

Hinweisgeberschutz mit Augenmaß nachjustieren

Vorschläge zur Weiterentwicklung des Hinweisgeberschutzgesetzes im Vermittlungsverfahren

Februar 2023

Zusammenfassung

Hinweisgeber können zur frühzeitigen Aufdeckung und Abstellung von Fehlern in Unternehmen beitragen. Daher bestehen bereits heute in vielen Unternehmen Möglichkeiten zur innerbetrieblichen Meldung von Missständen. Die Entscheidung darüber, mit welchen Maßnahmen Missstände abgestellt und für die Zukunft vermieden werden, sollten in erster Linie die Betroffenen selbst bestimmen.

Das vom Deutschen Bundestag am 16. Dezember 2022 verabschiedete Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (Hinweisgeberschutzgesetz – HinSchG) geht teilweise über die Vorgaben des europäischen Gesetzgebers hinaus. Das gilt besonders für die verpflichtende Einrichtung anonymer Meldekanäle, den sachlichen Anwendungsbereich sowie die Beweislastregelung. Auch enthält das HinSchG keine Anreize für eine vorrangige interne Meldung.

Vor allem auf kleine und mittelständische Unternehmen kommen neue bürokratische Belastungen und zusätzliche Kosten zu. Das betrifft ganz besonders die zwingende Einrichtung anonymer Meldeverfahren sowie die fehlende Anreizsetzung für eine vorrangige interne Meldung. Mit dem Versprechen eines Belastungsmoratoriums lässt sich das Gesetz so nicht in den Einklang bringen. Die Notwendigkeit die Hinweisgeberschutz-Richtlinie umzusetzen, darf nicht zu einem Überschreiten des durch die Richtlinie Gebotenen führen. Mit deutlichen Verbesserungen des Gesetzes sollten rechtsklare und bürokratiearme Regelungen zum Umgang mit Hinweisgebern geschaffen werden.

Anreize für eine vorrangige interne Meldung

Unter Berücksichtigung von Art. 7 Abs. 2 WBRL sollten gesetzliche Anreize für die vorrangige interne Meldung geschaffen werden. Durch eine vorrangige interne Meldung können Missstände regelmäßig schneller und effektiver beseitigt werden als in den Fällen, in denen eine externe Meldestelle sich zunächst ein Bild von den betrieblichen Gegebenheiten machen muss, um den Sachverhalt aufklären zu können. Damit trägt die interne Meldung zu einem angemessenen Ausgleich der Interessen von Beschäftigungsgebern, Beschäftigten sowie Kollegen und anderen Dritten bei. Die Richtlinie adressiert die Mitgliedstaaten, sich dafür einzusetzen, das interne Meldeverfahren vorrangig genutzt werden.

Keine verpflichtende Anonymität der Meldeverfahren

Unternehmen müssen auch zukünftig selbst darüber entscheiden können, ob sie anonyme Meldungen ermöglichen. Art. 6 Abs. 2 der WBRL sieht keine Verpflichtung vor, anonyme Hinweise



entgegenzunehmen und weiterzuverfolgen. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen bedeutet die verpflichtende Anonymität ihrer Meldekanäle erheblich mehr Bürokratie und höhere Kosten. Eine anonyme Kommunikation mit dem Hinweisgeber wird nur innerhalb eines digitalen Systems möglich sein. Es besteht die Gefahr, dass komplexe Meldesysteme erhebliche finanzielle Ressourcen verbrauchen.

Ausweitung des sachlichen Anwendungsbereichs

Eine Ausweitung des Anwendungsbereichs ist aufgrund der bestehenden Regelungen und gut austarierten Rechtsprechung nicht nur überflüssig, sie birgt die Gefahr der Überfrachtung. Gesetzliche und branchenspezifische Regelungen sowie Vorgaben der Rechtsprechung dürfen nicht in Frage gestellt werden. Daneben sollte im Rahmen eines definierten Anwendungsbereichs zumindest eine Bagatellgrenze eingeführt werden.

Keine Sanktionen für fehlende interne Meldeverfahren

Für die Einführung einer Geldbuße beim Verstoß gegen die Pflicht zur Einrichtung interner Meldeverfahren besteht keine Veranlassung. Eine Sanktionierung ist auch in der Richtlinie nicht vorgesehen. Bezweckt ist der Schutz vor Repressalien sowie vor der Behinderung potenzieller Meldungen. Eine Sanktionierung trägt nicht zu diesem Schutz bei. Arbeitgebern entstehen überdies bereits Nachteile durch eine unterlassene Einrichtung interner Meldeverfahren, da sich Hinweisgeber in diesen Fällen (nur) an die externe Meldestelle wenden können.

Konkretisierung des Verdachtsgrads

Die Voraussetzungen des Schutzes des Hinweisgebers sollte dahingehend konkretisiert werden, dass nur dann begründete Verdachtsmomente vorliegen, wenn bei der Beurteilung des Sachverhalts alle zur Verfügung stehenden Informationsangebote ausgeschöpft sind. Dies ist zum Schutz der Rechte der von der Meldung betroffenen Person erforderlich.

Keine Ausdehnung des Hinweisgeberschutzes auf rechtmäßiges Verhalten

Verhalten zu erfassen, welches dem Zweck eines Gesetzes zuwiderläuft, dieses jedoch nicht verletzt, ist missbrauchsanfällig. Das Anknüpfen an ein Verhalten, welches nicht gegen Gesetze verstößt, ist rechtsstaatlich bedenklich. Der Staat kann an Rechtsverstöße, nicht aber an gesetzmäßiges Verhalten Sanktionen knüpfen.

Beweisregelung

Durch eine Beweislastumkehr bei Benachteiligungen nach einer Meldung besteht die Gefahr, dass das Hinweisgeben missbräuchlich eingesetzt wird, z. B., um einen Sonderkündigungsschutz zu erlangen. Zumindest wäre ein zeitlicher Rahmen sinnvoll, in dem das „Berufen“ auf die Meldung eine Beweislastumkehr auslöst.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsrecht & Tarifpolitik

T +49 30 2033-1200

Arbeitsrecht@arbeitgeber.de