



Das neue Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

Teil 2: Weitere Gesetzesinhalte und Tipps zur Einführung

Von Prof. Dr. med. Andreas Becker und Marco Hüsener

Das HinSchG enthält auch für die Einrichtung und das Betreiben sogenannter externer Meldestellen umfangreiche Vorgaben (§§ 19–31). Da sich der vorliegende Beitrag vorrangig mit internen Meldungen beschäftigt, werden an dieser Stelle die kodifizierten Inhalte nur auszugsweise wiedergegeben.

So ist beispielsweise eine externe Meldestelle auf Ebene des Bundes beim Bundesamt für Justiz (BfJ) angesiedelt. Diese zentrale Anlaufstelle soll hinweisgebende Personen davon befreien, sich mit Zuständigkeitsfragen auseinanderzusetzen zu müssen, und davor bewahren, schon im Vorfeld einer Meldung den Mut zu verlieren, einen entsprechenden Sachverhalt oder Verstoß zu melden. Die externe Meldestelle des Bundes ist mit umfassenden Zuständigkeiten ausgestattet, soweit nicht die Länder eigene Meldestellen einrichten.

Die externe Meldestelle kann Auskünfte von den betroffenen, natürlichen Personen, von dem betroffenen

Beschäftigungsgeber, von Dritten sowie von Behörden einholen, soweit dies zur Überprüfung der Stichhaltigkeit der Meldung erforderlich ist. Sie erteilt der hinweisgebenden Person eine Rückmeldung über den Fortgang der Sache.

Wahlrecht zwischen interner und externer Meldung

Die in § 7 Abs. 1 HinSchG vorgesehenen Meldewege stehen gleichwertig nebeneinander, eine hinweisgebende Person kann frei zwischen ihnen wählen.

Dabei gilt, dass hinweisgebende Personen denjenigen Meldekanal wählen können, der sich angesichts der fall-spezifischen Umstände am besten eignet. Hinweisgebende Personen können sich auch unmittelbar an eine externe Meldestelle wenden oder nachdem sie sich zunächst an eine interne Meldestelle gewandt haben (beispielsweise dann, wenn einem intern gemeldeten Verstoß nicht abgeholfen wurde).

In Teil 1 der dreiteiligen Artikelreihe zum HinSchG wurde über den sachlichen Anwendungsbereich und den Anforderungen an interne Meldestellen berichtet. Im vorliegenden zweiten Teil wird insbesondere auf das Wahlrecht zwischen interner und externer Meldung und das Vertraulichkeitsgebot eingegangen, gefolgt von Tipps zur Einführung und der Einbeziehung des Betriebsrates.

Keywords: Unternehmenskommunikation, Qualitätsmanagement, Prozessmanagement

Die Vorschrift verbietet auch, auf hinweisgebende Personen vor einer Meldung oder im Rahmen der auf eine Meldung folgenden Kommunikation mit der Meldestelle, Einfluss zu nehmen, um diese von einer Meldung oder der weiteren Kommunikation mit der Meldestelle abzuhalten oder diese einzuschränken.

Weiterhin sollen Beschäftigungsgeber Anreize dafür schaffen, dass hinweisgebende Personen zunächst interne ▶

Meldestellen nutzen. Dabei wird das Ob und Wie vom Gesetzgeber nicht vorgegeben. Nicht mit den Vorgaben des HinSchG vereinbar wäre es indes, den Zugang zu externen Meldestellen durch bestimmte Informationen oder interne Vereinbarungen oder Vorschriften einzuschränken.

Hinweis für die Praxis: Aus diesen Ausführungen resultiert, dass ein Kranken-

Person selbst, sie kann darauf vertrauen, dass ihr aus einer Meldung keine Nachteile entstehen. Berechtigte Schutzinteressen haben darüber hinaus auch Personen, die durch eine Meldung belastet werden und somit Gegenstand einer Meldung sind, und auch sonstige in einer Meldung genannte Personen. Bei dem Letztgenannten geht es um beteiligte oder auch unbeteiligte Dritte, die beispiels-

Hinweis für die Praxis: Auf die Vertraulichkeit kann sich ein Hinweisgeber auch dann verlassen, wenn eine Meldung bei der internen Meldestelle des Krankenhauses eingereicht wurde, diese jedoch ihre Nichtzuständigkeit erklärt und ggf. auf das aus ihrer Sicht zuständige Fehlermeldesystem des Krankenhauses hinweist.

Hinweisgebende Personen werden bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen umfangreich vor Repressalien geschützt. Hierzu werden alle ungerechtfertigten Nachteile wie beispielsweise Kündigung, Versagung einer Beförderung, geänderte Aufgabenübertragung, Disziplinarmaßnahmen, Diskriminierung oder Mobbing gezählt, die eine hinweisgebende Person infolge einer Meldung oder Offenlegung erleidet. Sicherergestellt wird auch, dass die Schutzmaßnahmen für sonstige in den Schutzbereich fallende Personen entsprechend gelten.

„Hinweisgebende Personen werden bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen umfangreich vor Repressalien geschützt. Hierzu werden alle ungerechtfertigten Nachteile wie beispielsweise Kündigung, Versagung einer Beförderung, geänderte Aufgabenübertragung, Disziplinarmaßnahmen, Diskriminierung oder Mobbing gezählt, die eine hinweisgebende Person infolge einer Meldung oder Offenlegung erleidet.“

haus im Rahmen der Einführung und Pflege des internen Meldesystems transparent und motivierend agieren sollte, damit sich eine hinweisgebende Person in erster Linie an die interne Meldestelle wendet. Externe Meldestellen stehen dabei dem Krankenhaus im Grunde genommen als Kontrahenten gegenüber und hier liegt die Gefahr für ein Krankenhaus: Ist ein Hinweis bei ei-

weise Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte oder auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber selbst sein können. Diese Dritten können Verstöße beobachten haben oder sie können in sonstiger Weise von der Meldung betroffen sein. Da diese Dritten gegebenenfalls im weiteren Verfahren eine wichtige Rolle spielen können, ist ihre Identität ebenfalls weitgehend zu schützen.

Es gibt auch Ausnahmen vom Vertraulichkeitsgebot, sie sind in § 9 HinSchG geregelt. Für die Praxis von besonderer Bedeutung ist insbesondere, dass die Identität von Personen, die vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Informationen melden, nicht nach Maßgabe dieses Gesetzes vor einer Weitergabe geschützt wird. Daraus folgt, dass im Fall einer solchen Falschmeldung für Personen, die Gegenstand dieser Meldung sind, ein berechtigtes Interesse daran besteht, Kenntnis über die Identität der meldenden Person zu erlangen, um gegebenenfalls Schadensersatzansprüche geltend machen zu können. Die Vorschrift korrespondiert mit § 33 HinSchG, der u.a. verlangt, dass die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung einen hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die gemeldeten Informationen der Wahrheit entsprachen. Ist dies nicht der Fall, ist die hinweisgebende Person von den Schutzvorschriften dieses Gesetzes vollumfänglich ausgenommen. Damit wird gewährleistet, dass durch wissentlich oder grob fahrlässig falsche Informationen meldende Personen keinen Schutz ihrer Identität erhalten und somit falschen Verdächtigungen vorgebeugt wird.

„Es gibt auch Ausnahmen vom Vertraulichkeitsgebot, sie sind in § 9 HinSchG geregelt. Für die Praxis von besonderer Bedeutung ist insbesondere, dass die Identität von Personen, die vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Informationen melden, nicht nach Maßgabe dieses Gesetzes vor einer Weitergabe geschützt wird.“

ner externen Meldestelle eingegangen, so hat das Krankenhaus nicht mehr in der Hand, was als nächstes passiert.

Vertraulichkeitsgebot

Für ein funktionierendes Hinweisgebensystem ist der Schutz der Vertraulichkeit aller von einer Meldung betroffenen Personen essenziell. Dies gilt für interne und externe Meldewege gleichermaßen. Das HinSchG trifft hierzu weitreichende Regelungen (§ 8).

Zum geschützten Personenkreis gehört zunächst die hinweisgebende

Der Schutz der Identität dieser Personen soll falsche Verdächtigungen und Verleumdungen, aber auch eine Einflussnahme auf potenzielle Zeuginnen und Zeugen verhindern. Der Schutz des Gesetzes umfasst für alle diese Personen die Wahrung der Vertraulichkeit der Identität in jedem Verfahrensstadium.

Die Verletzung der Vertraulichkeit stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, Repressalien gegen hinweisgebende Personen sind verboten, dies gilt schon für deren Androhung oder den Versuch.

Offenlegung von Informationen

Als Ausnahme und nur unter sehr engen Voraussetzungen kann sich eine hinweisgebende Person unter dem Schutz des HinSchG mit Informationen über Verstöße an die Öffentlich-

keit wenden, § 32 HinSchG regelt die Voraussetzungen dazu. Es wird nicht danach differenziert, auf welchem Wege die Öffentlichkeit informiert wird. Denkbar sind aber beispielsweise neben Berichten in den Medien auch Informationen in sozialen Netzwerken. Grundsätzlich setzt eine Information der Öffentlichkeit eine vorherige Meldung an die externe Meldestelle voraus, in bestimmten Fällen kann die Offenlegung auch direkt erfolgen.

Hinweis für die Praxis: Aus der Möglichkeit zur Information der Öffentlichkeit resultiert, dass ein Krankenhaus im Rahmen der Einführung und Pflege des internen Meldesystems transparent und motivierend agieren sollte, damit sich eine hinweisgebende Person in erster Linie an die interne Meldestelle wendet.

Transparenz, Kommunikation und den Betriebsrat einbeziehen

Die richtige Botschaft: Viele Mitarbeiter kennen vermutlich nicht den Begriff „Internes Whistleblowing“, der bedeutet, dass ein Mitarbeiter einen Missstand innerhalb der eigenen Organisation meldet. Hier ist die richtige Kommunikation innerhalb und außerhalb der Organisation von entscheidender Bedeutung.

Hinweis für die Praxis:

- Versichern sie Ihren Mitarbeitern, dass ein Hinweisgebersystem nichts mit „Verpetzen“ oder Denunzian-

weisabgabe im Arbeitsvertrag festhalten. So wird aus dem Thema Whistleblowing ein wertvoller Beitrag zu einer vertrauensvollen Unternehmenskultur.

Laut Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) soll der Betriebsrat sicherstellen, dass Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmenden eingehalten werden. Das Hinweisgeberschutzgesetz gehört ebenfalls dazu: Es soll garantieren, dass Mitarbeitende nach einem Hinweis über Fehlverhalten keinen Repressionen innerhalb des Unternehmens ausgesetzt sind.

Der Betriebsrat sollte bereits in die Einführung eines Hinweisgebersystems eingebunden werden. Je früher die Unternehmensführung den Betriebsrat hinzuzieht, desto besser. Das Betriebsverfassungsgesetz (§ 80 Abs. 2 S. 1) verpflichtet die Unternehmensführung ohnehin dazu, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über Vorgänge zu unterrichten, die seine Aufgaben tangieren. Mit Hilfe der frühen Einbindung des Betriebsrats soll dieser in eigener Verantwortung prüfen können, ob Beteiligungsrechte bestehen oder ob sonstige Aufgaben wahrzunehmen sind.

Gute Kommunikation ist entscheidend bei der Einführung eines Hinweisgebersystems. Ziehen Unternehmensführung und Betriebsrat hier an

lungen, durch Postsendungen, im Intranet oder am Schwarzen Brett erfolgen. Dazu gehört auch die klare Kommunikation, dass Personen, die über das Hinweisgebersystem eine Meldung abgeben, keine Nachteile oder Repressalien zu befürchten haben. Das System selbst muss einfach zu bedienen sein und sollte hinweisgebende problemlos durch einen strukturierten Meldungsabgabeprozess führen. ■

Literatur bei den Verfassern



Prof. Dr. med. Andreas Becker
Institut Prof. Dr. Becker
Nonnenweg 120a
51503 Rösraath
becker@i-pdb.de

Marco Hüsener
Senior Expert Corporate Compliance
EQS Group AG
Karlstr. 47
80333 München
Marco.Huesener@eqs.com

„Aus der Möglichkeit zur Information der Öffentlichkeit resultiert, dass ein Krankenhaus im Rahmen der Einführung und Pflege des internen Meldesystems transparent und motivierend agieren sollte, damit sich eine hinweisgebende Person in erster Linie an die interne Meldestelle wendet.“

tentum zu tun hat, sondern jeder Hinweis zum Erfolg der Organisation und der Verbesserung des Arbeitsklimas beiträgt.

- Nehmen Sie den Mitarbeitern die Angst vor möglichen Sanktionen oder Nachteilen.
- Senden Sie eine kurze, prägnante Botschaft über den Sinn und Zweck des Hinweisgebersystems.
- Das Vertrauen in der Belegschaft wird steigen, wenn Sie die Sanktionsfreiheit und Anonymität bei Hin-

einem Strang, kann das Vertrauen der Mitarbeiter in das System gewährleistet werden – auch um zu verhindern, dass der Kanal missbraucht wird. Obwohl Praxiserfahrungen zeigen, dass der Anteil von Denunziationen über ein digitales Hinweisgebersystem minimal ist, hilft eine klare Kommunikation, um von Anfang an den richtigen Ton zu setzen. Dazu gehört, im Vorfeld über den Sinn und die Funktionsweise des Hinweisgebersystems aufzuklären. Das kann auf Betriebsversamm-