

Fragen zum Hinweisgeberschutzgesetz

MELDESTELLE Arbeitgeber mit mehr als 50 Beschäftigten müssen eine interne Meldestelle einrichten, die Meldungen über Straftaten und bestimmte bußgeldpflichtige Rechtsverstöße entgegennimmt und bearbeitet. Wie können sich Betriebsräte hier einbringen?

VON JOHANNES HENTSCHEL

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) soll den Schutz von Hinweisgebern gewährleisten, die Meldungen über Straftaten und bestimmte bußgeldpflichtige Rechtsverstöße gemacht haben. Der Arbeitgeber muss hierzu eine Meldestelle einrichten. Spätestens ab dem 17.12.2023 ist der Verstoß gegen die Pflicht zur Errichtung der Meldestelle bußgeldbewehrt. Unternehmen sind zur Umsetzung des Gesetzes verpflichtet. Die Ausgestaltung ist mitbestimmungspflichtig.

Welche Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat, um sich bei der Gestaltung des Meldesystems einzubringen?

Da es um das betriebliche »Ordnungsverhalten« geht, besteht ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Denn die Beschäftigten werden zur Abgabe von Meldungen nach § 2 des Gesetzes auf die Nutzung der im Betrieb eingerichteten Meldekanäle verwiesen. In aller Regel wird das Hinweisgebersystem technisch ausgestaltet sein. Dann greift auch das Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Verhaltens- und Leistungskontrolle).

Bei welcher Art von Meldungen kann ich mich als Beschäftigter auf den Schutz des Gesetzes berufen?

Das Gesetz regelt im Wesentlichen die Meldung von Straftaten und Rechtsverstößen gegen Vorschriften, die dem Schutz von Sicherheit, Gesundheit und den Rechten der Beschäftigten und ihrer Vertretungsorgane, der Betriebsräte,

dienen. Diese Rechtsverstöße müssen zumindest bußgeldbewehrt sein. Das muss sich aus der jeweiligen Vorschrift ausdrücklich ergeben. Vor einer Meldung sollte dies genau geprüft werden. Denn eine Meldung löst nur dann den gesetzlichen Schutz aus, wenn die meldende Person zumindest annehmen durfte, dass der Verstoß unter das Gesetz fällt. Vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Meldungen können Schadensersatzpflichten auslösen.

Wie wird der Schutz der Hinweisgebenden gewährleistet?

Der Schutz ergibt sich direkt aus dem Gesetz. Er muss also nicht erst festgelegt oder vereinbart werden. Hinweisgebende dürfen keine Repressalien, also Nachteile wegen berechtigter Meldungen, erleiden – z. B. Abmahnung, Kündigung, Versetzung etc.. Bei arbeitgeberseitigen Repressalien nach einer Meldung wird gesetzlich sogar vermutet, dass diese wegen der Meldung erfolgt und daher unwirksam sind. Der Arbeitgeber hat allerdings die Möglichkeit, diese Vermutung zu widerlegen. Auch ist geregelt, dass Hinweisgeber grundsätzlich nicht für die Beschaffung und Verwendung von Informationen, die sie für eine berechtigte Meldung genutzt haben, verantwortlich gemacht werden dürfen.

Welche betrieblichen Meldekanäle sollten eingerichtet werden?

Es bietet sich an, sowohl einen technischen/digitalen, als auch einen analogen Meldekanal – Briefkasten an geeignetem Ort – einzurichten. Auf diese Weise holt man sowohl die

DARUM GEHT ES

1. Das Hinweisgeberschutzgesetz soll den Schutz von Hinweisgebern gewährleisten.
2. Arbeitgeber mit mehr als 50 Beschäftigten sollten bis zum 17.12.2023 Meldestellen eingerichtet haben.
3. Betriebsräte sollten ihr Mitbestimmungsrecht nutzen.

WEBINAR FÜR BETRIEBSRÄTE



»Das neue Hinweisgeberschutzgesetz«

Aktiv mitbestimmen –
nicht nur bei der
internen Meldestelle

Themenüberblick:

- Ziele und Inhalte des Gesetzes
- Der Umfang der Mitbestimmung
- Praktische Gestaltungsmöglichkeiten
- Datenschutzrechtliche Anforderungen
- Tipps zur praktischen Umsetzung

Veranstalter:

HENTSCHEL
RECHTSANWÄLTE
Kanzlei für Arbeitsrecht,
Geismar Landstr. 19a,
37083 Göttingen;
info@kanzlei-hentschel.de

Termine:

12.12.2023, 9.00 – 12.30 Uhr
23.1.2024, 9.00 – 12.30 Uhr



Oder unter:

www.kanzlei-hentschel.de/
webinare/hinweisgeber
schutzgesetz.html

digital versierten als auch die technisch weniger erfahrenen Beschäftigten ab. Ebenso wie analoge, müssen auch digitale Meldekanäle absolute Vertraulichkeit gewährleisten! Die Nutzung der betrieblichen Infrastruktur – z. B. betriebliche E-Mail-Adressen – ist dazu ungeeignet. Ein Zugriff anderer Personen (z. B. der Systemadministratoren) außerhalb der Meldestelle kann dabei nämlich nicht sicher ausgeschlossen werden.

Interne Meldestelle oder externer Dienstleister – Was ist die bessere Wahl?

Rechtlich ist es grundsätzlich möglich, eigene Beschäftigte mit den Aufgaben der internen Meldestelle zu beauftragen. Dies dürfte allerdings nur mit erheblichem Aufwand umsetzbar und mit vielen Risiken behaftet sein. Denn es muss sichergestellt werden, dass die Arbeit der internen Meldestelle gänzlich unabhängig von Arbeitgeberwünschen rein nach den gesetzlichen Vorgaben erfolgt. Auch müssen die Beauftragten über ausreichende Sachkunde verfügen und mit ausreichenden Kompetenzen ausgestattet sein. Nicht zuletzt kann diese Aufgabe für eigene Beschäftigte einen kaum zu bewältigenden Interessenkonflikt schaffen, der wiederum die gesetzlich gebotene Vertraulichkeit nach § 8 HinSchG gefährdet.

Sollten auch anonyme Meldungen möglich sein?

Es sprechen sowohl Gründe dafür wie dagegen. Werden anonyme Meldungen zugelassen, besteht wohl eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass sich Beschäftigte trauen, eine Meldung abzugeben. Andererseits könnte abstrakt eine höhere Gefahr unsachlicher Meldungen bestehen, wenn sich Beschäftigte hinter der Anonymität verstecken können. Warum aber sollte man den eigenen Beschäftigten pauschal misstrauen und ihnen unterstellen, sie würden bei Anonymität das Meldesystem missbrauchen? Denkbar wäre eine vermittelnde Lösung: Anonyme Meldungen erlauben, aber darauf hinweisen, dass persönliche Meldungen eine bessere Bearbeitung ermöglichen, da konkrete Rückfragen möglich sind. In jedem Fall wird das Meldesystem nur dann erfolgreich sein, wenn Beschäftigte sich auf dessen Vertraulichkeit verlassen können. Hier zeigt sich ganz besonders, wie wichtig es ist, dass Betriebsräte sich mit dem Thema auskennen und das Meldesystem aktiv mitgestalten.

Können bereits bestehende »Whistleblowing-« oder »Compliance-Systeme« als Meldesysteme genutzt werden?

Das ist sehr unwahrscheinlich. Das Gesetz stellt eine Vielzahl sehr konkreter, neuer Pflichten und Schutzmaßnahmen auf, die das Hinweisgebersystem gewährleisten muss. In älteren Systemen werden diese in aller Regel nicht vollständig berücksichtigt sein. Betriebsräte sollten daher konkret nachfragen, wie die neuen Vorgaben im bestehenden System gewährleistet werden: z. B. Wie ist die Unabhängigkeit der Meldestelle nach § 15 HinSchG konkret sichergestellt? Wodurch wird die Vertraulichkeit gemäß § 8 HinSchG gewährleistet? Ein bei alten Systemen häufig auftretendes Problem ist es, dass Arbeitgebervertreter direkt in die Bearbeitung von Meldungen involviert sind. Das ist nach dem Hinweisgeberschutzgesetz grundsätzlich nicht erlaubt. Zulässig ist allein eine unabhängige und zur Vertraulichkeit verpflichtete Meldestelle. Damit soll erreicht werden, dass der Schutz der hinweisgebenden Person nicht vom Willen des Arbeitgebers abhängt, sondern bereits verfahrenstechnisch sichergestellt ist.

Was ist vor der Einführung des Meldesystems noch wichtig?

Eine Information der Beschäftigten zu dem Meldesystem und dessen Funktion. Der Erfolg eines Hinweisgebersystems steht und fällt mit der Frage, ob Beschäftigte sich trauen, dieses zu nutzen. Das werden sie nur tun, wenn sie sich sicher fühlen. Dafür müssen sie genau wissen, welchem Zweck das System dient, wie es ausgestaltet ist und auf welche Weise sie bei dessen Nutzung konkret geschützt werden. Hat der Betriebsrat das System mit aufgebaut, kann dies Vertrauen schaffen. Daraus erwächst eine besondere Verantwortung. <



Johannes Hentschel, Fachanwalt
für Arbeitsrecht/Kanzlei Hentschel
Rechtsanwälte, Göttingen.
www.kanzlei-hentschel.de