Downloaded from Blogs on 04.11.2026 11:12h

By PwC Deutschland | 24. März 2023

Arbeitswelt im kulturellen Wandel

Am 10. Februar 2023 verweigerte der Bundesrat seine Zustimmung zum Hinweisgeberschutzgesetz, das der Bundestag im Dezember verabschiedete. Nun findet am 30. März 2023 die 2. und 3. Lesung des neuen Gesetzesentwurf der Bundesregierung statt. Dieser Entwurf bedarf nicht mehr der Zustimmung des Bundesrates. Nach dem Entwurf sind Arbeitegeber:innen einen Monat nach Inkraftreten zur Umsetzung verpflichtet. Der Handlunsgedarf bleibt also mehr denn je.

Downloaded from Blogs on 04.11.2026 11:12h

Lassen wir die kommende gesetzliche Verpflichtung einmal ausser Acht: Unternehmen stehen derzeit vor vielen Herausforderungen. Arbeitgeber:innen sind der allgemeinen Erwartungshaltung nach einem modernen und digitalen Arbeitsumfeld ausgesetzt. Neue und flexible Arbeitsformen sind bereits etablierte Maßstäbe, nach denen Arbeitnehmer:innen die Attraktivität von Unternehmen und Organisationen bewerten. Für eine Optimierung des sogenannten Employer Brandings (Mitarbeitergewinnung, -motivation, -bindung) ist der Schutz der sogenannten Whistleblower - oder deutsch Hinweisgeber:innen - im post-pandemischen Umfeld unerlässlich. Gerade die jüngere Generation erwartet von ihren Arbeitgeber:innen den nachhaltigen Schutz vor „Repressalien“, sollten sie auf potentielle Missstände bei ihren Arbeitgeber:innen hinweisen. Denn während früher langläufig die Aufdeckung von Missständen und Rechtsverstößen in Unternehmen durch Beschäftigte als illoyal galt sowie als Verrat eingestuft und diese teilweise hierfür gekündigt wurden, zeigt sich heute in dieser Hinsicht ein deutlicher Kulturwandel. Mit dem daraus folgenden Anspruch an die Gestaltung ihres Arbeitsplatzes wachsen für Unternehmen die Ansprüche an die Umsetzung rechtlicher Vorgaben und interner Compliance. Es gilt nun umso mehr die Interessen an Rechtssicherheit und fairen Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen. Hierauf setzt auch die EU Whistleblower-Richtlinie und der zweite Versuch der Bundesregierung auf und gewährt nun einen einheitlichen Schutzstandard für alle Hinweisgeber:innen, da diese einen essentiellen Beitrag für die Gesellschaft leisten. Jede Form von Repressalien gegen eine hinweisgebende Person ist verboten. Ihr Schutz soll z.B. durch eine interne Meldestelle gewährleistet werden.

Unsere Empfehlung

Wir empfehlen unseren Mandanten:innen, das laufende Gesetzgebungsverfahren zu verfolgen und nicht von der Einführung eines internen Meldekanals abzusehen. Es wird ohnehin kommen. Wir empfehlen, insbesondere vor dem Hintergrund der Ernsthaftigkeit des Umgangs mit dem Thema “Hinweisgeberschutz”, die interne Meldestelle eines Unternehmens auf einen externen Anbieter (z.B. auf PwC Deutschland) auszulagern, um mögliche Interessenkonflikte bei einem innerbetrieblich organisierten Meldekanal auszuschließen und um Vorschriften zur Vertraulichkeit und zum Datenschutz zu wahren. Eine standardisierte und digitale Lösung als Managed Service erfüllt ohne aufwendige eigene IT-Implementierung die Anforderungen der Whistleblower-Richtlinie und des zukünftigen Hinweisgeberschutzgesetzes. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass die Einführung und der Betrieb einer solchen Meldestelle der Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsrecht bzw. nach dem Personalvertretungsrecht unterliegt.

Arnulf Starck, Rechtsanwalt und Steuerberater, Partner der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Nicole Elert, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, Partnerin der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Schlagwörter

Downloaded from Blogs on 04.11.2026 11:12h

Arbeitsrecht, EU-Recht