

Whistleblowing in Deutschland

Fakten, Zahlen und wichtige
Maßnahmen für Unternehmen

Personio

Whistleblowing wird immer drängender

Abrechnungsbetrug, Überlastung, Korruption: In Deutschland häufen sich die Whistleblowing-Fälle und machen vor keiner Branche Halt. Das Dokumentationszentrum [ansTageslicht.de](https://www.ansTageslicht.de) zeigt, dass die Missstände von der Pflege bis zum Finanzwesen reichen.

Seit dem 2. Juli 2023 ist Whistleblowing nun auch durch das Hinweisgeberschutzgesetz geregelt. Es soll u.a. Mitarbeitende schützen, die Verstöße oder Missstände in ihrem beruflichen Umfeld erkennen und diese durch einen Hinweis an eine dafür eingerichtete Meldestelle melden möchten.

Wir wollten mehr wissen. Zusammen mit dem Marktforschungsunternehmen Appinio haben wir herausgefunden, *wie Arbeitgeber*

und Beschäftigte über Whistleblowing denken und was die nächsten wichtigen Schritte für Unternehmen sind.

Ein schockierendes Ergebnis vorweg: Nur **39 %** der Arbeitgeber sagen, sie hätten bereits ein vertrauliches System, durch das Mitarbeitende Sorgen oder Verstöße melden können. Auf der Mitarbeiterseite sind es nur **22,6 %**, die von so einem System wüssten.

Außerdem scheinen Unternehmen ihren Umgang mit Fehlverhalten am Arbeitsplatz überzubewerten. Während **34 %** von ihnen angeben, sie fühlen sich sehr sicher, was den Umgang mit Fehlverhalten angeht, stimmen dem nur **20 %** der Beschäftigten zu.



Das lernen Sie in diesem praktischen Leitfaden:

- 01** Alle wichtigen Neuerungen des Hinweisgeberschutzgesetzes
- 02** Wie Arbeitnehmer:innen über Whistleblowing denken
- 03** Wie Sie ein vertrauliches Whistleblowing-System einführen



Whistleblowing kurz zusammengefasst...

Was ist Whistleblowing?

Der englischsprachige Begriff Whistleblowing (dt. „in eine Trillerpfeife pusten“) bezeichnet den Akt, unethische, missbräuchliche oder illegale Handlungen oder Zustände in einer Organisation oder einem Unternehmen intern über eine dedizierte Meldestelle oder extern, z. B. Landes- oder Bundesbehörden, zu melden.

Wie ist Whistleblowing in Deutschland geregelt?

Seit dem 2. Juli 2023 hat auch Deutschland ein echtes Whistleblowing-Gesetz. Es heißt hier nur anders: Mit dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) setzt der Gesetzgeber die **Richtlinie (EU) 2019/1937** in nationales Recht um. Diese Richtlinie ist auch als „EU-Whistleblower-Richtlinie“ bekannt.

Das Gesetz gilt für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden, öffentliche Einrichtungen, Behörden sowie Gemeinden mit 10.000 oder mehr Einwohner:innen. In Bezug auf Fristen gibt das Gesetz Folgendes vor:

Berühmte Whistleblower

Weltweit bekannte Whistleblower sind der Wikileaks-Gründer Julian Assange, der ehemalige CIA-Mitarbeiter Edward Snowden und der ehemalige US-Soldat Chelsea (früher: Bradley) Manning. [Deutsche Fälle können Sie hier nachlesen.](#)

Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten

Müssen die Vorschriften bis zum 17. Dezember 2023 umsetzen

Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten

Müssen die Vorschriften unverzüglich umsetzen (Bußgelder greifen ab 1.12.23)

Was genau kommt auf Unternehmen zu?

Unternehmen sind nach dem Hinweisgeberschutz verpflichtet, interne Meldekanäle für Hinweisgeber:innen einzurichten, die dort eingegangenen Hinweise zu untersuchen und die Missstände zu beheben.

Auf diese Aspekte müssen HR und Unternehmen besonders achten, wenn sie Meldekanäle einrichten:

Meldekanäle

Meldekanäle müssen Hinweise in Textform (schriftlich), z. B. über ein IT-basiertes System, sowie persönlich und mündlich zulassen.

Müssen sie anonym sein?

Unternehmen sind nicht dazu verpflichtet, anonyme Meldungen zu ermöglichen. Aber sie sollen anonyme Meldungen bearbeiten.

Intern oder extern?

Sie können die interne Meldestelle auch von einem externen Dienstleister betreiben lassen, müssen sie also nicht mit eigenem Personal besetzen.

Vertraulichkeit wahren

Nur eine als zuständig definierte Person erhält Informationen zum Whistleblower und der in der Meldung genannten Personen.

Die Whistleblower müssen von der Meldestelle **innerhalb von 7 Tagen** den Eingang der Meldung bestätigt bekommen.

Das Unternehmen muss passende Maßnahmen initiieren sowie weiterhin den Hinweisgebenden **innerhalb von drei Monaten** über die eingeleiteten Maßnahmen und die Folgen informieren.

Unternehmen in Deutschland drohen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz ab dem 1. Dezember 2023 bis zu 20.000 Euro Bußgeld, wenn bis dahin kein interner Meldekanal eingerichtet oder in Betrieb ist.

Was außerdem wichtig ist:

- Unternehmen müssen alle eingegangenen Meldungen derart dokumentieren, dass sie im Fall der Fälle als Beweismittel eingesetzt werden können.
- Die Aufbewahrungsfrist beträgt drei Jahre.
- Selbstverständlich gelten für die Einrichtung und den Betrieb des internen Meldeverfahrens alle rechtlichen Vorschriften des Datenschutzes.

Trotz negativem Ruf: Whistleblowing ist vorteilhaft für Unternehmen, denn es beugt Imageschäden und finanziellen Einbußen vor – und stärkt eine vertrauensvolle Kultur. Schauen wir uns an, was Arbeitgeber und Beschäftigte wirklich vom Whistleblowing halten.

Top Insights:

Whistleblowing für Arbeitgeber und Beschäftigte

Wie vertraut sind Unternehmen und Angestellte mit Whistleblowing?

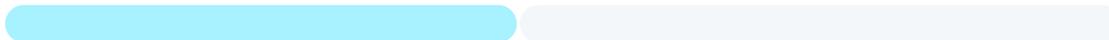
Whistleblowing ist deutschen **Arbeitgebern** nicht fremd. Ganze **90 %** der befragten Unternehmen gaben an, zumindest schon etwas darüber gehört zu haben.

Im Detail sehen die Antworten so aus:

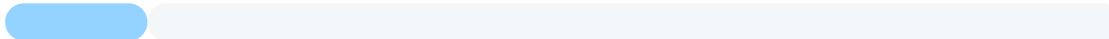
48 % der Arbeitgeber wissen gut über die neue EU-Richtlinie Bescheid



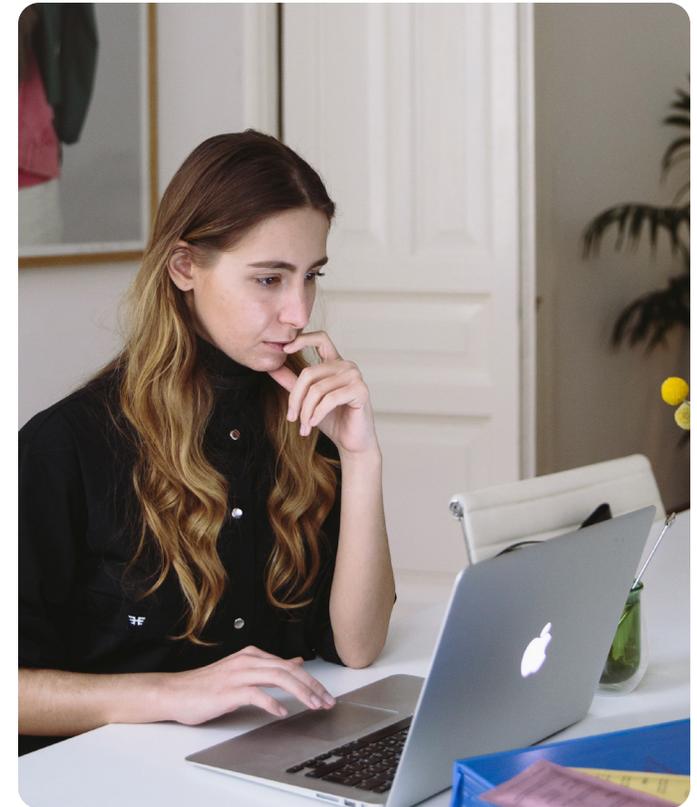
42% der Arbeitgeber haben zumindest schon etwas darüber gehört



10% der Arbeitgeber haben noch gar nichts dazu gehört



Ein Großteil der Unternehmen sind also bereits einigermaßen gut informiert. Bei Mitarbeitenden sieht das anders aus. Nur **18 %** der Beschäftigten geben an, das neue Gesetz gut zu kennen, während **40 %** sagen, sie kennen es gar nicht.



Erkenntnis

Beim Thema Whistleblowing gibt es eine Kluft zwischen dem Wissensstand von Arbeitgebern und Mitarbeitenden. Arbeitgeber sollten ihre Belegschaft offen darüber aufklären, was Whistleblowing ist, was es bedeutet und welche Maßnahmen bereits ergriffen wurden – und im besten Fall hervorheben, warum es für das Unternehmen eine hohe Bedeutung hat.



02

Interne Whistleblowing-Richtlinien: So sieht der Status quo in Unternehmen aus

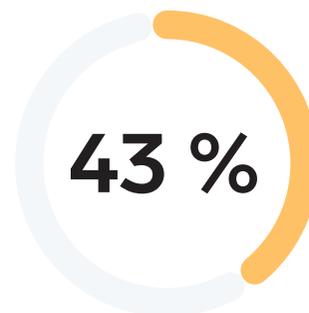
Haben Unternehmen bereits Richtlinien zum Whistleblowing und dazu, wie Mitarbeitende Verstöße melden können? Unserer Studie zufolge ist das nur bei **39 %** der befragten Unternehmen der Fall.

Gleichzeitig wissen nur **22,6 %** der Arbeitnehmer:innen, dass in ihrem Unternehmen so eine Richtlinie existiert. Ganze **43 %** geben an, nicht zu wissen, ob ihr Unternehmen eine Whistleblowing-Richtlinie hat.

Dies zeigt deutlich, dass Unternehmen mehr Kommunikationsarbeit leisten müssen, um mehr Transparenz zu schaffen.

Erkenntnis

Eine Richtlinie zu haben, bedeutet nicht, dass Mitarbeitende automatisch davon erfahren oder sich motiviert fühlen, sie umzusetzen. Um zu vermeiden, dass sie sich an externe Stellen oder Medien wenden, sollten Unternehmen interne Informationskanäle stärker nutzen.



Ganze **43 %** geben an, nicht zu wissen, ob ihr Unternehmen eine Whistleblowing-Richtlinie hat.

Wird Whistleblowing zu einem drängenden Problem?

Laut unserer Studie haben **39 % der befragten Arbeitnehmer:innen schon einmal einen Verstoß bemerkt**, davon **28 %** allein im letzten Jahr. Das sind viele potenzielle Hinweisgebende.

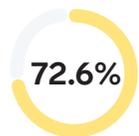
Doch welche Gründe treiben Arbeitgeber an, einen Meldekanal einzurichten? Die meisten von ihnen sagten, es sei die Sicherheit ihrer Beschäftigten (**35 %**) – dicht gefolgt von Compliance (**26 %**).

Unternehmen brauchen eine zuverlässige und gute Lösung. Doch wie zuversichtlich sind sie, die auch einzuführen?



84.7%

84,7 % der Unternehmen zeigen ein großes Selbstvertrauen, gut mit sensiblen Fehlverhaltens-Situationen am Arbeitsplatz umzugehen.



72.6%

72,6 % der Unternehmen sind zuversichtlich, dass sie über die richtige Technologie verfügen, um vertrauliche Meldungen zu gewährleisten.

Unternehmen zeigen viel Selbstbewusstsein im Umgang mit Fehlverhalten und der Art der Meldung. **Aber ist das überhaupt gerechtfertigt?**

Unsere Studie zeigt eher Unstimmigkeiten, wie Unternehmen sich selbst wahrnehmen und wie Mitarbeitende die Situation empfinden. Während **34 %** der Arbeitgeber sagen, sie fühlen sich sehr sicher, was den Umgang mit Fehlverhalten angeht, stimmen dem nur **20 %** der Beschäftigten zu.



Erkenntnis

Die Wahrnehmung von Arbeitgebern und -nehmenden geht auseinander. Ein Zeichen, dass Unternehmen ihren Umgang mit Fehlverhalten am Arbeitsplatz überbewerten.

Wie gehen Unternehmen momentan mit Whistleblowing um?

Bei dieser Frage spielen zwei Schlüsselfaktoren eine Rolle: die Einstellung zu Whistleblowing und die Art und Weise, wie das Thema umgesetzt wird.

27,7 % der Mitarbeitenden und **15,3 %** der Arbeitgeber stufen die Fähigkeit ihres Unternehmens, sensible Themen angemessen zu bearbeiten, als neutral ein. Doch bei einem Thema wie Whistleblowing ist Neutralität fast genauso gefährlich wie Negativität.

Insgesamt ist das Vertrauen in Unternehmen jedoch groß. Etwa **62 %** der Arbeitnehmenden sind der Meinung, dass sensible Fälle fair behandelt werden (bei Arbeitgebern sind es **82 %**). Was aber besorgniserregend ist: Drei Viertel der Beschäftigten (**75 %**) haben Angst vor Repressalien.

Deshalb ist es umso wichtiger, dass Unternehmen Zeit in die Ausgestaltung ihrer Whistleblowing-Richtlinien und in die Einführung vertrauensvoller Systeme investieren.

Welche Meldekanäle bevorzugen denn Mitarbeitende?

Aktuell

51.7%

persönlicher
Austausch mit HR
oder Führungskraft

34.9%

anonymer
elektronischer
Kanal

13.4%

persönlicher
Austausch mit der
Rechtsabteilung

Zukünftig

43.7%

persönlicher
Austausch mit HR
oder Führungskraft

38.6%

anonymer
elektronischer
Kanal

17.7%

persönlicher
Austausch mit der
Rechtsabteilung

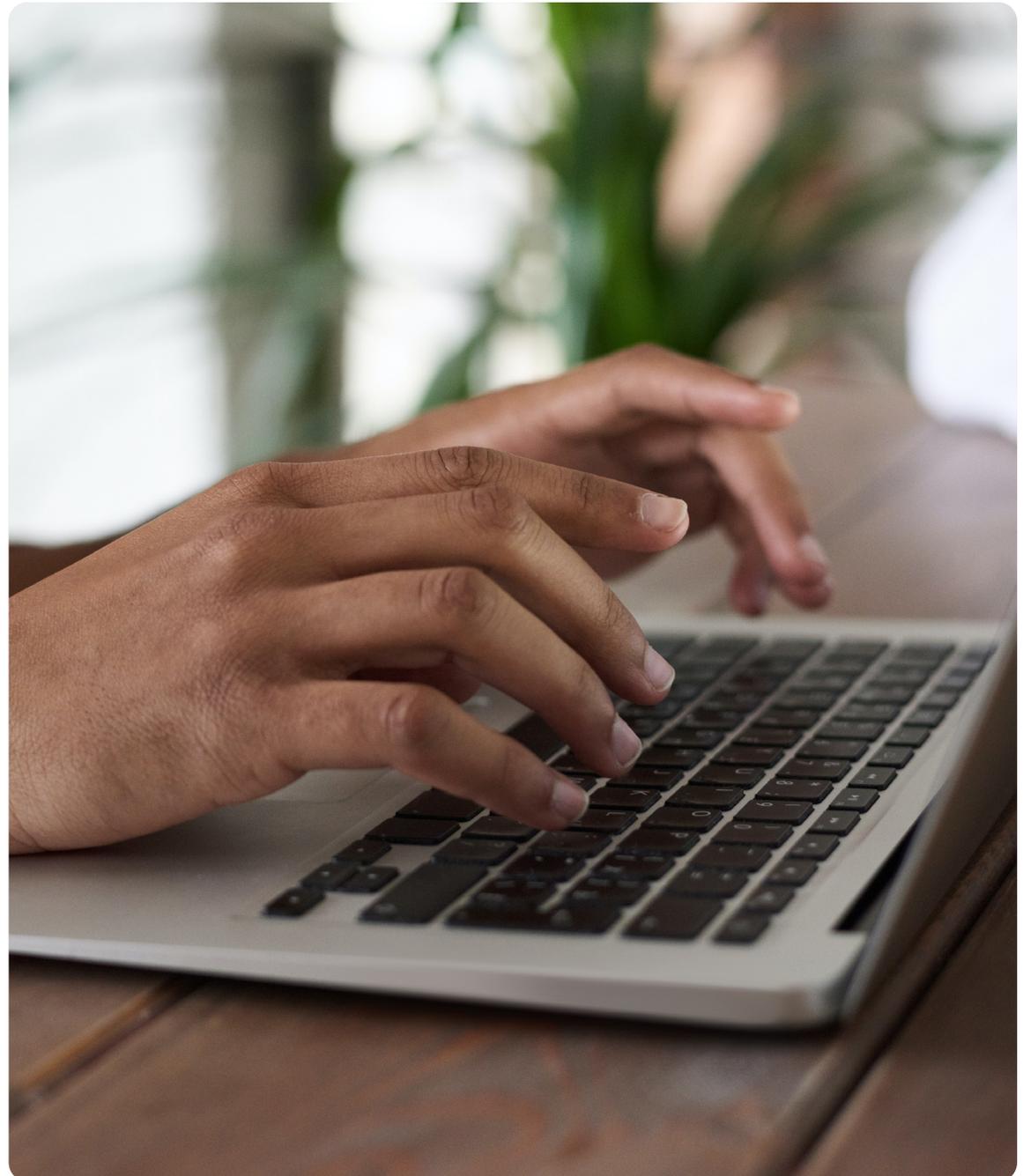
Deutsche Beschäftigte wünschen sich nach wie vor den persönlichen Austausch mit HR oder der Führungskraft, um Fehlverhalten am Arbeitsplatz zu melden.

Was auffällt: Die Tendenz und Präferenz für den persönlichen Kontakt sinkt (**-8 %**), während sich immer mehr Mitarbeitende einen anonymen elektronischen Weg wünschen (**+3,7 %**).

Für Unternehmen bedeutet das, Schritt zu halten und interne Prozesse anzupassen. Whistleblowing wird nur dann für beide Seiten funktionieren, wenn sich Mitarbeitende mit dem Prozess und den Vorgaben wohl und sicher fühlen.

Erkenntnis

Mitarbeitende haben unterschiedliche Präferenzen für das Hinweisgeben. Ermöglichen Sie deshalb mehrere Kanäle und sorgen Sie für einen gut funktionierenden anonymen elektronischen Weg – denn hier geht der Trend hin.



Die aktuelle Whistleblowing-Situation in Deutschland

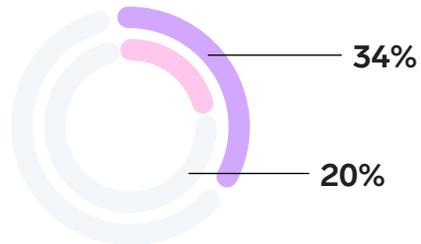
Zusammen mit Appinio haben wir uns angeschaut, wie Whistleblowing momentan in Unternehmen umgesetzt wird...

48 % der Arbeitgeber haben ein gutes Verständnis zum neuen Hinweisgeberschutzgesetz

42 % der Arbeitgeber haben zumindest schon etwas darüber gehört

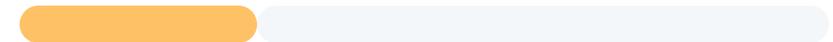
10 % der Arbeitgeber haben noch gar nichts dazu gehört

Die Mitarbeiterperspektive: Nur **18 %** der Beschäftigten geben an, das neue Gesetz gut zu kennen, während **40 %** sagen, sie kennen es gar nicht.

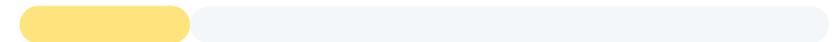


Unternehmen zeigen sich selbstbewusst im Umgang mit Fehlverhalten am Arbeitsplatz. Doch nur einer von fünf Beschäftigten teilt diese Sicht.

39 % der Arbeitgeber haben momentan eine Whistleblowing-Richtlinie



22,6 % der Beschäftigten wissen, dass in ihrem Unternehmen eine Richtlinie existiert.



3 von 4



Arbeitnehmenden haben Angst vor Repressalien.

+3,7 %

immer mehr Mitarbeitende wünschen sich einen anonymen elektronischen Meldekanal (vs. **-8 %** für den persönlichen Kontakt).

Top Insight



Ganze **43 %** der Beschäftigten geben an, erst gar nicht zu wissen, ob ihr Unternehmen eine Whistleblowing-Richtlinie hat.

Fazit

Whistleblowing wird, nicht zuletzt durch gesetzliche Vorgaben, weiter an Bedeutung gewinnen. Beschäftigte aber fürchten Repressalien und Arbeitgeber überschätzen sich. Um Mitarbeitenden einen vertraulichen und sicheren Meldeweg zu ermöglichen, ist ein digitaler anonymisierter Kanal wichtig.

Personio

Whistleblowing mit Personio ermöglichen

Ein dedizierter anonymer Meldekanal für Ihre Mitarbeitenden

Als Teil unserer All-in-One HR-Software ermöglicht Personio Whistleblowing Mitarbeitenden (und externen Personen) eine einfache, sichere und anonyme Meldung von Fehlverhalten.

Personio Whistleblowing unterstützt Sie, die Sicherheit und das Vertrauen Ihrer Mitarbeitenden zu stärken, und hilft Ihnen, einen sicheren und gesetzeskonformen Meldekanal einzurichten. Und das alles an einem zentralen Ort für all Ihre Mitarbeiterdaten, Personalprozesse und mehr.

Personio Whistleblowing ist jetzt verfügbar. Wenn Sie mehr darüber erfahren möchten, melden Sie sich gerne bei uns.

[Hier Kontakt aufnehmen](#)

Die größten Vorteile von Personio Whistleblowing

Integrierter Schutz

- Ein zentraler Pfeiler, der Ihnen helfen kann, rechtskonform zu bleiben, Gebühren und mögliche Rufschäden zu vermeiden
- Sichere und anonyme Fallmeldungen mit zweistufiger Kommunikation
- Mit wasserdichtem Datenschutz (basierend auf den DSGVO-Standards)

Eine intuitive Benutzeroberfläche

- Transparentes Fallmanagement aus einem einzigen Dashboard heraus
- Ein vorgefertigtes Formular ermöglicht schnelle Fallmeldungen
- Seelenfrieden für alle durch einen anonymen Ansatz

Methodik

Die Untersuchung wurde im Auftrag von Personio von Appinio zwischen dem 22. Juni und dem 27. Juni 2023 durchgeführt.

Befragt wurden:

- 150 Unternehmen mit bis zu 2.000 Mitarbeitenden
- 350 Mitarbeitende aus deutschen Unternehmen

Über Personio

Personio ist die All-in-One HR-Software, die Ihre Personalarbeit aufs nächste Level bringt – jetzt und in Zukunft. Personio hat es sich zum Ziel gesetzt, Personalprozesse so effizient und effektiv wie möglich zu gestalten, damit sich Unternehmen auf das Wesentliche konzentrieren können: die Mitarbeitenden.

[Jetzt kostenlos testen](#)

Für Presseanfragen:

press@personio.de
+49 (0) 159 0616 8883
www.personio.de/presse

Für Kundenanfragen:

hello@personio.com
+49 (0) 89 262 000 017
www.personio.de

Folgen Sie uns auf:

 @personio
 @personiohr
 @personiohr
 @personio_hr

Personio