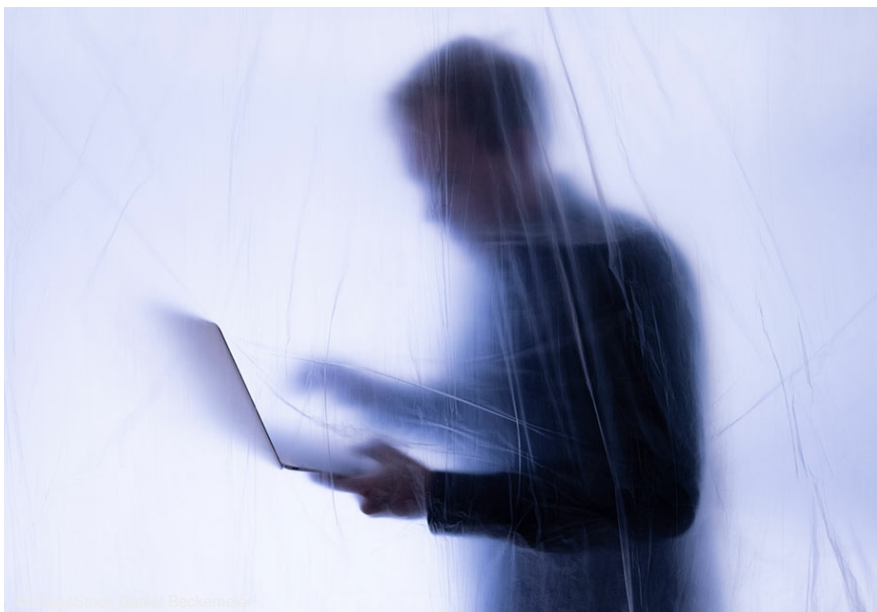


Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)

## Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Home > Themen > Arbeitsrecht und Tarifpolitik > Whistleblowing

### Whistleblowing betriebsintern regeln – keine generalisierenden gesetzlichen Vorgaben!



---

#### PDFs und Links zum Thema

Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes, Mai 2023

Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMJ: Hinweisgeberschutzgesetz, Mai 2022

argumente: Whistleblowing – neue Gesetze überflüssig!

**Der Begriff Whistleblowing bezeichnet die Information Dritter durch Beschäftigte über Missstände, von denen sie an ihrem Arbeitsplatz erfahren. Am 16. Dezember 2019 ist die sog. Whistleblowing-Richtlinie in Kraft getreten. Diese muss bis zum 17. Dezember 2021 in nationales Recht umgesetzt werden. Mit der Whistleblowing-Richtlinie will der EU-Gesetzgeber erreichen, dass Personen, die einen Rechtsverstoß melden, darauf vertrauen können, dass sie diese Befürchtung äußern können, ohne Repressalien befürchten zu müssen. Die Umsetzung der Richtlinie muss mit Augenmaß erfolgen.**

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)



## Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Es liegt im Interesse der Unternehmen, Fehler frühzeitig aufzudecken und abzustellen. Deshalb bestehen bereits heute in vielen Unternehmen Möglichkeiten zur innerbetrieblichen Meldung von Missständen. Zudem existieren gesetzliche Regelungen zur Meldung von Missständen in Unternehmen. Hierzu gehören u. a. § 17 ArbSchG und §§ 84, 85 BetrVG. Besonders das in § 612a BGB geregelte Maßregelungsverbot stellt einen ausreichenden Schutz von Hinweisgebern sicher. Auch das Bundesarbeitsgericht hat wichtige Leitlinien aufgestellt, in welchen Fällen Arbeitnehmer zur Anzeige gegenüber Dritten berechtigt sind.

Der Whistleblowing-Richtlinie sieht vor, dass Unternehmen mit 50 oder mehr als 50 Mitarbeitern interne Meldekanäle und Verfahren für den Umgang mit Hinweisgebern einführen müssen. Das gut austarierte System zum Schutz von Hinweisgebern – insbesondere im Arbeitsrecht – darf durch die Umsetzung der Richtlinie in das deutsche Recht nicht beeinträchtigt werden. Die Richtlinie nennt nur Rechtsverstöße. Bei einer Meldung eines Missstands ist die Motivation des Arbeitnehmers ein in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Recht entscheidendes Element.

Grundsätzlich muss immer zuerst der innerbetriebliche Beschwerdeweg eingehalten werden. Dabei müssen Unternehmen bei der Einrichtung der Meldekanäle selbst entscheiden können, wie sie die Meldekanäle ausgestalten. Im deutschen Arbeitsrecht besteht ein gut austariertes System zum Schutz von Personen, die in zulässiger Weise ihre Rechte ausüben. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hat die bisherige Rechtsprechung und die geltende Rechtslage in Deutschland in seiner Entscheidung vom 21. Juli 2011 grundsätzlich gebilligt und den Vorrang der innerbetrieblichen Klärung wie auch die Möglichkeit von Sanktionen für eine missbräuchliche oder leichtfertige Anzeige bestätigt.