



Mit der Erlaubnis zum Pfeifen

Whistleblowern konnte in Unternehmen bisher ein scharfer Wind entgegenwehen, wenn sie gesetzeswidrige Verstöße meldeten. Die EU hat daher bereits im Oktober 2019 die sogenannte „Whistleblower-Richtlinie“ zum Schutz von Hinweisgebern erlassen. Deutschland hatte es bisher versäumt, diesen Hinweisgeberschutz in deutsches Recht umzusetzen. Nun zieht auch der deutsche Gesetzgeber nach und möchte mit einem neuen Gesetz Abhilfe schaffen. Ein Gespräch mit Daniela Deifuß-Kruse, Fachanwältin für Verwaltungsrecht bei BRANDI Rechtsanwälte, über das geplante Gesetz und die unterschiedlichen Folgen für Firmen und ihre Arbeitnehmer.

Warren Wong

■ Das Gesetzgebungsverfahren ist etwas unübersichtlich gelaufen. Die Meldung aus Februar 2023, dass der Gesetzesentwurf im Bundesrat gescheitert sei, hat bei vielen Firmen für ein Aufatmen gesorgt. Wie geht es nun weiter?

Es stimmt, das Ganze ist etwas verwirrend. Das Hinweisgeberschutzgesetz in der ursprünglichen Form ist Anfang Februar im Bundesrat gescheitert. Der Bundesrat musste dem Gesetz zustimmen, da auch Regelungen für Landesbeamte in diesem Gesetz enthalten waren. Nun aber hat der Bundestag das Gesetz in zwei Teile aufgespalten. Der eine Teil beinhaltet – mit Ausnahme der Regelungen für die Beamten – alles, was schon im Gesetz aus 2022 enthalten war, also auch die Pflicht für Unternehmen zur Einrichtung eines Hinweisgebersystems. Dieser erste Teil kann dann ohne die Zustimmung des Bundesrates Gesetz werden. Der zweite Teil enthält nur noch die Regelungen für Landesbeamte, zu denen der Bundesrat zustimmen müsste.

Es ist zu erwarten, dass der erste Teil Anfang Mai in Kraft tritt. Es gibt also keine Entwarnung für Unternehmen. Das Gesetz kommt.

■ Wie beurteilen Sie als Juristin das geplante Gesetz?

Ich finde wichtig, dass es den Hinweisgeberschutz nun auch in Deutschland geben wird. Hinweise auf schwerwiegende Rechtsverstöße durch Unternehmen dienen nicht nur dem Schutz von Verbrauchern und Arbeitnehmern, sondern auch des Unternehmens selbst vor Schäden. Ein früh genug erkannter – und dann erfolgreich abgestellter – Rechtsverstoß reduziert das Risiko des Unternehmens. Besser so von einem Missstand im eigenen Unternehmen erfahren als durch die Presse. Und Whistleblowing ist nicht neu: Wir kennen dies bereits erfolgreich im Bereich von Geldwäsche und Kreditwesen. Natürlich könnte man sagen, derjenige solle doch seinen Hinweis bei einer Behörde melden. Aber die haben oft nicht die Ermittlungskraft, um unternehmensinternen Verstößen nachzugehen.

Nachteilig ist natürlich der Arbeitsaufwand für Unternehmen. Auch dieses Gesetz schafft die Notwendigkeit, im eigenen Unternehmen neu zu organisieren. Das bindet Zeit und Arbeitskraft. Hier gilt es, das Beste aus der Pflicht zu machen und ein paar positive Mitnahmeeffekte zu schaffen.

■ In welchen Bereichen kann man Hinweise geben, wenn Firmen oder Angestellte gegen das Gesetz verstößen?

Hinweisgeber können schwere Verstöße gegen gelendes Recht melden. Das kann der Fall sein, wenn die Firma bei der Produktsicherheit schlampiert oder die Umwelt verschmutzt. Der Gesetzgeber hat hier vor allem das öffentliche Wohl im Sinne. Denn solche Verstöße können große Schäden anrichten und zulasten der Gemeinschaft gehen. Dank der Hinweise lassen sich solche Schwachstellen frühzeitig erkennen. Eine Rolle spielt das Gesetz aber auch im Arbeitsschutz, wenn die Firma bestimmte Maßnahmen nicht einhält.

Das System lässt sich zudem erweitern. Interessant ist es im Kontext des Lieferkettensorgfaltsgesetzes. Hier könnte eine interne Meldestelle, die aus Anlass des Hinweisgeberschutzgesetzes ohnehin eingerichtet wird, auch für Hinweise Dritter auf Verstöße innerhalb der eigenen Lieferkette freigegeben werden. ►►



BRANDI

RECHTSANWÄLTE

Daniela Deifuß-Kruse
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Verwaltungsrecht
+49 5251 7735-0
daniela.deifuss@brandi.net

Warum gilt es das geplante Gesetz nur für Firmen ab 50 Mitarbeitern?

Für kleine Firmen ist der Verwaltungsaufwand zu groß und die Anonymität lässt sich schwerer gewährleisten.

Was passiert, wenn man den Bock zum Gärtner macht und einen Fall bei der Person meldet, die selbst für den Verstoß verantwortlich ist?

Für die Personen, die in einem internen Meldesystem eingesetzt werden, gelten besondere Regeln. Die zuständige Person muss klar benannt und auf Vertraulichkeit verpflichtet sein. Ihr oder der Firma können sogar Bußgelder drohen, wenn sie Daten der Hinweisgeber nicht vertraulich behandeln. Die in der internen Meldestelle tätige Person muss über ausreichend Arbeitszeit und Kompetenzen für diese Aufgabe verfügen.

Um den Bock nicht zum Gärtner zu machen, ist es möglich, als erste Anlaufstelle eine unabhängige Person einzusetzen, die zwar durch das Unternehmen beauftragt ist, aber nicht in Linienverantwortung steht. Dieser Obmann nimmt die Meldungen an, prüft und anonymisiert sie und leitet sie dann an die intern zuständigen Stellen weiter. Fällt dabei auf, dass die im Unternehmen zuständige Person, die Verstoßmeldungen bearbeitet, selbst von der Meldung betroffen ist, wird stattdessen an eine andere, vorher festgelegte Person im Unternehmen weitergeleitet. So wird dann ohne Beteiligung der belasteten Person intern ermittelt. Das Gesetz schreibt dies nicht zwingend vor, es ist aber eine sinnvolle Gestaltung. Ich selbst fungiere für Unternehmen als externe Obfrau. In den elektronischen Kanälen ist festgelegt, dass ich Hinweise bei Zweifeln stattdessen an einen Vorgesetzten der Vertrauensperson weiterleiten kann. Gleichzeitig gibt es eine Person als Vertretung. Außerdem existieren nach wie vor die externen Meldestellen der Behörden.

Hinweise auf Verstöße konnte man früher auch schon geben. Was hat sich grundlegend geändert?

Der Unterschied ist der ausdrückliche Schutz der Identität des Hinweisgebers und der Schutz vor Repressalien. Früher lag es in der Entscheidung des Arbeitgebers, ob er den Hinweis anonym hielt oder nicht. Heute darf die Identität des Hinweisgebers bei einem internen Meldesystem nur denjenigen bekannt gemacht werden, die im Unternehmen mit der Bearbeitung dieser Hinweise oder dem Abstellen der Missstände beauftragt sind.

Auch der nun eingeführte Schutz vor Repressalien geht weiter als zuvor. Eine Repressalie kann schon der abwertende Spruch des Teamleiters sein, der Einsatz in einem anderen Team oder der Versuch, den Hinweisgeber in einem Gespräch „einzufangen“, damit er den Hinweis zurücknimmt. Bisher musste der Arbeitnehmer in einem gerichtlichen Streitfall nachweisen, dass ihn das Unternehmen nach einem Hinweis benachteiligt hat. Künftig ist die Beweislast umgekehrt: Nun muss der Arbeitgeber belegen, dass es einen anderen Grund für die nachteilige Behandlung gab.

Für die Meldewege gibt es inzwischen auch Softwareprodukte. Welches Prozedere empfehlen Sie?

Ich kann verstehen, dass Firmen den kleinstmöglichen Aufwand anstreben und den zusätzlichen Verwaltungsaufwand mit Kosten scheuen. Sie müssen zusätzliches Papier oder Daten produzieren, dokumentieren und aufbewahren. Das bindet kostbare Arbeitskraft, die Firmen immer weniger haben. Es hängt immer von den Rahmenbedingungen des Unternehmens ab. Bei einigen Firmen reicht ein einfacher Beschwerdekanal, der natürlich anonymes Einwerfen ermöglicht.

Ich will keine konkrete Empfehlung geben. Ich kenne ein, zwei Onlinetools, die gar nicht so teuer sind und gut funktionieren. In der elektronischen Variante können Sie bei Hinweisen leichter Mal eine Rückfrage stellen, Eingabemasken individuell konfigurieren oder das System um Hinweise in anderen Bereichen erweitern, wie bei der erwähnten Lieferkettensorgfalt.

Ihr Fazit: Was raten Sie Unternehmen generell?

Das Gesetz wird wegen der EU-Richtlinie definitiv kommen. Zeitlich sollten sich Unternehmen bereits jetzt damit befassen. Die Schutzhilfen werden bereits ab Mai 2023 gelten, die Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle dann ab dem 17. Dezember 2023. Es gilt, wirksame, aber kostengünstige Möglichkeiten zu installieren. Es kostet weitere Zeit, sie erfolgreich zu etablieren. Ich würde generell raten, das Beste daraus zu machen und die positiven Effekte mitzunehmen. Ein solches System kann zusätzlich ein Kritiktool sein, das wie beim Kundenfeedback Verbesserungspotenzial aufzeigt. Es macht Schwachstellen der Organisation offensichtlich. Und manchmal können Mitarbeitende auch einfach mal nur Dampf ablassen.



Mehr zu aktuellen Themen – BRANDI bloggt ►

Anzeige

Wir bieten Beratung und Versicherungsschutz rund um die Veranstaltungswirtschaft

UMFASSEND, INDIVIDUELL, UNABHÄNGIG

Was?

- Betriebshaftpflicht
- Equipment, sowie sonstige berufliche Risiken
- Betriebliche Altersvorsorge u.v.m.

Für wen?

- Vom Einmann- bis zum Großbetrieb
- Verbände, Vereine, etc.

Branche:

- Veranstaltungs- und Messewirtschaft etc.

V D M V
VERSORGUNGSWERK
DER DEUTSCHEN MEDIEN- UND VERANSTALTUNGSWIRTSCHAFT GMBH

www.vdmv.de • 0511 336 52 990
info@vdmv.de