



Dr. Stefan Lode, Dr. Volker Schramm

Whistleblowing – Hinweisgeberschutz im Unternehmen

Das Hinweisgeberschutzgesetz und seine praktische
Umsetzung

Whistleblowing – Hinweisgeberschutz im Unternehmen

ISBN: 978-3-96276-093-9

Verlag: DATEV eG, 90329 Nürnberg

Stand: August 2023

Art.-Nr.: 35857/2023-08-01

Titelbild: ©sasun Bughdaryan – www.stock.adobe.com

Druck: CPI Books GmbH, Birkstraße 10, 25917 Leck



© 2023 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Dieses Buch und alle in ihm enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV eG.

Angaben ohne Gewähr

Auch als E-Book erhältlich unter ISBN: 978-3-96276-094-6

Dr. Stefan Lode

Rechtsanwalt, Wirtschafts-Mediator

Dr. jur. Stefan Lode leitet als Partner der Kanzlei Rückel & Kollegen das Büro Düsseldorf. Er berät und vertritt Unternehmen im Wirtschaftsrecht, bei der Internationalisierung und Geschäftserweiterung, im Wirtschaftsstrafrecht und Compliance.

Er arbeitete in verschiedenen, zum Teil US-amerikanischen, Kanzleien. Von 2005 bis 2015 war er als Führungskraft in der Geschäftsleitung zweier Medienkonzerne im Bereich Marketing & Vertrieb und Development tätig, hat eigene Unternehmen mit gegründet und andere als Unternehmensberater begleitet. Neben der juristischen Expertise hat er so auch Erfahrungen in der Unternehmensführung und Geschäftsentwicklung gesammelt.

Dr. Volker Schramm

Rechtsanwalt

Dr. jur. Volker Schramm ist Partner der Ringel Schramm Partnerschaft mbB in München.

Nach einigen Jahren als Syndikus mit Prokura und Projektleiter für Akquisitionsfinanzierungen in einer großen Münchner Privatbank trat er in 2003 der Kanzlei bei.

Seine Beratungsschwerpunkte liegen in gesellschaftsrechtlichen Fragestellungen, in der Begleitung von Unternehmenstransaktionen und Familiengesellschaften und im Arbeitsrecht auf Arbeitgeberseite.

Er ist als Autor, Dozent und regelmäßig als Referent in seinen Beratungsschwerpunkten aktiv.

Editorial

„Hinweisgeberschutz ist Unternehmensschutz.“¹

Mit einiger Verzögerung hat Deutschland die EU-Richtlinie zum Whistleblowerschutz nunmehr auch umgesetzt. Ab dem **02.07.2023** gilt das neue Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), welches Hinweisgeber („Whistleblower“) vor Repressalien schützen soll.

Das Verbot der Benachteiligung von Personen, die Missstände und Unregelmäßigkeiten aufdecken, von denen sie im beruflichen Umfeld Kenntnis erlangt haben, gilt allgemein für alle Arbeitgeber, unabhängig von ihrer Größe. Dieses Verbot betrifft daher auch kleine und Kleinstunternehmen.

Unternehmen ab einer regelmäßigen Beschäftigtenzahl von 50 oder mehr sind nach dem HinSchG darüber hinaus zu umfangreichen Maßnahmen verpflichtet, um diesen Schutz sicherzustellen und müssen diese Maßnahmen bis **17.12.2023** verwirklichen. Unternehmen mit mehr als 250 Arbeitnehmern hatten für die Umsetzung nur einen Monat nach Inkrafttreten, also bis **02.08.2023** Zeit.

Die Umsetzung der Maßnahmen nach den Vorgaben des Gesetzes, etwa die Einrichtung einer Meldestelle und die Installation entsprechender Prozesse im Unternehmen, ist durchaus komplex.

Dieser Ratgeber soll dabei helfen, die richtigen Fragen zu stellen, bevor man an die Bewältigung der Aufgaben aus der gesetzlichen Vorgabe geht.

Die Fragen und Antworten sind einerseits juristischer Natur, betreffen aber auch die Betriebsabläufe im Unternehmen; Hinweisgeberschutz wirkt sich auf die betriebsinternen Prozesse aus.

¹ Bundesjustizminister Marco Buschmann in einer Rede im Deutschen Bundestag zum HinSchG am 22.09.2022.

Daneben ist ein wichtiger Aspekt auch die Frage der Unternehmensführung und der Unternehmenskultur: Wie gehen wir mit Unregelmäßigkeiten und Regelverstößen im Unternehmen um? Wie schaffen wir eine Atmosphäre des „Aufeinanderaufpassens“ unter Kollegen?

Wie schwierig das Thema in der Praxis werden kann, zeigt sich, wenn es um Fälle sexualisierter Gewalt geht. Die „MeToo“-Debatte dürfte dafür sorgen, dass solche Fälle in Zukunft verstärkt auftreten. Da häufig strafrechtlich relevante Sachverhalte vorliegen werden, ist die Tür zum HinSchG geöffnet und auch das Thema „Machtmissbrauch“ wird nicht selten eine Rolle spielen. Bei diesen Sachverhalten wird die rein formelle Fragestellung eines Gesetzesverstößes durch hoch emotionale, führungstechnisch anspruchsvolle und damit auch hoch sensible Themen überlagert, was ganz besondere Herausforderungen an betriebliche Organisationen stellt.

Besonderer Dank gebührt daher Frau Andrea Betz, Vorstandssprecherin des Vereins „Diakonie München und Oberbayern – Innere Mission München e. V.“ (nachfolgend „die Diakonie München und Oberbayern“). Sie trägt die Verantwortung für 5.000 haupt- und ca. 2.500 ehrenamtliche Mitarbeitende und hat in ihrer Organisation – auf Basis kirchenrechtlicher Vorgaben – bereits 2022 einen Leitfaden zum Umgang mit dem Thema entwickelt, ein Interventionsteam und adäquate Prozesse installiert. Das Thema sexualisierte Gewalt ist ihr ein besonderes Anliegen. Für die Offenheit von Frau Betz zu diesem Thema und die Teilhabe an ihren Erfahrungen danken wir herzlich.

Danke auch an Katja Lode, Kommunikationsberaterin aus Düsseldorf, die das →*Kapitel 7* mit Ratschlägen für die praktische Umsetzung ergänzte und Christiane Schramm, Übersetzerin, für ihre Korrekturarbeiten und Anregungen.

Beide Autoren dieses Werkes haben selbst Erfahrungen als Führungskräfte gesammelt, bevor sie in die anwaltliche Beratung gewechselt sind, mit schwerpunktmäßig mittelständischen Mandanten und wirtschaftsrechtlichen-, arbeits- und wirtschaftsstrafrechtlichen Schwerpunkten. An diese Klientel richtet sich das Buch in der Hauptsache.

In diesem Werk wird – soweit darin nicht auf spezifische Regelungen z. B. für Behörden eingegangen wird – daher generell von „Unternehmen“ gesprochen; die anderen Beschäftigungsgeber (z. B. Vereine, Stiftungen, Non-Governmental Organisation (NGOs)) werden mitgedacht. Wenn von „Unternehmern“ oder „dem Unternehmer“ gesprochen wird, sind das die für die Unternehmen Verantwortlichen bzw. Handelnden. Damit dürfte der Großteil derjenigen angesprochen sein, die das Gesetz umsetzen müssen.

Hinweise und Übersichten in Form von Checklisten, ergänzen die Ausführungen und sollen dem „schnellen“ Leser Hilfsmittel zur praxisnahen Umsetzung sein.

Düsseldorf/München im August 2023

Dr. Stefan Lode

Dr. Volker Schramm

Hinweis

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

Der Inhalt im Überblick

1	Einführung und einige grundlegende Definitionen	11
1.1	Begriffsbestimmung des Whistleblowers, Hinweisgebers und der geschützten Informationen.....	11
1.2	Historische und aktuelle Beispiele	12
1.3	Notwendigkeit des Whistleblower- bzw. Hinweisgeberschutzes	13
1.4	Für die Allgemeinheit wichtige Informationen im Konflikt mit Vertraulichkeitspflichten	15
2	EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutz	17
2.1	Entstehungsgeschichte.....	17
2.2	Diskussionen in Politik und Interessensgruppen.....	18
2.3	Wesentliche Inhalte der EU-Richtlinie	19
3	Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Deutschland.....	20
4	Hinweisgeberschutzgesetz	21
4.1	Vorbemerkung	21
4.2	Die Regelungen des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG).....	21
4.3	Geschützte Personen	23
4.3.1	Arbeitnehmer & sonstige Mitarbeiter	23

4.3.2	Geschäftspartner & Dritte	24
4.3.3	Sachlicher Anwendungsbereich – Meldung von Rechtsverstößen	25
4.3.4	Nicht geschützte Personen, Wegfall des Hinweisgeberschutzes	28
4.4	Meldestelle – Verpflichtung für wen?	31
4.5	Verpflichtung für Unternehmen	31
4.5.1	Bedeutung der Unternehmensgröße	31
4.5.2	Sonstige Unternehmen	33
4.5.3	Behörden	34
4.6	Keine Meldestelle eingerichtet – Bußgelder	34
4.6.1	Zeitplan – ab wann müssen Unternehmen handeln?	35
4.6.2	Längere Frist für kleine Unternehmen	36
4.6.3	Anonyme Hinweise	36
4.7	Möglichkeit des „Outsourcing“	37
4.8	Gemeinsame Meldestellen mehrerer Unternehmen	38
4.9	Selber machen oder ausgliedern?	38
5	Konkrete Pflichten für Unternehmen aus dem HinSchG	41
5.1	Verbot von Repressalien	41
5.2	Einrichtung einer Meldestelle im Unternehmen	44
5.2.1	Interne Meldestelle – Externe Meldestelle – Offenlegung	44
5.2.2	Meldekanäle/interne Meldestellen – Begriffsbestimmung	46
5.2.3	Konkurrenz der Meldestellen/Meldewege	48
5.2.4	Interesse des Arbeitgebers an Nutzung des internen Meldekanals	53

5.2.5	Anforderungen an die Meldekanäle	55
5.2.6	Vertraulichkeit von Meldekanälen.....	57
5.2.7	Sonderfall anonyme Hinweise.....	60
5.3	Bestimmung eines Mitteilungsempfängers	62
5.3.1	Person des Mitteilungsempfängers.....	62
5.3.2	Qualifikation der Mitteilungsempfänger	63
5.3.3	Personalabteilung als Mitteilungsempfänger und Meldestelle?.....	65
5.3.4	Betrieb der internen Meldestelle durch Dritte	66
5.3.5	Gemeinsamer Betrieb von Meldestellen	67
5.4	Aufgaben der Meldestelle	69
5.4.1	Informationspflichten/Schulungen.....	70
5.4.2	Mitarbeiterinformation	70
5.4.3	Information der Führungskräfte	71
5.4.4	Beteiligung des Betriebsrates	72
5.4.5	Information von Dritten außerhalb des Unternehmens.....	73
5.5	Verfahren für die Behandlung von Mitteilungen	74
5.5.1	Notwendige Maßnahmen zur Behandlung von Hinweisen.....	74
5.5.2	Fristen	80
5.5.3	Folgemaßnahmen, § 18 HinSchG	81
5.5.4	Ablaufplan nach Hinweis.....	83
5.6	Anbindung an das Compliance-Management-System	84
5.7	Haftung des Unternehmens bei Verstößen gegen das HinSchG	85
5.7.1	Geldbußen.....	85
5.7.2	Schadensersatz	86
5.8	Verbot abweichender Vereinbarungen	87

6	Sonderfall: Sexualisierte Gewalt	89
6.1	Einführung, Beispielfall	89
6.1.1	Definition, ein paar Zahlen	91
6.2	Anwendbarkeit des HinSchG.....	95
6.3	Die psychologischen Fragestellungen	96
6.4	Kompetenzen der Meldestelle	97
6.5	Kritischer Schutzbereich des Gesetzes	98
6.5.1	Repressalienverbot	98
6.5.2	Schutz der Überbringer schlechter Botschaften?.....	99
6.6	Gefahr des Missbrauchs weitergehende Schäden.....	100
7	Interne Kommunikation – Exkurs: Unternehmensführung	101
7.1	Vertrauensbildung	102
7.2	Unternehmensführung, Wertekultur, Unternehmenskultur ..	102
7.3	Kommunikative Maßnahmen	104
7.3.1	Einrichtung der Meldestelle	105
7.3.2	Im laufenden Betrieb	109
8	Schlussbemerkung.....	111

1

Einführung und einige grundlegende Definitionen

1.1 Begriffsbestimmung des Whistleblowers, Hinweisgebers und der geschützten Informationen

Bemüht man bei der Recherche nach dem Begriff „Whistleblower“ ein Übersetzungsprogramm im Internet, lautet der entsprechende deutsche Begriff: „Hinweisgeber“.¹

Zur Herkunft des Wortes „Whistleblower“ werden verschiedene Vermutungen angestellt. Zum Teil sieht man darin eine Anlehnung etwa an die Trillerpfeifen englischer Polizisten oder eines Schiedsrichters beim Fußball. Auch wurde früher durch Pfeifen die Arbeit beendet oder eine Sache gestoppt.²

Bei Wikipedia ist dieser Begriff umschrieben als „Person, die für die Allgemeinheit wichtige Informationen aus einem geheimen oder geschützten Zusammenhang an die Öffentlichkeit bringt.“³ Der Duden definiert den Begriff als Person, „die Missstände [an ihrem Arbeitsplatz] öffentlich macht.“⁴ Der Gesetzgeber des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) spricht von der „hinweisgebenden Person“.

Ein Whistleblower ist also stets eine natürliche Person. Nur diese kann Träger des relevanten Wissens sein und sich offenbaren. Sie bringt Informationen an die Öffentlichkeit, die ohne ihr Zutun im geheimen oder geschützten Bereich geblieben wären. Zwingend bricht also ein Hinweisgeber/eine Hinweisgeberin⁵ die Regeln, durch welche die Information als geheim oder besonders geschützt eingestuft wird.

¹ Im Buch werden der englische oder deutsche Begriff beliebig verwendet.

² <https://scilogs.spektrum.de/sprachlog/whistleblower/> (Stand 28.07.2023).

³ <https://de.wikipedia.org/wiki/Whistleblower> (Stand: 28.07.2023).

⁴ Duden.de „Whistleblower“, Cornelsen Verlag GmbH, 2023.

⁵ Der Einfachheit halber wird im weiteren Text die männliche Form genutzt, wobei selbstverständlich auch stets Hinweisgeberrinnen gemeint sind. Diesbezüglich orientieren wir uns an der Bezeichnung des Gesetzes als **Hinweisgeberschutzgesetz**.

Dieser Regelbruch erfolgt nach obiger Definition (auch), weil dies für die Allgemeinheit wichtig ist.

Der Gesetzgeber versteht aber nicht jede denkbare Information als vom Gesetz erfasste. Es geht um die Meldung von Informationen zu etwaigen Verstößen, die dem Hinweisgeber im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld derselben bekannt werden und die er an eine (gesetzlich definierte) Meldestelle weitergibt.

1.2 Historische und aktuelle Beispiele

Beispiele für die Offenlegung von sensiblen Informationen durch Personen, die eigentlich zur Vertraulichkeit verpflichtet waren, gibt es in der Geschichte zuhauf. Die Beispiele sind vielfältig:

Bereits 1782 wurden Akten eines Hexenprozesses an einen Journalisten weitergegeben.⁶

Carl von Ossietzky sorgte im Jahr 1929 in einem Artikel dafür, dass die verbotene Aufrüstung der Reichswehr öffentlich wurde und die Watergate-Affäre, die zum Rücktritt des US-Präsidenten Nixon führte und bis heute immer wieder als Beispiel für einen historischen Fall herangezogen wird, wäre ohne die Hinweise des FBI-Ermittlers Mark Feld nie Teil der Geschichte geworden.⁷

In der jüngeren Vergangenheit ist vor allem der Fall Edward Snowden zu nennen. Dieser deckte im Jahr 2013 die weltweite Überwachung von Politikern und Politikerinnen, Personen des öffentlichen Lebens und anderen durch britische und amerikanische Geheimdienste auf, was in einer politischen Affäre mündete. Snowden war Mitarbeiter der amerikanischen Geheimdienste NSA und CIA gewesen und veröffentlichte Tausende von Dokumenten.⁸

⁶ Hexenprozess um Anna Göldi, siehe Spiegel Geschichte 5/21 “Die Hexenjagd auf eine Dienstmagd“ vom 12.10.2021.

⁷ Quelle: Wikipedia.

⁸ Siehe statt der Vielzahl an Artikeln und Quellen: https://de.wikipedia.org/wiki/Edward_Snowden (Stand: 28.07.2023).

Neben diesen wahrhaft die Welt bewegenden und verändernden Vorgängen, gibt es aber auch immer wieder Beispiele dafür, dass ganz „normale Bürger“ die im Rahmen ihrer Tätigkeit zutage getretenen Missstände anzeigten. Als Beispiel für viele sei hier Miroslav Strecker genannt, welcher als Lastwagenfahrer maßgeblich dafür sorgte, dass ein Fleischskandal in Deutschland aufgedeckt wurde.⁹

1.3 Notwendigkeit des Whistleblower- bzw. Hinweisgeberschutzes

Hinweisgeber bringen Informationen an die Öffentlichkeit, die eigentlich dort nicht hingehören – zumindest, wenn es nach dem Willen der Verantwortlichen der Organisation geht, die im Besitz der Informationen ist oder die diese Informationen betrifft.

Es sind Informationen aus einem geschützten Bereich, etwa aus dem Betrieb oder der Behörde, für den bzw. die der Hinweisgeber arbeitet; es handelt sich um interne Vorgänge, an deren Schutz jeder Arbeitgeber, Behördenleiter etc. ein Interesse hat.

Dieses Geheimhaltungsinteresse beruht oft auf verständlichen und akzeptablen, manchmal gar rechtlich gebotenen Gründen – etwa wenn technische Informationen zum Produkt des Unternehmens nicht an den Wettbewerber geraten sollen oder wenn Informationen und Daten über Kunden, Personen, Patienten vertraulich gehalten werden müssen. Auch gebietet z. B. das Datenschutzrecht die Geheimhaltung persönlicher und personenbezogener Daten und nicht zuletzt gibt es seit dem 26.04.2019 das Geschäftsgeheimnisschutzgesetz (GeschGehG), das es zu beachten gilt.

Manchmal werden aber Informationen als vertraulich deklariert, weil man deren Veröffentlichung fürchtet. Das kann der Fall sein, wenn man weiß oder jedenfalls mutmaßt, dass Handlungen des Unternehmens oder handelnder Personen oder Vorgänge im Unternehmensablauf nicht gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Auch kann es sich um

⁹ <https://t1p.de/90ojc> (Süddeutsche Zeitung (Stand: 28.07.2023)).

Informationen handeln, die etwa für ein schlechtes Image sorgen oder den Ruf des Unternehmens zu beschädigen drohen. Aus diesem Grunde sollen womöglich auch Unregelmäßigkeiten „mit Absicht“ nicht an die Öffentlichkeit gelassen werden.

Besonders brisant kann es werden, wenn es – möglicherweise unter Ausnutzung von Machtmechanismen – zu sexuell motivierten Übergriffen kommt. Das kann strafrechtlich relevant sein, sorgt bei Bekanntwerden für ein schlechtes Image und wirkt schwer schädigend für die Unternehmenskultur.

Der Hinweisgeber, durch den diese Informationen an die Öffentlichkeit gelangen, handelt damit vermeintlich gegen die Interessen des Arbeitgebers bzw. des Unternehmens oder der Behörde, dessen oder deren Informationen er verwendet; jedenfalls aber gegen die Interessen der gegen die Regeln verstoßenden Führungskraft.

Damit ist er stets der Gefahr ausgesetzt, infolge seiner Meldung oder Offenlegung benachteiligt oder sanktioniert zu werden. Dies kann durch arbeitsrechtliche Maßnahmen – Abmahnung und Kündigung –, durch eine strafrechtliche Anzeige oder die Bedrohung mit Schadensersatz oder anderen negativen Konsequenzen jedweder Natur geschehen.

Solche Sanktionen oder Strafmaßnahmen haben in der Vergangenheit in nicht nur vereinzelt Fällen stattgefunden.

Hieraus ergibt sich die Notwendigkeit, den Hinweisgeber zu schützen.

Daneben besteht für den Hinweisgeber auch das Risiko, dass sein Ruf im Kreise der anderen Mitarbeiter/Kollegen leidet und er negative soziale Folgen innerhalb der Gruppe erfährt. Denn ein gutes Betriebsklima und ein guter Umgang miteinander werden oftmals auch so verstanden, dass man sich gegenseitig deckt, vor Vorgesetzten zusammenhält. Oder aber die Vorgesetzten/Führungskräfte fordern einen solchen Zusammenhalt. Der Schutz der Identität des Hinweisgebers ist somit auch ein Schutz vor solchen möglichen Folgen aus seiner Meldung.

Ziel des HinSchG ist demgemäß ausdrücklich, derartige Benachteiligungen auszuschließen und Hinweisgebern Rechtssicherheit zu geben.¹⁰ Für viele Unternehmen ist die Gewährleistung des Schutzes daher auch eine Herausforderung im Hinblick auf die gelebte Unternehmenskultur.

1.4 Für die Allgemeinheit wichtige Informationen im Konflikt mit Vertraulichkeitspflichten

Regelmäßig unterliegt jeder Arbeitnehmer Vertraulichkeitspflichten. Es liegt in der Natur der Sache, dass betriebsinterne Personen Einblicke in vertrauliche Vorgänge und Informationen haben, die aus verschiedenen Gründen betriebsintern bleiben müssen. Auch aus dem Grund erhalten die Arbeitsverträge meist Regelungen zur Vertraulichkeit, die Unternehmen, ihre Verwaltung und IT vor Zugriffen von außen schützen. Es gibt gesetzliche Bestimmungen zum Datenschutz und speziell für das Arbeitsverhältnis das Geschäftsgeheimnisgesetz. Schließlich ist auch Geheimnisverrat strafrechtlich sanktioniert.

In welchen Fällen ist es also einem Arbeitnehmer erlaubt, diese Regelung zur Vertraulichkeit zu brechen und Informationen der Öffentlichkeit zugänglich zu machen?

Die in der Einführung (→*Kapitel 1.1*) genannte allgemeine Definition eines Whistleblowers hilft kaum weiter, wenn dort von „für die Allgemeinheit wichtigen Informationen“ die Rede ist. Denn was für die Allgemeinheit wichtig ist, bleibt unklar und ist in erheblichem Maße persönlichen Anliegen und Vorlieben unterworfen. Betriebsinterne Vorgänge können interessant sein, eine Meldung wert für Boulevardpresse oder Fernsehen. Hiermit ist aber sicherlich nicht eine „wichtige Information“ im Sinne obiger Definition gemeint.

¹⁰ Einleitung zum Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz im April 2022, Kapitel A.

Dazu ein nicht unrealistischer Fall: Die Information etwa, dass ein erfolgreicher und im Rampenlicht der Öffentlichkeit stehender Chef eines Großunternehmens als verheirateter Mann eine Affäre mit seiner Sekretärin hat, ist sicherlich für große Teile der Bevölkerung interessant und für die Medien eine Meldung wert. Ist es aber eine „wichtige Information“, deren Meldung nach den Grundsätzen des Hinweisgeber-schutzes im öffentlichen Interesse liegt?

Glücklicherweise findet sich die Antwort in § 2 HinSchG und in den Begründungen zum Referentenentwurf: Danach sind Informationen geschützt, die strafbewehrte oder an Rechtsgütern orientierte, bußgeldbewehrte Verstöße oder sonstige aufgezählte Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes der Länder und Rechtsakte der Europäischen Union betreffen.

Wenn also durch die Hinweise solche qualifizierten Rechtsverstöße aufgedeckt werden, wird unterstellt, dass dies im Interesse der Allgemeinheit liegt. In dem Fall tritt die Verpflichtung etwa des Arbeitnehmers zur Wahrung der Vertraulichkeit hinter dem Interesse der Allgemeinheit zurück. In dem gerade aufgeführten „Affären-Beispiel“ würden die Regelungen des HinSchG greifen, wenn ein begründeter Verdacht eines sexuellen Übergriffs gem. § 177 StGB im Raum stünde.

2.1 Entstehungsgeschichte

Am 23.08.2019 verabschiedeten das Europäische Parlament und der Rat eine EU-Richtlinie (EU-RL) zum Schutz für Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden. Die Richtlinie¹¹ trat am 16.12.2019 in Kraft und war vorher im EU-Amtsblatt vom 26.11.2019¹² veröffentlicht worden.

Zuvor waren auf internationaler und europäischer Ebene die Diskussionen über einen Schutz für Hinweisgeber immer intensiver geführt worden. Auch die nationalen, internationalen und europäischen Gerichte beschäftigten sich mit dem Schutz hinweisgebender Personen. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte etwa hatte sich in einem Vorgang aus dem Jahr 2003 mit dem Fall einer Pflegerin auseinanderzusetzen, welche mangelhafte Pflegezustände und den Personalnotstand in Pflegeheimen anzeigte.¹³ Ihr war daraufhin gekündigt worden. Das europäische Gericht urteilte, dass die Kündigung der Frau eine Verletzung des Art. 10 der Europäischen Menschenrechtskonvention (Freiheit der Meinungsäußerung) darstellte. Es sprach ihr eine Entschädigung zu.¹⁴

Bereits einige Jahre zuvor wurde der Schutz von Personen, die einen begründeten Korruptionsverdacht mitteilen, in einem Zivilrechtsübereinkommen im Europarat niedergelegt.¹⁵

Jahrelange Diskussionen, verschiedene Urteile und Initiativen internationaler und nationaler Organe führten dann zu dem Willen auf europäischer Ebene, einen politischen und rechtlichen Rahmen zur Stärkung des Hinweisgeberschutzes in Europa zu schaffen. Dies ist durch die genannte EU-Richtlinie am Ende auf europäischer Ebene umgesetzt worden.

¹¹ Im Folgenden teilweise auch „EU-RL“.

¹² Amtsblatt der Europäischen Union (ABl) L305 vom 26.11.2019.

¹³ Begründung zum Entwurf HinSchG, BT-Drucksache 20/3442, Teil A, S. 29 im Folgenden „Begründung zum HinSchG“.

¹⁴ Siehe u. a. Tagesspiegel: <https://t1p.de/n4acr> (Stand: 28.07.2023).

¹⁵ Europarat-Zivilrechtsübereinkommen über Korruption, 1999, Inkrafttreten 2003.

2.2 Diskussionen in Politik und Interessensgruppen

Selbstverständlich gab es im Vorfeld der Entstehung der EU-Richtlinie zu den möglichen Inhalten umfangreiche und zum Teil hitzig geführte Diskussionen zwischen Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, politischen Parteien und verschiedenen anderen Gruppierungen.

Denn wenn auch allenthalben erkannt worden war, dass Hinweisgeber, die internes Wissen preisgeben, unerlässlich für die Aufdeckung von Unregelmäßigkeiten und Rechtsverstößen sind, wurden die Einzelheiten der Umsetzung des Hinweisgeberschutzes kontrovers erörtert.

Das Interesse der Öffentlichkeit an der Aufdeckung von Rechtsverstößen kollidiert naturgemäß mit dem Interesse der Unternehmen, gewisse Informationen vertraulich zu halten. Dazu wurde hinterfragt, inwieweit die Motive eines Hinweisgebers für dessen Schutz eine Rolle spielen. Ist also ein Hinweisgeber, der aus eigentlich egoistischen Motiven handelt, hierdurch aber einen sozial schädlichen Rechtsverstoß aufdeckt, schützenswert? Wie geht man mit anonymen Hinweisen um, wenn zu vermuten ist, dass der Hinweisgeber deshalb anonym handelt, weil er vielleicht nicht ganz und nur aus hehren Motiven handelt?

Ist weiter, wenn im Unternehmen ein interner Meldekanal vorhanden ist, der Whistleblower zunächst verpflichtet, diesen Kanal zu nutzen, bevor er an eine externe Meldestelle oder an die Presse geht? Gibt es eine Art Hierarchie der möglichen Meldewege?

Dies wurde von arbeitgeberfreundlichen Gruppierungen gefordert, wohingegen von anderer Seite die Meinung vertreten wurde, es sei dem Hinweisgeber freigestellt, ob er zunächst den internen oder aber direkt einen externen Meldeweg wählt. Die letztgenannte Ansicht hat sich schlussendlich weitestgehend durchgesetzt; mehr dazu im weiteren Verlauf des Buches.

2.3 Wesentliche Inhalte der EU-Richtlinie

Da die Inhalte der EU-Richtlinie im Entwurf des deutschen Hinweisgeberschutzgesetzes umgesetzt wurden, wird nachfolgend nur kurz auf die wichtigsten Eckpunkte der europäischen Richtlinie eingegangen.

Der persönliche Anwendungsbereich – also die Frage, welche Personen durch die Richtlinie geschützt sind – ist in der Richtlinie sehr weit gefasst. Nicht nur Arbeitnehmer (auch Beamte) sind Ziel der Richtlinie, sondern auch Personen, die im Rahmen eines Praktikums, freier Mitarbeit, als Anteilseigner, als Geschäftspartner (etwa Lieferanten) oder auf andere Weise im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen erhalten.¹⁶

Es wird zwischen internen sowie externen Meldewegen unterschieden und auch die Offenlegung (etwa Hinweis an die Presse oder andere Medien) wird geregelt.

Für Unternehmen ab einer bestimmten Größe oder aus bestimmten Geschäftsbereichen wird die Verpflichtung zur Einrichtung eines internen Meldekanals bzw. einer internen Meldestelle festgelegt.

Die Richtlinie postuliert den umfassenden Schutz von Hinweisgebern. Dies beinhaltet das Verbot von Repressalien, etwa arbeitsrechtlicher Natur (z. B. Suspendierung, Entlassung, Versetzung) oder tatsächlicher Art, wie etwa Mobbing oder sonstige Diskriminierung des Hinweisgebers. Zum Zwecke dieses Schutzes wird auch die Identität des Hinweisgebers weitgehend geschützt: Nur die mit der Meldung befassten Personen kennen diese Identität.

Die europäische Richtlinie sieht Sanktionen und Bußgelder für den Fall vor, dass den Regelungen der Richtlinie zuwidergehandelt wird.

¹⁶ Siehe Art. 4 der EU-RL.

Der von der EU-Richtlinie vorgegebene Zeitpunkt zur Umsetzung der Regelungen in deutsches Recht durch Schaffung eines entsprechenden Hinweisgeberschutzgesetzes war zunächst ergebnislos verstrichen.

Dies lag vor allem an den Wirren in und nach der Corona-Krise und dem zwischenzeitlichen Regierungswechsel nach der Bundestagswahl in Deutschland im Herbst 2021.¹⁷

Die EU erhöhte den Druck; es drohte ein Vertragsverletzungsverfahren.¹⁸

Die neue Bundesregierung legte sodann im September 2022 einen neuen Gesetzentwurf für ein Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) vor und landete im Dezember des Jahres 2022 damit im Vermittlungsausschuss. Nicht zuletzt auf Druck der Europäischen Kommission und der Öffentlichkeit wurde dann im Koalitionsausschuss und in Abstimmung mit den Unionsparteien Ende Mai 2023 das Gesetz im Bundestag beschlossen, am 02.06.2023 im Bundesgesetzblatt¹⁹ veröffentlicht und trat damit am 02.07.2023 in Kraft.

Die Umsetzungsfristen sind abgestuft abhängig von der Größe des Unternehmens, ab 01.12.2023 können bei Nichteinrichtung einer Meldestelle Bußgelder erhoben werden; Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten und weniger als 250 haben bis 17.12.2023, also nur unwesentlich länger Zeit.

¹⁷ <https://t1p.de/v5pte> (Stand: 28.07.2023).

¹⁸ <https://t1p.de/51fnl> (Stand: 28.07.2023).

¹⁹ BGBl 2023 I Nr. 140.



Unser Buchtipp:

Notfallplanung für Unternehmerinnen und Unternehmer

Unfälle, Krankheiten oder das plötzliche Ableben können jeden treffen. Daher sollte es in jedem Unternehmen einen Notfallplan geben – geht es doch darum, den Betrieb vor unnötigem Schaden zu bewahren, sich selbst und die Unternehmerfamilie abzusichern. In diesem Fachbuch werden die wesentlichen Aspekte der Notfallplanung kompakt aufgezeigt.

Aus dem Inhalt:

- Vermögens- und Unternehmensnachfolge
- Grundsätze des Erb-, Gesellschafts- und Steuerrechts
- Sicherstellung der Handlungsfähigkeit
- Vorsorge für Familie und Unternehmen

Notfallplanung für Unternehmerinnen und Unternehmer

ISBN Print:
978-3-96276-072-4
21,99 Euro (brutto)

ISBN E-Book:
978-3-96276-073-1
19,99 Euro (brutto)

Neugierig auf mehr?

DATEV-Bücher finden Sie unter www.datev.de/buch und bei unseren Kooperationspartnern www.schweitzer-online.de und www.sack.de/datev-buch.

Übrigens: Sie können unsere Bücher auch im Buchhandel vor Ort oder online erwerben.