



Foto: Susanne El-Nawab

## Misstände und Whistleblowing: Hinweisgeberschutzgesetz tritt in Kraft

Mit etwas Verzögerung ist nun das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) beschlossene Sache und tritt am 2. Juli 2023 in Kraft. Hinweisgebende bekommen neue Rechte und Schutz, Organisationen neue Aufgaben und Pflichten.

### Angst vor negativen Konsequenzen

Unregelmäßigkeiten oder gar ernsthafte Misstände treten in Organisationen immer wieder auf – auch in Einrichtungen der Altenpflege. Wenn solche Probleme der Heimleitung bzw. den Entscheidungsträgern nicht (rechtzeitig) bekannt werden, dann können sie diese auch nicht angemessen angehen und beseitigen. Häufig scheuen sich aber die Personen mit den besten Einblicken aus Angst vor negativen Konsequenzen davor, ihr Wissen an die richtigen Stellen weiterzugeben und/oder sie glauben nicht daran, dass ihre Meldung

etwas bewirkt. Das neue Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) soll diese Situation nun verbessern. Es räumt Hinweisgebern mehr Rechte und Schutz bei Whistleblowing ein und verpflichtet die meisten Organisationen dazu, spezielle interne Anlaufstellen dafür einzurichten.

### Was ist Whistleblowing?

„Whistleblowing“ stammt als Begriff aus dem Englischen und bedeutet so viel wie „in die Pfeife blasen“ bzw. „Signal geben“. Gemeint ist damit, dass jemand Informationen über Fehlverhalten oder Misstände in einer Organisation weitergibt. In Deutschland ist auch die Bezeichnung „Hinweisgeber“ gebräuchlich und daher Namensgeber für das HinSchG.

Je nachdem, an wen die Informationen weitergegeben werden, unterscheidet man zwischen internem und ex-

ternem Whistleblowing. Bei internem Whistleblowing geht die Information an jemanden innerhalb der Organisation, zum Beispiel an die Abteilung, die dafür sorgt, dass Regeln eingehalten werden (Compliance), oder an einen beauftragten externen Dienstleister.

Beim externen Whistleblowing meldet der Hinweisgeber die Informationen außerhalb der Organisation – zum Beispiel an die Staatsanwaltschaft, Aufsichtsbehörden oder die Medien.

### Das HinSchG ist seit Anfang Juli in Kraft

Angesichts von medial bedeutsamen Whistleblowing-Fällen der jüngeren Vergangenheit – etwa jener der Altenpflegerin Brigitte Heinisch, der sogar zu einem Grundsatzurteil des europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) führte – hat die Europäische Union die rechtliche Stärkung von Hinweisgebern auf ihre legislative Agenda gesetzt. Daraus resultierte die Whistleblowing-Richtlinie (EU) 2019/1937, die von den Mitgliedsstaaten in nationales Recht bis zum 17.12.2021 hätte umgesetzt werden müssen. Eben diese Umsetzung hat der deutsche Gesetzgeber mit dem HinSchG nun nach langer Verzögerung und unter Druck eines EU-Vertragsverletzungsverfahrens vollzogen. Das HinSchG tritt am 2.7.2023 in Kraft.

### Die neue Rechtslage von Hinweisgebenden

Das HinSchG erfasst in § 1 Abs. 1 als Hinweisgeber alle natürlichen Personen, die im Zusammenhang mit oder im Vorfeld ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße gegen zahlreiche Gesetze – etwa das gesamte Strafrecht und die DSGVO – erlangt haben. Geschützt sind Meldungen solcher Informationen an die internen oder externen Meldestellen im Sinne des Gesetzes, sowie gegenüber der Öffentlichkeit („Offenlegung“; § 3 Abs. 4 und 5). Dabei dürfen Hinweisgeber – und das ist eine der entscheidenden Neuerungen – frei wählen, ob sie ihre Informationen an die Betriebsinterne oder direkt an die externe, behördliche

## DER RAT FÜR DIE PRAXIS

Verpflichtete Organisationen sollten sich jetzt um die Implementierung einer internen Meldestelle kümmern und diese gesetzliche Pflicht vor allem auch als Chance begreifen, ein neues Instrument für das eigene Risikomanagement im Unternehmen zu etablieren – als ein Frühwarnsystem, das rechtzeitig Missstände erkennt.

Meldestelle weitergeben (§ 7 Abs. 1). An die Öffentlichkeit dürfen sie aber grundsätzlich nur nachrangig herantreten – etwa in Notfällen oder wenn nicht angemessen auf eine externe Meldung reagiert wird oder dann Repressalien zu befürchten sind (§ 32). Wichtig zu wissen: Informationen, die der heilberuflichen Schweigepflicht unterfallen, sind vom HinSchG nicht umfasst (§ 5 Abs. 2 Nr. 4).

Hält ein Hinweisgeber diese Voraussetzungen ein, schützt ihn das HinSchG umfassend, z. B. vor: Repressalien aller

Beschäftigte und Leiharbeiter. Anonyme Meldungen sollten ebenfalls bearbeitet werden

- o auf Wunsch des Hinweisgebers persönliche Zusammenkunft
- o Eingangsbestätigung nach sieben Tagen
- o bei Bedarf Folgemaßnahmen ergreifen, um den Missstand zu beseitigen – etwa interne Untersuchungen
- o Rückmeldung an den Hinweisgeber nach maximal drei Monaten über ergriffene oder geplante Folgemaßnahmen

## Vermeiden Sie haftungsrechtliche Folgen, indem sie frühzeitig auf Missstände reagieren

Art (auch den Versuch!) – wie z. B. Kündigung oder Mobbing (§ 3 Abs. 6 und § 36 – und jeder (straf)rechtlichen Verantwortung für die Meldung, sofern er hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die Weitergabe der Informationen erforderlich war, um einen Verstoß aufzudecken (§ 35).

### Organisationen müssen interne Meldestellen einrichten

Das HinSchG verpflichtet im Grundsatz außerdem alle juristischen Personen des privaten und öffentlichen Rechts mit mehr als 50 Beschäftigten dazu, (mindestens) eine interne Meldestelle einzurichten und zu betreiben (§§ 12 ff.; > 249 Beschäftigten am Inkrafttreten, > 50 Beschäftigte zum 17.12.2023). Diese dient als spezielle Anlaufstelle für Hinweisgeber und muss u. a. folgende Kriterien erfüllen:

- o mündliche und/oder schriftliche Möglichkeit zur Abgabe von vertraulichen Meldungen – mindestens für

- o Unabhängigkeit/notwendige Fachkunde der mit den Meldungen betrauten Personen
- o Dokumentation der Meldungen in dauerhaft abrufbarer Weise, bestimmte Löschfristen einhalten (grds. drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens)
- o Mit diesen Aufgaben der internen Meldestelle können Organisationen auch Dritte betrauen – etwa Rechtsanwaltskanzleien (§ 14 Abs. 1 S. 1).

### Warum sollte die interne Meldestelle optimal eingerichtet werden?

Die interne Meldestelle sollte nicht nur entlang der gesetzlichen Mindestanforderungen eingerichtet und betrieben werden, sondern entsprechend den Bedürfnissen von Hinweisgebern. So kann sie als „Frühwarnsystem von unten nach oben“ optimal funktionieren und das Risikomanagement nachhaltig verbessern. Zudem können Entscheidungsträger/Mitglieder von Aufsichtsgremien etc. persönliche straf-/

haftungsrechtliche Folgen vermeiden, indem sie frühzeitig auf Missstände reagieren und diese abstellen. Denn neben Bußgeldern bis zu 20000 Euro, die drohen, sollte eine interne Meldestelle nicht (ordnungsgemäß) eingerichtet oder betrieben werden (§ 40 Abs. 2 Nr. 2, wird erst ab dem 1.12.2023 angewendet), besteht das praktische Risiko, dass Hinweisgeber von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen und direkt die externe Meldestelle der zuständigen Behörde informieren. Auf Bundesebene wird diese beim Bundesamt für Justiz eingerichtet (§§ 19f. HinSchG). Strafverfolgungs- und Kontrollbehörden haben allgemein großes Interesse am Wissen derjenigen, die Missstände direkt beobachten. Diese Insider-Informationen bieten nämlich Ermittlungsansätze in Bereichen, die nur schwer zugänglich sind – etwa bei Abrechnungsbetrug. Nach dem HinSchG verpflichtete Organisationen sollten diesen Aspekt nicht unterschätzen. Denn sie müssen für Hinweisgeber klare und leicht zugängliche Informationen über die behördlichen externen Meldeverfahren bereithalten und damit praktisch auf die Konkurrenz hinweisen (§ 13 Abs. 2).

### MEHR ZUM THEMA

**Kontakt:** nico.herold@curacon-recht.de

**Lesen:** in Altenheim 2/2023

**Webinar:** Die Aufzeichnung eines Altenheim-Webinars mit unserem Autor zum Thema finden Sie unter: [www.altenheim.net/webinars/hinweisgeberschutzgesetz-was-es-fuer-pflegeheime-bedeutet/](http://www.altenheim.net/webinars/hinweisgeberschutzgesetz-was-es-fuer-pflegeheime-bedeutet/)



**Nico Herold,**  
Rechtsanwalt, Manager  
bei Curacon in Münster.