

# Schutz für Whistleblower: Das Hinweisgeberschutzgesetz kommt!

Categories : [Arbeitsrecht](#), [Compliance](#), [Wirtschafts- und Handelsrecht](#)

Tagged as : [Benachteiligung im Zusammenhang beruflicher Tätigkeit](#), [Diskriminierung](#), [GeschGehG](#), [Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen](#), [Hinweisgeberschutz](#), [Hinweisgeberschutzgesetz](#), [Kündigung](#), [Nichtbeförderung](#), [Nichtverlängerung befristeter Arbeitsvertrag](#), [RL EU 2019/1937](#), [Schadensersatz](#), [Whistleblower](#), [Whistleblowing-Richtlinie](#)

Date : 26. April 2021

Was haben Gammelfleisch, Panama-Papers und Dieselgate gemeinsam? Alle drei Skandale wurden (nur) durch das Zutun von Whistleblowern aufgedeckt. Doch wer im Dienst der Allgemeinheit Missstände aufdeckt, riskiert nicht selten seinen Arbeitsplatz und mehr. Der Gesetzgeber hat zwar mit dem [Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen](#) (GeschGehG) ([wir berichteten](#)) einen ersten Schritt in Richtung Hinweisgeberschutz unternommen, doch ein wirksamer Schutz fehlt – zumindest bislang.

## Die EU-Richtlinie und ihre Umsetzung in deutsches Recht

Am 23.10.2019 haben das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union die sog. [Whistleblowing-Richtlinie](#) (RL EU 2019/1937) erlassen. Die Mitgliedstaaten müssen sie bis zum 17.12.2021 in nationales Recht umsetzen. Ziel der Whistleblower-Richtlinie ist ein EU-weit einheitlicher Schutz von Hinweisgebern, deren mutiges Handeln nach Auffassung von Vizepräsidentin und Kommissarin für Werte und Transparenz, [V?ra Jourová](#), Anerkennung und Schutz verdiene.

Das [Bundesjustizministerium](#) (BMJV) hat inzwischen einen Referentenentwurf für ein deutsches Umsetzungsgesetz vorgelegt, das auch die von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze aufnimmt. Das neue Gesetz zum Schutz hinweisgebender Personen (sog. Hinweisgeberschutzgesetz) soll für Hinweisgeber Rechtsklarheit schaffen, wann und durch welche Vorgaben sie bei der Meldung oder Offenlegung von Verstößen geschützt sind.

## Pflicht zur Errichtung interner Meldestellen

In Einklang mit der Whistleblowing-Richtlinie verpflichtet das Hinweisgeberschutzgesetz Unternehmen bereits ab einer Größe von 50 Beschäftigten und Kommunen ab einer Größe von 10.000 Einwohnern. Sie müssen eine Stelle für interne Meldungen einrichten und betreiben, an die sich Beschäftigte wenden können. Für diese Funktion können neben (intern) Beschäftigten wie z.B. Compliance- und Datenschutzbeauftragten auch externe Rechtsanwälte als Ombudsmänner in Betracht kommen. Sowohl die Richtlinie als auch der Referentenentwurf geben dieser Meldestelle bindende Verfahrensabläufe vor. Sie muss dem Hinweisgeber insbesondere innerhalb von sieben Tagen den Eingang seiner Meldung bestätigen und ab dann innerhalb von weiteren (maximal) drei Monaten eine Rückmeldung zum Verfahrensstand geben.

## Meldung von Verstößen gegen EU- und nationales Recht

Der Referentenentwurf sieht zudem vor, dass neben Verstößen gegen EU-Recht auch Verstöße gegen nationales Recht, die etwa straf- und bußgeldbewehrt sind, unter das Hinweisgeberschutzgesetz fallen. Gerade diese „überschießende Umsetzung“ der EU-Vorgaben sorgt zwischen den politischen Lagern für Kontroversen. Befürworter sehen in der Begrenzung des Gesetzes auf europäisches Recht „eine

Perverterung der Ziele“, Kritiker hingegen sehen darin (nur) finanzielle Mehrbelastungen für ohnehin bereits „coronakrisengeplagte Unternehmer“.

### **Konkrete Schutzmaßnahmen für Whistleblower**

Hinweisgebende Personen sollen vor sämtlichen „Repressalien“ wie Kündigung, Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages oder Nichtbeförderung sowie vor sämtlichen diskriminierenden Maßnahmen geschützt werden. Wenn der Hinweisgeber nach einer Meldung oder Offenlegung eine Benachteiligung im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit erleidet, greift eine Beweislastumkehr: Der Benachteiligende – in aller Regel der Arbeitgeber – hat dann zu beweisen, dass die Benachteiligung nicht im Zusammenhang mit der Meldung oder Offenlegung stand. Gelingt ihm dieser Beweis nicht, macht er sich schadensersatzpflichtig.

### **Es wird Handlungsbedarf geben**

Trotz der noch anstehenden Feinjustierung des Referentenentwurfs ist zu erwarten, dass ein Hinweisgeberschutzgesetz noch in dieser Legislaturperiode verabschiedet wird. Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten müssen dann sofort handeln, Unternehmen ab 50 bis 249 Beschäftigten erhalten eine „Schonfrist“ bis 17.12.2023.

Meldesysteme müssen implementiert, der betraute Funktionsträger entsprechend geschult und die Beschäftigten insgesamt auf die „neuen Meldekanäle“ hingewiesen werden. Im Hinblick auf die Beweislastumkehr ist Arbeitgebern (jetzt noch viel mehr) zu empfehlen, sämtliche arbeitsrechtlich relevanten Vorgänge und ihre Gründe umfassend und stetig zu dokumentieren.

Ansprechpartner\*innen: [Dr. Jost Eder](#)/[Dr. Christian Dessau](#)/[Bernd Günter](#)/[Matthias Meth](#)