Standortcheck Hinweisgeberschutzgesetz

UPDATE *Seit Inkrafttreten des Hinweisgeberschutzgesetzes haben sich die internen Meldestrukturen etabliert und erste Gerichtsentscheidungen bieten zusätzliche Orientierung. Zeit für eine kurze Standortbestimmung: Was funktioniert – und wo gibt es noch Klärungsbedarf?*

VON **JAN SCHOLAND**

Seit Juli 2023 ist das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Kraft und verpflichtet Arbeitgeber dazu, ein funktionierendes Hinweisgebersystem einzurichten. Ziel des Gesetzes ist es, Personen zu schützen, die schwerwiegende Rechtsverstöße in Unternehmen oder Verwaltungen melden – die sogenannten Whistleblower. Um diesen Schutz zu gewährleisten, schreibt das HinSchG unter anderem sichere Meldekanäle, unabhängige Meldestellen sowie ein ausdrückliches Verbot von Benachteiligungen gegenüber Hinweisgebenden vor.

Was müssen Arbeitgeber tun?

Für Arbeitgeber stellte sich die Aufgabe, die vielen konkreten gesetzlichen Anforderungen bei der Einrichtung des betrieblichen Meldewesens – wie z. B. die Vertraulichkeit der Meldewege – und die mit konkreten Maßnahmen zu sichernde Unabhängigkeit der Meldestelle zu gestalten. Ist es beispielsweise zulässig, den Personalchef zur internen Meldestelle zu machen oder Meldungen über eine dienstliche E-Mail- Adresse zuzulassen?

In der Praxis hat sich gezeigt, dass Arbeitgeber sehr unterschiedliche Wege bei der Umsetzung des Gesetzes gewählt haben – ebenso wie bei der Einbindung ihrer Betriebsräte. Gerade in den ersten Monaten nach Inkrafttreten des HinSchG führte das dazu, dass längst nicht in allen Unternehmen ein entsprechendes Meldesystem eingerichtet wurde.

Was ist für Arbeitnehmer*innen wichtig?

Für Arbeitnehmer*innen stellte sich die Frage, wie weit der Schutz des Gesetzes reicht und wie sicher sie bei einer Meldung vor Repressalien geschützt sind – etwa ob ein Kündigungsschutz besteht, wenn der vom Arbeitgeber behauptete Kündigungsgrund nicht direkt mit der Meldung in Verbindung steht.

Was ist für Betriebsräte wichtig?

Für Betriebsräte stellt sich die Aufgabe der Mitgestaltung des betrieblichen Hinweisgebersystems. Weitgehend ungeklärt war zum Inkrafttreten des Gesetzes, welche Teile des Systems überhaupt mitbestimmungspflichtig sind und auf welche Mitbestimmungsrechte sich Betriebsräte berufen können. § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) (Ordnungsverhalten) oder § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Arbeitnehmerüberwachung) oder sogar § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (Arbeits- und Gesundheitsschutz)?

Während aus Kreisen der Arbeitgeberschaft eine Mitbestimmung teilweise vollständig infrage gestellt wurde, war es doch überwiegende Meinung, dass zumindest die Ausgestaltung des Meldesystems über § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

DARUM GEHT ES

1. Seit 2023 verpflichtet das HinSchG Arbeitgeber, ein funktionierendes Hinweisgebersystem einzurichten.

2. Das Gesetz soll Whistleblower schützen, die schwerwiegende Rechtsverstöße melden.

3. Der Betriebsrat hat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung des Meldesystems.

Beschäftigte sollten Hinweise ausschließlich über die vorgesehenen internen oder externen Meldekanäle einreichen.

und § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist. Dort, wo eine Einigung der Betriebsparteien zur Ausgestaltung nicht erzielt werden konnte, stand Betriebsräten zumindest der Gang in die – sicherlich nicht offensichtlich unzuständige – Einigungsstelle offen, um das Thema endgültig mit einem neutralen Vorsitzenden zu verhandeln. Seit Inkrafttreten des HinSchG liegen nun erste Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte (LAG) vor. Sie schaffen mehr Orientierung und erleichtern die Bewertung offener Umsetzungsfragen.

Mitbestimmungsrechte bei der Umsetzung

Das LAG Schleswig-Holstein hatte zu beurteilen, wie weit das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Ausgestaltung der internen Meldestelle reicht, wenn diese an einen externen Dienstleister ausgelagert ist.[1]

Es hat klargestellt, dass sich das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht nur auf Ordnungsmaßnahmen bezieht, sondern auch auf Maßnahmen, die das Verhalten der Arbeitnehmer*innen steuern sollen. Deshalb seien auch Arbeitgebermaßnahmen erfasst, die zwar keine verbindlichen Anweisungen darstellen, aber das Verhalten der Beschäftigten doch beeinflussen. Damit widerspricht das LAG der Auffassung mancher Arbeitgeber, wonach beim HinSchG kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehe, weil Beschäftigte zu Meldungen nicht verpflichtet seien. Nach Ansicht des Gerichts reicht bereits eine Regelung aus, die das kollektive Verhalten der Beschäftigten beeinflusst oder steuert, um ein Mitbestimmungsrecht auszulösen. Wer Meldungen nach dem HinSchG vornehmen möchte, muss sich jedenfalls an das arbeitgeberseitig vorgegebene System halten. Hierbei erfasse das Mitbestimmungsrecht umfassend die Ausgestaltung des Meldesystems und damit das »Wie« der Meldungen – so das LAG. Insofern stellt das Gericht ausdrücklich fest, dass die vorgegebene Meldeordnung mitbestimmungspflichtig ist. Das LAG hat hierbei angenommen, dass die Ausgestaltung des Meldesystems und der Meldeverfahren auch dann mitbestimmungspflichtig ist, wenn die interne Meldestelle an einen Dienstleister vergeben wird. »Ob« eine externe Vergabe stattfindet, sei alleinige Entscheidung des Arbeitgebers. Diese Entscheidung ändere aber nichts an der Mitbestimmung zur Ausgestaltung des Meldesystems, da es stets um die Nutzung der internen Meldestelle gehe, egal, wo diese angesiedelt ist.

Reichweite des Kündigungsschutzes

Das LAG Niedersachsen hatte einen Fall zu entscheiden, in dem einem Beschäftigten aus der Rechtsabteilung des Unternehmens in der Probezeit gekündigt worden war, nachdem er dem Geschäftsführer wiederholt über angebliche Kartellverstöße berichtet hatte.[2] Der Beschäftigte machte den Schutz des § 36 HinSchG geltend und behauptete, die Kündigung sei als Repressalie wegen von ihm gemeldeter Rechtsverstöße des Arbeitgebers erfolgt. Das LAG hat klargestellt, dass alle Voraussetzungen des Kündigungsschutzes von dem Beschäftigten nachgewiesen werden müssen. Er müsse eine rechtmäßige Meldung und eine zeitlich nachfolgende Repressalie gerade wegen dieser Meldung darlegen und beweisen. Dabei müsse er auch konkret belegen, dass seine Meldung überhaupt unter das HinSchG

1 LAG Schleswig-Hollstein 8.7.2025 – 2 TaBV16/24.

2 LAG Niedersachen 11.11.2024 – 7 SLa 306/24.

fällt, da vom Gesetz nicht jede Meldung erfasst ist. Nach Auffassung des LAG genügen pauschale Angaben wie »Verstoß gegen Konformität« nicht.

Damit legt das Gericht die Messlatte für den Kündigungsschutz nach § 36 HinSchG hoch an. Zugleich stellt es klar, dass Beschäftigte vor Gericht auch dann zu gemeldeten Verstößen aussagen dürfen, wenn sie arbeitsvertraglich zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Die Grenze hierfür setzt § 5 HinSchG. Durch diese wichtige Klarstellung wird verhindert, dass Beschäftigte durch ihren eigenen Arbeitsvertrag in der Verteidigung vor Gericht behindert werden könnten. In der Entscheidung erster Instanz war zudem geurteilt worden, dass Meldungen ohnehin nur Schutz genießen, wenn sie über die »offiziellen« Meldewege erfolgt sind.

Dass nur solche Meldungen den Schutz des Gesetzes genießen, die über das vom Unternehmen einzurichtende Meldesystem erfolgen, hat auch das LAG Düsseldorf betont.[3] Hierbei hatte sich ein Beschäftigter zu erheblichen Missständen im Unternehmen statt an die Meldestelle direkt an die Öffentlichkeit gewandt. Zwar sei eine Offenlegung als letztes Mittel im Gesetz geregelt, dies sei jedoch nur dann zulässig, wenn zuvor Meldungen über das Meldesystem erfolglos geblieben sind. Da die Meldung somit keinen Schutz genoss und wegen der direkten Verbreitung in der Öffentlichkeit einen Vertraulichkeitsverstoß darstellte, durfte ihm gekündigt werden. In einem weiteren Kündigungsfall hatte das LAG Hamburg ebenfalls zu beurteilen, ob die Probezeitkündigung eines Beschäftigten, die nach einer Meldung ausgesprochen wurde, eine nach § 36 HinSchG verbotene Repressalie darstellte.[4] Das Gericht stellte hierbei klar, dass eine Meldung bereits dann unter den Schutz des HinSchG fällt, wenn die meldende Person bei vernünftiger Betrachtung davon ausgehen durfte, dass die Meldung vom Gesetz nach § 2 HinSchG erfasst ist. Leicht fahrlässige Irrtümer gehen nach § 33 HinSchG nicht zulasten der Meldenden. Für einen Kündigungsschutz nach dem HinSchG sei jedoch immer eine Kausalität zwischen Meldung und Kündigung erforderlich. Verboten sind nur Kündigungen, die mit der erfolgten Meldung in Zusammenhang stehen und gerade wegen dieser Meldung erfolgt sind. Das LAG verweist darauf, dass das HinSchG hierfür eine Vermutungsregelung beinhaltet. Nach § 36 HinSchG wird vermutet, dass eine Kündigung, die nach einer erfolgten Meldung ausgesprochen wird, eine Repressalie darstellt. Allerdings ist es Arbeitgebern möglich, diese Vermutung zu widerlegen. Dazu müssen sie nachweisen, dass der Sachverhalt der Meldung und der Sachverhalt der Kündigung nichts miteinander zu tun haben. Der von den LAG geforderte konkrete Vortrag der Beschäftigten gestaltet sich bei Probezeitkündigungen naturgemäß schwieriger. Anders als bei regulären Kündigungen, bei denen die Arbeitgeber im Rahmen der Betriebsratsanhörung alle maßgeblichen Gründe darlegen müssen, besteht in der Probezeit grundsätzlich keine Pflicht zur Angabe eines Kündigungsgrunds. ◁

Jan Scholand, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Hentschel Rechtsanwälte.

GUT ZU WISSEN

Aus den bislang vorliegenden Entscheidungen lassen sich für Beschäftigte und Betriebsräte folgende Hinweise ableiten:
Beschäftigte sollten Meldungen ausschließlich über die vorgesehenen internen oder externen Meldekanäle abgeben.
Beschäftigte sollten nur solche Sachverhalte melden, die tatsächlich unter das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) fallen.
Beschäftigte sollten die eigene Meldung sowie die zugrunde liegenden Gründe sorgfältig dokumentieren.
Bei möglichen Repressalien:
- Nachweis über die abgegebene Meldung sichern
- Auswirkungen, Benachteiligungen oder sonstige Folgen nachvollziehbar festhalten

Betriebsräte sollten ihre Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6 BetrVG nutzen, um das System mitzugestalten
Besondere Aufmerksamkeit sollte den Kernelementen des Meldesystems gewidmet sein:
- Vertraulichkeit der Meldewege
- Einfache und barrierefreie Nutzbarkeit der Meldewege
- Gesicherte (!) Unabhängigkeit der Meldestelle

3 LAG Düsseldorf 14.1.2025 – 3 SLa 537/24.
4 LAG Hamburg 30.1.2025 – 3 SLa 19/24.

Grundausstattung für jeden Betriebsrat

Klebe / Ratayczak / Heilmann
Spoo / Garloff
Betriebsverfassungsgesetz
Basiskommentar mit Wahlordnung
24., aktualisierte Auflage
2026. Ca. 1.106 Seiten, kartoniert
€ 54,–
ISBN 978-3-7663-7601-5
Erscheint April 2026

bund-shop.de/7601

BUND SHOP
service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0