

„Whistleblower“: Änderung zum 2.7.2023: Wer muss was beachten?

Ziel des neuen Hinweisgeberschutzgesetzes

Es soll Personen schützen, die in ihrem beruflichen Umfeld auf verbotene Missstände hinweisen. Unter den Schutzbereich dieses Gesetzes fallen **aber nicht allgemeine Beschwerden oder „Unmutsäußerungen“**, sondern nur Hinweise auf Verstöße, die straf- oder bußgeldbewehrt sind.

Bei Verstößen gegen Strafvorschriften ist jeder Hinweisgeber geschützt.

Bei Verstößen gegen bußgeldbewehrte Vorschriften besteht ein Schutz nur, wenn die Vorschrift dem Schutz von Leib, Leben oder der Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Arbeitnehmern dient. Insbesondere gehören dazu **Verstöße gegen den Arbeits- und Gesundheitsschutz und gegen das Mindestlohngesetz.**

Müssen alle Betriebe diesen Hinweisgeberschutz beachten?

JA, auch kleinere Betriebe unterfallen nach § 12 HinSchG dem Gesetz: Folge: Ein Hinweisgeber von berechtigter Kritik darf **keine nachteiligen beruflichen Konsequenzen erleiden.**

Welche Betriebe müssen zusätzlich etwas tun?

Betriebe ab einer Betriebsgröße von 50 Arbeitnehmern: Sie sind durch das Gesetz dazu verpflichtet, eine **interne Meldestelle einzurichten**. Hierbei können sich Arbeitgeber/Innen beraten lassen – es gibt dazu Dienstleistungsangebote. Betriebsräte haben ein Mitwirkungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Wie schnell müssen Betriebe ab 50 Mitarbeitern die interne Meldestelle einrichten?

Wenn die Betriebsgröße zwischen 50 bis 249 Arbeitnehmern beträgt, ist eine interne Meldestelle **bis zum 17.12.2023** einzurichten. **Bei Betrieben etc. mit 250 oder mehr** Arbeitnehmern, ist die Meldestelle **innerhalb der nächsten drei Monate** einzurichten.

Wer ist ein/e geschützte/r Hinweisgeber/in?

Arbeitnehmer/Innen, Auszubildende, Leiharbeiter/Innen, Praktikanten, Lieferanten und Selbstständige geschützt.

Wie können Hinweise gemeldet werden?

Das Hinweisgeberschutzgesetz sieht zwei Wege vor: Um auf Missstände hinweisen zu können, müssen Arbeitgeber, wenn dies nicht schon existiert, ein internes Meldesystem einführen. Dabei kommen insbesondere IT-gestützte Systeme in Betracht.

Daneben gibt es auch eine Meldestelle des Bundesamtes für Justiz. Auf dieses kann von Hinweisgebenden zurückgegriffen werden, wenn ihm das System des Arbeitgebers nicht vertrauenswürdig erscheint.

Was passiert, wenn ein Hinweisgeber behauptet, er erleide nun Nachteile?

Es gilt eine Beweislastumkehr: Wenn die beruflichen Nachteile für einen Zeitpunkt nach der Meldung eines Verstoßes geltend gemacht werden, wird angenommen, dass diese aufgrund des Hinweises erfolgen. Der Arbeitgeber ist dann dazu verpflichtet, diese Annahme zu widerlegen.

Können Hinweise anonym gemeldet werden?

Ja, dies ist in § 16 HinSchG ausdrücklich vorgeschrieben.

Wie müssen Meldeverfahren intern ablaufen?

Die Anforderungen an die interne Meldestelle ergeben sich aus § 17 HinSchG: Interne Meldestelle müssen innerhalb von sieben Tagen den Eingang des Hinweises gegenüber der hinweisgebenden Person bestätigen. Der Hinweis muss daraufhin geprüft werden, ob er unter das HinSchG fällt und der Hinweisgebende muss eine entsprechende Information erhalten. Die interne Meldestelle muss dann die Hinweise innerhalb von drei Monaten überprüfen und die hinweisende Person über den Ausgang der Meldung informieren.

Wo bekommt man Unterstützung, wenn man eine Meldestelle einrichten muss?

Wenden Sie sich bitte an Ihre Kreishandwerkerschaft