



Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSChG)

Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie

In Kooperation mit



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

Ein Interview mit Dr. Alexander Insam

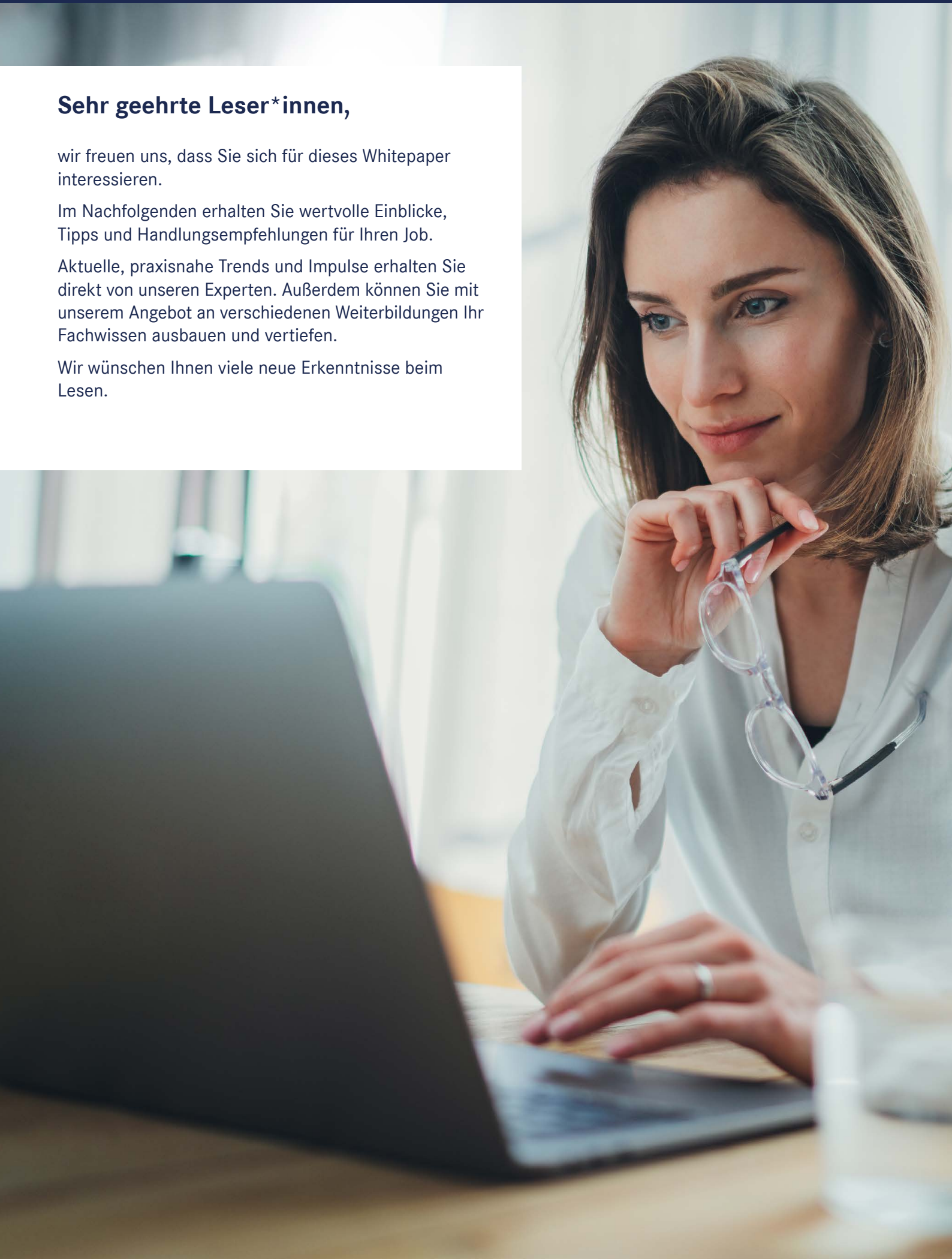
Sehr geehrte Leser*innen,

wir freuen uns, dass Sie sich für dieses Whitepaper interessieren.

Im Nachfolgenden erhalten Sie wertvolle Einblicke, Tipps und Handlungsempfehlungen für Ihren Job.

Aktuelle, praxisnahe Trends und Impulse erhalten Sie direkt von unseren Experten. Außerdem können Sie mit unserem Angebot an verschiedenen Weiterbildungen Ihr Fachwissen ausbauen und vertiefen.

Wir wünschen Ihnen viele neue Erkenntnisse beim Lesen.



Whistleblowing: Das Hinweisgeberschutzgesetz ist da

Die deutsche Umsetzung der sog. „EU-Whistleblower-Richtlinie“ (Richtlinie (EU) 2019/1937) hat zum Ziel, die Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese melden, zu schützen.

Mit Inkrafttreten des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) am 2. Juli 2023 treten zahlreiche Fragen auf. Antworten auf die Schlüsselfragen, die sich Unternehmen aktuell stellen müssen, gibt Experte Dr. Alexander Insam, M.A. in unserem Interview.

Herr Dr. Insam, nach langem hin-und-her wurde das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) von Bundestag und Bundesrat verabschiedet und am 2. Juni 2023 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Wann müssen Unternehmen tätig werden?

Im Grunde müssen sie sofort tätig werden, da das HinSchG bereits einen Monat später, d. h. ab dem 2. Juli 2023 gelten wird. Betroffen sind alle Unternehmen, die regelmäßig mehr als 250 Mitarbeiter beschäftigen sowie Unternehmen bestimmter Branchen, wie Finanzdienstleister. Werden 50-249 Mitarbeiter beschäftigt, dann greifen die Regelungen erst ab 17. Dezember 2023. Am wichtigsten und umfangreichsten dürfte für Unternehmen die Einrichtung und der Betrieb einer sogenannten „internen Meldestelle“ sein. Dieser Arbeitsumfang ist nicht zu unterschätzen, da kommen schnell auch bei kleineren Unternehmen 40-50 Stunden zusammen und zusätzlich sind die umfangreichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten. Bei größeren Unternehmen ist somit oft von einer Bearbeitungszeit von mehr als 100 Stunden inkl. Abschluss einer Betriebsvereinbarung auszugehen.

Was heißt das, „interne Meldestelle“?

Das bedeutet, dass jedes Unternehmen eine Stelle benennen muss, an die sich ein potentieller Hinweisgeber für seine Meldung wenden kann. Sie kann mit einer oder mehreren Personen im Unternehmen selbst besetzt werden, beispielsweise im Bereich Compliance, Risikomanagement oder Personal, solange unabhängig Hinweise entgegengenommen und bearbeitet werden können. So intern wie sie vielleicht klingt, ist die „interne Meldestelle“ aber gar nicht. „Interne Meldestelle“ kann nämlich auch ein Dritter, z. B. in Person eines sogenannten Ombudsmanns, sein, der vom Unternehmen beauftragt wird, also zum Beispiel der Anbieter eines digitalen Hinweisgebersystems oder ein entsprechend qualifizierter Rechtsanwalt.



Dr. Alexander Insam, M.A.

Partner, Rechtsanwalt, Mediator, Fachanwalt für Arbeitsrecht, GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB, Frankfurt am Main

Dr. Alexander Insam leitet ein auf nachhaltiges Arbeits- und Vergütungsrecht spezialisiertes Anwaltsteam. Er berät Mandanten vor allem zur Gestaltung von Vergütungssystemen sowie Aufsichtsräte zu Fragen der Vorstandsverträge und Wahrnehmung der Aufsichtsrats-tätigkeit. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Beratung zu flexiblen Arbeitszeitmodellen und mobiler Arbeit. Schließlich ist Dr. Insam auch als Mediator und Einigungsstellenvorsitzender in innerbetrieblichen Konflikten, in Konflikten mit Gewerkschaften oder Gesellschafterstreitigkeiten tätig.

Wichtig ist hierbei, dass ein Dritter die Meldungen, deren Einreichung in Textform oder mündlich möglich sein muss, zwar entgegennimmt und bearbeitet – die potentielle Abstimmung des Missstands bleibt aber weiterhin in der Verantwortlichkeit des Unternehmens. Das ist wichtig, damit die Verantwortung nicht „abgeschoben wird“. Ein wirksamer Hinweisgeberschutz wird heutzutage als wichtiger Teil einer guten Unternehmenskultur verstanden, gerade auch als Teil des „G“ in „ESG“. Das steht bereits in der Gesetzesbegründung.

Wo sehen Sie Vorteile der jeweiligen Varianten?

Die Verankerung im Unternehmen kann natürlich dafür sorgen, dass der Weg „kürzer“ ist und die Komponente des „unbekannten“ Dritte wegfällt. Auf der anderen Seite wird ein Dritter von außen unbefangener auf den Sachverhalt schauen und sorgt darüber hinaus auch für mehr Vertraulichkeit, die im Unternehmen teilweise nur schwierig sichergestellt werden können dürfte. Dazu kommt, dass die Expertise eine rechtlich zutreffende Einschätzung abzugeben außer in den Bereichen Recht, Compliance, Risikomanagement und Personal kaum vorhanden sein dürfte. Wenn gleichzeitig noch Interessenkonflikte verhindert werden sollen, dann sollte der Arbeitgeber mit einer Menge Fingerspitzengefühl vorgehen. Mein persönlicher Favorit ist beide Möglichkeiten parallel anzubieten, d. h. zweigleisig bei der internen Meldestelle zu fahren mit Compliance oder Risikomanagement einerseits und dem Ombudsmann andererseits.

Wie sieht es mit der Identität des Hinweisgebers aus?

Der Kompromiss aus dem Vermittlungsausschuss sieht im HinSchG vor, dass anonyme Hinweise zwar bearbeitet werden sollen, aber nicht müssen. Das war ein großer Streitpunkt, weil der deutsche Entwurf zunächst strenger war als die europäische Richtlinie. Für Hinweisgeber heißt das, dass ihre Identität der Meldestelle bekannt ist. Es gilt aber ein strenges Vertraulichkeitsgebot: Diese Daten sind besonders vertraulich zu behandeln und dürfen nur einem stark begrenzten Personenkreis zugänglich gemacht werden, der die Meldung auch tatsächlich bearbeitet und dem Hinweis nachgeht.

Arbeitnehmer befürchten bei der Aufdeckung von Missständen, dass der Arbeitgeber arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen sie richten könnte.

Gibt es nun einen besseren Schutz?

Der wirksame Schutz des Hinweisgebers vor Repressalien durch dessen Arbeitgeber ist der grundlegende Zweck des HinSchG. Repressalien in Form von arbeitsrechtlichen Maßnahmen oder sozialer Ausgrenzung sind selbstverständlich verboten. Das Gesetz sieht als Hauptwerkzeug für den Repressalienschutz eine sogenannte Beweislastumkehr vor. Das heißt, dass im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung der Arbeitgeber beweisen müsste, dass seine gegen einen Hinweisgeber gerichtete Maßnahme nicht aufgrund des Hinweises erfolgte. Man muss aber auch erwähnen, dass dieser Schutz nur dann greift, wenn eine Meldung tatsächlich bereits erstattet wurde. Es kann also nicht nach einer unliebsamen Maßnahme einfach ein beliebiger Hinweis gegeben werden, um sich nachträglich hinter den „HinSchG-Schutzschild“ zu stellen. Zudem ist durch den Vermittlungsausschuss eine weitere Voraussetzung für den Arbeitnehmer hinzugekommen, welche die Beweislastumkehr etwas abschwächt.

Könnte es nicht auch passieren, dass die Meldestelle missbraucht wird, um Kollegen anzuschwärzen oder sich einen Vorteil zu verschaffen?

Das erwarte ich eher nicht, da solche Fälle schnell nach hinten losgehen können, wenn sich die Meldung als falsch herausstellt. Es gibt natürlich trotzdem ein gewisses Missbrauchspotential: Insbesondere, wenn im Arbeitsverhältnis nicht alles rund läuft oder gar eine Kündigung im Raum steht, könnten Arbeitnehmer auf die Idee kommen Meldungen zu einzureichen, um dem Arbeitgeber zuvor zu kommen und den Repressalienschutz zweckzuentfremden.

Ein weiterer Diskussionspunkt waren die Bußgelder, wie sieht es hier nun aus?

Der Bußgeldtatbestand wurde auf 50.000 € (anstelle von ursprünglich 100.000 €) für Unternehmensverantwortliche und 500.000 € für das Unternehmen selbst gedeckelt. Ich halte das für ausreichend abschreckend, um eine Bearbeitung zu forcieren.

Kann ich mich als Hinweisgeber auch an die Presse wenden? Das erhöht sicherlich den Druck auf den Arbeitgeber.

Eine sogenannte Offenlegung ist in den wenigsten Fällen vom Gesetz geschützt. Das ist nur der Fall, wenn ein Rechtsverstoß im Raum steht, der eine unmittelbare oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses darstellt. Das HinSchG hat als Ziel, dass zunächst intern untersucht, aufgeklärt und abgestellt wird. Hierfür sollen aktiv Anreize geschaffen werden. Der Gang zur externen Meldestelle, z. B. beim Bundesamt für Justiz, bleibt aber auch in der finalen Version jederzeit erlaubt.

Praxiswissen für Ihren Erfolg im Job

Erfahren Sie in unseren Weiterbildungen praktisches und aktuelles Know-how zu unterschiedlichen Themen aus dem Banksektor wie Finanzierung, Anlage, Compliance oder Geldwäsche.

[Jetzt informieren.](#)

e-Learning – Klicken und Lernen

Das FORUM Institut bietet mit hochwertigen e-Learning-Programmen eine flexible Weiterbildungsform. Entscheiden Sie selbst, wann und wo Sie lernen.

[Jetzt testen.](#)

Inhouse-Seminare – Maßgeschneiderte Lösungen

Alle unsere Seminare eignen sich auch hervorragend als Inhouse-Training.

Jetzt individuelles [Angebot anfordern.](#)