

Das Hinweisgeberschutzgesetz

Whistleblowing

RECHTSANWALT PETER HARTMANN, KANZLEI HARTMANN, LÜNEN

Oftmals werden Missstände in Unternehmen von den Mitarbeitern selbst aufgedeckt. Um diese Informanten vor möglichen Repressalien zu schützen, wurde 2023 das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) eingeführt. Damit verbunden sind aber auch neue und umfangreiche Pflichten für Arbeitgeber.

Whistleblowing – ein Begriff, den die meisten spätestens seit dem NSA-Skandal mit den Namen Edward Snowden oder Julian Assange verbinden. Aber auch in Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung gibt es immer wieder Fälle, in denen Mitarbeiter – oft mit großer Sorge um ihren Arbeitsplatz – Missstände aufdecken.

Diese zu schützen und einen Beitrag zur Aufdeckung sowie Ahndung von Missständen zu leisten, ist Aufgabe des schon lange diskutierten „Whistleblowergesetzes“, korrekt bezeichnet als Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG). Es ist am 02.07.2023 in Kraft getreten.

Meldekanäle

Das HinSchG eröffnet jedem Mitarbeiter – hierzu zählen auch Leiharbeiter – eine Vielzahl von Wegen, Beiträge zur Aufdeckung und Ahndung von Missständen zu leisten. Primäres Instrument ist das „interne“ Whistleblowing, d. h. die Information erfolgt über sogenannte „interne Meldekanäle“. Dies sind von den Unternehmen eingerichtete Stellen, die entsprechende Hinweise entgegennehmen und verfolgen.

Daneben können „externe Meldekanäle“, die unabhängig vom Unternehmen agieren, von den Mitarbeitern genutzt werden.

Diese werden vom Bund in aller Regel in Form des Bundesamts der Justiz zur Verfügung gestellt. Zwar soll jeder Mitarbeiter sich – so keine Repressalien o. ä. zu erwarten sind – zunächst an die unternehmenseigene „interne Meldestelle“ wenden. Eine Pflicht besteht insoweit jedoch nicht. Der Mitarbeiter hat also die Wahl und kann sich auch an eine der externen Meldestellen des Bundes wenden, um auf etwaige Missstände hinzuweisen.

Die dritte Option ist die sogenannte „Offenlegung“, der Gang an die Öffentlichkeit. Dies kann in Form von Presseveröffentlichungen oder der Publikation in den sozialen Medien erfolgen. Diese „Offenlegung“ ist aber nur unter den engen Voraussetzungen des § 32 HinSchG zulässig, so z. B. wenn die Gefahr irreversibler Schäden oder die Gefahr der Unterdrückung und Vernichtung von Beweismitteln droht.

Interne Meldekanäle

Alle Unternehmen und Organisationen mit mindestens 50 Beschäftigten werden durch das Hinweisgeberschutzgesetz verpflichtet, konkret vorgegebene interne Meldekanäle, d. h. interne Hinweisgebersysteme, zu installieren und zu betreiben. Dies gilt seit Inkrafttreten des Gesetzes am 02.07.2023. Kleineren Unternehmen

zwischen 50 und 249 Beschäftigten wurde eine Umsetzungsfrist bis zum 17.12.2023 eingeräumt, die aber wegen deren Kürze kaum erwähnenswert erscheint.

Vorgaben für interne Meldekanäle

Interne Meldekanäle müssen Meldungen in mündlicher oder Textform ermöglichen. Mündliche Meldungen müssen per Telefon oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung möglich sein. Auf Ersuchen der hinweisgebenden Person ist für eine Meldung innerhalb einer angemessenen Zeit eine persönliche Zusammenkunft mit einer für die Entgegennahme einer Meldung zuständigen Person der internen Meldestelle zu ermöglichen. Darüber hinaus sind alle Meldungen zwingend zu dokumentieren.

Alle Meldekanäle sind so zu gestalten, dass nur die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen zuständigen sowie die sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen Zugriff auf die eingehenden Meldungen haben. Es muss also sichergestellt werden, dass keine unberechtigten Personen Zugriff auf die Identität der hinweisgebenden Person oder den Hinweis selbst haben.

Dies hat Auswirkungen auf die technische Ausgestaltung des internen Melde-

kanals, auf die nachstehend näher einzu-gehen ist. Dieses in § 8 HinSchG veran-kerter Vertraulichkeitsgebot ist eines der Kernelemente des Gesetzes. Von diesem darf nur in Ausnahmefällen abgewichen werden, so z. B. wenn der Hinweisgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig unzu-treffende Verstöße meldet.

Für das vom Arbeitgeber einzu-haltende Verfahren relevant sind nur solche Vorgänge, bei denen der Hinweis-geber sich auch offenbart. Anonymen Meldungen müssen die Unternehmen nach der jetzt verabschiedeten Fassung des Gesetzes nicht zwingend nachgehen.

Personelle Vorgaben

Gem. § 15 HinSchG müssen die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle be-auftragten Personen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig sein. Sie können neben ihrer Tätigkeit für die in-terne Meldestelle andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen. Es ist dabei al-lerdings sicherzustellen, dass derartige Aufgaben und Pflichten nicht zu Interes-senkonflikten führen. Der Personalleiter wäre daher aller Voraussicht nach keine zum Betrieb der Meldestelle geeignete Person.

Darüber hinaus ist das Unternehmen verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen über die notwendige Fachkunde verfügen. Welche Anforderungen insoweit erfüllt werden müssen, lässt sich dem Gesetz jedoch nicht entnehmen. Es ist davon auszugehen, dass der Gesetzgeber die-sen Punkt noch präzisieren wird.

Technische Optionen

Da die Vertraulichkeit des Hinweisgebers, wie vorstehend dargestellt, zwingend zu wahren ist, bestehen nur eingeschränkte Möglichkeiten, das Meldesystem auszu-gestalten.

Briefkasten

Eine Briefkastenlösung wäre aller Voraus-sicht nach nicht zulässig, da Datenschutz und Vertraulichkeit nur schwer sicherzu-stellen wären. Prozess und Dokumenta-

tion müssten komplett analog erfolgen, was in der digitalisierten Arbeitswelt nicht darstellbar ist.

E-Mail-Postfach

Ein reguläres E-Mail-Postfach wäre un-zulässig, da der Zugriff durch interne IT-Administratoren nicht verhindert werden könnte. Datenschutz und Ver-traulichkeit können nicht sichergestellt werden.

Telefon/Call-Center

Auch eine interne Telefonlösung dürfte mit dem HinSchG nicht konform sein, weil auch hier der Zugriff der internen IT-Administration nicht ausgeschlossen werden kann. Eine reine Annahme von Anrufen auf einer Mailbox entspricht nur in bestimmten Fällen den gesetzlichen Anforderungen. Diese wäre zulässig, wenn sichergestellt ist, dass der Ein-gang der Meldung innerhalb von sieben Tagen bestätigt wird. Das Problem ist hier ferner, wie die Einwilligung in die Auf-zeichnung der Meldung erfolgt.

Faktisch verbleiben somit insbesondere folgende Optionen für die Einrichtung eines Hinweisgeberschutzsystems:

Ombudsperson

Es kann ein Vertrag mit einer Ombuds-person geschlossen werden, die die tele-phonische Erreichbarkeit sicherstellt. Hier besteht allerdings das Problem, dass diese eine Kontaktaufnahme auch in allen not-wendigen und relevanten Sprachen er-möglichen muss.

IT-System

Eine sicherlich tragfähige Lösung bieten IT-gestützte Whistleblowing-Software-Lösungen, die über Online-Plattformen arbeiten. Diese werden mittlerweile von einer Vielzahl von externen Dienstleis-tern angeboten, die IT-gestützt sicher-stellen, dass die vorgegebene Vertrau-lichkeit gewahrt bleibt.

Derartige Online-Plattformen sind über jedes internetfähige Gerät zugäng-lich und ermöglichen den Mitarbeiten-den offen oder anonym, auf jeden Fall

vertraulich, Hinweise an das Unterneh-men zu übermitteln.

Die zuständige Person im Unterneh-men wird bei den gängigen Online-Platt-formen automatisch über einen neuen Hinweis informiert und erhält einen Überblick über alle vorhandenen Infor-mationen.

Interne Systeme

Das Meldesystem kann auch unterneh-mensintern eingerichtet werden, aller-dings sind dann erhöhte Anforderungen an den Schutz des Hinweisgebers zu stellen: Die üblichen internen Kommu-nikationskanäle des Unternehmens kön-nen insoweit in der Regel nicht genutzt werden (interne Telefonnummer oder interne E-Mail-Adresse), da die Daten des Hinweisgebers (IP-Adresse) über die IT des Unternehmens in der Regel pro-tokolliert wird.

Der Schutz der Anonymität des Hin-weisgebers ist daher nur möglich, wenn von der IT des Unternehmens getrennte Kommunikationskanäle oder komplett externe Systeme eingerichtet werden.

Obligatorische Verfahrensschritte

Wird ein Hinweis über eines der Mel-desysteme abgegeben, hat die interne Meldestelle folgende sechs Aufgaben zwingend zu erfüllen:

- der Eingang der Meldung muss gegenüber dem Hinweisgeber spätestens nach sieben Tagen bestätigt werden;
- die interne Meldestelle muss prüfen, ob der gemeldete Verstoß in den Anwendungsbereich des HinSchG fällt;
- die interne Meldestelle muss mit der hinweisgebenden Person Kon-takt halten;
- die Stichhaltigkeit der eingegan-genen Meldung ist durch die beauf-tragte Person zu prüfen;
- ggf. ist die hinweisgebende Person um weitere Informationen zu er-suchen;
- die beauftragte Person hat angemessene Folgemaßnahmen (§ 18 HinSchG) zu ergreifen.

Folgemaßnahmen

Das Gesetz sieht diverse Folgemaßnahmen vor, die je nach Bedeutung und Tragweite der eingegangenen Hinweise ergriffen werden können. Es besteht die Möglichkeit, weitere interne Untersuchungen durchzuführen, den Hinweisgeber an andere zuständige Stellen (z. B. Strafverfolgungsbehörden) zu verweisen, das Verfahren aus Mangel an Beweisen einzustellen oder dieses an eine zuständige Behörde zwecks weiterer Untersuchungen abzugeben.

Zu beachten ist in jedem Fall, dass die interne Meldestelle innerhalb von drei Monaten nach Eingang der Meldung dem Hinweisgeber Rückmeldung über ergriffene Maßnahmen geben muss, da der Whistleblower ansonsten mit der Meldung an die Öffentlichkeit gehen darf.

Whistleblower-Schutz

Das HinSchG enthält mehrere einschneidende Regelungen, die dem Schutz der Whistleblower dienen. Folgende Voraussetzungen für das Greifen der Schutzmaßnahmen müssen erfüllt sein:

- der Whistleblower hat eine Meldung erstattet;
- zum Zeitpunkt der Meldung hatte er hinreichenden Grund zu der Annahme, dass die Informationen der Wahrheit entsprechen;
- die Informationen betreffen Verstöße, die unter das Hinweisgeberschutzgesetz fallen, also im Zusammenhang mit der beruflichen oder unternehmerischen Tätigkeit stehen bzw. der Whistleblower davon ausgehen konnte.

Sodann enthält das Gesetz zum Schutz vor „Repressalien“ eine weitgehende Beweislastumkehr: Wird ein Whistleblower im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit „benachteiligt“, so wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie ist. Der Unternehmer muss also beweisen, dass die Maßnahme – wie etwa eine unerwünschte Versetzung – nicht aufgrund der vom Whistleblower getätigten Hinweise erfolgt ist.

Handelt es sich um „Repressalien“ im vorgenannten Sinn, kommen darüber hinaus Schadensersatzansprüche des Whistleblowers gegen seinen Arbeitgeber in Betracht. Umgekehrt kann der Whistleblower nur dann auf Schadensersatz in Anspruch genommen werden, soweit er vorsätzlich oder grob fahrlässig eine falsche Meldung erstattet hat.

Sanktionen

Wird eine interne Meldestelle nicht eingerichtet, kann ein Bußgeld bis zur Höhe von 20.000 Euro verhängt werden. Eine Behinderung der Kommunikation zwischen Hinweisgeber und Meldestelle kann ebenso wie die Verletzung der Vertraulichkeit und die Ausübung von Repressalien mit einer Geldbuße von jeweils bis 50.000 Euro geahndet werden. In Anbetracht der Geldbußen, die nach der Datenschutzgrundverordnung verhängt werden können, scheinen diese Sanktionsmöglichkeiten ein eher „stumpfes Schwert“ zu sein.

Fazit

Das HinSchG ist ein weiteres Gesetz, mit dem die Pflichten der Arbeitgeber – natürlich immer unter Strafandrohung –



Peter Hartmann.

massiv ausgeweitet werden. Allein die in den letzten Jahren neu geschaffenen Pflichten der Arbeitgeber nach dem Nachweisgesetz, dem Lieferkettengesetz, dem Arbeitszeitgesetz oder jüngst dem Hinweisgeberschutzgesetz lassen die Frage aufkommen, ob sich in der Politik noch irgendjemand Gedanken darüber macht, wie insbesondere mittelständische Unternehmen diesen Aufgabenwust bewältigen sollen.

Dass es aktuell hierfür auch an geeignetem Personal mangelt und all diese Aufgaben die Kosten der Unternehmen in die Höhe treiben, sollte eigentlich zu denken geben. <