

Whistleblowing: Schutz für Hinweisgeber nötig

Auf Missstände im Unternehmen aufmerksam machen

Bereits Ende Juli 2022 hatte das Bundeskabinett ein Gesetz „für einen besseren Schutz Hinweisgebender Personen“ beschlossen. Hintergrund ist eine lange überfällige Umsetzung einer EU-Richtlinie für einen besseren Schutz von Whistleblowern, die auf Missstände im Unternehmen hinweisen. Nun ist das Gesetz endlich auf dem Weg – mit mehr als einem Jahr Verspätung. Was steht drin und was müssen Interessenvertreter jetzt wissen?



Redaktion

Stand: 20.12.2022

Lesezeit: 02:45 min



© AdobeStock | Mediaparts

Nur wenige Whistleblower, auch Hinweisgeber genannt, landen mit großen Skandalen in der internationalen Presse. Denn Fälle wie die Facebook-Enthüllungen und die Pandora Papers haben nur die Spitze des Eisbergs gezeigt. In der Praxis werden Hinweisgeber oft als Nestbeschmutzer beschimpft, ihnen drohen arbeitsrechtliche Sanktionen. Dem will die EU-Whistleblower-Richtlinie, die einen einheitlichen Standard zum Schutz von Hinweisgebern vorsieht, ein Ende bereiten. Die Frist zur Umsetzung in Deutschland war seit Dezember 2021 abgelaufen – jetzt kommt endlich Bewegung in die Sache.

Ein hin und her bei der Gesetzgebung

Im Juli 2022 wurde der Regierungsentwurf zum Thema „Hinweisgeberschutz“ öffentlich – seitdem hieß es „still ruht der See“. Am 14. Dezember 2022 kam nun endlich der Rechtsausschuss im Bundestag mit einer

Beschlussempfehlung um die Ecke (BT-Drs. 20/4909). Darin enthalten sind Änderungsanträge mehrerer Fraktionen. Was steht jetzt drin?

Eckpunkte des neuen Gesetzes

- Beschäftigte in Unternehmen und Behörden sollen Missstände in Zukunft melden können und dabei geschützt werden. So können Rechtsverstöße aufgedeckt, untersucht, verfolgt und unterbunden werden.
- In Unternehmen ab 50 Mitarbeitern müssen sichere interne Meldekanäle für Hinweisgeber geschaffen werden, über die eine vertrauliche Meldung eines „Hinweisgebers“ möglich ist.
- Es wird ein rechtlich verankertes Verbot von Repressalien geben. Das bedeutet konkret: Repressalien wie Suspendierungen und Kündigungen sind untersagt. Arbeitgeber werden künftig beweisen müssen, dass ein Hinweis des Beschäftigten nicht ursächlich für die Kündigung war.
- Hinweisgeber sollen zudem vertraulich Meldungen erstatten können. Und der Hinweis muss nicht stimmen – solange der Hinweisgeber daran glaubt.
- Schadensersatz für den Hinweisgeber: Für den Ersatz von Schäden, die keine Vermögensschäden sind, kann sich der Hinweisgeber zukünftig auf eine eigene gesetzliche Regelung im Hinweisschutzgesetz (HinSchG) berufen und eine Entschädigung in Geld fordern können.
- Die Bearbeitung anonymer Meldungen wird Pflicht ab dem 1. Januar 2025. Wie können notwendige technischen Vorrichtungen umgesetzt werden? Das ist noch offen – ein „Kummerkasten“ wird dem Erfordernis nach anonymer Kommunikation wohl aber nicht gerecht werden.
- Die Meldung an eine interne Meldestelle soll Vorrang haben vor einer externen Meldestelle.
- Die Aufbewahrungspflicht wird drei Jahre betragen.
- Konzernlösung: Konzerngesellschaften, die nicht über eine eigenständige Compliance-Abteilung verfügen, können ihre interne Meldestelle an ein Konzernunternehmen auslagern – sofern die Konzerngesellschaft unabhängig ist und die Pflicht zur Vertraulichkeit einhält.

Wann tritt es in Kraft?

Die Zustimmung des Bundesrats steht noch aus und wird voraussichtlich am 10. Februar 2023 erfolgen, also in der ersten Sitzung im nächsten Jahr. Experten rechnen mit dem Inkrafttreten ab Mitte Mai 2023. Ab dann sind alle Unternehmen ab 50 Mitarbeiter dazu verpflichtet, ein Meldesystem für Hinweisgeber zu etablieren. Für Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern gibt es noch eine kurze Übergangsfrist bis Dezember 2023.

Was ist zu tun in den Unternehmen und als Betriebsrat?

Mit dem neuen Gesetz kommt Arbeit auf Sie als Betriebsrat zu, denn bei der Umsetzung im Unternehmen sind Sie zu beteiligen.

Bleiben Sie frühzeitig auf dem Laufenden – damit es rechtssicher in Ihrem Unternehmen umgesetzt werden kann. (cbo)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025