Ist das HinSchG

Das Hinweisgeberschutzgesetz soll Beschäftigte, die beruflich von straf- oder bußgeldbewehrten Verstößen erfahren und diese melden, als Whistleblower stärken. Zwei Experten diskutieren, ob Pflegekräfte dadurch wirksam vor Druck und Nachteilen geschützt sind.



Foto: Peter Sausen

PRO

»Wo Hinweise ernst genommen und vertraulich geprüft werden, entsteht kein Klima des Misstrauens, sondern professionelle Fehlerkultur.«

PETER SAUSEN IST FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT UND INHABER DER KANZLEI SAUSEN & PARTNER, KÖLN.

Ja, das Hinweisgeberschutzgesetz ist in der Altenpflege praxistauglich; gerade dort. Denn Pflegekräfte erleben Missstände unmittelbar. Gewalt gegen Bewohnende, erhebliche Verstöße gegen Schutzvorschriften oder gravierende Pflegefehler. Wer als Mitarbeitender solche Vorgänge anspricht, gerät schnell in einen Loyalitätskonflikt und gilt als Denunziant. Genau hier setzt das HinSchG an.

Es schafft einen geschützten Meldeweg und verbietet Repressalien gegen Hinweisgeber. Dazu zählen nicht nur Kündigung oder Abmahnung. Auch ungerechtfertigte Versetzungen, Nachteile bei der Dienstplanung, verweigerte Fortbildungen oder andere berufliche Benachteiligungen können erfasst sein. Besonders wichtig ist die diesbezügliche Beweislastregel des HinSchG. Macht eine hinweisgebende Person geltend, aufgrund der Meldung benachteiligt worden zu sein, muss grundsätzlich der Arbeitgeber darlegen, dass die Maßnahme nicht auf der Meldung beruhte.

Das ist mehr als Symbolpolitik. Gerade in hierarchischen Strukturen senkt ein solcher Schutz die Hemmschwelle, gravierende Rechtsverstöße anzusprechen. Hinzu kommen die Vertraulichkeit nach dem HinSchG und die Wahlmöglichkeit zwischen interner und externer Meldung. Niemand muss sich also zwingend an die eigene Leitung wenden, wenn gerade dort ein Interessenkonflikt befürchtet wird.

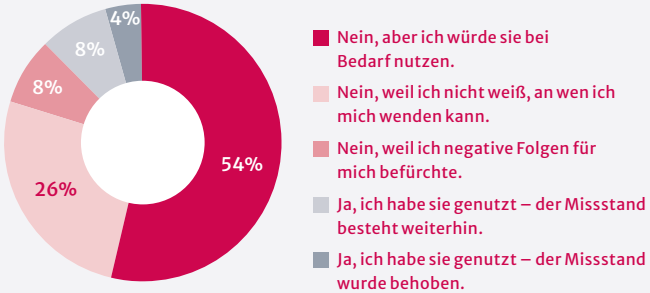
Natürlich verursacht eine Meldestelle organisatorischen Aufwand. Das macht das Gesetz aber in der Pflegepraxis nicht praxisfern. Interne Meldestellen können auf geeignete Dritte übertragen werden. Arbeitgeber mit 50 bis 249 Beschäftigten können unter bestimmten Voraussetzungen gemeinsame Meldestellen betreiben. Für kleinere Träger eröffnet das praktikable Lösungen.

Entscheidend ist weniger das formale Verfahren als der Umgang mit Hinweisen in der Einrichtung. Wo Hinweise ernst genommen, vertraulich geprüft und nachvollziehbar bearbeitet werden, entsteht kein Klima des Misstrauens, sondern professionelle Fehlerkultur. Probleme können früh erkannt werden, bevor Bewohner und der Träger zu Schaden kommen, Beschäftigte resignieren oder ein Vorgang eskaliert. Das HinSchG ist deshalb keine bürokratische Last ohne Nutzen. Richtig umgesetzt, schützt es diejenigen, die Verantwortung übernehmen und stärkt zugleich Bewohner, Leitungskräfte, Träger sowie Qualität und Vertrauen in der Pflege.

Viele kennen den Meldeweg nicht

Die Ergebnisse der nicht repräsentativen Online-Befragung zeichnen ein ernüchterndes Bild: Zwar würden 54 Prozent der Befragten eine Meldestelle bei Bedarf nutzen, doch 26 Prozent wissen nach eigenen Angaben nicht, an wen sie sich wenden können. Jeweils 8 Prozent berichten, dass sie aus Angst vor negativen Folgen auf eine Meldung verzichten oder trotz Meldung keine Verbesserung erreicht haben. Nur 4 Prozent geben an, dass ein Missstand nach ihrer Meldung behoben wurde. Die Zahlen deuten damit auf Informationsdefizite und Vorbehalte gegenüber Meldestellen hin.

Nutzung der Meldestelle



praxistauglich? §

CONTRA

»Von Pflegekräften wird erwartet, dass sie den genauen Anwendungsbereich des Gesetzes kennen. Im Arbeitsalltag ist dies meist gar nicht praktikabel.«

ANNETTE STEGGER, VORSITZENDE DES BIVA-PFLEGESCHUTZBUNDES UND MITGRÜNDERIN DER STIFTUNG „STARK IM ALTER“, BONN.



Foto: BIVA

Ein wirksamer Hinweisgeberschutz ist gerade in der Pflege unverzichtbar – das Hinweisgeberschutzgesetz ist in seiner jetzigen Form aber nur unzureichend praxistauglich. Das Gesetz möchte das Richtige, geht aber nicht weit genug, da es die besondere Situation in Pflegeheimen nicht berücksichtigt.

Als Verbraucherschützer in der Pflege erfahren wir beim BIVA-Pflegeschutzbund in unseren Beratungen leider täglich von Missständen im Pflegebereich.

Ein grundlegendes Problem dabei ist die Nachweisbarkeit. Pflegebedürftige können oft nicht für sich selbst sprechen und auch Angehörigen fehlen die Möglichkeiten. Sie sind darauf angewiesen, dass Pflegekräfte hinschauen und aktiv werden, um Mängel aufzudecken. Entsprechend sehen wir den Schutz von Mitarbeiter:innen in Pflegeheimen, die auf Missstände aufmerksam machen, als Voraussetzung, um diese effizient zu beseitigen. Dafür müssen sie jedoch auch die Sicherheit haben, dass ihre Meldung keine persönlichen Nachteile bringt.

Eine hohe Barriere wird auch bei der Einschätzung der Situation geschaffen: Das Hinweisgeberschutzgesetz sieht vor, dass die Meldung straf- oder bußgeldbewehrter Verstöße unter Schutz steht. Sonstiges Fehlverhalten hingegen nicht. Entsprechend wird hier von Pflegekräften erwartet, dass sie den genauen Anwendungsbereich des Gesetzes kennen. Im Arbeitsalltag ist dies meist gar nicht praktikabel. Hinzu kommt die Befürchtung, außerhalb des Schutzgesetzes zu handeln und sich damit selbst in Schwierigkeiten zu bringen.

Eine weitere Barriere sehen wir in dem Meldevorgang. Es gibt zwar die Pflicht, eine interne Meldestelle einzurichten, diese ist jedoch nicht verpflichtet, anonyme Meldung zu bearbeiten. Das bedeutet, dass die hinweisgebende Person dem Unternehmen gegenüber namentlich in Erscheinung treten muss. Unsere Erfahrungen aus der Beratungspraxis zeigen auch hier die Realität: Es melden sich bei uns immer wieder Pflegekräfte, die auf Missstände aufmerksam machen, sich aber aus Angst nicht an interne Stellen wenden wollen. Solche Pflegekräfte wechseln oft lieber den Job, als persönliche Nachteile zu riskieren.

Ein Hinweisgeberschutz, den diejenigen aus Angst oder Unsicherheit nicht nutzen, für die er geschaffen wurde, verfehlt seinen Zweck. Deshalb sollte das Gesetz nicht aufgegeben, sondern praxistauglicher ausgestaltet werden.

Das Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz - HinSchG) trat am 31.5.2023 in Kraft und schützt Personen im beruflichen Umfeld, die Missstände oder Rechtsverstöße melden, vor Benachteiligungen.

mega com
ein deutscher Hersteller für
Dementen-Schutz-Systeme
kompatibel mit fast allen
Schwesternrufanlagen.
Info unter 04191/9085-0
www.megacom-gmbh.de