



Whistleblower-Gesetz – überfällig oder überflüssig?

Mit dem englischen Ausdruck „Whistleblower“ bezeichnet man eine Person, die für die Öffentlichkeit wichtige Informationen aus einem geheimen oder geschützten Zusammenhang veröffentlicht. In erster Linie geht es beim Whistleblowing darum, Hinweise auf Missstände zu geben mit dem Ziel, dass diese Missstände abgestellt werden. Interne Missstände sind ein häufiger Grund für wirtschaftliche Schäden und können im schlimmsten Fall die Gesundheit oder das Leben von Menschen gefährden. Diejenigen, die Hinweise geben, sind aber gegebenenfalls Repressalien ausgesetzt, weil das Management einer Behörde, eines Unternehmens, einer Klinik, einer Pflegeeinrichtung oder auch eines MVZ nicht möchten, dass Interna nach außen dringen.

Axel Näther

Um die Möglichkeiten für Hinweisgeber zu verbessern bzw. um sicherzustellen, dass Hinweisgeber (Whistleblower) Informationen preisgeben können, ohne Nachteile fürchten zu müssen, ist auf europäischer Ebene bereits vor geraumer Zeit ein Schritt getan worden. Bereits vor etwa dreieinhalb Jahren, nämlich zum 23.10.2019, ist die EU-Whistleblower-Richtlinie in Kraft getreten. Mit ihr sollen diejenigen Personen geschützt werden, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und

diese bei einer internen oder externen Meldestelle melden. Hinweisgebende sollen dadurch vor jeglichen Repressalien und Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden, also z.B. vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, inoffiziellen „Bestrafungsaktionen“ und davor, dass in wie auch immer gearteter Weise negativer Einfluss auf ihre berufliche (oder private) Zukunft genommen wird. Vorgesehen ist, dass ein System zum Ermöglichen (auch) anonymen Meldungen eingerichtet wird, sodass die Bereitschaft, Missstände zu melden, gesteigert wird. Dafür sollen

Sicherheitsstandards für die anonyme Meldung etabliert werden und idealerweise verschiedene Meldekanäle (digital, schriftlich, persönlich, per E-Mail oder per Telefon) zur Verfügung stehen. Idealerweise können derartige Hinweise auch jederzeit, d. h. „rund um die Uhr“, gegeben werden.

Diese EU-Richtlinie hätte von allen EU-Mitgliedsstaaten, auch von Deutschland, bis zum 17.12.2021 umgesetzt werden müssen. Das ist allerdings bis heute nicht geschehen. Zwar existierte im Jahr 2021 bereits eine Referentenentwurf, dieser konnte

sich aber nicht durchsetzen. Im Jahr 2022 wurde ein neuer Referentenentwurf veröffentlicht und etwas später ein Regierungsentwurf. Erstmals beriet der Deutsche Bundestag im September 2022 über das geplante Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) und im Dezember 2022 konnte das Gesetz im Bundestag verabschiedet werden. Allerdings muss, um einem Gesetz endgültig zur Wirksamkeit zu verhelfen, auch der Bundesrat zustimmen, der allerdings im Februar 2023 die Umsetzung des Gesetzes verhinderte. Ein in einigen Punkten geändertes Gesetz (neuer Entwurf) wurde dann im Bundestag beraten und im April 2023 hatte die Bundesregierung den Vermittlungsausschuss, also das Gremium, was zwischen Bundestag und Bundesrat fungiert und dessen Aufgabe es ist, einen Konsens zwischen Bundestag und Bundesrat zu finden, angerufen. Der Plan ist es jetzt, dass nach der nächsten Sitzung des Bundesrates Mitte Mai 2023 das Hinweisgeberschutzgesetz in der gefundenen Form umgesetzt werden kann, womöglich bis Mitte diesen Jahres.

Streitpunkte waren in der Vergangenheit z.B., ob auch Hinweise/Äußerungen verfolgt werden sollen, die unterhalb der Strafbarkeitsschwelle liegen. Eine solche Grenze ist aber deshalb meiner Auffassung nach unsinnig, weil potenzielle und tatsächliche Hinweisgeber keine Rechtsexperten sind (und auch nicht sein müssen) und es völlig lebensfern ist, dass sich eine Person, die einen Missstand melden will, zunächst aufwendig und umfassend darüber informieren soll, ob denn bestimmte Verstöße/Unterlassungen oder ein bestimmtes Handeln nun ein Verbrechen sind oder ein Vergehen oder vielleicht nur eine Ordnungswidrigkeit darstellen. Streitig war auch, ob der Gesetzestext so lautet, dass anonyme Meldungen über Missstände nur bearbeitet werden *sollen* oder dass anonyme Meldungen bearbeitet werden *müssen*. Der Unterschied liegt auf der Hand: Wird die Bearbeitung nur empfohlen („sollen“), ist aber nicht verpflichtend vorgeschrieben, bietet sich an dieser Stelle nach erfolgter Meldung wieder eine Möglichkeit, diese Meldung „unter den Tisch fallen zu lassen“, ohne dass darin ein Gesetzesverstoß läge.

Konsens ist indes, dass juristische Personen und Organisationen bei der Bearbeitung von Meldungen Fristen beachten müssen. Erhält ein Unternehmen oder eine Behörde einen Hinweis, so muss innerhalb von 7 Tagen der Eingang dieses Hinweises bestätigt werden. Wichtig ist vor allem, dass sämtliche betroffenen Organisationen


dafür sorgen müssen, dass die Identität des Hinweisgebers vertraulich behandelt wird, weshalb nur ein bestimmter, eng begrenzter Personenkreis Zugriff auf die eingehenden Meldungen haben darf. Geregelt ist auch, dass in dem Falle, in dem ein Hinweisgeber mit seiner Kündigung konfrontiert wird, das betreffende kündigende Unternehmen in der Pflicht ist zu belegen, dass die Kündigung nicht im Zusammenhang mit gemeldeten Vorfällen oder Hinweisen steht. Sollten hinweisgebende Personen Repressalien ausgesetzt sein, können diese Schadensersatzansprüche geltend machen. Der wichtigste Punkt wird aber sicherlich sein, dass sich potenzielle Hinweisgeber sicher sein können müssen, dass anonyme Meldungen registriert und verfolgt werden und dass bei nicht anonymer Meldung ihre Identität geschützt ist.

Insbesondere auf den Pflegebereich bezogen wird man sagen können, dass Missstände dort im Grunde ausschließlich durch das Pflegepersonal zutage treten können. Offizielle Kontrollen finden nur in großen Abständen statt, Angehörigen fehlt es zumeist an den Möglichkeiten, Missstände tatsächlich nachzuweisen, selbst wenn die Folgen von schlechter Pflege für sie sichtbar werden. Oftmals muss sich Pflegepersonal und medizinisches Personal vor Sanktionen durch den Arbeitgeber fürchten, wenn erkannte Mängel gemeldet und öffentlich gemacht werden. Hier gilt, wie bereits herausgestellt, dass Pflegepersonal nicht aufgebürdet werden kann zu unterscheiden, ob es sich „nur“ um einen schweren, aber nicht justiziablen Missstand handelt oder schon um einen Rechtsverstoß/Straftatbestand.

Unabhängig davon, dass der Schutz von Whistleblowern bereits durch eine EU-Richtlinie geregelt ist und Deutschland verpflichtet ist, sie umzusetzen, gibt es nach wie vor Kritiker einer solchen Regelung zum Schutz von (auch anonymen) Hinweisgebern. Vorgetragen wird, dass Einrichtungen schließlich entsprechende Systeme freiwillig installieren könnten und dies im Eigeninteresse sicherlich auch täten; daneben heißt es, dass ein Klima des Misstrauens geschaffen werde und dass, wenn die EU-Richtlinie umzusetzen sei, dies nur 1:1 erfolgen solle - mit der Konsequenz, dass dann nur Hinweisgebende von Verstößen geschützt wären, wenn gegen spezifisches EU-Recht verstoßen würde. Das jedoch würde den Sinn eines übergeordneten Hinweisgeberschutzes konterkarieren.

Der bessere Weg ist es sicherlich, die - voraussichtlich ab dem Sommer vorliegende - Einrichtungspflicht für ein Hinweisge-

ber-System nicht zu torpedieren oder nur minimal rechtskonform vorzunehmen, sondern vielmehr den Whistleblower-Schutz als Chance zu begreifen und praxisnah an den Bedürfnissen von engagierten Mitarbeitern mit Kenntnissen über relevante Verstöße einzurichten. Die Vorteile liegen auf der Hand: Damit kann ein Frühwarnsystem eingerichtet werden, mit dem die Risikokommunikation verbessert wird und das im Idealfall präventiv wirkt. Bei internen Meldungen von Missständen können zielgerichtet Maßnahmen ergriffen werden, die die Situation verbessern. Voraussetzung ist natürlich, dass der Wille vorhanden ist, Missstände aufzudecken und zu beseitigen.

Die bereits seit Monaten in den Startlöchern stehende Regelung zum Schutz von Whistleblowern ist sicherlich nicht überflüssig, sondern ist richtig und erforderlich, um auf diese Weise die Möglichkeit von z. B. Verbesserungen in der Versorgung von Patienten und Pflegefällen zu schaffen. Es gibt sicherlich noch Diskussionsbedarf bei nicht unbedeutenden Details des Inhalts einer wirklich angemessenen gesetzlichen Regelung. So ist es z.B. aktueller Stand, dass nur Organisationen mit mehr als 50 Mitarbeitern verpflichtet sein sollen, ein internes Hinweisgeber-Schutzsystem zu implementieren - was für den Pflegebereich bedeutete, dass zahlreiche schon mittelgroße Pflegedienste und Pflegebetriebe eine solche Einrichtung nicht vornehmen müssten. Die Umsetzung eines Hinweisgeberschutzgesetzes ist auch unter gesellschaftspolitischen Gesichtspunkten wichtig, damit kritische Mitarbeiter, die bereit sind, etwas zu ändern und auf Missstände aufmerksam zu machen, nicht resignieren und objektiv verbesserungswürdige Zustände nicht (länger) stillschweigend akzeptiert werden. Das geplante Gesetz ist jedenfalls, das ist sicher, ein Schritt in die richtige Richtung. 

AUTOR

Axel Näther
Rechtsanwalt
und Fachanwalt
für Medizinrecht



NÄTHER | KRÜGER | PARTNER
Fachanwälte für Medizinrecht
Rheinallee 27, 53173 Bonn
mail@naetherkrueger.de
www.naetherkrueger.de