

Whistleblowing (Hinweisgeberschutzgesetz)

Hintergrund

- Deutschland hat die Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (Whistleblowing-RiLi / WBRL), bis zum Ablauf der Umsetzungsfrist am 17. Dez. 2021 nicht in nationales Recht umgesetzt.
- Eine Vielzahl von Unternehmen ermöglicht ihren Beschäftigten aber bereits heute, innerbetriebliche Missstände zu melden. Es liegt im besonderen Interesse der Unternehmen, Fehler frühzeitig aufzudecken und abzustellen.

Aktuelle Lage

- Der Bundestag hat am 16. Dezember 2022 in zweiter und dritter Lesung das sog. Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) beschlossen. Danach müssen Arbeitgeber mit mehr als 50 Beschäftigten eine interne Meldestelle einrichten; für Arbeitgeber mit weniger als 250 Beschäftigten gilt eine Übergangsfrist (17. Dez. 2023). Nachdem der Bundesrat seine Zustimmung verweigert hatte, hat die Bundesregierung im April 2023 letztlich doch den Vermittlungsausschuss angerufen.
- Das HinSchG orientiert sich weitgehend an der WBRL, geht aber teilweise über die Vorgaben des europäischen Gesetzgebers hinaus. Das gilt insbesondere für den erweiterten sachlichen Anwendungsbereich, die Hierarchie der Meldekanäle ohne Vorrang einer internen Meldung, die Beweislastregelung bei Repressalien sowie die Bußgeldvorschriften bei fehlender Einrichtung eines internen Meldekanals. Ab 2025 soll der Arbeitgeber zudem zur Entgegennahme und Bearbeitung anonymen Meldungen samt der Ermöglichung der anonymen Kommunikation mit dem Hinweisgeber verpflichtet sein.

HDE-Position

- Der HDE kritisiert die überschießende Umsetzung der Richtlinie. Insbesondere die Ausweitung des Anwendungsbereichs und der fehlende Vorrang einer internen Meldestelle widerspricht der Bürokratiebremse und führt zu einer unverhältnismäßigen Belastung der Unternehmen. Die Verpflichtung nun auch anonyme Meldungen entgegenzunehmen und zu bearbeiten sowie eine anonyme Kommunikation mit dem Hinweisgeber zu ermöglichen begünstigt Missbrauch erheblich.
- Die Ausweitung des sachlichen Anwendungsbereichs auf strafbewehrte und bestimmte bußgeldbewehrte nationale Vorschriften hat gravierende Auswirkungen auf das Arbeitsrecht. Das Opportunitätsprinzip – also das Ermessen der Behörde eine Ordnungswidrigkeit zu verfolgen – würde unterlaufen werden. Jede Meldung an eine externe Meldestelle würde ein Prüfverfahren auslösen. Hinzu kommt, dass einige Straftatbestände bewusst als Antragsdelikte ausgestaltet sind.
- Zudem widersprechen die Begriffsdefinitionen „Verstoß“ und „begründete Verdachtsmomente“ in § 3 Abs. 2 und 3 HinSchG-E dem Bestimmtheitsgebot des Art. 20 GG. Ein Verstoß soll bereits eine missbräuchliche – also dem Ziel oder dem Zweck der Regelung zuwiderlaufende – Handlung und Unterlassung sein. Aus der Formulierung „begründete Verdachtsmomente“ wird ohne Konkretisierung nicht hinreichend klar, wann diese so begründet sind, dass die Information gemeldet werden darf. Meldungen können für die Unternehmen folgenschwere wirtschaftliche und imageschädigende Konsequenzen haben. Den Hinweisgebern sollten daher zumindest Nachforschungsobliegenheiten auferlegt werden. Zudem muss klargelegt werden, dass jede rechtswidrige Beschaffung von Informationen den Schutz des HinSchG ausschließt.
- Der Entwurf des HinSchG sieht ein Wahlrecht zwischen interner und externer Meldung vor und geht damit über die WBRL hinaus, die von den Mitgliedstaaten die Bevorzugung interner Meldestellen fordert. Der nationale Gesetzgeber sollte daher einen grundsätzlichen Vorrang des internen Meldewegs normieren. Dies ist auch im Interesse des Arbeitnehmers, der Missstände schnell beseitigen will. Zumindest sollten Anreize zur vorrangigen internen Meldung geschaffen werden.
- Zu begrüßen ist, dass bei der Ausgestaltung interner Meldeverfahren weitgehend unternehmerische Freiheit besteht und somit Meldestellen auch bei einer anderen Konzerngesellschaft eingerichtet werden können („Konzernlösung“).
- Die Beweislastumkehr bei einer Benachteiligung, die ein Hinweisgeber nach einer Meldung im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit erleidet, ist abzulehnen, da diese in ein wohl austariertes System arbeitsrechtlicher Regelungen eingreift. Zum einen schützt bereits das allgemeine Maßregelungsverbot des § 612a BGB den Hinweisgeber ausreichend vor Repressalien, zum anderen könnte eine neue Beweislastverteilung in Kündigungsschutzprozessen zu missbräuchlichem Verhalten führen. Beschäftigte könnten etwa vor Ausspruch einer Kündigung einen Umstand allein aus dem Grund melden, um sich im arbeitsgerichtlichen Verfahren darauf zu berufen, dass die Kündigung aufgrund der Meldung ergangen sei. Der Arbeitgeber wäre dann beweisbelastet und müsste im Prozess aufwendig darlegen, dass dem nicht so ist.
- Der Schwellenwert für die Einrichtung einer internen Meldestelle ist zu niedrig und sollte sich zumindest auf Vollzeitäquivalente beziehen, um Branchen mit hoher Teilzeitquote nicht unverhältnismäßig mit zusätzlicher Bürokratie zu belasten.
- Die im Entwurf vorgesehenen Bußgeldvorschriften gehen über die WBRL hinaus und sind unverhältnismäßig.