind. Eine allgemeine externe Meldestelle wurde neu beim Bundesamt für Justiz angesiedelt. Daneben gibt es weitere externe Meldestellen mit Spezialzuständigkeiten, wie etwa beim BKartA oder der BaFin.

Die Unterscheidung zwischen „intern“ und „extern“ bedeutet nicht, dass die interne Meldestelle vom Unternehmen selbst betrieben werden muss. Im Gegenteil erlaubt [§ 14 Abs. 1 HinSchG](#) explizit den Betrieb der internen Meldestelle durch einen unternehmensfremden Dritten („Outsourcing“). Eine outgesourcte Meldestelle ist daher keine „externe Meldestelle“, sondern eine ausgelagerte interne Meldestelle.

## 2.3. Erfordernis einer internen Meldestelle für Anwaltskanzleien ab 50 Beschäftigten

Nach [§ 12 Abs. 2](#) i.V.m. [§ 12 Abs. 1 S. 1 HinSchG](#) haben Anwaltskanzleien mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten eine interne Meldestelle einzurichten. „In der Regel“ mindestens 50 Beschäftigte meint dabei nach der [Gesetzesbegründung](#), dass es zur Feststellung der regelmäßigen Beschäftigtenzahl eines Rückblicks auf die bisherige personelle Stärke und einer Einschätzung der zukünftigen Entwicklung bedarf. Es soll nicht eine auf einen bestimmten Stichtag abgestellte Betrachtung erfolgen.

„Beschäftigte“ definiert [§ 3 Abs. 8 HinSchG](#) weit. Jedenfalls erfasst sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ([§ 3 Abs. 8 Nr. 1 HinSchG](#)) und „die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten“ ([§ 3 Abs. 8 Nr. 2 HinSchG](#)). Zu letzterer Ziffer wird man nicht nur Auszubildende, sondern auch Referendarinnen und Referendare in der Anwalts- oder Wahlstation zählen müssen, sofern sie nicht ohnehin schon „Angestellte“ sind.

Teilzeitbeschäftigte werden wie Vollzeitbeschäftigte gezählt.

## 2.4. Anforderungen an die interne Meldestelle

Die internen Meldestellen betreiben die Meldekanäle, führen das Verfahren nach [§ 17 HinSchG](#) und ergreifen Folgemaßnahmen nach [§ 18 HinSchG](#) ([§ 13 Abs. 1 HinSchG](#)).

### 2.4.1. Aufgaben und Pflichten der internen Meldestelle ([§ 16 HinSchG](#))

Die Meldestellen haben die Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person sowie der Personen, die Gegenstand einer Meldung oder sonst in einer Meldung genannt sind, zu wahren ([§ 8 Abs. 1 HinSchG](#)). Die interne Meldestelle *soll* auch anonyme Meldungen bearbeiten können, dies ist allerdings explizit nicht verpflichtend ([§ 16 Abs. 1 S. 5 HinSchG](#)). Der Gesetzgeber ist dabei davon ausgegangen, dass es im Eigeninteresse der betroffenen Unternehmen ist, auch anonyme Meldungen entgegenzunehmen und aufklären zu können. Darauf sollte bei der Auswahl des technischen Meldekanals geachtet werden.

Meldungen sind „in dauerhaft abrufbarer Weise“ zu dokumentieren ([§ 11 Abs. 1 HinSchG](#)) und grundsätzlich drei Jahre nach dem Abschluss des Verfahrens zu löschen ([§ 11 Abs. 5 S. 1, 2 HinSchG](#)).

Auf Ersuchen der hinweisgebenden Person ist für eine Meldung innerhalb angemessener Zeit auch eine „persönliche Zusammenkunft“ mit einer empfangsberechtigten Person der internen Meldestelle zu ermöglichen. ([§ 16 Abs. 3 HinSchG](#)).

Das Hinweisgebersystem und der [Service von YSolutions](#) erfüllen alle diese Voraussetzungen. Die Meldungen können sowohl namentlich als auch ohne Angabe eines Namens abgegeben werden. Im letzteren Fall werden über die Meldung hinaus keine weiteren identifizierenden Informationen wie etwa eine IP-Adresse o.ä. gespeichert.

Auch eine persönliche Zusammenkunft gem. [§ 16 Abs. 3 S. 3 HinSchG](#) ist möglich.

Meldungen von hinweisgebenden Personen und die daran anschließende Kommunikation sind durch einen sehr hohen Sicherheitsstandard per Ende-zu-Ende-Verschlüsselung vor unbefugter Einsichtnahme geschützt. Nur der Hinweisgeber und die Fallbearbeiter der internen Meldestelle können die Nachricht entschlüsseln und haben Zugriff.

Auch darüber hinaus sind technisch-organisatorische Maßnahmen getroffen, um die Vertraulichkeit zu gewährleisten. Das System wird ausschließlich auf deutschen, ISO 27001-zertifizierten Servern gehostet.

Die Meldungen werden im System dokumentiert und unter Beachtung der gesetzlichen Voraussetzungen und Fristen nach [§ 11 Abs. 5 S. 1, 2 HinSchG](#) gelöscht.

#### **2.4.2. Verfahren bei internen Meldungen ([§ 17 HinSchG](#))**

Bei Eingang einer Meldung schreibt [§ 17 HinSchG](#) ein Verfahren vor, nach dem u.a. der hinweisgebenden Person der Eingang ihrer Meldung bestätigt wird ([§ 17 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG](#)), der sachliche Anwendungsbereich und die Stichhaltigkeit der Meldung geprüft werden ([§ 17 Abs. 1 Nrn. 2, 4 HinSchG](#)) und mit der hinweisgebenden Person Kontakt gehalten wird ([§ 17 Abs. 1 Nrn. 3, 5; § 17 Abs. 2 HinSchG](#)).

Der [Service von YSolutions](#) folgt diesem Verfahren. Die Prüfung des Anwendungsbereiches und der Stichhaltigkeit erfolgen durch unsere geschulten, unabhängigen ([§ 15 Abs. 1 HinSchG](#)) und sachkundigen (vgl. [§ 15 Abs. 2 HinSchG](#)) Fallbearbeiter, die ggf. sogenannte Folgemaßnahmen ([§ 18 HinSchG](#)) einleiten und nachhalten können.

Die interne Meldestelle muss Folgemaßnahmen nach [§ 18 HinSchG](#) ergreifen, um den Hinweis aufzuklären oder das Verfahren sonst zu beenden. Insbesondere werden oft kleinere oder größere interne Untersuchungen in der Kanzlei notwendig sein. Hierzu wird sich die interne Meldestelle mit den internen Ansprechpartnern unter Wahrung der Vertraulichkeit der Person des Hinweisgebers abstimmen.

### **3. Verfahren bei mandatsbezogenen Meldungen**

Nach [§ 5 Abs. 2 Nr. 3 HinSchG](#) findet das Hinweisgeberschutzgesetz keine Anwendung, soweit einer Meldung die anwaltliche Verschwiegenheitspflicht entgegensteht. Will eine Kanzlei nun die Meldestelle auf einen Dienstleister wie YSolutions auslagern, um durch eine „neutrale Instanz“ die Hemmschwelle gerade für schwerwiegende Hinweise zu senken, stellen sich berufsrechtliche Fragen.

Denn wenn und insofern ein Hinweis die Kanzlei betrifft, wie sie jeden anderen Arbeitgeber auch betreffen könnte (z.B. Hinweise auf sexuelle Belästigung oder Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz), ist die Auslagerung unproblematisch. Wenn und soweit ein Hinweis aber Informationen über ein Mandat oder einen Mandanten enthält, ist die anwaltliche Verschwiegenheitspflicht zu beachten.

Das bedeutet zunächst, dass mandatsbezogene Hinweise an eine externe Meldestelle oder gar eine Offenlegung auch nach dem HinSchG durch Kanzleibesetzte unzulässig sind. Aber auch bei einer ausgelagerten internen Meldestelle ist es fraglich, ob die Voraussetzungen einer zulässigen

Inanspruchnahme Dritter nach [§ 43e BRAO](#) bei mandatsbezogenen Hinweisen greifen können, weil sich der Zweck der Inanspruchnahme des dritten Dienstleisters gerade in der Offenlegung des Geheimnisses diesem gegenüber und der Entgegennahme durch diesen erschöpft. Es muss daher zumindest angezweifelt werden, ob mandatsbezogene Hinweise an eine ausgelagerte interne Meldestelle durch Kanzleibeschäftigte zulässig sind (Beispiel: Ein Associate wird durch einen Partner gebeten, an „Cum-Ex“ Gestaltungen für eine Bank mitzuwirken).

Damit Kanzleibeschäftigte nicht in eine Haftungs- und Strafbarkeitsfalle geschickt werden, ihnen aber gleichzeitig der Vorzug einer neutralen dritten Instanz für allgemeine Hinweise verbleibt, bietet es sich an, die Meldekanäle aufzusplitten und die Meldungen unterschiedlichen internen Meldestellen zuzuleiten: Mandatsbezogene Hinweise werden dann ausschließlich von kanzleiinternen Fallbearbeitern entgegengenommen, während nicht mandatsbezogene Hinweise ausgelagert werden.

Um sicherzustellen, dass keine Informationen, die der Verschwiegenheitspflicht unterliegen, weitergegeben werden, trifft die [Software von YSolutions](#) die Vorkehrung, dass die hinweisgebende Person bei der Abgabe einer Meldung über die eingerichtete Website angeben muss, ob es sich um eine mandatsbezogene Sache handelt oder nicht.

Handelt es sich um eine mandatsbezogene Meldung, so wird der Fall einem Fallbearbeiter innerhalb der Kanzlei zugewiesen, sodass die anwaltliche Verschwiegenheit gewahrt bleibt. Externe haben keinen Zugriff. Nicht mandatsbezogene Hinweise gehen an die externen Fallbearbeiter.

#### 4. Anforderungen aus [§ 31 BORA n.F.](#)

Nach dem neu gefassten [§ 31 Abs. 1 BORA](#) haben Berufsausübungsgesellschaften laufend ihre konkreten Risiken für Berufsrechtsverstöße zu ermitteln und zu bewerten. Auf dieser Basis haben sie Maßnahmen zu ergreifen, mit denen berufsrechtliche Verstöße verhindert oder zumindest frühzeitig erkannt werden können. Eine geeignete Maßnahme gem. [§ 31 Abs. 2 BORA n.F.](#) ist „eine interne Hinweis meldestelle für berufsrechtsbezogene Beschwerden“. Aus der [Begründung zu § 31 BORA n.F.](#):

*„Ein wichtiges Instrument zum Erkennen und Abstellen von Berufsrechtsverstößen sind interne Hinweisgebersysteme. Dadurch wird insbesondere angestellten oder freien Mitarbeitenden sowie Mitarbeitenden der Sekretariate und der allgemeinen Verwaltung die Möglichkeit gegeben, risikofrei Hinweise auf Verstöße an das Management der Berufsausübungsgesellschaft oder an Berufsrechtsbeauftragte geben zu können. ... [Es liegt] im Interesse der Berufsausübungsgesellschaft, durch geeignete organisatorische Maßnahmen möglichst effektiv Berufsrechtsverstöße zu verhindern. Interne Meldestellen haben sich hierzu bewährt.“*

Die [Lösung von YSolutions](#) ermöglicht bei Abgabe der Meldung die Auswahl, dass es sich um eine berufsrechtsbezogene Sache handelt. Die Meldung wird dann einem bestimmten Fallbearbeiter zugewiesen, etwa dem kanzleiinternen Berufsrechtsbeauftragten.

Diese Maßnahmen müssen bei einer Kanzleigröße von mindestens 10 Berufsträgern auch fortlaufend dokumentiert werden ([§ 31 Abs. 3 BORA n.F.](#)).

#### 5. Anforderungen aus [§ 6 Abs. 5 GWG](#)

[§ 6 Abs. 5 GWG](#) ist älter als das HinSchG und geht diesem gem. [§ 4 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG](#) vor. Hiernach müssen anwaltliche Arbeitgeber unabhängig von ihrer Größe einen vertraulichen, kanzleiinternen Meldekanal für Hinweise auf Verstöße gegen geldwäscherechtliche Vorschriften vorhalten ([BRAK AuA 2022](#), Rn. 120). Da das GWG keine konkreten Regelungen zum Schutz der Hinweisgeber und zum Tätigwerden der Meldestelle enthält, gelten die Vorschriften des HinSchG hier insoweit nach [§ 4 Abs. 1 S. 2 HinSchG](#) ergänzend.

Auch für den Meldeweg nach GWG bietet das [Hinweisgebersystem von YSolutions](#) an, den Meldeweg zu splitten: Die hinweisgebende Person kann auswählen, dass es sich um einen Hinweis mit geldwäscherechtlichem Bezug handelt, so dass z.B. der interne Geldwäschebeauftragte mit der Sache betraut werden kann.

## 6. Zusammenfassung

- Complianceverstöße können oft nur durch Insider, sogenannte „Whistleblower“, aufgedeckt werden. Viele **Anwaltskanzleien** haben jedoch noch keine internen Maßnahmen ergriffen, um Whistleblowern das Melden zu erleichtern und sie zu schützen. Dazu gehören die Einrichtung eines vertraulichen Meldekanals, die Bearbeitung eingehender Meldungen durch eine kompetente Meldestelle und der arbeitsrechtliche Schutz der Whistleblower durch eine interne Richtlinie.
- Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) zielt darauf ab, Personen zu schützen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Rechtsverstöße erlangen und diese melden. Der Schutz wird durch ein umfassendes Verbot von Repressalien und den Ausschluss rechtlicher Verantwortlichkeit gewährleistet. Der sachliche Anwendungsbereich umfasst Informationen über Straftaten und sonstige „Verstöße“ gegen bestimmte Rechtsvorschriften.
- Whistleblower können wählen, ob sie ihren Hinweis an eine interne oder eine externe Meldestelle melden. Eine interne Meldestelle ist eine vom betroffenen Unternehmen selbst betriebene oder ausgelagerte Meldestelle, während eine externe Meldestelle eine bei bestimmten Behörden eingerichtete staatliche Meldestelle ist.
- **Anwaltskanzleien mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten** müssen eine interne Meldestelle einrichten. „Beschäftigte“ sind dabei weit definiert und umfassen auch Teilzeitbeschäftigte.
- Die internen Meldestellen betreiben die Meldekanäle, führen das Verfahren nach [§ 17 HinSchG](#) durch und ergreifen Folgemaßnahmen nach [§ 18 HinSchG](#). Sie müssen die Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person sowie der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, wahren. Bei Eingang einer Meldung schreibt [§ 17 HinSchG](#) ein Verfahren vor, nach dem u.a. der hinweisgebenden Person der Eingang ihrer Meldung bestätigt wird, der sachliche Anwendungsbereich und die Stichhaltigkeit der Meldung geprüft werden und mit der hinweisgebenden Person Kontakt gehalten wird.
- **Mandatsbezogene Hinweise**, denen die **anwaltliche Verschwiegenheitspflicht** entgegensteht, **fallen nicht unter den Schutz des HinSchG**. Mandatsbezogene Hinweise an externe Meldestellen und Offenlegungen durch Kanzleibeschäftigte sind unzulässig. Bei einer ausgelagerten internen Meldestelle ist es ratsam, die Meldekanäle zu trennen, und mandatsbezogene Hinweise kanzleiintern zu bearbeiten.
- [§ 31 Abs. 2 BORA n.F.](#) sieht seit dem 1.10.2023 die Einrichtung einer internen Hinweismeldestelle für berufsrechtsbezogene Beschwerden in Berufsausübungsgesellschaften als eine geeignete Maßnahme vor, um Berufsrechtsverstöße frühzeitig zu erkennen und zu verhindern.
- Nach [§ 6 Abs. 5 GWG](#) müssen Kanzleien unabhängig von ihrer Größe einen vertraulichen, kanzleiinternen Meldekanal für Hinweise auf Verstöße gegen **geldwäscherechtliche Vorschriften** vorhalten. Da das GWG keine konkreten Regelungen zum Schutz der Hinweisgeber und zum Tätigwerden der Meldestelle enthält, gelten die Vorschriften des HinSchG hier insoweit nach [§ 4 Abs. 1 S. 2 HinSchG](#) ergänzend.
- Die [Lösung von YSolutions](#), die **speziell für Anwaltskanzleien** entwickelt wurde, deckt **alle gesetzlichen Anforderungen** durch **getrennte Meldekanäle** ab und sorgt dafür, dass allgemeine, mandatsbezogene, berufsrechtliche und geldwäscherechtliche Meldungen über **ein** Tool abgeben werden können, durch die **Trennung der Meldekanäle** aber **getrennt** behandelt werden.