

# HEISTERBORG

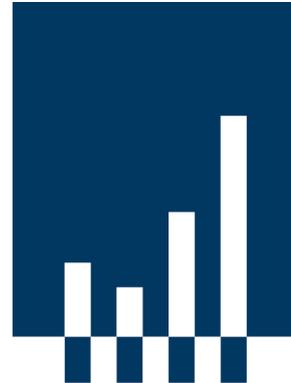
Heisterborg GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft  
Heisterborg Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Eschstraße 111, D-48703 Stadtlohn  
Fon + 49 (0) 25 63 / 922 0

Ahauser Straße 32, D-48599 Gronau  
Fon + 49 (0) 25 65 / 93 33 0

Am Mittelhafen 20, D-48155 Münster  
Fon + 49 (0) 251 / 97 99 30 0

lohn@heisterborg.de, [www.heisterborg.de](http://www.heisterborg.de)



**HEISTERBORG**

Steuern Beratung Prüfung Recht



## DURCHBLICK für das Personalbüro

Im September 2022

### Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

sind die **Corona-Prämie** und der **Pflegebonus** nebeneinander steuerfrei? Diese Frage beantworten wir Ihnen anhand der FAQ „Corona“ (Steuern) des Bundesfinanzministeriums. Darüber hinaus geht es um bei der **Berufsausübung** getragene Kleidung. Für den Bundesfinanzhof zählt ein schwarzer Anzug auch heute noch zur „**bürgerlichen Kleidung**“; ein Werbungskostenabzug ist daher ausgeschlossen. Wir stellen Ihnen die Entscheidung vor. Im **Steuertipp** zeigen wir, welche Änderungen die Neufassung des **Auslandstätigkeitserlasses** bringt.

#### Sonderleistungen

### Sind die Corona-Prämie und der Pflegebonus nebeneinander steuerfrei?

In der Zeit vom 18.11.2021 bis zum 31.12.2022 können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Sonderleistungen zur Anerkennung besonderer Leistungen während der Corona-Krise gewähren. Ein zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährter „**Corona-Bonus für Pflegekräfte**“ ist bis zu 4.500 € steuerfrei. Voraussetzung ist, dass die Arbeitnehmer in bestimmten Einrichtungen tätig sind. Dazu gehören Krankenhäuser, Einrichtungen für ambulantes Operieren, bestimmte Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen, Dialyseeinrichtungen, Arzt-/Zahnarztpraxen, ambulante Pflegedienste und Rettungsdienste.

Dieser steuerfreie Höchstbetrag greift bei **allen Arbeitnehmern**, die in den begünstigten Einrich-

tungen tätig sind. Unerheblich ist, ob die Zahlung aufgrund einer bundes- oder landesrechtlichen oder aber einer tarifvertraglichen Regelung erfolgt oder ob es sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers handelt.

Die Finanzverwaltung hat klargestellt, dass die Steuerbefreiung für den „Corona-Pflegebonus für Pflegekräfte“ der allgemeinen Steuerbefreiung für die „Corona-Prämie“ (bis zu 1.500 €), bei der Zahlungen in der Zeit vom 01.03.2020 bis zum 31.03.2022 begünstigt waren, vorgeht. Leistungen, die der Arbeitgeber in der Zeit vom 18.11.2021 bis zum 31.03.2022 an Arbeitnehmer erbracht hat, die in den oben aufgeführten Einrichtungen tätig sind, fallen also ausschließlich unter den steuerfreien Pflegebonus von 4.500 €. Eine **Addition** der beiden steuerfreien Höchstbeträge **ist nicht zulässig**. Für Corona-Prämien, die in der Zeit vom 01.03.2020 bis zum 17.11.2021 gewährt wurden, bleibt der steuerfreie Höchstbetrag von 1.500 € hingegen weiterhin erhalten.

#### In dieser Ausgabe

- ☑ **Sonderleistungen:** Sind die Corona-Prämie und der Pflegebonus nebeneinander steuerfrei?..... 1
- ☑ **Abkommensrecht:** Lohnsteuererstattung bei zu Unrecht einbehaltener Lohnsteuer..... 2
- ☑ **Arbeitnehmer-WG:** Geldwerter Vorteil kann nur bei Mehrbettzimmern gedrückt werden ..... 2
- ☑ **Anachronismus:** Schwarzer Anzug und Krawatte sind Privatvergnügen ..... 2
- ☑ **Ukraine-Krieg:** Unterstützungsleistungen des Arbeitgebers an geschädigte Arbeitnehmer ..... 3
- ☑ **Reisekosten:** Wann ist ein Werbungskostenabzug bei Studienreisen möglich? ..... 3
- ☑ **Steuertipp:** Neuer Auslandstätigkeitserlass enthält Restriktionen ..... 4

## Abkommensrecht

---

### Lohnsteuererstattung bei zu Unrecht einbehaltener Lohnsteuer

Wird eine Zahlung des Arbeitgebers dem Lohnsteuerabzug unterworfen, obwohl die Besteuerung abkommensrechtlich dem Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers zugewiesen ist, besteht die Möglichkeit, einen **Erstattungsantrag** in analoger Anwendung des § 50c Abs. 3 Satz 1 Einkommensteuergesetz zu stellen, soweit für die entsprechenden Lohneinkünfte nicht bereits eine Veranlagung beantragt worden ist oder es sich um eine Pflichtveranlagung handelt.

Der Erstattungsanspruch ist gegen das Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers zu richten. Gegebenenfalls sind für den Erstattungsantrag besondere formelle Anforderungen (z.B. Fristen), die in den jeweiligen **Doppelbesteuerungsabkommen** geregelt sind, zu beachten. Genauso ist zu verfahren, wenn eine Zahlung des Arbeitgebers zu Unrecht dem Lohnsteuerabzug unterworfen wurde, obwohl weder eine unbeschränkte noch eine beschränkte Steuerpflicht des Arbeitnehmers im Inland bestanden hat.

Das gilt für **alle offenen Fälle**, bei denen der laufende Arbeitslohn für einen nach dem 31.12.2020 endenden Lohnzahlungszeitraum gezahlt wird, und für sonstige Bezüge, die nach dem 31.12.2020 zufließen. Für alle übrigen Fälle gilt weiterhin der bisherige Hinweis 41c.1 „Erstattungsantrag“ des Lohnsteuer-Handbuchs.

## Arbeitnehmer-WG

---

### Geldwerter Vorteil kann nur bei Mehrbettzimmern gedrückt werden

Nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung ermittelte Werte für die dort genannten Sachbezüge sind nach den gesetzlichen Vorgaben auch für die **Lohnbesteuerung** maßgebend. Das gilt auch für Arbeitnehmer, die nicht der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht unterliegen.

Für 2022 wurde der Wert einer als Sachbezug zur Verfügung gestellten **Unterkunft** mit monatlich 241 € festgesetzt. Dieser Wert vermindert sich bei der Belegung der Unterkunft mit zwei Beschäftigten um 40 %. Laut Bundesfinanzhof (BFH) berechtigt allein das Zusammenleben in einer Wohngemeinschaft in einer gemeinsamen Wohnung nicht zu einer Minderung des Werts der Unterkunft um 40 % wegen „Belegung mit zwei Beschäftigten“. Hinzukommen muss vielmehr, dass auch das zur Verfügung gestellte Zimmer selbst mit zwei Beschäftigten belegt ist. Das sieht das Bundessozialgericht genauso.

**Hinweis:** Die Entscheidung des BFH ist zu einer Beschwerde über die Nichtzulassung der Revision ergangen.

## Anachronismus

---

### Schwarzer Anzug und Krawatte sind Privatvergnügen

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat einmal mehr entschieden, dass eine steuermindernde Berücksichtigung von Aufwendungen für bürgerliche Kleidung auch dann ausscheidet, wenn diese **bei der Berufsausübung getragen** wird. Im Streitfall ging es um Trauerredner. Diese machten ihre Aufwendungen für schwarze Anzüge, Blusen und Pullover als beruflichen Aufwand geltend. Finanzamt und Finanzgericht lehnten die steuerliche Berücksichtigung der Ausgaben jedoch ab.

Der BFH hat bestätigt, dass Aufwendungen für bürgerliche Kleidung als unverzichtbare **Aufwendungen der Lebensführung** grundsätzlich nicht abziehbar sind. Sie sind nur dann als Betriebsausgaben bzw. Werbungskosten zu berücksichtigen, wenn es sich um Aufwendungen für typische Berufskleidung handelt. Diese umfasst laut BFH nur Kleidungsstücke,

- die nach ihrer Beschaffenheit objektiv nahezu ausschließlich für die berufliche Nutzung bestimmt und geeignet und wegen der Eigenart des Berufs nötig sind oder
- bei denen die berufliche Verwendungsbestimmung bereits aus ihrer Beschaffenheit entweder durch ihre Unterscheidungsfunktion (z.B. bei Uniformen oder durch dauerhaft angebrachte Firmenembleme) oder durch ihre Schutzfunktion (wie bei Schutzanzügen, Arbeitsschuhen etc.) folgt.

Schwarze Anzüge, Blusen und Pullover fallen nicht hierunter, da es sich um **bürgerliche Kleidung** handelt, die auch privat getragen werden kann (oder könnte). Für diese ist daher kein Kostenabzug zu gewähren, selbst wenn die Kleidung ausschließlich bei der Berufsausübung benutzt oder das Tragen von schwarzer Kleidung von den Trauernden erwartet wird.

Die Entscheidung ist zwar zum Betriebsausgabenabzug Selbständiger ergangen, der BFH lässt aber keinen Zweifel daran, dass Selbständige und **Arbeitnehmer** in diesem Punkt gleichzubehandeln sind.

**Hinweis:** Früher hatte der BFH auch bürgerliche Kleidung, die nach ihrer Beschaffenheit nicht nur nahezu ausschließlich beruflich, sondern vor allem auch privat genutzt werden

kann, als typische Berufskleidung angesehen (z.B. schwarzer Anzug eines Bestatters, schwarzer Anzug und schwarze Hosen eines Oberkellners, schwarzer Anzug eines katholischen Geistlichen und schwarze Hose eines Kellners). Diese Rechtsprechung sieht er aufgrund der Entscheidung des Großen Senats zu gemischten Aufwendungen aus dem Jahr 2009 jedoch inzwischen als überholt an.

## Ukraine-Krieg

### Unterstützungsleistungen des Arbeitgebers an geschädigte Arbeitnehmer

Die Finanzverwaltung hat das Anwendungsschreiben zu steuerlichen Maßnahmen zur Unterstützung der vom Krieg in der Ukraine Geschädigten (vgl. Ausgabe 06/22) um **Beihilfen** und Unterstützungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer ergänzt. Danach gilt im Zeitraum vom 24.02.2022 bis zum 31.12.2022 Folgendes:

Beihilfen und Unterstützungen des Arbeitgebers an seine vom Krieg in der Ukraine geschädigten Arbeitnehmer sind **steuerfrei**. Dies gilt auch für Zinszuschüsse und Zinsvorteile bei Darlehen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit den Kriegsschäden in der Ukraine aufgenommen worden sind, wobei das Darlehen die Schadenshöhe nicht übersteigen darf. Ebenfalls steuerfrei sind im genannten Zeitraum

- die Nutzungsüberlassung eines Kfz an Arbeitnehmer, deren privates Fahrzeug durch die Kriegsereignisse nicht mehr verfügbar ist,
- die Nutzungsüberlassung von Wohnungen oder Unterkünften, wenn die vom Arbeitnehmer bisher genutzte Bleibe durch die Kriegshandlungen unbewohnbar geworden ist,
- die Gewährung von unentgeltlicher Verpflegung an Arbeitnehmer, die sich nicht selbst versorgen können,
- die Nutzungsüberlassung anderer Sachen, wenn entsprechende Güter des Arbeitnehmers durch die Kriegsereignisse nicht mehr verfügbar sind oder die Überlassung der Schadensbeseitigung dient,
- die Übereignung von gebrauchten Gegenständen zum Zweck der Ausstattung der Wohnung oder der Unterkunft eines Arbeitnehmers, der die Ukraine aufgrund der Kriegsereignisse verlassen hat.

Die steuerfreien Leistungen sind im **Lohnkonto** des Arbeitnehmers aufzuzeichnen. Dabei ist auch zu dokumentieren, dass dieser durch die Kriegshandlungen zu Schaden gekommen ist. Der Ar-

beitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber durch entsprechende Angaben die Schadenshöhe glaubhaft zu machen und infolgedessen erhaltene oder zu erwartende Zuwendungen anzugeben.

**Hinweis:** Diese Regelungen gelten entsprechend für Leistungen zur Unterstützung von Angehörigen des Arbeitnehmers.

## Reisekosten

### Wann ist ein Werbungskostenabzug bei Studienreisen möglich?

Aufwendungen für eine Studienreise sind Werbungskosten, wenn die Reise so gut wie ausschließlich beruflich veranlasst ist. Eine **berufliche Veranlassung** ist anzunehmen, wenn objektiv ein Zusammenhang mit dem Beruf besteht und subjektiv die Aufwendungen zur Förderung des Berufs getätigt werden. Die Befriedigung privater Interessen muss nach dem Anlass der Reise, dem vorgesehenen Programm und der tatsächlichen Durchführung nahezu ausgeschlossen sein. Ob berufsbedingte Aufwendungen vorliegen, ist nach Würdigung aller Umstände und Merkmale des Einzelfalls zu entscheiden.

Für berufsbedingte Aufwendungen können zum Beispiel folgende Merkmale sprechen:

- ein homogener Teilnehmerkreis,
- eine straffe und lehrgangsmäßige Organisation sowie ein Programm, das auf die beruflichen Bedürfnisse und Gegebenheiten der Teilnehmer zugeschnitten ist,
- die Gewährung von Dienstbefreiung oder Sonderurlaub sowie
- Zuschüsse des Arbeitgebers.

Gegen berufsbedingte Aufwendungen spricht zum Beispiel Folgendes:

- der Besuch bevorzugter Ziele des Tourismus, verbunden mit häufigen Ortswechseln,
- die Mitnahme naher Angehöriger und
- die Verbindung mit einem Privataufenthalt.

Unter Beachtung der vorstehenden Grundsätze hat das Finanzgericht Münster (FG) den Werbungskostenabzug für die **Israelreise** einer Religionslehrerin abgelehnt.

Die Fahrt war laut FG **untrennbar beruflich und privat veranlasst**. Dass die vom Bistum organisierte Reise beruflich förderlich war, bezweifelte das Gericht nicht. Die Reise war jedoch privat mitveranlasst. Das ergab sich aus den Zielen,

die von allgemein-touristischem und kulturellem Interesse waren. Mitentscheidend war laut FG zudem, dass es für die Reise weder eine Kostenbeteiligung durch den Arbeitgeber noch eine Freistellung von der Arbeit gab.

#### Steuertipp

### **Neuer Auslandstätigkeitserlass enthält Restriktionen**

Der Auslandstätigkeitserlass (ATE) enthält Sonderregelungen zur Freistellung des Arbeitslohns für bestimmte Auslandstätigkeiten in Ländern, mit denen kein Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) besteht. Dadurch soll die deutsche Exportwirtschaft (insbesondere der Anlagenbau) gefördert werden. Das Bundesfinanzministerium hat den ATE **mit Wirkung ab dem 01.01.2023** überarbeitet. Auf Folgendes wird besonders hingewiesen:

Zu den begünstigten Tätigkeiten, für die eine **Steuerfreistellung des Arbeitslohns** in Betracht kommt, gehören auch Auslandstätigkeiten im Zusammenhang mit dem Einbau, der Aufstellung, der Instandsetzung oder Wartung sonstiger Wirtschaftsgüter, die ausschließlich von EU-/EWR-Arbeitgebern hergestellt, instandgesetzt bzw. gewartet werden. Nicht begünstigt sind hingegen Sanierungs-, Restaurierungs-, Reinigungs- und Sicherungsarbeiten an Bauwerken ohne industrielle bzw. technische Nutzung. Ebenfalls nicht begünstigt sind Tätigkeiten im Bereich der humanitären Hilfe. Wie bisher muss die begünstigte Tätigkeit mindestens drei Monate in Staaten ausgeübt werden, mit denen kein DBA besteht.

Die deutsche öffentliche Entwicklungshilfe im Rahmen der technischen oder finanziellen Zusammenarbeit gehört nur dann zu den begünstigten Tätigkeiten, wenn eine Projektförderung unmittelbar oder mittelbar aus inländischen öffentlichen Mitteln zu mindestens 75 % vorliegt. Eine **Kofinanzierung** (z.B. aus EU-Mitteln) bis zu 25 % ist also möglich. Eine Steuerfreistellung des Arbeitslohns scheidet jedoch aus, soweit der Arbeitslohn unmittelbar oder mittelbar aus inländischen öffentlichen Kassen gezahlt wird.

**Beispiel:** Das Unternehmen A (inländische öffentliche Kasse) entsendet seinen Arbeitnehmer B im Rahmen eines zu 75 % mit Haushaltsmitteln des Bundes und zu 25 % mit Mitteln der EU dotierten Entwicklungshilfeprojekts für drei Jahre in den Staat S (kein DBA mit Deutschland). B behält seinen Wohnsitz in Deutschland bei und bezieht sein Gehalt weiterhin ausschließlich von A.

Im Rahmen der unbeschränkten Einkommensteuerpflicht unterliegt der Arbeitslohn von B der Besteuerung. Der ATE findet grundsätzlich Anwendung, da eine Projektförderung aus inländischen öffentlichen Mitteln zu mindestens 75 % vorliegt. Soweit das Projekt aus einer inländischen öffentlichen Kasse finanziert wird, ist die Steuerbefreiung nach dem ATE ausgeschlossen. Soweit das Projekt aus Mitteln der EU finanziert wird, liegt hingegen kein Arbeitslohn aus inländischen öffentlichen Kassen vor. Somit sind 25 % des Gehalts von B steuerfrei und unterliegen lediglich dem Progressionsvorbehalt.

Ab 2023 wird zudem eine **Mindestbesteuerung** im Ausland für die Steuerfreistellung des Arbeitslohns in Deutschland gefordert. Der Arbeitnehmer muss erstmals ab dem kommenden Jahr im Einkommensteuer-Veranlagungsverfahren nachweisen, dass die Einkünfte (Arbeitslohn abzüglich Werbungskosten) in dem ausländischen Staat, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird, einer der deutschen Einkommensteuer entsprechenden Steuer von durchschnittlich mindestens 10 % unterliegen und diese Steuer auch entrichtet wurde. Für die Steuerfreistellung des Arbeitslohns im Lohnsteuerabzugsverfahren ist die ausländische Besteuerung dem Grunde nach, nicht jedoch der Höhe nach, glaubhaft zu machen.

**Beispiel:** Der Angestellte eines international tätigen Unternehmens im Bereich des Anlagenbaus erhält für seinen zehnmonatigen Einsatz zur Inbetriebnahme einer Fabrik im Staat S (kein DBA mit Deutschland) ein Gehalt in Höhe von 110.000 €. Die mit dieser begünstigten Tätigkeit zusammenhängenden Werbungskosten betragen 10.000 €. Seinen Wohnsitz in Deutschland behält er bei. Auf das Gehalt zahlt er in S ausweislich des von ihm vorgelegten Steuerbescheids eine der deutschen Einkommensteuer entsprechende Steuer in Höhe von umgerechnet 9.000 €.

Bezogen auf die Einkünfte von 100.000 € ergibt sich ein durchschnittlicher Steuersatz von 9 %. Da dieser unter 10 % liegt, findet die Steuerbefreiung nach dem neuen ATE hier keine Anwendung. Die im Ausland gezahlte Steuer kann auf die deutsche Einkommensteuer angerechnet oder bei der Ermittlung der Einkünfte abgezogen werden.

## Das Bundeskabinett beschließt Hinweisgeberschutzgesetz

„Whistleblower“ können Missstände aufzeigen und beseitigen helfen. Ihr Schutz hat einen rechtlichen Rahmen erhalten, der für viele Betriebe künftig Bedeutung gewinnt.

Im Rahmen der Umsetzung der Europäischen sogenannten Whistleblower-Richtlinie hat nun auch das Bundeskabinett die länger überfällige Umsetzung in das nationale Recht vorgenommen. Das Bundeskabinett hat am 27.07.2022 das Hinweisgeberschutzgesetz beschlossen. Dieses Hinweisgeberschutzgesetz soll den Schutz von Whistleblowern sicherstellen.

Es basiert auf mehrere Komponenten:

- Der **persönliche Anwendungsbereich** ist weit gefasst. Er umfasst alle Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben. Dies können neben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Beamtinnen und Beamten auch Selbstständige, Anteilseigner oder Mitarbeiter von Lieferanten sein.
- In Bezug auf den **sachlichen Anwendungsbereich** werden die durch die europäische Richtlinie vorgegebenen Rechtsbereiche erfasst und ergänzend folgende Verstöße einbezogen: welche strafbewehrt sind, welche bußgeldbewährt sind sowie solche, bei denen die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib, Gesundheit oder Schutz von Rechten von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient. Ergänzend einbezogen hat die Richtlinie nicht nur Verstöße gegen Europäisches Kartellrecht, sondern auch solche gegen das deutsche.

Es ergibt sich ein konkreter Handlungsbedarf. Denn Unternehmen und Organisationen **ab 50 Beschäftigten** müssen sichere interne Hinweisgebersysteme installieren und betreiben. Allerdings wird kleineren Unternehmen mit einer Anzahl von bis zu 249 Beschäftigten für die Umsetzung eine Schonfrist bis Dezember 2023 eingeräumt.

Einzurichten sind interne und externe Meldestellen. Es können beispielsweise Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten mit anderen Unternehmen zusammen eine gemeinsame Meldestelle betreiben. So lassen sich auch Dritte als interne Meldestelle beauftragen. Eine zentrale externe

Meldestelle ist beim Bundesamt für Justiz vorgesehen. Auch den Bundesländern ist vorbehalten, eigene Meldestellen zu schaffen.

Die Whistleblower sollen die Möglichkeit haben, die Hinweis mündlich, schriftlich oder auf Wunsch auch persönlich abzugeben. Dabei können sie frei entscheiden, ob sie eine Meldung an die interne Meldestelle ihres Unternehmens abgeben oder externe Meldestellen nutzen möchten. Nur unter sehr engen Voraussetzungen ist in den Richtlinienvorgaben allerdings eine Veröffentlichung vorgesehen, d. h. eine Information an die Öffentlichkeit. Dies gilt etwa nur bei Gefahr des Entstehens irreversibler Schäden oder in Fällen, in denen die externe Meldestelle nicht die notwendigen Maßnahmen ergriffen hat. Wesentlich für die Akzeptanz des Hinweisgeberschutzsystems: ein wirksamer Schutz der Identität der hinweisgebenden Person. Die Identität darf dabei nur den jeweils für die Bearbeitung einer Meldung Zuständigen bekannt werden.

Die Richtlinie steckt zudem bestimmte Fristen ab: Wird ein Hinweis abgegeben, muss die interne Meldestelle dies dem Hinweisgeber binnen sieben Tagen bestätigen. Innerhalb von drei Monaten hat sie den Whistleblower über die ergriffenen Maßnahmen zu informieren. Dies gilt etwa für die Einleitung interner Compliance-Untersuchungen oder die Weiterleitung einer Meldung an eine zuständige Behörde, etwa einer Strafverfolgungsbehörde

Es kann frei darüber entschieden werden, ob die Abgabe beziehungsweise Überarbeitung anonymer Meldungen unter Gewährleistung der Anonymität ermöglicht oder ob hierauf verzichtet wird. Dies dient dazu, die Gefahr einer Überlastung des neuen Hinweisgeberschutzsystems vorzubeugen und erste Erfahrungen abzuwarten.

Wesentlich auch: der Schutz vor Repressalien, der in dem Gesetz verankert ist. So enthält das Gesetz aus diesem Grund eine sogenannte Beweislastumkehr. Wird ein Whistleblower im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit „benachteiligt“, so wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie darstelle. Zu den „Nachteilen“ zählen alle ungerechtfertigten Maßnahmen wie beispielsweise Kündigung, Abmahnung, Versagung einer Beförderung, geänderte Arbeitsaufgaben, Disziplinarmaßnahmen, Diskriminierung, Rufschädigung oder Mobbing – wenn die hinweisgebende Person diese infolge der Meldung oder Offenlegung erleidet. Insoweit entsteht aus dieser Sanktion ein Schadensersatzanspruch, falls ein Verstoß gegen dieses Repres-

salienvorbot festgestellt ist.

Allerdings ist aber auch im Falle einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Falschmeldung die hinweisgebende Person verpflichtet, dadurch eingetretene Schäden zu erstatten. Diese sind natürlich bei Beteiligung der Öffentlichkeit umso größer.

Auch dabei handelt es sich um ein sanktionsbewertes Gesetz: Verstöße gegen die wesentlichen Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetz sollen als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße geahndet werden können. Dies gilt beispielsweise für das Behindern von Meldungen oder das Ergreifen von Repressalien, aber auch das wissentliche Offenlegen unrichtiger Informationen.

Sie sehen: Wenn auch nicht gleich, so jedoch **bis Dezember 2023** müssen auch Unternehmen **ab 50 Beschäftigten** tätig werden und entsprechende Stellen einrichten.

Gerne stehen wir bei Fragen zur Verfügung.



Ihre Marion Wenning