

Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) – Whistleblower:

Neue bürokratische Belastung für Unternehmer

Am 2. Juli 2023 ist das „Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen“ – „Hinweisgeberschutzgesetz“ (HinSchG) in Kraft getreten, nachdem es am 02. Juni 2023 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden ist. Damit wurde die EU-Richtlinie 2019/197 in nationales Recht umgesetzt. Unternehmen mit mehr als 49 Beschäftigten müssen seitdem eine Reihe von Maßnahmen ergreifen, um die Anforderungen des Gesetzes zu erfüllen.

Wer ist geschützt?

§1 des HinSchG benennt die zu schützenden Personen, die sog. Whistleblower / Hinweisgeber, beispielsweise: „Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die nach diesem Gesetz vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen.“ Der Kreis ist also sehr weit gefasst: aktuell Beschäftigte, Bewerber und nach der EU-Richtlinie auch ehemalige Mitarbeiter.

Geschützt werden:

- Hinweisgeber,
- Unterstützer von Hinweisgebern,
- Personen, die Gegenstand einer Meldung sind,
- alle, die von einer Meldung betroffen sind.

Sie werden aber nur geschützt, wenn die vorgeschriebenen Wege – in der Regel über die Meldestellen – eingehalten werden.

Geschützt sind alle, die hinreichende Gründe für eine Meldung haben, die davon ausgehen können, dass die Vorgänge der Wahrheit entsprechen. Nur wenn offensichtlich vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Nachrichten weitergegeben werden, greift der Schutz nicht.

Was ist geschützt?

Geschützt sind Meldungen über Verstöße, die mit Bußgeldern belegt sind oder im Strafgesetzbuch genannt sind – und zwar aus quasi allen Bereichen: Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umweltschutz, Verbraucherschutz, Datenschutz, Produktsicherheit, Bestechung, Bestechlichkeit oder auch wettbewerbsbeschränkende Absprachen oder Betrug zu Lasten des eigenen oder eines fremden Unternehmens. Gemeldet werden können nicht nur rechtswidrige, sondern auch missbräuchliche Handlungen.

Dies bedeutet, dass zum Beispiel eine falsche Widerrufsbekanntmachung nicht nur abgemahnt werden kann, sondern auch von der Meldestelle (des Unternehmens) mit möglicher Weiterleitung an die Behörden untersucht werden muss, wenn ein Whistleblower den Verstoß meldet.

Wo wird gemeldet?

Ein Unternehmen, das mindestens 50 Beschäftigte hat, muss eine Meldestelle einrichten (§12 HinSchG). Beschäftigte sind Arbeitnehmer, Azubis, Leiharbeiter oder Handelsvertreter. Für Unternehmen mit 50 – 249 Beschäftigten gilt als Einrichtungstermin der **17.12.2023** (§42 Abs. 1 HinSchG). Wer mehr als 250 Mitarbeiter hat, musste die Meldestelle schon zum **02.07.2023** einrichten. Allerdings gibt es eine Übergangsregelung, die besagt, dass eine fehlende Meldestelle sechs Monate lang, also bis zum 01.12.2023, nicht mit einem Bußgeld belangt wird (§42 Abs. 2 HinSchG).

Interne oder externe Meldestellen

Das Bundesamt für Justiz (BfJ), eine Bundesoberbehörde im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Justiz wird im Gesetz als **externe Meldestelle** genannt (§19).

Auf der Internetseite unter https://www.bundesjustizamt.de/DE/Meldestel-lesdesBundes/Meldestelle_desBundes_node.html gibt es eine Möglichkeit, auf verschiedenen Wegen die externe Meldestelle zu kontaktieren.



Weiterhin gibt es die Meldestellen bei der **Bundesanstalt für Finanzen (BaFin)**: https://www.bafin.de/DE/DieBaFin/Hinweisgeberstelle/hinweisgeberstelle_node.html und dem **Bundeskartellamt**: https://www.bundeskartellamt.de/SharedDocs/Kontakt/DE/Externe_Meldestelle.html.



Das Ministerium weist aber darauf hin, dass häufig eine Meldung bei einer



internen Meldestelle schneller zu einem Erfolg führen kann, da die entscheidenden Personen besser erreicht werden können. Eine **interne Meldestelle** kann bei Unternehmen mit 50 bis zu 249 Mitarbeitern auch von Dienstleistern angeboten werden. Auch die Zusammenarbeit von mehreren Unternehmen mit einem gemeinsamen Dienstleister ist möglich.

Unter der schon genannten Internetadresse: https://www.bundesjustizamt.de/DE/Meldestel-lesdesBundes/Meldestelle_desBundes_node.html gibt es Hinweise zu Informations- und Beratungsmöglichkeiten für Personen, die eine Meldung machen wollen.



Organisation einer internen Meldestelle

Es muss eine Person oder Abteilung bestimmt werden, die Meldungen entgegen nimmt und bearbeitet. Diese Person ist nicht besonders geschützt, wie z. B. Datenschutzbeauftragte. Prinzipiell kann jeder Mitarbeiter für diese Aufgabe eingesetzt werden, auch neben der eigentlichen Tätigkeit. Allerdings darf es nicht zu Interessenkonflikten führen. Schulungen müssen, falls erforderlich, erfolgen. Bei der internen Meldestelle müssen auch Informationen für meldewillige oder auch nur interessierte Personen bereitgestellt werden.

Es müssen verschiedene Möglichkeiten der Kontaktaufnahme ermöglicht werden: Schriftlich, mündlich oder auch persönlich (§16 HinSchG).

Absolute Vertraulichkeit muss gewährleistet sein (§8 HinSchG). Schwierig ist dies bei E-Mails, da im Normalfall sehr viele

Informationen aus den Metadaten erkennbar sind.

Die Meldestelle muss von den eigenen Mitarbeitern, aber auch von allen, die in einem beruflichen Kontakt zum Unternehmen stehen, gut erreichbar sein. Die Informationen zur Vorgehensweise und den Kontaktmöglichkeiten müssen leicht zugänglich sein: z.B. auf der Internetseite und innerhalb des Unternehmens am schwarzen Brett oder dem Intranet.

Der Eingang der Meldung muss innerhalb von sieben Tagen dem Hinweisgeber bestätigt werden (§17 HinSchG).

Innerhalb von drei Monaten nach Meldungseingang müssen Maßnahmen ergriffen werden und dem Hinweisgeber muss eine Rückmeldung über vorgenommene und geplante Maßnahmen gegeben werden.

Der Datenschutz muss gewährleistet sein. Die Dokumentation des Vorganges muss grundsätzlich nach Abschluss des Verfahrens zwei Jahre aufbewahrt werden. Ausnahmen sind möglich (§11 HinSchG).

Wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, muss dieser bei der Einführung oder Änderung des Hinweisgeberschutzsystems beteiligt werden.

Schutz vor Repressalien

Sollte beim Hinweisgeber der Eindruck entstehen, dass Maßnahmen des Arbeitgebers auf die Meldung zurückzuführen sind, und er diesen Verdacht der Meldestelle mitteilt, muss der Arbeitgeber beweisen, dass die Maßnahme keine Reaktion auf die Meldung ist, sondern andere Gründe vorliegen. Dies bedeutet, dass Arbeitgeber alle arbeitsrechtlichen Sanktionen ausführlich dokumentieren sollten, um die Sanktion besser rechtfertigen zu können. Nach dem Gesetz sind auch anonyme Meldungen möglich. Allerdings sind Sie nicht verpflichtet, solche Kanäle einzurichten, die die Bearbeitung eingehender und ausgehender anonymer Hinweise ermöglichen. Der sicherste Weg für anonyme Meldungen dürfte deshalb ein verschlossener Brief auf Papier sein.

Bußgeld bei Nichtbeachtung

Wird gegen die Regelungen des HinSchG verstoßen – etwa durch Nicht-Einrichten einer Meldestelle oder durch Verschleppen der Termine – dann drohen Bußgelder von 10.000 bis 50.000 Euro. Diese Sanktionen sollen aber erst sechs Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes angewandt werden; also ab dem 02.12.2023.

Checkliste zur Einrichtung einer internen Meldestelle:

- Wie informiere ich über die Meldestelle und die Vorgehensweise?
- Wer verantwortet die Meldestelle?
- Wer ist für die vertrauliche Bearbeitung zuständig?
- Wie kann Kontakt von innen und außen aufgenommen werden?
- Wie kann man verhindern, dass Meldungen nicht zuerst an die Presse oder die externe Meldestelle gehen?
- Wie können missbräuchliche Meldungen minimiert werden?
- Wie werden anonyme Meldungen behandelt?
- Wie kann Vertraulichkeit garantiert werden?
- Welche datenschutzrechtlichen Überschneidungen gibt es?
- Falls vorhanden, den Betriebsrat hinzuziehen.

Schutz der Whistleblower bei Meldungen außerhalb der Meldestellen

Wer (direkt) an die Öffentlichkeit geht, sich an die Presse wendet oder in den sozialen Medien veröffentlicht, der wird nur dann durch dieses Gesetz geschützt, wenn Gefahr im Verzug ist (Gefährdung der öffentlichen Sicherheit, nicht mehr umkehrbare Schäden, bei drohender Vernichtung von Beweismitteln) oder wenn dem Hinweisgeber Repressalien bei einer Meldung an die Meldestellen drohen. Auch wenn die Rückmeldung und /oder Bearbeitung durch die Meldestellen nicht fristgerecht erfolgt, ist der Gang an die Öffentlichkeit geschützt.

Repräsentative Umfrage zum Meldeverhalten

Auch wenn die Studie der Software-Allianz, die Statista exklusiv vorliegt, aus dem Jahre 2017 ist, gibt sie einen guten

Einblick in die Bereitschaft, Missstände zu melden – nicht nur im privaten, sondern auch im beruflichen Umfeld. Das Hinweisgeberschutzgesetz dürfte hier für steigende Zahlen sorgen.

Das Ergebnis: Von den 2.003 online Befragten würden mehr als die Hälfte (1.237) unangemessenes oder illegales Verhalten am Arbeitsplatz melden. Das größte Pflichtgefühl hätten Arbeitnehmer bei Fällen von Mobbing oder Diskriminierung – 68% gaben an, hier zu handeln. Auch bei Betrug oder Diebstahl könnte die Mehrheit der Befragten nicht einfach wegsehen, wie die Grafik von Statista zeigt. Wenn das Unternehmen illegale oder gefälschte Software nutzt, würden allerdings viele ein Auge zudrücken.

Fazit:

Rolf Becker, Rechtsanwalt in Köln, fasst in seinem ECC Rechtstipp Nr. 217 die Sachlage für Unternehmen wie folgt zusammen: „Es kommt einiges auf die Unternehmen zu, denn der sachliche Anwendungsbereich der Meldungen ist weit und umfasst alltägliche Verstöße. Dabei sollten Unternehmen interne Meldungen besser fördern, damit weiterhin mögliche externe Meldungen unterbleiben. Hierzu sind klare und leicht zugängliche Informationen über die Nutzung des internen Meldeverfahrens bereitzuhalten. Zudem sollte man die Geheimhaltungsklauseln in den Arbeitsverträgen prüfen, ob sie dem neuen Gesetz entgegenstehen und auch die notwendigen datenschutzrechtlichen Dokumentationen (Folgeabschätzung, Verfahrensverzeichnis) ergänzen. Natürlich droht auch Missbrauch vor allem durch anonyme bewusste Falschmeldungen. Hier entfällt allerdings jeder Schutz für solche Hinweisgeber. Sorgfalt und Umsicht gesteuert durch ein umfassendes Case-Management sind angezeigt.“

Foto: Pixabay

