

# **Stellungnahme zum Regierungsentwurf eines Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, BT-Drs. 20/3442**

## **I. Ein Fall macht deutlich, wo noch Defizite sind**

Das geplante Gesetz ist ein wichtiger Schritt zu einer besseren Compliance-Architektur. Doch gut gemeint ist nicht gut gemacht. Fehlsteuerungen wären vorprogrammiert, sollte der Entwurf so durchgewunken werden:

Ein notorischer Denunziant meldet wöchentlich an das Bundesamt für Justiz (BfJ) als externe Meldestelle Sachverhalte und Vorwürfe im Hinblick auf die verschiedensten Bereiche seines Arbeitgebers. Bei seinem Arbeitgeber ist auch eine interne Meldestelle eingerichtet, die in der Vergangenheit immer zuverlässige Arbeit geleistet hat. Einige dieser Sachverhaltsermittlungen sind unvollständig, andere unwahr, und er hätte das mit der erforderlichen Sorgfalt auch herausfinden können. Der fleißige Melder unterlässt weitere Sachverhaltsermittlungen, weil er Konsequenzen fürchtet, obwohl es hierfür keine objektiven Anhaltspunkte gibt. Das BfJ versäumt es innerhalb der Frist von drei bzw. sechs Monaten Maßnahmen einzuleiten bzw. über die Nichteinleitung von Maßnahmen zu informieren, auch weil einige dieser Meldungen, die lediglich per Brief erfolgt waren, im Verwaltungslauf untergegangen sind. Nachdem er sich an die Boulevardpresse gewendet hat, gibt es Schlagzeilen über mögliches Fehlverhalten eines Vorstandsmitglieds seines Arbeitgebers. Weitere Recherchen machen klar, dass diese Vorwürfe unbegründet sind, doch dafür interessiert sich die Presse schon nicht mehr. Zwischenzeitlich hat die Gesellschaft bereits gehandelt und eine Auflösung des Vertrages realisiert, um mögliche Unruhe am Kapitalmarkt zu vermeiden. Gerade dies war auch von dem Hinweisgeber angestrebt, der diesem Vorstandsmitglied „eins auswischen“ wollte.

Bleibt es bei diesem Gesetzesentwurf, dann stehen dem Vorstandsmitglied und dem Arbeitgeber kein Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitnehmer zu, arbeitsrechtliche Schritte können nicht eingeleitet werden – obwohl der Arbeitnehmer schuldhaft gehandelt hat und mit schädigender Absicht. *Semper aliquid haeret*. Europarechtlich zwingend ist das nicht.

## **II. Es fehlen Anreize zur vorrangigen internen Meldung**

Der Hinweisgeber in dem Fallbeispiel wählte den direkten Weg zur externen Meldestelle, ohne sich zuvor an die bei seinem Arbeitgeber ordnungsgemäß eingerichtete interne Meldestelle zu wenden. Warum sollte er auch? Nach § 7 HinSchG-E hat der Hinweisgeber ein Wahlrecht, ob er eine interne oder externe Meldung erstattet. Zwar gehen die Whistleblower-Richtlinie und das HinSchG-E übereinstimmend davon aus, dass durch eine interne Meldung Missstände „oftmals“ schneller und effektiver beseitigt werden können, da sie der „Ursache des Problems am nächsten sind“.<sup>1</sup> Auch wird ein internes Meldeverfahren den (Geheimhaltungs-) Interessen von Arbeitgeber und Kollegen besser gerecht. Nicht zuletzt ist die – gesetzlich vorgeschriebene – Einrichtung einer internen Meldestelle für Arbeitgeber mit einem hohen Kosten- und Zeitaufwand verbunden, zumal die Mitarbeiter, die mit dem Betrieb der Meldestelle betraut sind, hierfür zu schulen sind, § 15 Abs. 2 S. 1 HinSchG-E. Objektiv spricht also trotz des Wahlrechts viel dafür, Verstöße zunächst intern zu melden. Dennoch: Ein Hinweisgeber wird sich in den seltensten Fällen Gedanken darüber

---

<sup>1</sup> Zum Entwurf bereits *Thüsing*, DB 2022, 1066; Begründung zum HinSchG-E, BT-Drucks. 20/3442, S. 35; Erwägungsgrund 47, 61, 62 RL 2019/1937/EU.

machen, ob und welche objektiven Gründe dafürsprechen, sich vorrangig an interne Meldestellen zu wenden (die regelmäßig den Sachverhalt viel besser aufklären können als das BfJ). Es ist damit Aufgabe des Gesetzgebers, den betroffenen Drittinteressen zur Geltung zu verhelfen. Art. 7 Abs. 2 RL 2019/1937/EU ist insoweit deutlich: Die Mitgliedstaaten setzen sich dafür ein, dass die Meldung über interne Meldekanäle gegenüber der Meldung über externe Meldekanäle in den Fällen bevorzugt wird, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und der Hinweisgeber keine Repressalien befürchtet.

Dennoch enthält das HinSchG-E in europarechtswidriger Weise keine Anreize für einen Hinweisgeber, sich vorrangig an eine interne Meldestelle zu wenden.<sup>2</sup> Die Gesetzesbegründung erschöpft sich in dem Hinweis, dass es im Interesse des Arbeitgebers liege, über funktionsfähige interne Meldestellen Anreize dafür zu schaffen, dass Beschäftigte nicht bereits im ersten Schritt eine externe Meldestelle kontaktieren. Mag dies auch zutreffen<sup>3</sup>, genügt ein solcher Hinweis nicht zur Umsetzung des Art. 7 Abs. 2 RL 2019/1937/EU. Denn die Mitgliedstaaten sollen sich selbst für die Bevorzugung interner Meldekanäle einsetzen und nicht nur darauf hinweisen, dass regelmäßig von dritter Seite entsprechende Anreize geschaffen werden. Ein solcher „eigener“ Anreiz, den der Gesetzgeber schaffen könnte, wäre etwa ein Belohnungssystem entsprechend Art. 32 Abs. 4 VO (EU) Nr. 596/2014.<sup>4</sup> Ebenso wäre denkbar, abhängig von der Art der Meldung, abgestufte Anforderungen daran zu stellen, wann ein Hinweisgeber „begründete Verdachtsmomente“<sup>5</sup> für das Vorliegen eines Verstoßes gem. § 3 Abs. 3 HinSchG-E hat. Diese beiden Ansätze schaffen für den Hinweisgeber auch subjektiv einen Anreiz dafür, vorrangig eine interne Meldung zu erstatten – und gerade solche subjektiven Anreize sind erforderlich, um tatsächlich Einfluss auf die Entscheidung des Hinweisgebers zu nehmen.

### III. Haftungsprivilegierung ist europarechtlich nicht gefordert und politisch verfehlt

Der Hinweisgeber im Fallbeispiel hätte bei Anwendung der pflichtgemäßen Sorgfalt die Unwahrheit seiner Anschuldigungen erkennen können, er handelte also fahrlässig. Dennoch haben weder der Arbeitgeber noch das Vorstandsmitglied im Beispielfall nach dem HinSchG-E eine rechtliche Handhabe gegen den Hinweisgeber, da ein Hinweisgeber gemäß § 38 HinSchG-E nur dann zum Ersatz des Schadens verpflichtet ist, der aus einer unrichtigen Meldung oder Offenlegung entstanden ist, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelte. Dabei ist diese Differenzierung zwischen Vorsatz und grober Fahrlässigkeit einerseits und einfacher Fahrlässigkeit andererseits weder europarechtlich geboten noch sonst in der Whistleblower-Richtlinie angelegt.<sup>6</sup> Wäre sie richtig, müssten auch alle anderen Länder, die zur Umsetzung verpflichtet sind, ihr folgen. Doch mitnichten, vielmehr handelt es sich um originär nationalrechtliche Denkweise, die zur Konkretisierung des Europarechts bemüht wird.<sup>7</sup> Bei der Auslegung von Richtlinien kommt es aber nur dort auf das mitgliedstaatliche Recht an, wo es Umsetzungsspielräume gibt – ansonsten ist allein das Unionsrecht maßgebend. Nach der Richtlinie ist ein Hinweisgeber geschützt, wenn die Meldung auf begründeten Verdachtsmomenten beruhte. Richtigerweise ist ein Verdacht nur dann begründet, wenn er sich durch vorherige Sachverhaltsaufklärung des Hinweisgebers erhärtete. Die Notwendigkeit, eine Modalitätenäquivalenz zwischen den Alternativen Art. 5 Nr. 2 RL 2019/1937/EU herzustellen, spricht dafür, gesteigerte Anforderungen an die Auslegung des

<sup>2</sup> S. hierzu bereits *Thüsing*, DB 2022, 1066, 1067.

<sup>3</sup> Ein Arbeitgeber hat schon deshalb ein Interesse daran, eine interne Meldestelle zu errichten, um sich nicht nach § 40 Abs. 2 Nr. 2 HinSchG-E bußgeldpflichtig zu machen.

<sup>4</sup> Vgl. Stellungnahme der Bundesrechtsanwaltskammer vom 17.05.2022, S. 4, abrufbar unter: <https://www.bmj.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/Hinweisgeberschutz.html>, zuletzt abgerufen am 04.10.2022.

<sup>5</sup> S. hierzu sogleich.

<sup>6</sup> Dies sehen andere anders, am Ende zählen aber die Argumente, vgl. *Thüsing*, DB 2022, 1066, 1068, Fn. 13 und die dortigen Nachweise.

<sup>7</sup> S. hierzu bereits *Thüsing*, DB 2022, 1066, 1068.

Tatbestandsmerkmals „begründete Verdachtsmomente“ zu stellen. Dies entspricht der jüngeren Rechtsprechung des EGMR<sup>8</sup> und ist im Übrigen auch schon in der Systematik der Richtlinie angelegt: Denn ein Hinweisgeber kann nur dann für die Beschaffung von Informationen haftbar gemacht werden, wenn die Beschaffung als solche eine Straftat darstellt, Art. 21 Abs. 3 RL 2019/1937/EU. Im Umkehrschluss darf also eine gewisse Aufklärung durch den Hinweisgeber erwartet werden, um voreilige Meldungen zu verhindern.<sup>9</sup> Diesen Schritt geht auch die Entwurfsbegründung zum HinSchG-E, eine Meldung darf nicht „leichtfertig ohne ein Bemühen um Verifizierung erfolgen“.<sup>10</sup> Leichtfertigkeit liegt im Kontext einer Falschmeldung vor, wenn der Hinweisgeber vor Abgabe seiner Meldung zumutbare Aufklärungsmöglichkeiten nicht genutzt hat.<sup>11</sup> Dennoch geht die Entwurfsbegründung schon dann von der Unzumutbarkeit des Bemühens um Verifizierung aus, wenn der Hinweisgeber „fürchtet, dadurch entdeckt zu werden und sich somit bereits vor einer Meldung oder Offenlegung der Gefahr drohender Repressalien auszusetzen“.<sup>12</sup> Diese Voraussetzungen sind allzu schnell erfüllt, geht es doch nur um persönliche Befürchtungen des Hinweisgebers. Die Gesetzesbegründung stellt nur insoweit auf die Sicht eines objektiven Dritten ab, als dass es um den Wahrheitsgehalt der Informationen geht.<sup>13</sup> Soweit es um die Befürchtung des Hinweisgebers geht, sollte es ebenfalls auf die Einschätzung eines objektiven Dritten oder jedenfalls auf objektiv fassbare Anhaltspunkte ankommen, da auf der anderen Seite der Abwägung gewichtige Interessen von Arbeitgeber und Kollegen stehen, die irreversibel geschädigt werden können.

Schließlich sollte mit Blick auf den gewählten Meldekanal differenziert werden, wann „begründete Verdachtsmomente“ vorliegen. Die Auswirkungen einer externen Meldung können die betroffene natürliche oder juristische Person schwerer treffen als die einer internen Meldung. Insoweit eine Differenzierung zwischen dem Grad des erforderlichen Verdachts vorzunehmen, ist damit sachgerecht.<sup>14</sup> Nicht zuletzt würde hierdurch ein dringend erforderlicher Anreiz geschaffen, vorrangig interne Meldekanäle zu nutzen.

Auch politisch ist der Schutz von Hinweisgebern, die fahrlässig falsche Informationen melden, verfehlt: Fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt. In der Konsequenz bedeutet die Haftungsprivilegierung, dass derjenige, der selbst einen Sorgfaltsverstoß begeht, nicht haften soll, wenn durch seine Falschmeldung der Ruf des betroffenen Kollegen oder Arbeitgebers, der keinen auch noch so geringen Verstoß begangen hat, irreversibel zerstört wird. Dies ist nicht interessengerecht und auch nicht durch das Anliegen gerechtfertigt, durch besseren Hinweisgeberschutz zur besseren Rechtsdurchsetzung beizutragen. Bei dem Schutz von Hinweisgebern darf der Schutz von anderen betroffenen Personen (-gruppen) nicht aus dem Blick verloren werden. Je weiter der Schutz von Hinweisgebern reicht, desto tiefer wird in die Rechte und Interessen anderer Personen eingegriffen.

#### **IV. Warum Dinge melden, die gar nicht rechtswidrig sind - und deshalb nicht geändert werden müssen?**

§ 3 Abs. 2 Nr. 2 HinSchG-E erlaubt die Meldung von missbräuchlichem Verhalten, auch wenn es eben nicht rechtswidrig ist (sonst wäre die Regelung überflüssig). Legales Verhalten, also Verhalten, das aus rechtlicher Sicht nicht geändert werden muss, in den Anwendungsbereich der HinSchG-E

---

<sup>8</sup> EGMR, Urt. v. 16.02.2021 – 23922/19, NJW 2021, 2343 – Gawlik.

<sup>9</sup> So auch im Ansatz *Gerdemann*, NJW 2021, 2324, 2327.

<sup>10</sup> Begründung zum HinSchG-E, BT-Drucks. 20/3442, S. 107.

<sup>11</sup> *Vitt*, BB 2022, 1844, 1845 mwN.; vgl. auch BAG, Urt. v. 11.07.2013 – 2 AZR 994/12, NZA 2014, 250, Rn. 49.

<sup>12</sup> Begründung zum HinSchG-E, BT-Drucks. 20/3442, S. 107.

<sup>13</sup> S. erneut Begründung zum HinSchG-E, BT-Drucks. 20/3442, S. 107: „Abzustellen ist darauf, ob ein objektiver Dritter von der Wahrheit der Information ausgegangen wäre.“

<sup>14</sup> Vgl. EGMR, Urt. v. 16.02.2021 – 23922/19, NJW 2021, 2343, Rn. 69 – Gawlik.

miteinzubeziehen, ist in dieser Pauschalität nicht sinnvoll.<sup>15</sup> Dies ist in dieser Pauschalität auch nicht in der Whistleblower-Richtlinie angelegt, nach der rechtsmissbräuchliches Verhalten nur dann unter den Anwendungsbereich der Richtlinie fällt, wenn Verhaltensweisen eine ernsthafte Schädigung des öffentlichen Interesses darstellen oder befürchten lassen, Erwägungsgrund 42 RL 2019/1937/EU. Diese Anforderungen finden sich im HinSchG-E nicht wieder. Vor diesem Hintergrund ist eine Einschränkung wünschenswert, dass missbräuchliches Verhalten nur dann erfasst ist, wenn eine gewisse Erheblichkeitsschwelle überschritten ist.<sup>16</sup> Das gilt insbesondere, da sich das fragliche „Fehl-“ Verhalten unter keinen Verbotstatbestand subsumieren lässt, schließlich ist das Verhalten ja legal. Dies führt schon für sich genommen zu erheblicher Rechtsunsicherheit und macht die Einführung einer Erheblichkeitsschwelle unentbehrlich. Nicht zuletzt scheint es vor diesem Hintergrund widersprüchlich, dass § 2 HinSchG-E für das Vorliegen eines Verstoßes gerade einen Gesetzesverstoß verlangt, was ebenfalls zur Rechtsunsicherheit beiträgt.

## V. Der Anwendungsbereich ist weit – zu weit

§ 2 HinSchG-E bestimmt den sachlichen Anwendungsbereich des HinSchG-E und geht dabei weit über das europarechtlich Gebotene und auch Sinnvolle hinaus. Dies birgt die Gefahr der Überfrachtung des Gesetzes und die Umgehung von bestehenden branchenspezifischen und bewährten Regelungen und Vorgaben der Rechtsprechung. Eine solche Ausweitung des sachlichen Anwendungsbereichs ist allein eine politische Entscheidung und nicht etwa verfassungsrechtlich geboten.<sup>17</sup> Denn es ist ein hinreichender Grund zur Andersbehandlung, dass eine entsprechende Differenzierung in der Whistleblower-Richtlinie angelegt ist.<sup>18</sup> Ebenso wenig ist eine solche Ausweitung des Anwendungsbereichs zum Schutz des Hinweisgebers geboten, schließlich ist dieser auch im Falle eines unvermeidbaren Rechtsirrtums über die Reichweite des HinSchG-E geschützt.

## VI. Ein automatisches Recht zum Schritt in die Öffentlichkeit verlangt hinreichende Ressourcen der externen Meldestelle

Die externe Meldestelle im Beispielsfall hat es versäumt, innerhalb von drei bzw. sechs Monaten geeignete Folgemaßnahmen zu ergreifen bzw. den Hinweisgeber über die Nichtergreifung von Folgemaßnahmen zu informieren. Der Hinweisgeber wandte sich daraufhin an die Öffentlichkeit und richtete irreversible Schäden für seinen Arbeitgeber und die beschuldigte Person an. Konsequenzen hat dieses Verhalten nicht: Hinweisgeber haben nach § 32 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG-E ipso iure das Recht, sich an die Öffentlichkeit zu wenden, wenn sie zunächst entsprechend der Vorschriften des HinSchG-E eine externe Meldung erstattet haben und

„a) hierauf innerhalb der Fristen für eine Rückmeldung nach § 28 Absatz 4 keine geeigneten Folgemaßnahmen nach § 29 ergriffen wurden oder

b) sie keine Rückmeldung über das Ergreifen solcher Folgemaßnahmen erhalten haben.“

Die externe Meldestelle hat es also gewissermaßen in der Hand, ob es zur Offenlegung der Informationen kommt oder nicht. Sie trägt damit die Verantwortung für die Geheimhaltung von

<sup>15</sup> S. erneut *Thüsing*, DB 2022, 1066, 1068.

<sup>16</sup> So zu Recht Stellungnahme Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 12.05.2022, S. 2; Stellungnahme DICO – Deutsches Institut für Compliance e.V., S. 4, abrufbar unter: <https://www.bmj.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/Hinweisgeberschutz.html>, zuletzt abgerufen am 04.10.2022.

<sup>17</sup> In diese Richtung aber *Brockhaus/Gerdemann/Thönnies*, NVwZ, 2021, 204, 210; s. auch Stellungnahme Dr. Simon Gerdemann, 11.05.2022, S. 2, abrufbar unter: <https://www.bmj.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/Hinweisgeberschutz.html>, zuletzt abgerufen am 04.10.2022.

<sup>18</sup> vgl. BVerfG, Urt. v. 08.06.2004 – 2 BvL 5/00, NJW-RR 2004, 1657, 1660; *Steinhauser/Kreis*, EuZA 2021, 422, 433.

Unternehmensinterna und ggf. auch -geheimnissen und den Persönlichkeitsschutz von Mitarbeitern und Organmitgliedern. Die externe Meldestelle ist nach § 19 Abs. 1 S. 1 HinSchG-E bei dem Bundesamt für Justiz angesiedelt und nicht mehr bei dem Bundesdatenschutzbeauftragten. Das ist ein erster sinnvoller Schritt.<sup>19</sup> Noch wichtiger als die Frage, wo die externe Meldestelle angesiedelt ist, ist aber die Frage, wie effektiv sie arbeitet und ob sie die anfallenden Aufgaben in angemessener Zeit bewältigen kann. Grundsätzlich beträgt die Frist, innerhalb derer die externe Meldestelle geeignete Folgemaßnahmen zu ergreifen hat, drei Monate, § 28 Abs. 4 HinSchG-E. Gemäß § 29 Abs. 1 S. 1 HinSchG-E entscheidet die externe Meldestelle nach pflichtgemäßem Ermessen, welche Folgemaßnahmen sie ergreift. Die ordnungsgemäße Ermessensausübung erfordert, dass sich die externe Meldestelle angemessen mit dem konkreten Sachverhalt auseinandersetzt. Anders als bei internen Meldestellen liegt es bei einer externen Meldestelle in der Natur der Sache, dass sich Meldungen auf verschiedenste Unternehmen und Sachverhalte beziehen. Dies macht eine gewisse Einarbeitungszeit durch die externe Meldestelle erforderlich.<sup>20</sup> Daneben müssen externe Meldestellen nach § 27 Abs. 3 HinSchG-E Meldungen in mündlicher und in Textform ermöglichen, wobei mündliche Meldungen telefonisch oder durch eine andere Art der Sprachübermittlung möglich sein müssen. Die praktischen Herausforderungen liegen dabei auf der Hand: So können Meldungen per Sprachübermittlung undeutlich oder schriftliche Meldungen unverständlich sein. Dadurch, dass die Abwicklung nicht über Formulare erfolgt, muss jeder Fall individuell bearbeitet werden. Dies schließt eine Plausibilitätsprüfung ein. Gerade wenn ein Hinweisgeber selbst Beweismaterial zusammengetragen hat, ist eine solche Prüfung umfangreich und kann viel Zeit beanspruchen. Die Möglichkeit, die Bearbeitungsfrist bis zu der Rückmeldung auf sechs Monate zu verlängern, betrifft dabei nur den Fall, der selbst den Verwaltungsaufwand auslöst. Hierdurch verlängert sich die Frist zur Bearbeitung der übrigen Meldungen freilich nicht. Gerade weil es an den erforderlichen Anreizen zur Nutzung interner Meldekanäle fehlt, ist mit einer enormen Arbeitsbelastung externer Meldestellen zu rechnen. Zahlreiche Meldungen werden eingehen und sind parallel zu bearbeiten. Hierunter darf weder die Qualität der Prüfung der Vorwürfe noch die Bearbeitungszeit leiden. All dies kostet Personal und Geld. Doch dieses Geld ist gut investiert: Denn durch den Mechanismus nach § 32 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG-E gehen Versäumnisse der externen Meldestelle unmittelbar zulasten des Arbeitgebers und der Kollegen des Hinweisgebers, auf die sich die Meldung bezieht und die grundsätzlich vor der Offenlegung als ultima ratio geschützt werden sollen. Es ist also im Interesse der natürlichen oder juristischen Person, auf die sich die Meldung bezieht, zwingend erforderlich, dass die Meldestelle über ausreichende Ressourcen verfügt und Meldungen in angemessener Zeit entsprechend der Vorgaben des § 32 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG-E bearbeitet bzw. Rückmeldungen hierzu gibt. Daneben hat die Bundesrepublik auch ein Eigeninteresse daran, sich durch eine hinreichende Infrastruktur bei externen Meldestellen vor etwaigen Staatshaftungsansprüchen betroffener natürlicher oder juristischer Personen zu schützen, die aufgrund von unzureichender Arbeit der externen Meldestelle Gegenstand einer Offenlegung geworden sind. So ließe sich argumentieren, dass die Pflicht nach Art. 11 Abs. 1 RL 2019/1937/EU, die externen Meldestellen mit „angemessenen Ressourcen“ auszustatten – mit Blick auf mögliche Offenlegungen – zumindest auch im Interesse der Arbeitgeber und Kollegen besteht, die von der Meldung betroffen sind.

Es darf bezweifelt werden, ob die in der Entwurfsbegründung für die Entgegennahme und Bearbeitung von Meldungen vorgesehenen 17,52 Stellen bei der externen Meldestelle ausreichen, um dem erheblichen zu erwartenden Arbeitsaufkommen gerecht zu werden. So geht die Gesetzesbegründung von insgesamt 29.100 Arbeitsstunden für die Entgegennahme und Bearbeitung von Meldungen aus.<sup>21</sup> Bei den vorgesehenen Stellen entspricht dies etwa 1.660

---

<sup>19</sup> *Thüsing*, DB 2022, 1066, 1067.

<sup>20</sup> Nichts anderes gilt für die Finanzdienstleistungsaufsicht und das Bundeskartellamt als bereichsspezifischere Meldestellen nach §§ 21, 22 HinSchG-E. Auch hier geht es regelmäßig um „neue“ Unternehmen und Sachverhalte.

<sup>21</sup> Begründung zum HinSchG-E, BT-Drucks. 20/3442, S. 59.

Jahresarbeitsstunden pro Stelle. Die durchschnittliche Jahresarbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers betrug im Jahr 2019 etwa 1.639 Stunden.<sup>22</sup> Die Ressourcen für die Entgegennahme und Bearbeitung von Meldungen sind also mehr als knapp kalkuliert – man denke etwa an Krankheitsfälle oder daran, dass das tatsächliche Arbeitsaufkommen das geschätzte übersteigt. Selbst wenn die Kalkulation auf das gesamte Jahr gesehen zutreffen mag: Jede externe Meldung löst eine Frist aus, innerhalb derer eine Rückmeldung erfolgen muss. Meldungen müssen also nicht nur während des laufenden Jahres, sondern in der Regel innerhalb von drei Monaten bearbeitet werden. Auch diese zeitliche Komponente ist bei der Kalkulation der Ressourcen der externen Meldestelle zu bedenken. Sinnvoller scheint es, sich einmal zu vergewissern, wie viele Mitarbeiter allein in dem ein oder anderen DAX-Konzern ausschließlich für die Bearbeitung von Whistleblowing beschäftigt sind. Das sind in nicht wenigen mehr als jene 17,52 Stellen - nur für den eigenen Konzern. Das gibt zu denken, ob die externe Meldestelle tatsächlich mit „angemessenen“ Ressourcen ausgestattet ist.

---

<sup>22</sup> Diese nicht mehr ganz aktuelle Zahl wird als durchschnittliche Arbeitszeit für einen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer von der Bundeszentrale für politische Bildung angegeben, abrufbar unter <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61711/arbeitszeit-und-arbeitsvolumen/>, zuletzt abgerufen am 04.10.2022.