

12 Fragen zum HinSchG

PERSONALRATSARBEIT *Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) gibt es vor: Die Dienststellen müssen interne Meldestellen für Hinweisgebende schaffen und das gesetzlich vorgegebene Verfahren zum Umgang mit Gesetzesverstößen in Behörden einhalten.*

VON CARLO WEBER

Auch wenn das neue Gesetz klare Vorgaben macht, wie mit Hinweisen umzugehen ist, und jede Benachteiligung untersagt, müssen sich Dienststellen und Personalräte spätestens jetzt mit der Umsetzung des Gesetzes auseinandersetzen. Was müssen Personalräte wissen?

1. Gilt das HinSchG auch für den öffentlichen Dienst?

Ja, es ist ein nationales Gesetz, das auch im öffentlichen Dienst anzuwenden ist. Die Hinweisgeberschutzpflichten für den öffentlichen Dienst spätestens einen Monat nach der Verkündung des Gesetzes sind ausdrücklich geregelt. Das HinSchG verpflichtet ab seinem Inkrafttreten ausdrücklich auch öffentliche Beschäftigungsgeber und schützt deren Beschäftigte.

2. Sind alle öffentlichen Beschäftigungsgeber verpflichtet?

Nein. Verpflichtet sind juristische Personen des öffentlichen Rechts und Beschäftigungsgeber, die im Eigentum oder unter der Kontrolle einer juristischen Person des öffentlichen Rechts stehen. Dies sind neben Behörden und Verwaltungsstellen auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene beispielsweise öffentliche Verbände, Gemeinden, kommunale Verwaltungsgesellschaften, Anstalten (bspw. Landesrundfunkanstalten) und öffentliche-rechtliche Stiftungen, die evangelische und katholische Kirche mit ihren Kirchengemeinden sowie Gerichte und sonstige Körperschaften. Wichtig ist aber, dass diese öffentlichen Beschäftigungsgeber nur dann nach dem HinSchG verpflichtet sind, wenn sie mindestens 50 Beschäftigte haben.

DARUM GEHT ES

1. Das Hinweisgeberschutzgesetz trat am 2. Juli 2023 in Kraft – und gilt auch für viele Dienststellen.
2. Es regelt verbindliche Verfahren zum Umgang mit Hinweisen von Beschäftigten.
3. Die Regelungen sollen den Schutz hinweisgebender Personen verbessern – es sind aber auch Risiken zu beachten, insbesondere beim Datenschutz.

HINTERGRUND

Verpflichtung für öffentliche Stellen nach der EU-Hinweisgeberschutzrichtlinie (HinSchRL)

Bereits seit dem 18.12.2021 bestehen einige der Verpflichtungen der europäischen HinSchRL für öffentliche Stellen (alle juristischen Personen des öffentlichen Sektors, einschließlich Stellen, die im Eigentum oder unter der Kontrolle einer solchen juristischen Person stehen).

Zwar haben EU-Richtlinien keine unmittelbare Wirkung in den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten. Allerdings können einzelne Richtlinienbestimmungen nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs dann eine unmittelbare Wirkung haben, wenn ein Mitgliedstaat die Richtlinie – wie

im Fall des HinSchG – nicht fristgerecht oder ordnungsgemäß umgesetzt hat.

Wichtig: Nicht die gesamte Richtlinie wirkt unmittelbar, sondern nur einzelne Richtlinienbestimmungen. Es bedarf jeweils einer Prüfung im Einzelfall, ob eine bestimmte Richtlinienbestimmung geeignet ist, unmittelbare Wirkung in den Rechtsbeziehungen zwischen den Mitgliedstaaten und Individualpersonen zu begründen.

Damit wären die öffentlichen Beschäftigungsgeber bereits unmittelbar aus der Richtlinie verpflichtet gewesen, etwa eine interne Meldestelle einzurichten.

3. Welche Hinweisgeber im öffentlichen Dienst sind geschützt?

Zum einen natürlich die hinweisgebenden Angestellten und Auszubildenden im öffentlichen Dienst; daneben hinweisgebende Beamte, Richter, Soldaten, arbeitnehmerähnliche Personen und Menschen mit Behinderung, die bei einem Leistungsanbieter nach § 60 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) beschäftigt sind.

4. Gelten auch die Übergangsfristen?

Nein. Die Pflichten des HinSchG greifen für den öffentlichen Dienst bereits mit Inkrafttreten des Gesetzes. Auch wenn private Beschäftigungsgeber mit in der Regel 50 bis zu 249 Beschäftigten die internen Meldestellen erst ab dem 17.12.2023 einrichten müssen, so gilt dies ausdrücklich nicht für öffentliche Beschäftigungsgeber. Diese sind bereits mit dem Inkrafttreten verpflichtet, eine interne Meldestelle anzubieten.

5. Die Dienststelle hat eine interne Meldestelle eingerichtet. Dürfen sich Hinweisgebende ausschließlich an diese wenden?

Nein. Zwar hat der Gesetzgeber festgelegt, dass interne Meldestellen Vorrang haben, sich Hinweisgebende also zuerst an die interne Meldestelle richten sollen. Aber wenn der Hinweisgebende eine Meldung dort von vornherein für aussichtslos halten darf, kann er sich auch sofort an die externe Meldestelle wenden. Und wenn die interne Meldestelle die Meldung nicht weiterverfolgt oder das Verfahren eingestellt hat, können Hinweisgebende auch noch die externe Meldestelle anrufen (§ 7 Abs. 1 Satz 2 HinSchG).

6. Können Hinweisgebende anonyme Meldungen machen?

Ja. Anonyme Meldungen sind sowohl an die interne als auch an die externe Meldestelle möglich. Allerdings besteht keine Verpflichtung, anonyme Meldungen zu bearbeiten, diese sollen nur bearbeitet werden (§ 16 Abs. 1 Satz 4 bis 5, § 27 Abs. 1 Satz 3 bis 4 HinSchG).

7. Können Personalräte bei der Umsetzung des HinSchG mitbestimmen?

Ja.
· Es besteht ein Mitbestimmungsrecht nach § 80 Abs. 1 Nr. 18 BPersVG. Danach haben sie bei Regelungen der Ordnung in der

Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten mitzubestimmen. Das HinSchG betrifft das Verhalten von Hinweisgebenden und regelt den Umgang mit Verstößen. Damit ist die Ordnung in der Dienststelle betroffen.

- Zudem wird das Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung von Beschäftigten relevant, wenn die Dienststelle eine interne Meldestelle einrichtet und dafür neues Personal einstellt oder Beschäftigte auf diese Stelle versetzt (§ 78 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG).
- Schließlich geht es auch um die Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen. Denn in vielen Fällen werden interne Meldungen mittels technischer Einrichtungen digital gesammelt und verarbeitet. Inwieweit hierdurch eine Kontrolle der Beschäftigten erfolgen kann, hängt stark von der Ausgestaltung der Verfahren und Systeme ab. Durchaus kann auch der Aspekt der »gegenseitigen« Kontrolle durch die Beschäftigten hinsichtlich etwaiger Rechtsverstöße eine Rolle spielen (§ 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG).

HINWEIS

Dienststellen können mit dem Betreiben der internen Meldestelle auch externe Dienstleister beauftragen, etwa Rechtsanwälte, § 14 Abs. 1 HinSchG.

8. Haben Personalräte noch anderweitige Beteiligungsrechte?

Ja. Sie können ihr Initiativrecht geltend machen. Das zeitnahe und normgerechte Umsetzen des HinSchG ist für viele Dienststellen eine Herausforderung. Die Personalräte sollten frühzeitig auf die Dienststellen zugehen und hierbei auch von ihrem Initiativrecht Gebrauch machen, um die Einrichtung des Verfahrens und der Meldestelle möglichst weitreichend mitgestalten zu können – beispielsweise durch den Abschluss von Dienstvereinbarungen (das HinSchG regelt das »Ob« der Einrichtung einer Meldestelle und eines Verfahrens – hinsichtlich des »Wie« besteht allerdings Spielraum; § 77 Abs. 1 BPersVG).

HINWEIS

Für Gemeinden und Gemeindeverbände und solche Beschäftigungsgeber, die im Eigentum oder unter der Kontrolle von Gemeinden und Gemeindeverbänden stehen, gilt die Pflicht zur Einrichtung und zum Betrieb interner Meldestellen nach Maßgabe des jeweiligen Landesrechts.

9. Besteht auch ein allgemeines Überwachungsrecht?

Ja. Personalräte haben darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze eingehalten werden. Das HinSchG ist als nationales Gesetz von den Arbeitgebern einzuhalten (§ 62 Nr. 2 BPersVG). Ebenfalls relevant sind Datenschutzgesetze wie die Datenschutzgrundverordnung. Personalräte sollten hinsichtlich der Einrichtung der Meldestelle und des Verfahrens sowie des diesbezüglichen Datenschutzes wachsam sein. Insbesondere die Sicherstellung eines auf das Notwendige beschränkten Zugangs zu den Daten hinsichtlich der Meldung und der hinweisgebenden Person ist essentiell.

10. Was ist bei bestehenden Dienstvereinbarungen zu beachten?

In vielen Dienststellen wird es bereits Dienstvereinbarungen zu vergleichbaren Themen, beispielsweise zu Compliance, geben. Diese Vereinbarungen sind nun in Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat sinnvoll auf die neuen Regelungen zu erweitern bzw. anzupassen. Personalräte sollten zeitnah auf die Dienststellen zugehen und die Ausarbeitung dienststelleninterner Regelungen im Zusammenhang mit dem neuen HinSchG auf den Weg bringen.

11. Birgt das Gesetz Risiken für Hinweisgebende?

Das Gesetz knüpft den Schutz hinweisgebender Personen an die Einhaltung des Meldeverfahrens. Zunächst sind grundsätzlich die Meldestellen im Rahmen des Verfahrens anzurufen (§ 32 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG). Eine (unmittelbare) Offenlegung der Informationen – etwa an die Öffentlichkeit oder Journalisten – ist nur in Ausnahmefällen erlaubt, beispielsweise wenn ein Verstoß eine »offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses« darstellen kann, bei einer externen Meldung Repressalien zu befürchten sind oder Beweismittel unterdrückt oder vernichtet werden könnten (§ 32 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG).

12. Was soll der Personalrat tun?

Trotz der aufgezeigten »Risiken« des neuen HinSchG führen die Regelungen interner und externer Meldeverfahren und ausdrücklicher Schutzvorschriften zugunsten hinweisgebender Personen vorrausichtlich zu einem höhe-

HINWEIS

Weitergabe »unrichtiger« Informationen wird sanktioniert

Die hinweisgebende Person ist dann nicht geschützt, wenn es sich um eine vorsätzliche oder grob fahrlässige Weitergabe unrichtiger Informationen handelt. Denn eine Meldung nach dem HinSchG ist nur zulässig, wenn im Zeitpunkt der Meldung ein hinreichender Grund zur Annahme bestanden hat, dass die Information der Wahrheit entspricht (§ 33 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG).

Im Falle einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Meldung unrichtiger Informationen macht sich die Person zudem schadensersatzpflichtig (§ 38 HinSchG). Überhöhte Anforderungen an eine »Überprüfung« der Informationen für die hinweisgebende Person sollen daraus nach dem Willen des Gesetzgebers allerdings nicht erwachsen – es soll genügen, wenn die Person zum Zeitpunkt der Meldung von der Richtigkeit der Information ausgehen konnte, auch wenn sich diese später als falsch herausstellt.

ren Schutzniveau. Zugleich bietet das neue Gesetz eine Chance für Personalräte, in der Dienststelle daran anknüpfend sinnvolle Regelungen auszuarbeiten, wie intern mit hinweisgebenden Personen umzugehen ist. Auch wenn eine Verpflichtung zur Einrichtung anonymer Meldekanäle nach dem HinSchG nicht mehr besteht, können solche Meldekanäle »freiwillig« eingerichtet werden – dies ist im Interesse der Beschäftigten sicherlich erstrebenswert. Darüber hinaus sollten die Personalräte sehr genau darauf achten, welche Beschäftigtendaten durch das von der Dienststelle genutzte Meldesystem erfasst und verarbeitet werden. Ein effektiver Datenschutz und die Datensparsamkeit der Meldesysteme sind essentiell für den Schutz der betroffenen und identifizierbaren Beschäftigten. ◀



Carlo Weber, Rechtsanwalt
in der Kanzlei Kröll & Weber
Rechtsanwälte, Frankfurt.

GANZ EINFACH

RECHT HABEN



PRINT
+
ONLINE



**OHNE WENN
UND ABER**
für jedes Betriebs-
rats- und Personal-
ratsmitglied

Jetzt bestellen!

www.mein-kittner.de
kontakt@bund-verlag.de
Bestellhotline: 069 / 79 501 020