

Das neue Hinweisgeberschutzgesetz ist da!

Was ändert sich jetzt für Beschäftigte?

Nach Befassung im Vermittlungsausschuss von Bundestag und Bundesrat konnte der Bundesrat am 12.05.2023 dem Hinweisgeberschutzgesetz zustimmen. Eine wahre Odyssee, bis es zur Umsetzung des Gesetzes kam. Zuletzt musste Deutschland erhebliche Strafzahlungen leisten, weil die Frist zur Umsetzung des Gesetzesentwurf schon so lange abgelaufen war.

Das Gesetz regelt, dass Unternehmen nunmehr Meldekanäle für Hinweise zu Straftaten und bestimmten Ordnungswidrigkeiten einrichten müssen. Zudem werden mehrere Meldestellen vom Staat eingerichtet. Menschen, die im betrieblichen Kontext auf Unrecht hinweisen, erhalten einen besonderen Schutz vor einer Schlechterbehandlung.

### **Für wen gilt das Gesetz?**

Das Gesetz gilt für Arbeitnehmer\*innen, für Auszubildende, für Bewerber\*innen, für Zivildienstleistende, für Leiharbeiter\*innen aber auch für Solo-Selbstständige und Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt beschäftigt sind.

Für Beamt\*innen gilt das Gesetz ebenfalls, diese erhalten denselben Schutz wie Arbeitnehmer\*innen. Auch Soldat\*innen und Richter\*innen sind vom persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes umfasst.

### **Wo können Meldungen erstattet werden?**

Im Wesentlichen gibt es zwei verschiedene Arten von Meldestellen: die interne und die externe.

Die **interne Meldestelle** müssen die Unternehmen selbst errichten – hierfür können sie entweder spezielle Systeme (wie eine online Meldestelle) einrichten oder Ansprechpartner\*innen im Unternehmen benennen oder Dritte, wie beispielsweise Anwaltskanzleien, mit der Betreuung ihrer Meldestelle beauftragen.

Dann gibt es **externe Meldestellen**. Diese werden vom Staat eingerichtet. Die staatliche Hauptmeldestelle ist beim Bundesamt der Justiz angesiedelt.

Es gibt noch spezielle externe Meldestellen. An diese sind Meldungen zu richten, wenn es sich zum einen um Verstöße der Finanzdienstleitungen oder Kartellrechtsverstöße betreffen handelt.

Dafür wird es weiterhin die von der BaFin (Bundesaufsicht Finanzdienstleistungen) eingerichtete Meldestelle geben. Hier muss eine Meldung bei speziellen Verstößen, die Finanzgeschäfte betreffen erfolgen.

Zusätzlich wird es eine externe Meldestelle beim Bundeskartellamt für Meldungen von Kartellrechtsverstößen geben.

### **Ist eine direkte Meldung an die externe Meldestelle möglich?**

Ob eine direkte Meldung an eine externe Meldestelle erfolgen kann, ist im deutschen Gesetz leider nicht so klar, wie in der europäischen Richtlinie. Grundsätzlich müsste ein Gleichrang zwischen interner und externer Meldestelle bestehen. Das würde bedeuten, dass selbst ausgesucht werden darf, ob lieber intern oder extern gemeldet wird. Im deutschen Gesetz heißt es jetzt aber, dass sich an die interne Meldestelle gewendet werden sollte, wenn zum einen aufgrund der Meldung keine Repressalien befürchtet werden müssen und zum anderen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann. Die gewählte Regelung schafft erhebliche Unsicherheit. Für die Einzelperson dürfte es nicht sicher einschätzbar sein, ob Repressalien ausgeschlossen sind und interne Abhilfe erfolgt. Daher ist die Frage leider nicht pauschal zu beantworten. Es kommt vielmehr auf den Einzelfall an. Wir müssen deswegen abwarten, wie die Rechtsprechung mit dieser aus unserer Sicht europarechtswidrigen Verengung des Wahlrechts umgehen wird.

### **Können die Meldungen anonym gemacht werden?**

Das Gesetz hindert Hinweisgebende grundsätzlich nicht daran anonyme Meldung zu erstatten. Für die Arbeitgeber besteht aber keine Pflicht anonyme Meldekanäle einzurichten. Das bedeutet, es gibt keine Absicherung für die Beschäftigten, dass ihre Meldungen anonym bleiben. Ferner müssen die Unternehmen die anonymen Meldungen nicht unbedingt bearbeiten.

### **Ist es möglich direkt an die Öffentlichkeit zu gehen?**

Das Gesetz kennt die Offenlegung – hiermit ist der Gang an die Öffentlichkeit, wie etwa die Presse gemeint. Der Schutz als Hinweisgeber greift dann jedoch nur im Ausnahmefall.

Nur wenn Gefahr in Verzug ist, kann unmittelbar die Öffentlichkeit einbezogen werden. Das Gesetz spricht davon, dass der Verstoß – der offengelegt werden soll – wegen eines Notfalls oder der Gefahr irreversibler Schäden eine unmittelbare oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses darstellt. Die Hütte muss also ordentlich brennen, ehe darauf verzichtet werden darf, zuvor eine externe Meldung zu erstatten.

Wenn im Fall einer externen Meldung Repressalien drohen oder Beweismittel unterdrückt oder vernichtet werden könnten, ist der unmittelbare Gang an die Öffentlichkeit ebenso möglich.

Der Gang an die Öffentlichkeit ist außerdem möglich, wenn zuvor eine externe Meldung erfolgte (Achtung hier kommt es auf den Wortlaut an: **nur eine interne Meldung reicht nie aus!**) und hierauf entweder innerhalb der Fristen keinen geeigneten Folgemaßnahmen ergriffen wurden, oder innerhalb der Fristen keine Rückmeldung erfolgte.

Fazit: Arbeitnehmer\*innen sollten sich zuvor unbedingt beraten lassen.

### **Wann werden Hinweisgeber\*innen geschützt?**

Der Schutz, hängt davon ab, ob ein richtiger Verstoß gemeldet wird, oder eine berechnete Offenlegung gemacht wurde. Außerdem, ob die Meldung an die richtige Stelle erfolgte und schließlich, ob die meldende Person sich hierbei „im guten Glauben“ befand.

#### **1. Wurde eine Meldung bei der richtigen Stelle gemacht?**

Hinweisgeber\*innen werden immer dann geschützt, wenn sie eine Meldung oder Offenlegung nach den Regeln des Gesetzes gemacht haben. Aufpassen! Es ist sich ganz genau an die Regeln zur Meldestelle zu halten.

Geschützt ist nur, wer sich an die externe oder interne Meldestelle richtet. Eine externe Meldestelle im Sinne des Gesetzes sind die Staatsanwaltschaften oder die Polizei nicht. Obwohl das die natürlichen Ansprechpartner wären, wenn Straftaten beobachtet werden, erhält Schutz nur, wer sich an die speziellen Stellen aus dem Hinweisgeberschutzgesetz wendet.

Arbeitnehmer\*innen ist deswegen unbedingt zu raten, die vorgesehenen gesetzlichen Meldewege einzuhalten!

#### **2. Handelt es sich bei dem gemeldeten Verstoß um einen Verstoß, den das Gesetz umfasst?**

Geschützt sind leider nicht alle möglichen Missstände, sondern nur die speziell vom Gesetz aufgeführten.

Zunächst muss es sich um einen Verstoß handeln, von dem im beruflichen Kontext Kenntnis erlangt wurde. Also entweder weil er beim Arbeitgeber oder bei einer externen Stelle, mit der die meldende Person Rahmen der Arbeit in Kontakt stand oder steht, vorgefallen ist.

Dann muss es sich entweder um eine Straftat handeln, die gemeldet werden soll.

Oder es handelt sich um eine Ordnungswidrigkeit, soweit mit der Vorschrift, die das Verhalten als ordnungswidrig erklärt, entweder Leib, Leben, Gesundheit oder aber die Rechte von Arbeitnehmer\*innen oder ihrer Vertretungsorgane geschützt sind.

Schließlich gibt es eine lange Liste von speziellen Verstößen, bei denen Meldungen außerdem geschützt sind. Diese sind in § 2 Nr. 3 des Hinweisgeberschutzgesetzes abschließend aufgelistet.

### **3. Wer ist gutgläubig darüber, dass alles stimmt, was gemeldet wird?**

Sollte aus Versehen ein falscher Sachverhalt gemeldet werden – also entweder ein Verhalten, das nicht stattgefunden hat, oder fälschlicherweise davon ausgegangen wird, dass es sich um eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit handelt, ist der Schutz trotzdem gegeben. Der Schutz besteht immer dann, wenn eine Meldung im guten Glauben an ihre Richtigkeit erfolgte. „Guter Glauben“ heißt in diesem Zusammenhang, dass keineswegs Schutz besteht, wenn absichtlich Falsches gemeldet wurde. Genauso besteht kein Schutz, wenn sehr leicht ohne Aufwand hätte herausgefunden werden können, dass der Inhalt der erfolgten Meldung nicht stimmt.

### **Welche Schutzmaßnahmen gibt es?**

Das Gesetz enthält zunächst die Feststellung, dass alle „Repressalien“ aufgrund der Meldung verboten sind. Erfolgte „Repressalien“ sind damit unwirksam. Eine Kündigung, Abmahnung oder Versetzung, Nichtbeförderung oder Gehaltskürzung sind damit null und nichtig.

Da es im Einzelfall schwierig ist, zu beweisen, dass der Arbeitgeber oder Vertragspartner gerade aufgrund der erfolgten Meldung die nachteilige Maßnahme ergriffen hat, sieht das Gesetz eine Vermutungsregelung vor. Wenn eine entsprechende Meldung gemacht wurde und die Person danach eine Benachteiligung erfährt, wird vermutet, dass die Benachteiligung aufgrund der Meldung erfolgt. Das bedeutet, in der Praxis muss der Arbeitgeber dann beweisen, dass er bspw. die Versetzung gerade nicht aufgrund der Meldung vorgenommen hat. Allerdings muss diese Vermutung des Zusammenhangs zwischen Meldung und Benachteiligung ausdrücklich geltend gemacht werden. Das bedeutet, die benachteiligte Person muss ausdrücklich sagen, dass sie schlecht behandelt wurde, weil sie die Meldung gemacht hat.

### **Sieht das Gesetz Entschädigungen vor?**

Das Gesetz sieht einen eigenen Schadensersatzanspruch vor. Die benachteiligten Personen haben einen Anspruch darauf, dass sie so gestellt werden, als ob die Benachteiligung nicht eingetreten wäre. Europarechtlich geboten wäre außerdem ein Anspruch auf einen immateriellen Schadensersatz – umgangssprachlich Schmerzensgeld genannt. Das Gesetz sieht einen solchen jedoch nicht vor.

### **Muss der Arbeitgeber einen internen Meldekanal einrichten?**

Jeder Arbeitgeber mit mehr als 50 Arbeitnehmer\*innen muss einen internen Meldekanal einrichten. Arbeitgeber mit weniger Beschäftigten müssen nur dann interne Meldekanäle einrichten, wenn sie einer der gesetzlich gesondert aufgelisteten besonderen Branchen zugehören – wie etwa Wertpapierhändler oder Kapitalverwertungsgesellschaften.

### **Kann der Betriebsrat beim internen Meldekanal mitbestimmen?**

Das Gesetz schreibt zwar klar vor, dass der Arbeitgeber einen internen Meldekanal einrichten muss, aber wie genau dieser ausgestaltet wird, darüber besteht Entscheidungsspielraum. Genau dort setzt die Mitbestimmung an. Das bedeutet, nicht die Einrichtung aber die Ausgestaltung des Meldekanals ist mitbestimmungspflichtig. Hierbei handelt es sich um das Ordnungsverhalten im Betrieb.

### **Was passiert, wenn der Arbeitgeber keinen Meldekanal einrichtet?**

Das Gesetz sieht Bußgelder gegen den Arbeitgeber vor, wenn er keinen Meldekanal einrichtet. Arbeitnehmer\*innen haben zudem immer die Möglichkeit sich an die externe Meldestelle zu wenden.

### **Ab wann gilt das Gesetz?**

Das Gesetz wurde am 12.05.2023 im Bundesrat bestätigt. Es muss jetzt noch verkündet werden und gilt dann einen Monat später. Die Verpflichtung zur Einrichtung der internen Meldekanäle besteht jedoch für Arbeitgeber mit bis zu 249 Beschäftigten erst ab dem 17.12.2023. Die Regelung zu den Bußgeldern für Arbeitgeber gilt erst sechs Monate nachdem das Gesetz verkündet wurde.