

Das neue Hinweisgeber-schutzgesetz

ARBEITNEHMERRECHT *Das Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen – kurz Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) – war überfällig. Es handelt sich um die nationale Umsetzung der europäischen »Whistleblowing Richtlinie«. Der Beitrag stellt das neue Recht, Pflichten und Schutzmechanismen vor.*

VON T. BERGER UND S. TÖRKEL

Das HinSchG soll den Schutz von Personen sichern oder verbessern, die Verstöße von Arbeitgebern gegen Recht und Gesetz an betriebliche oder externe Meldestellen weitergeben. Das neue Gesetz hat auch beträchtliche Bedeutung für den Arbeitsschutz in Unternehmen und Dienststellen. Werden Defizite festgestellt und von Beschäftigten gemeldet, sind diese nun besser vor Repressalien durch Arbeitgeber oder Vorgesetzte geschützt, wenn die Vorgaben des Gesetzes bei der Meldung eingehalten werden.

Bis zum 17.12.2021 sollten die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) die Vorgaben der EU-Richtlinie 2019/1937 (»Whistleblowing Richtlinie«) in nationales Recht überführen. Wie die meisten EU-Länder hat auch Deutschland die Frist verpasst, erst am 27.7.2022 lag ein Gesetzesentwurf vor, der im Bundesrat abgelehnt wurde. Der im Vermittlungsausschuss erzielte Kompromiss trat am 2.7.2023 in Kraft.¹

Warum ein Hinweisgeberschutz?

Hinweisgeber:innen droh(t)en Repressalien und Benachteiligungen bis hin zur Kündigung. Für hinweisgebende Arbeitnehmer:innen bestand zudem die Gefahr, dass sie durch die Aufdeckung von Missständen gegen das arbeitsrechtliche Rücksichtnahmegebot aus § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verstießen. Es war gesetzlich nicht geregelt, in welchen Fällen die Wahrnehmung staatsbür-

gerlicher Pflichten oder die Verschwiegenheits- und Loyalitätspflicht gegenüber dem Arbeitgeber überwiegen, sodass die Ausgestaltung des Hinweisgeberschutzes bisher nur durch die Rechtsprechung erfolgte.

Im deutschen Verfahren »Heinisch«, das der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR 21.7.2011 – 28.274/08) verhandelte, kam ein Stein ins Rollen: Der Arbeitgeber hatte die Altenpflegerin Brigitte Heinisch fristlos gekündigt, was im Klageverfahren vor den deutschen Gerichten rechtskräftig bestätigt wurde. Sie hatte 2003 auf schlimme hygienische Zustände und auf die Unterversorgung der Bewohner:innen in einem Heim hingewiesen. Es zeigte sich, dass Whistleblower:innen in Deutschland keinen Schutz hatten und der Gang an die Öffentlichkeit riskant war. Der EGMR stellte fest, dass die Bundesrepublik Deutschland einen ungenügenden Schutz von »Whistleblowern« (Hinweisgeber:innen) hat (oder hatte) und sprach Frau Heinisch ein Schmerzensgeld zu. Das Verfahren musste in Deutschland neu aufgerollt werden.²

Wie lauten die Gesetzesziele?

In Zukunft soll möglichst niemand mehr davon abgehalten werden, Rechtsverstöße in einem Unternehmen/in einer Behörde zu melden, weil persönliche Nachteile drohen. Nach der Gesetzesbegründung ist der unzureichende Schutz von Hinweisgeber:innen auszubauen, ihre Rechtssicherheit zu stärken. Repressalien, Benachteiligungen oder Vergel-

DARUM GEHT ES

1. Das HinSchG soll den Schutz von Personen sichern oder verbessern, die Verstöße von Arbeitgebern gegen Recht und Gesetz an betriebliche oder externe Meldestellen melden.
2. Das neue Gesetz hat auch eine beträchtliche Bedeutung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Unternehmen und Dienststellen.
3. Insgesamt sind die Regelungen des HinSchG restriktiv oder eng ausgefallen, der sachliche Anwendungsbereich erfasst nur straf- und bußgeldbewehrte Vorschriften.

¹ Für hiesige Steuerzahler:innen könnte die verspätete Umsetzung der EU-Richtlinie teuer werden, in ihrer Klage (Vertragsverletzungsverfahren) beantragt die EU-Kommission Strafzahlungen in Millionenhöhe.

² Vgl. hierzu Institut für Menschenrechte: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsschutz/datenbanken/rechtsprechungsdatenbank-ius-menschenrechte/detail/beschwerde-nr-2827408>.

EXTERNE MELDESTELLE

Beim Bundesamt für Justiz (Bfj) wurde für Hinweise eine externe Meldestelle eingerichtet, die Meldungen zentral weiterleitet. Dort heißt es: Haben Sie im Zusammenhang mit Ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt? Sie erwägen, einen solchen Verstoß bei der externen Meldestelle des Bundes zu melden, damit hier geeignete Folgemaßnahmen ergriffen werden können? Ihre Informationen können über unsere Meldestelle an die zuständigen Behörden übersandt werden und so dazu beitragen, dass Verstöße wirksam aufgedeckt, untersucht und verfolgt werden. [...] Ziel des HinSchG ist es, Hinweisgeber:innen vor Benachteiligungen zu schützen und ihnen Rechtssicherheit zu geben. Ein weiteres Herzstück des HinSchG ist der bestmögliche Schutz ihrer Identität. Die externe Meldestelle des Bundes beim Bundesamt für Justiz ist dabei zentrale Ansprechpartnerin. [...] www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes_node.html

tion sollen ausgeschlossen werden. Hinweisgeber:innen können nach dem Gesetz eher abschätzen, wann sie vor Verstößen geschützt sind bzw. welche Vorgaben bei einer Meldung zu beachten sind. Zugleich treten Richtlinien für Arbeitgeber in Kraft, wie Meldungen zu behandeln und welche Maßnahmen erforderlich sind.

Zentral ist die Pflicht zur Einrichtung von Meldestellen. Hinweisgeber:innen haben die gleichrangige Wahlmöglichkeit, sich an eine interne oder externe Meldestelle zu wenden. Externe Stellen sind aber nicht die sonst zuständigen Behörden, also z. B. ein Landesamt für Arbeitsschutz, sondern eine neu eingerichtete Stelle beim Bundesamt für Justiz (vgl. auch den Seitenrand S. 28).³

Wer ist Hinweisgeber:in?

Das sind (natürliche) Personen, denen bei der beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld (z. B. Auszubildende, Bewerber:innen) Informationen über Verstöße in Unternehmen oder Dienststellen bekannt werden und diese dann an eine gesetzliche Meldestelle weitergeben (mehr dazu s. unten). Der Schutz von Azubis oder Bewerber:innen geht jedoch nicht so weit, dass sie den Abschluss eines Arbeits- oder Ausbildungsvertrags einfordern könnten (§ 37 Abs. 2 HinSchG). Geschützt sind zudem hinweisgebende Personen, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde. Hinweisgeber können neben Beschäftigten auch Externe sein, z. B. Leiharbeitskräfte, Praktikant:innen, Selbstständige, Lieferant:innen etc.

Wie sind Hinweisgeber:innen geschützt?

Z. B. durch das Verbot von Repressalien und/oder deren Androhung (nach § 36 HinSchG). Erleidet eine Person nach einer Meldung eine Benachteiligung bei ihrer beruflichen Tätigkeit, wird vermutet, dass es sich um eine Repressalie handelt. Art. 19 der EU-Whistleblowing-Richtlinie enthält eine Aufzählung mit Beispielen, was eine Repressalie sein kann. Die Beispiele können auch Repressalien im Sinne des § 36 Abs. 1 HinSchG sein, z. B.:

- Kündigung, Abmahnung oder vergleichbare Maßnahmen
- Herabstufung oder Versagung einer Beförderung

- Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsorts
- Gehaltsminderung, Änderung der Arbeitszeit
- negative Leistungsbeurteilung, schlechtes Arbeitszeugnis
- Disziplinarmaßnahmen, Einschüchterung, Mobbing
- Diskriminierung, keine Entfristung des Arbeitsvertrags etc.

Beweislastumkehr Das HinSchG setzt in § 36 Abs. 2 die in der EU-Whistleblower-Richtlinie vorgesehene Beweislastumkehr um. Erleidet danach eine hinweisgebende Person eine Benachteiligung nach einer Meldung/Offenlegung, wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine verbotene Repressalie ist. Es obliegt dem Arbeitgeber zu beweisen, dass sie auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basierte oder nicht auf der Meldung oder Offenlegung beruhte. Bei Repressalien sind die Verursacher:innen verpflichtet, der hinweisgebenden Person den Schaden zu ersetzen (§ 37 Abs. 1 HinSchG). Es kann auch ein Ordnungsgeld anfallen, weil die interne Meldestelle nicht eingerichtet oder wenn die Kommunikation zwischen Hinweisgeber:innen und Meldestelle behindert wird (§ 40 Abs. 2 HinSchG).

Aber Hinweisgeber:innen sind nach § 38 HinSchG selbst schadensersatzpflichtig, wenn aus einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Meldung unrichtige Informationen hervorgehen. Wissentliche Falschinformationen sind eine Ordnungswidrigkeit (§ 40 Abs. 1 HinSchG).

Wie wird ein Verstoß gemeldet?

Verstöße sind stets an eine nach dem Gesetz vorgesehene Meldestelle zu richten, nur dann kann im Sinne des HinSchG gehandelt werden und man erlangt dessen Anwendungsbereich. Meldungen sind schriftlich, mündlich oder auf beiden Wegen an eine Meldestelle zu richten. Ein E-Mail-Postfach oder einer Telefonnummer kann dafür ausreichen.

Schutz nach dem HinSchG wird nur ausgelöst, wenn die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die von ihr gemeldeten oder offengelegten Informationen der Wahrheit entsprechen,

³ Weg zur externen Meldestelle des Bundes: https://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes_node.html.

die Informationen Verstöße betreffen, die in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fallen, oder die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass dies der Fall sei. Der Schutz des Gesetzes gilt insbesondere,

- wenn sie eine externe Meldung erstattet haben und diese nach näheren Vorgaben des HinSchG nicht ordnungsgemäß bearbeitet wurde
- oder wenn sie hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass der Verstoß wegen eines Notfalls, der Gefahr irreversibler Schäden oder vergleichbarer Umstände eine unmittelbare oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses darstellen kann
- wenn bei einer externen Meldung Repressalien zu befürchten sind oder Beweismittel unterdrückt oder vernichtet werden könnten, Absprachen zwischen der zuständigen externen Meldestelle und dem Urheber des Verstoßes bestehen könnten oder aufgrund sonstiger besonderer Umstände die Aussichten gering sind, dass die externe Meldestelle wirksame Folgemaßnahmen nach § 29 HinSchG einleiten wird.

Teilen Arbeitnehmer:innen Informationen über Verstöße z.B. im betrieblichen Intranet mit, fallen sie nicht unter den Schutz des HinSchG – soweit nicht ausnahmsweise die Voraussetzungen einer Offenlegung vorliegen (§ 32 HinSchG). Es genügt auch nicht, einen Verstoß nachträglich an die externe Meldestelle zu richten.

Ausnahmen Ausgenommen vom Anwendungsbereich des Gesetzes (§ 5 Abs. 2 HinSchG) sind Meldungen, die Vorgaben zur Geheimhaltung und zum Schutz von Verschluss-sachen verletzen. Darunter fallen auch das richterliche Beratungsgeheimnis, die anwaltliche Verschwiegenheitspflicht und die ärztliche Verschwiegenheitspflicht.

Wann wird die Meldestelle eingerichtet?

Die Pflicht zur Einrichtung besteht für Arbeitgeber mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten. Unternehmen mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten können Meldestellen gemeinsam einrichten und betreiben. Für die verantwortliche Stelle, die fachlich, persönlich und organisatorisch ausreichend unab-

hängig sowie vertrauensvoll sein soll, bietet sich die Ansiedlung der Meldestelle im Compliance-Bereich an. Trotz des Begriffs »interne Kanäle« ist es möglich, Dritte zu betrauen – wie eine Kanzlei oder eine »Ombudsperson«. Wird eine Dritte Stelle als interne Meldestelle beauftragt, bleibt der Arbeitgeber nach § 14 Abs. 1 Satz 2 HinSchG stets verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um einen Verstoß abzustellen.

Anonyme Meldung und Mitbestimmung

Nach § 16 Abs. 1 Satz 4 HinSchG »sollte« die interne Meldestelle auch anonyme Meldungen bearbeiten. Doch § 16 Abs. 1 Satz 5 HinSchG stellt klar, dass dafür keine Pflicht besteht. Die Frage des »Wie« der Gestaltung von Meldekanälen wird daher zentraler Gegenstand der Mitbestimmung sein.

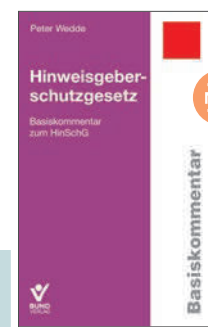
Vertraulichkeit Meldestellen müssen die Vertraulichkeit wahren: das gilt für Hinweisgeber:innen und Personen, die Gegenstand der Meldung sind oder sonst in der Meldung genannt sind (§ 8 HinSchG). Diese Regelung wird spezielle Datenschutz-Maßnahmen erfordern, technisch, organisatorisch und personell. Nicht Befugte dürfen keinen Zugriff auf Meldungen oder das System haben. Mitbestimmungsrechte sind bei der Einrichtung der Meldewege und den erforderlichen Datenschutzmaßnahmen zu prüfen und zu beachten.

Was ist mit Arbeitsschutz- und Mitbestimmungsverstößen?

Verstöße gegen das Arbeitsschutzrecht können in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen. Das HinSchG erfasst Verstöße gegen die Bereiche, die in der EU-Whistleblowing-Richtlinie aufgeführt sind (Unionsrecht), zudem Verstöße gegen nationales Strafrecht und bußgeldbewehrte Vergehen, sofern die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leib, Leben oder der Gesundheit dient (§ 2 Abs. 1 HinSchG).

Arbeitsschutzrecht Für den Arbeitsschutz bedeutet dies, dass Meldungen wegen strafbewehrter oder bußgeldbewehrter Verstöße in Betracht kommen. Hier sind vor allem auch die §§ 25, 26 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) zu nennen. Das gilt auch für Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz, Straftaten nach dem Strafgesetzbuch (StGB), Verstöße gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), das Arbeitnehmerentendegesetz, das Mindestlohn-

Sorgt für Klarheit



Wedde

Hinweisgeber-schutzgesetz

Basiskommentar zum HinSchG
2024. Ca. 120 Seiten, kartoniert
ca. € 30,-
ISBN 978-3-7663-7348-9
Erscheint November 2023

bund-shop.de/7348

**BUND
SHOP**

service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

MELDUNGEN DOKUMENTIEREN

Meldungen sind mit dem Eingang umfassend zu dokumentieren. Je nach Meldekanal ist hierfür eine Einwilligung der hinweisgebenden Person erforderlich; die Dokumentation ist drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens zu löschen. Zu beachten ist, dass das Unternehmen den Hinweisgeber:innen innerhalb von sieben Tagen eine Eingangsbestätigung der Meldung und innerhalb von maximal drei Monaten eine Rückmeldung zu den getroffenen Maßnahmen geben muss. Genauere Vorgaben dazu nennt das Gesetz nicht.

gesetz (MiLoG), das Aufenthaltsgesetz, das Schwarzarbeitsgesetz sowie Ordnungswidrigkeiten nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) III, dem SGB IV, dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), dem Sprecherausschussgesetz, sonstige Straftat- und Ordnungswidrigkeiten. Zudem können Drittgefährdungen gemeldet werden, etwa bei betrieblichen Umweltvergehen, Verstößen gegen das Gefahrstoffrecht, die Elektrosicherheit etc. Die interne Meldestelle ist nach § 13 HinSchG verpflichtet, die Meldungen zu prüfen und angemessene Folgemaßnahmen zu treffen. Das heißt, z. B. sind Verstöße gegen die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns nach § 20 MiLoG und bußgeldbewehrte Verstöße gegen das AÜG (nach § 16 Abs. 1 AÜG) vom HinSchG erfasst.

Schutz der Vertretungsorgane Gemeldet werden können auch Straftaten oder bußgeldbewehrte Vorschriften, die dem Schutz der Beschäftigtenrechte oder ihrer Vertretungsorgane dienen. Dazu gehören etwa § 121 BetrVG und § 46 SEBG.⁴ Wichtig sind Bußgeldvorschriften, die eine Missachtung von Aufklärungs- und Auskunftspflichten gegenüber dem Betriebsrat (Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat, Wirtschaftsausschuss usw.), den Interessenvertretungen (§ 46 Abs. 1 SEBG und nach § 45 EBRG) oder der Schwerbehindertenvertretung (§ 238 Abs. 1 Nr. 8 SGB IX) sanktionieren. In den Fokus geraten können auch Verstöße gegen § 121 Abs. 1 BetrVG, für den sich die Behörden bislang so gut wie nicht interessiert haben. So könnte es im Rahmen einer Betriebsänderung zu einer (externen) Meldung kommen, sollte der Arbeitgeber die nach § 111 BetrVG bezeichneten Aufklärungs- oder Auskunftspflichten nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet erfüllen. Dies ist in der aktuellen Transformation der Wirtschaft ein zentraler, relevanter Punkt.

Was gilt für den Datenschutz?

Das HinSchG führt zu einer Kollision mit dem Datenschutzrecht. Nach Art. 14 EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) müssten Personen, die in einer Meldung beschuldigt werden, über die Zwecke der Datenverarbeitung sowie die Identität des Hinweisgebers informiert werden. Ein solcher Fall kann eintreten, wenn das Verhalten von Dritten, z. B. von Kolleg:innen, Gegenstand einer Meldung

ist. Nach DSGVO müsste der betroffenen Person u. a. mitgeteilt werden (Art. 14 Abs. 2f DSGVO), aus welcher Quelle die personenbezogenen Daten stammen, was jedoch im Widerspruch zu § 8 Abs. 1 HinSchG steht (Gebot der Vertraulichkeit). Datenschutzrechtliche Auskunfts- und Informationsansprüche werden daher eingeschränkt (vgl. Erwägungsgrund 84 Whistleblower-RL, ABl. 2019 L 305, 17). Rechtsgrundlage für eine datenschutzrechtliche Ausnahme ist z. B. § 29 Abs. 1 Satz 2 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG): Danach besteht kein Recht auf Auskunft der betroffenen Person, wenn Informationen geheimhaltungsbedürftig sind.

Wie bestimmt der Betriebsrat mit?

Richtet der Arbeitgeber eine interne Meldestelle ein, befassen sich die lokalen Betriebsräte (BR) mit der Umsetzung kollektivrechtlicher Vorgaben. Wird die Stelle auf Unternehmensebene angesiedelt, ist der Gesamtbetriebsrat (GBR) zuständig. Arbeitgeber sind gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG verpflichtet, den BR bereits umfassend über die Pläne zur Umsetzung der Vorgaben des HinSchG zu informieren. Dazu gehört auch die Bereitstellung von Unterlagen über die Ausgestaltung des geplanten Verfahrens bei internen Meldungen (§ 16 HinSchG). Auch die einzusetzende Technik ist präzise zu beschreiben und mit den Beschäftigtenvertretungen zu vereinbaren. Über Vordrucke und digitale Formulare muss der Arbeitgeber nicht nur informieren (nach § 94 Abs. 1 BetrVG, Personalfragebogen), diese unterliegen der Zustimmung des BR.

Bei der Ausgestaltung interner Meldestellen greift die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, denn es geht um das »Wie«. Der Arbeitgeber hat dabei Gestaltungsspielräume, die die Mitbestimmung auslösen; das neue Meldeverfahren berührt Fragen der Ordnung im Betrieb (Verhalten der Beschäftigten), die mitbestimmungspflichtig sind. Bei der Einrichtung muss der Arbeitgeber sich zwischen der Bereitstellung eines Meldekanals oder der Einführung einer etwaigen Meldepflicht entscheiden. Die Einführung einer Meldepflicht betrifft ebenso die Mitbestimmung wie die bloße Äußerung der Erwartung einer Meldung durch die Beschäftigten oder deren Ermunterung hierzu, weil auch darin eine verhaltens-

⁴ Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (SE-Beteiligungsgesetz – SEBG).

steuernde Maßnahme liegt (Bundesarbeitsgericht (BAG) 22.7.2008 – 1 ABR 40/07, Honeywell-Entscheidung).

Da für das Meldeverfahren technische bzw. digitale Einrichtungen eingesetzt werden, beispielsweise E-Mail, Telefon oder eine Weblösung, ist zudem das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu beachten. Der BR kann verhindern, dass zu viele (technische) Beschränkungen den Zugriff von Hinweisgeber:innen auf das Meldesystem erschweren oder dass sie unzulässig überwacht werden (etwa durch bei der Meldestelle tätige Beschäftigte). Den in Meldestellen tätigen Personen kann die Arbeit erleichtert werden, wenn die Entgegennahme von Meldungen technisch mit bestimmten Verfahrensschritten standardisiert und dokumentiert wird (§ 17 HinSchG). Beauftragt der Arbeitgeber qualifizierte Beschäftigte oder Dritte als Meldestelle, muss er bei Einstellungen oder Versetzungen nach § 99 BetrVG die Beteiligungsrechte des BR beachten. Der BR kann einen Gesetzesverstoß nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG rügen, wenn eine beauftragte Person für die Aufgabe persönlich oder fachlich nicht so qualifiziert ist, wie nach § 15 HinSchG vorausgesetzt. Auch die Mitbestimmung nach § 94 BetrVG ist zu beachten, da der Arbeitgeber an vielen Stellen Beurteilungsgrundsätze aufstellen muss und deren Inhalte von den Betriebsparteien zu gestalten sind.

Kritik und Ausblick

Eine Analyse des neuen Rechts zeigt aus unserer Perspektive: Insgesamt sind die Regelungen des HinSchG zu restriktiv oder eng ausgefallen. So beschränkt sich der sachliche Anwendungsbereich nur auf straf- und bußgeldbewehrte Vorschriften und erfasst nicht illegale Missstände unterhalb dieser Schwelle. So werden Verstöße beispielsweise gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen nicht vom HinSchG erfasst, es bedarf daher der Nachsteuerung. Dies betrifft auch Verstöße gegen das BetrVG, sofern es sich nicht um buß- oder strafbewehrte Vorschriften handelt. Erst recht wird das Fehlverhalten nicht erfasst, das formal legal ist, aber an dessen Bekanntmachung ein erhöhtes öffentliches Interesse vorliegt (z. B. Missstände in der Pflege, ethisch-moralisch-gesellschaftliche Skandale).

Kritisch zu sehen ist auch, dass u. a. »Verschlusssachen« aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes herausgenommen werden. Die Schutzwirkung für Hinweisgeber:innen entfällt damit genau dort, wo sie eigentlich im nationalen Interesse besonders erforderlich wäre (vgl. z. B. den Fall Edward Snowden).

Der Umgang mit anonymen Meldungen ist unzureichend, da keine Verpflichtung besteht, die Abgabe anonymer Meldungen zu ermöglichen. Anonymität sollte ein integraler Bestandteil effektiver Hinweisgebersysteme sein, um Hinweisgeber:innen die Hemmschwelle zu nehmen, Hinweise abzugeben. Es ist davon auszugehen, dass die meisten Hinweisgeber:innen Verstöße oder Auffälligkeiten aus Angst vor Benachteiligungen lieber in anonymer Weise melden möchten. Die bloße Formulierung der entsprechenden Regelung als »Soll-Vorschrift« bietet keinen ausreichenden Schutz. Auch die Schutzmaßnahmen als Kernstück des Gesetzes sind nicht ausführlich genug geregelt. Eine dezidierte Auflistung möglicher Repressalien und unterschiedlicher Maßnahmen fehlt im Gesetz, wie sie in der EU-Whistleblower-Richtlinie umfassend enthalten ist (s. o. Liste der Repressalien).

Die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht gebietet, dass Beschäftigte vor Missbrauch der Meldestelle im Hinblick auf ungerechtfertigte Denunziation geschützt werden. Dafür ist ein Kommunikationskonzept erforderlich, das z. B. Erklärvideos, Intranet-Beiträge, Handouts, Veranstaltungen und Seminare beinhaltet. Schließlich bietet sich auch eine Aufnahme des Hinweisgebersystems in den Verhaltenskodex zur Kommunikation und Unterstützung der Unternehmens- und Compliance-Kultur an. Interessenvertretungen sollten auch hier – gestützt auf ihre Mitbestimmung nach den §§ 96 bis 98 BetrVG – nachsteuern und Gesetzeslücken durch Betriebsvereinbarungen schließen. ◀



Thomas Berger, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei BGHP Rechtsanwältl:innen.
www.betriebsratsberater-berlin.de



Stephanie Törkel, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Partnerin bei BGHP Rechtsanwält:innen.

Alles, was das SGB IX zu bieten hat



Feldes / Kohte / Stevens-Bartol (Hrsg.)

SGB IX

Sozialgesetzbuch Neuntes Buch
Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen | Kommentar für die Praxis
5., erweiterte und neu bearbeitete Auflage
2023. 2.091 Seiten, gebunden
€ 189,-
ISBN 978-3-7663-7202-4

bund-shop.de/7202

**BUND
SHOP**

service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0