

#1

Whistleblowing

Namen wie Edward Snowden, Julian Assange oder Chelsea Manning sind den meisten ein Begriff. Sie sind als Whistleblower*innen bekannt geworden, indem sie höchstbrisannte Informationen veröffentlichten. Diese Form der Zivilcourage sorgt dafür, dass Verstöße aufgedeckt werden, die sonst höchstwahrscheinlich geheim und konsequenzlos bleiben würden. Wir erklären, was Whistleblowing ist, wie es funktionieren kann, ohne sich einer Gefahr für die eigene Person auszusetzen und inwieweit es im Bezug zur Umwelt relevant sein kann.

Was ist Whistleblowing?

Durch Whistleblowing werden Informationen der Öffentlichkeit zugänglich gemacht, die sonst in komplexen Firmen- oder Behördenstrukturen verborgen bleiben würden. Das Wort selbst ist eine sinnbildliche Bezeichnung für „einen Hinweis geben“.

Auch im Umweltbereich kann die Veröffentlichung von Informationen erforderlich sein, um (Umwelt-)Straftaten oder anderes Fehlverhalten aufzudecken. Die Einhaltung von Gesetzen ist aber gerade dann schwierig zu überprüfen, wenn es um staatliche Stellen selbst geht. Gleiches gilt für andere Institutionen, in die von außen kaum Einblicke zu erhalten sind, beispielsweise Großkonzerne.

Die Aufdeckungen durch Whistleblower*innen können negativen Konsequenzen für die hinweisgebenden Personen selbst haben. Aus diesem Grund sind Schutzrechte für Whistleblower*innen wichtig.

EU:

Richtlinie (EU) 2019/1937 vom 23. Oktober 2019, genannt Whistleblowing-Richtlinie (WBRL)

Deutschland:

Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)
Strafprozessordnung (StPO)

Bundesländer:

Landespressegesetze

Rechtlicher Schutz für Whistleblower*innen

Auf EU-Ebene existiert die Whistleblowing-Richtlinie (WBRL, 2019/1937). Sie legt einen Mindestschutz für Personen fest, die einen Hinweis über einen möglichen Verstoß gegen EU-Recht abgeben. Mit dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) hat der deutsche Gesetzgeber die WBRL umgesetzt. Das HinSchG geht über die WBRL hinaus und erfasst neben Verstößen gegen EU-Recht auch Hinweise über nationales Recht, zum Beispiel, wenn eine Straftat im Raum steht. Neben dem Schutz durch die WBRL und das HinSchG kann auch ein Schutz über das Presserecht bestehen. Hierbei wird vor allem der innerhalb der Strafprozessordnung (StPO) verankerte Quellenschutz relevant – dazu später mehr.

Spannungsfeld gegenläufiger Interessen

Häufig besteht ein starkes Spannungsfeld zwischen den Interessen der Beteiligten und auch der Öffentlichkeit. Auf der einen Seite sind die Whistleblower*innen: Indem sie Informationen über ihre Arbeitgeber*innen und deren Umfeld veröffentlichen, üben sie ihre Meinungs-, Handlungs- und Gewissensfreiheit nach Art. 5 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 und Art. 4 Abs. 1 des Grundgesetzes (GG) aus.

Dabei müssen sie mit potenziellen negativen Konsequenzen rechnen. Das Hinweisgeben erfordert also einiges an Mut und ein gutes Unterstützungsnetzwerk.

Auf der anderen Seite stehen die Unternehmen oder staatlichen Stellen, über die Informationen preisgegeben wurden: Sie wollen nicht zu Unrecht beschuldigt werden und haben Geheimhaltungsinteressen. Es könnten ihre Berufs- und Eigentumsfreiheit betroffen sein, Art. 12 Abs. 1 und 14 Abs. 1 GG. Auch das allgemeine Persönlichkeitsrecht aus Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG kann tangiert sein, wenn Hinweise öffentlich gemacht werden – besonders wenn sie falsch sind.

Dazu kommt noch das Interesse der Öffentlichkeit an verlässlichen und wahren Informationen. Die Gesetze zum Schutz von Whistleblower*innen sollen dazu beitragen, einen gerechten Ausgleich dieser meist gegenläufigen Interessen herbeizuführen.

Wer wird wann geschützt?

In § 1 Abs. 1 HinSchG ist geregelt, dass alle Personen vom HinSchG geschützt werden, die

- im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit
- Informationen über Verstöße erlangt haben
- und diese an die nach diesem Gesetz vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen.

Überlegt eine Person, eine Information preiszugeben, kann sie sich drei Fragen stellen, um herauszufinden, ob sie vom HinSchG geschützt wird:

Gehöre ich zum geschützten Personenkreis?

Der in § 3 Abs. 8 HinSchG geschützte Personenkreis umfasst insb. Arbeitnehmer*innen. Es werden aber auch Personen erfasst, die nach der juristischen Definition keine Arbeitnehmer*innen sind:

- Personen, die sich auf eine Stelle beworben haben, dann aber nicht eingestellt wurden
- Ehemalige Mitarbeiter*innen
- Beamt*innen, Richter*innen und Soldat*innen
- Auszubildende und Praktikant*innen
- Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten

Habe ich taugliche Informationen über einen Verstoß?

§ 2 HinSchG regelt, auf was für einen Verstoß sich ein Hinweis beziehen muss. Folgendes ist umfasst:

- Straftaten, § 2 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG
- Ordnungswidrigkeiten, § 2 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG, wenn dadurch Leben, Leib, Gesundheit oder Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane gefährdet bzw. verletzt werden
- sonstige Verstöße gegen bestimmte Rechtsvorschriften des Bundes, der Länder oder EU-Verordnungen, z. B. solche mit Vorgaben zum Umweltschutz, § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. h HinSchG

Des Weiteren ist der Anwendungsbereich nicht nur auf Fehlverhalten der eigenen Institution bezogen, von dem eine der oben genannten Personen im Rahmen ihrer Arbeit erfährt, sondern auch auf deren Kund*innen,

Iguana Papers

2025 enthüllte Andrés Olarte Peña, dass es beim staatlichen kolumbianischen Ölkonzern *Ecopetrol* zu Umweltverbrechen und systematischer Vertuschung gekommen ist. Auf dieser Grundlage hat die Environmental Investigation Agency weiter ermittelt und einen ausführlichen **Bericht zu den sogenannten Iguana Papers** angefertigt. Whistleblowing kann also ein erster Schritt zu einer umfassenden Aufklärung und dem Publizieren von Rechtsverstößen sein.

Vertragspartner*innen oder Ähnliches. Ein Verstoß, über den ein Hinweis abgegeben werden soll, muss nicht zwingend bereits geschehen sein. § 3 Abs. 3 HinSchG umfasst auch Hinweise zu Verstößen, die sehr wahrscheinlich erfolgen werden. Nach § 33 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG reicht es für ein Schutzbedürfnis bereits aus, wenn die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die von ihr gemeldeten oder offengelegten Informationen der Wahrheit entsprechen. Es geht also nicht zu Lasten der hinweisgebenden Person, wenn sich später ergibt, dass doch kein Verstoß vorliegt.

Der Schutz ist allerdings ausgeschlossen, wenn die hinweisgebende Person **wissentlich oder grob fahrlässig** einen falschen Verdacht äußert. Letzteres wäre der Fall, wenn es sich allen aufdrängt, dass kein Verstoß vorliegt und die Person dies aber ignoriert. Ob auch schon einfache Fahrlässigkeit ausreicht, um den Schutz auszuschließen, ist noch nicht abschließend geklärt. Unter den Voraussetzungen des § 34 HinSchG können auch Personen geschützt sein, die die hinweisgebende Person bei der Abgabe des Hinweises oder der Offenlegung unterstützen.

Nicht vom sachlichen Anwendungsbereich erfasst sind Hinweise zu **legalem** Fehlverhalten, unabhängig davon, wie erheblich dieses ist. Es reicht also nicht, eine unmoralische Geschäftspraktik aufzudecken. Der Hinweis muss sich auf einen Verstoß gegen Rechtsvorschriften beziehen, die von § 2 HinSchG erfasst werden.

Darf ich die Informationen preisgeben? Und wenn ja, wie?

Sofern die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind, darf eine Person für einen im Raum stehenden Verstoß einen Hinweis abgeben. Dies kann über die Meldestellen oder die direkte Mitteilung an die Öffentlichkeit erfolgen. Eine solche Offenlegung, zum Beispiel über die Medien, wird vom HinSchG nur unter engen Voraussetzungen gestattet.

Je nachdem für welche Meldestelle sich die Person entscheidet, wird zwischen internem und externem Whistleblowing unterschieden. Beim internen Whistleblowing gibt die Person ihren Hinweis an eine organisations- oder unternehmenseigene interne Meldestelle. Beim externen Whistleblowing wendet sich die Person an eine staatlich eingerichtete Meldestelle. Zwischen den Meldestellen kann die hinweisgebende Person frei wählen. Es gibt keine bestimmte Reihenfolge oder vorrangige Zuständigkeit, § 7 HinSchG.

a) Internes Whistleblowing: Hinweise an organisationseigene interne Meldestellen (§ 12 HinSchG)

Unternehmen und gemeinnützige Organisationen mit in der Regel über 50 Beschäftigten müssen zwingend interne Meldestellen einrichten. Bestimmte Unternehmen müssen sogar unabhängig von ihrer Beschäftigtenzahl eine interne Meldestelle einrichten. Das gilt insbesondere für den Wertpapierhandel.

Die Pflicht, interne Meldestellen einzurichten, gilt nicht nur für privatwirtschaftliche Unternehmen, sondern auch für den Staat. Wird eine interne Meldestelle entgegen der Pflicht nicht eingerichtet, handelt es sich dabei gem. § 40 Abs. 2 Nr. 2 HinSchG um eine Ordnungswidrigkeit (Bußgeld von bis zu 20.000 € möglich).

Gemäß § 8 HinSchG muss die Identität der hinweisgebenden Person vertraulich behandelt werden. Die interne Meldestelle muss allerdings nicht so eingerichtet werden, dass anonym Informationen nachgereicht werden können. Wer etwas nachreichen möchte, muss also in der Regel die eigene Identität preisgeben. Es muss keine getrennte, eigens dafür eingerichtete Stelle errichtet werden. Die Beschäftigten dürfen gemäß § 15 Abs. 1 S. 2 HinSchG auch andere Aufgaben wahrnehmen; allerdings darf es zu keinen Interessenkonflikten kommen. Arbeitgeber*innen können aber auch externe Personen wie Anwaltskanzleien beauftragen, als interne Meldestelle zu fungieren.

Die interne Meldestelle ergreift nach Eingang einer Meldung Folgemaßnahmen. Nach § 18 HinSchG kann das zum Beispiel ein Verweis auf andere Kanäle oder Behörden sein. Es dürfen auch interne Nachforschungen angestellt werden. Alternativ kann eine zuständige Behörde zwecks weiterer Untersuchung mit dem Fall befasst

werden. Innerhalb von drei Monaten muss die Meldestelle darüber informieren, welche Folgemaßnahmen hinsichtlich der Meldung eingeleitet wurden, beziehungsweise geplant sind, § 17 Abs. 2 HinSchG. Bei mangelnden Beweisen kann die Meldestelle das Verfahren abschließen.

b) Externes Whistleblowing: Hinweise an die im Gesetz aufgeführten staatlichen externen Stellen (§§ 19-24 HinSchG)

Der Hinweis kann aber auch gegenüber einer staatlichen, vom Unternehmen getrennten Stelle abgegeben werden. Die externe Meldestelle des Bundes ist beim Bundesamt für Justiz angesiedelt. Speziell für den Finanzsektor zuständig ist gemäß § 21 HinSchG die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht und für das Kartellrecht das Bundeskartellamt nach § 22 HinSchG. Die Bundesländer können daneben eigene Meldestellen für Verstöße in Landes- und Kommunalverwaltungen einrichten.

Soldat*innen der Bundeswehr können sich ohne Einhaltung des Dienstwegs an den Wehrbeauftragten*die Wehrbeauftragte des Bundestags gemäß § 7 WBeauftrG und Beschäftigte der nationalen Geheimdienste an das Parlamentarische Kontrollgremium gemäß § 8 PKGrG wenden. Wichtig ist, dass der Schutz des HinSchG nur bei Hinweisen an die explizit genannten Stellen greift.

c) Offenlegungen: öffentliches Zugänglichmachen von Informationen über Verstöße (§ 3 Abs. 5 HinSchG)

Zuletzt besteht noch die Möglichkeit der Offenlegung. Unter Offenlegung im Sinne von § 3 Abs. 5 HinSchG sind alle Informationsweitergaben zu verstehen, die nicht an eine interne oder externe Meldestelle gerichtet sind. Eine solche Offenlegung wird nach dem HinSchG nur unter bestimmten engen Voraussetzungen geschützt, § 32 Abs. 1 HinSchG:

Nr. 1: Die externen Meldestellen (siehe oben) leiten nach einer Meldung keine geeigneten Folgemaßnahmen ein oder geben keine Rückmeldung über das Ergreifen solcher Maßnahmen;

Nr. 2: die hinweisgebende Person hat einen hinreichenden Grund zur Annahme, dass eine unmittelbare oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses droht, bei einer externen Meldung Repressalien zu befürchten sind oder Beweismittel unterdrückt oder vernichtet werden.

Eine Offenlegung stellt also das letzte mögliche Mittel dar und kommt nur in Betracht, wenn die interne und externe Meldestelle versagen oder keine sichere Abhilfe erwarten lassen.

Dagegen spricht der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) Whistleblower*innen in bestimmten Fällen Schutz zu, die Informationen ohne vorherige interne oder externe Meldung offengelegt haben (zum Beispiel im Fall „Luxleaks“). Dabei spielt es eine Rolle,

- ob ein erhebliches öffentliches Interesse an der Offenlegung besteht,
- was die hinweisgebende Person zu den Offenlegungen bewegt hat,
- mit welcher Sicherheit die aufgedeckten Informationen der Wahrheit entsprechen,
- welche anderen Wege dem Whistleblower*der Whistleblowerin zur Verfügung standen, um die Missstände zu adressieren
- und ob dem Arbeitgeber*der Arbeitgeberin durch die Offenlegung Schäden entstanden sind.

Der Schutz aus den EGMR-Entscheidungen kann selbst dann gegeben sein, wenn die aufgedeckten Missstände legal waren, was das HinSchG gerade nicht erfasst. Die Rechtsprechung des EGMR hat allerdings nicht die gleiche Qualität wie ein Gesetz. Sie muss zwar von den deutschen Gerichten berücksichtigt werden, jedoch sind diese Gerichte nicht zwingend an die Auffassung des EGMR gebunden.

Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen

Eine Offenlegung ist oft mit der Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen verbunden. In so einem Fall sind auch die Vorgaben des **Geschäftsgeheimnisgesetzes (GeschGehG)** zu beachten. Danach wird die Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen bereits unter Schutz gestellt, wenn sie zur Aufdeckung einer rechtswidrigen Handlung oder eines beruflichen oder sonstigen Fehlverhaltens erfolgt und wenn die Erlangung, Nutzung oder Offenlegung geeignet ist, das allgemeine öffentliche Interesse zu schützen, **§ 5 Nr. 2 GeschGehG**. Die **Anforderungen** sind hier also **geringer**, als für den Schutz nach dem HinSchG und müssen einzelfallabhängig berücksichtigt werden.

Schutz vor Repressalien

Gibt eine vom HinSchG geschützte Person einen entsprechenden Hinweis gegenüber einer internen oder externen Meldestelle ab beziehungsweise legt Informationen nach **§ 32 HinSchG** offen, genießt sie den Repressalienschutz des **§ 36 Abs. 1 HinSchG**. Darin heißt es:

“Gegen hinweisgebende Personen gerichtete Repressalien sind verboten.

Das gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben.”

Typische Repressalien können insbesondere arbeitsrechtliche Maßnahmen sein, also zum Beispiel eine Abmahnung und im schlimmsten Fall die Kündigung. Es gibt aber auch informelle Maßnahmen wie ein karrieremäßiges “Kaltstellen”, also das systematische Verhindern von weiteren beruflichen Aufstiegen. Da so etwas aber vor Gericht schwierig zu beweisen ist, sieht **§ 36 Abs. 2 S. 1 HinSchG** für diesen Fall eine sog. Beweislastumkehr vor.

Normalerweise muss derjenige, der vor Gericht einen Anspruch geltend macht, beweisen, dass die Umstände gegeben sind, die den Anspruch begründen. Die Arbeitnehmer*innen müssten also beweisen, dass sie wegen eines abgegebenen Hinweises von ihren Arbeitgeber*innen benachteiligt werden. Da das schwierig ist, stellt **§ 36 Abs. 2 S. 1 HinSchG** die Vermutung auf, dass eine Repressalie im Zusammenhang mit einer Meldung oder Offenlegung vorliegt, wenn eine hinweisgebende Person eine Benachteiligung bzgl. ihrer beruflichen Tätigkeit erleidet. In diesem Zuge muss sie geltend machen, diese Benachteiligung infolge einer Meldung oder Offenlegung nach dem HinSchG erlitten zu haben. Arbeitgeber*innen können dann diese Vermutung widerlegen, indem sie ihrerseits beweisen, dass die Benachteiligung nicht auf der Meldung oder Offenlegung beruht.

Kommt es entgegen dem Repressalienverbot nach **§ 36 Abs. 1 S. 1 HinSchG** doch zu Repressalien, hat die hinweisgebende Person einen Schadensersatzanspruch nach **§ 37 Abs. 1 HinSchG**. Umgekehrt sind Arbeitgeber*innen durch **§ 38 HinSchG** im Fall von Falschmeldungen oder einer Offenlegung von falschen Informationen ebenfalls durch einen Schadensersatzanspruch geschützt. **§ 39 HinSchG** legt fest, dass keine abweichenden Vereinbarungen getroffen werden können. Arbeitnehmer*innen können also nicht auf ihren Schutz verzichten, auch wenn sie ihn gar nicht wollen.

Weitere Schutzmöglichkeit: Quellenschutz

Auch der presserechtlich verankerte Quellenschutz spielt neben dem HinSchG eine große Rolle zum Schutz von Whistleblower*innen. Es folgt eine Einführung in die Thematik des Quellenschutz, insb. in Bezug auf die Weitergabe von Informationen an NGOs.

Allgemeines

Der Quellenschutz ist das Recht von Journalist*innen, die Identität und den Inhalt der Mitteilung ihrer Informant*innen, also Quellen, gegenüber Dritten geheim zu halten. Ohne diesen Schutz würden viele

Informant*innen aus Angst vor Repressalien schweigen, was die kritische Berichterstattung erheblich beschränken würde.

Dem Quellenschutz unterfallen ein Zeugnisverweigerungsrecht sowie ein Beschlagnahmeverbot im journalistischen Bereich. Der Quellenschutz ist also eine tragende Säule der Pressefreiheit.

In Bezug auf NGOs ist es quellenschutztechnisch höchst relevant, ab wann die von NGOs herausgegebenen Medien als journalistische Medien im Sinne des Presserechts eingestuft werden können. Hierbei kommt es stark auf den Einzelfall an. Das Presserecht weist einen erheblichen Bezug zum Verfassungsrecht auf. Es muss also auch geklärt werden, wann sich eine NGO grundsätzlich auf die grundrechtlich geschützte Pressefreiheit berufen kann.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist die Begrifflichkeit der "Presse" aufgrund ihres essenziellen Bestandteils für unsere Demokratie weit zu verstehen. Demnach fallen unter Presse grundsätzlich alle zur Verbreitung bestimmten Druckerzeugnisse und sonstige Informationsträger, soweit diese nicht von der Rundfunk- oder Filmfreiheit erfasst werden. Ob auch Online- und Netzwerkmedien unter den Presse-Begriff fallen, ist jedoch nicht abschließend geklärt ([Argumente für funktionale Vergleichbarkeit von Online-Medien](#)).

Im Ergebnis können Presseerzeugnisse von NGOs aber grundsätzlich unter den verfassungsrechtlichen Pressebegriff fallen.

Zeugnisverweigerungsrecht

Wenn Pressevertreter*innen als Zeug*innen geladen werden, sind sie verpflichtet zu erscheinen und auch wahrheitsgemäß auszusagen. Eine Ausnahme davon besteht nur bei einem Zeugnisverweigerungsrecht als eine Ausformung des Quellenschutzes. Das Verweigerungsrecht von Journalist*innen in Bezug auf Quellen ist in [§ 53 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 StPO](#) geregelt.

Eine NGO als solche kann sich nicht selbst auf den Quellenschutz nach [§ 53 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 StPO](#) berufen. Dieser steht nämlich den Personen zu, die bei der Vorbereitung, Herstellung oder Verbreitung von Presseerzeugnissen inklusive Online-Publikationen berufsmäßig mitwirken beziehungsweise mitgewirkt haben.

Die Pressevertreter*innen können ihr Zeugnis nach [§ 53 Abs. 1 S. 2 StPO](#) hinsichtlich aller Informationen über die hinweisgebende Person sowie über die ihnen im Hinblick auf ihre journalistische Tätigkeit gemachten Mitteilungen, über deren Inhalt sowie über selbst erarbeitete Materialien und Wahrnehmungen verweigern.

Von dem Zeugnisverweigerungsrecht wird jedoch nur der redaktionelle Teil beziehungsweise redaktionell aufbereitete Informations- und Kommunikationsdienste erfasst, [§ 53 Abs. 1 S. 3 StPO](#). Das Merkmal der redaktionellen Aufbereitung ist nicht erfüllt, wenn Mediendienste lediglich unveränderte Texte auf Internetseiten darstellen. Auch der entgeltliche Anzeigenteil wird folglich nicht erfasst.

Nur wenn die Aussage zur Aufklärung eines Verbrechens beitragen soll oder der Gegenstand der Untersuchung einer der in [§ 53 Abs. 2 StPO](#) aufgelisteten Straftaten unterfällt, besteht eine eingeschränkte Ausnahme vom Zeugnisverweigerungsrecht hinsichtlich selbst erarbeiteter Materialien oder Gegenständen der berufsbezogenen Wahrnehmung.

Sofern Daten über die Informant*innen von der Presse selbst bereits veröffentlicht wurden beziehungsweise mit einem hinweisgebenden Artikel veröffentlicht wurden, besteht diesbezüglich auch kein Schutz mehr und die Pressemitarbeiter*innen können nicht von ihrem Zeugnisverweigerungsrecht in Bezug auf die veröffentlichten

Public Watchdogs

Der EGMR hat in Bezug zum Anspruch auf Zugang von Informationen im Rahmen von Art. 10 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) entschieden, dass NGOs in einer der Presse vergleichbaren Art und Weise die Funktion eines "öffentlichen Wachhundes" ("**public watchdogs**") im Rahmen ihrer Tätigkeit wahrnehmen, weshalb sie auch unter den Begriff der Presse

Informationen Gebrauch machen. Das gilt vor allem dann, wenn die Identität der Informant*innen in einer Medienveröffentlichung öffentlich gemacht wird und der Inhalt des Artikels im Übrigen bekannt ist.

Wichtig: Pressemitarbeiter*innen sind nicht verpflichtet, sich auf das Zeugnisverweigerungsrecht zu berufen. Es besteht insoweit ein Schweigerecht, aber keine Schweigepflicht. Es kann also nur darum gebeten werden, dass Quellenschutz gewährt wird.

Beschlagnahme- und Durchsuchungsverbot

Damit das spätere Zeugnisverweigerungsrecht nicht durch eine vorherige Beschlagnahme von Dokumenten umgangen werden kann, ordnet § 97 Abs. 5 StPO ein Beschlagnahmeverbot der Dokumente an. Dieses reicht so weit, wie das Zeugnisverweigerungsrecht nach § 53 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 StPO reichen würde. Dabei werden alle Dokumente erfasst, die sich im Gewahrsam der entsprechenden Person bzw. der Redaktion, des Verlags oder der Druckerei befinden. Auch die Durchsuchung von Personen, Räumen und Sachen ist nach anerkannter Rechtsprechung nach § 103 StPO in diesem Umfang unzulässig.

Eine wesentliche Beschränkung des Beschlagnahme- und Durchsuchungsverbotes liegt darin, dass es nicht eingreift, wenn die Pressemitarbeitenden selbst Beteiligte an der Straftat sind oder es sich um Gegenstände handelt, die aus einer Straftat herrühren oder zu der Begehung einer Straftat gebraucht wurden, § 97 Abs. 5 S. 2 StPO i. V. m. § 97 Abs. 2 S. 2 StPO. Hier muss jedoch auch wieder die besondere Bedeutung der Pressefreiheit berücksichtigt werden, die eine Beschlagnahme oder Durchsuchung im Einzelfall in diesen Fällen wieder unzulässig machen kann. Wenn die zeugnisverweigerungsberechtigte Person wiederum beschuldigte Person eines Ermittlungsverfahrens ist, greift das Beschlagnahme- und Durchsuchungsverbot auch nicht ein.



Fallbeispiel mit Umweltbezug

Frau X betreibt eine klimafreundliche Druckerei. Sie gibt sich große Mühe, klimafreundlich zu produzieren und gute Bedingungen für die bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer*innen zu schaffen. Wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten kann Herr Y, ein Arbeitnehmer bei X, nicht befördert werden. Darüber ist er verärgert und verkündet daher öffentlich sein "Insider-Wissen", dass die klimafreundliche Produktion bei X nur Greenwashing sei. In Wahrheit würde sie toxische Produktionsmethoden verwenden, die zu einer erheblichen Schädigung der Umwelt sowie der Gesundheit von Mitarbeitenden beitragen.

Die Konsument*innen wissen natürlich nicht, ob die Aussage des Y stimmt. Wenn er die Wahrheit sagt, besteht ein Interesse daran, solche Missstände aufzudecken und X für ihre falschen Werbeversprechen zur Verantwortung zu ziehen. Stimmen die Aussagen aber nicht, wird der Ruf der X grundlos geschädigt und möglicherweise ihre wirtschaftliche Existenz gefährdet. Es muss also ein System geben, das dafür sorgt, dass Hinweise abgegeben werden können und die Wahrheit aufgeklärt werden kann, aber auch die Interessen von Arbeitgeber*innen berücksichtigt werden.

Prüfungsschritte:

Herr Y gehört als **Arbeitnehmer** unstreitig zum geschützten Personenkreis.

Die Tatsachenbehauptung des Herrn Y könnte vom **sachlichen Schutzbereich** des HinSchG erfasst sein. Aufgrund der angeprangerten "toxischen Produktionsmethoden" ist eine Einschlägigkeit von § 2 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG i.V.m. §§ 324 ff. StGB (Umweltstrafrecht) denkbar, sofern deren Tatbestände wirklich erfüllt sind. Wenn jedoch Herr Y in Wirklichkeit nur seinen Unmut über die nicht erfolgte Beförderung Ausdruck verleihen wollte und wissentlich falsche Tatsachenbehauptungen verbreitet hat, wird sein Verhalten nicht vom sachlichen Anwendungsbereich erfasst.

Das Beispiel enthält nicht genügend Informationen, um bewerten zu können, ob der gegebene Hinweis eine zulässige **Offenlegung** darstellt. Da Herr Y sein "Insider-Wissen" öffentlich verkündet, kommt ein Schutz nur in Frage, wenn die strengen Voraussetzungen des § 32 Abs. 1 HinSchG für eine solche Offenlegung erfüllt sind.

Er hat sich vorab nicht an eine externe Meldestelle gewandt, weswegen § 32 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG nicht einschlägig ist. Es könnten jedoch die Voraussetzungen von § 32 Abs. 1 Nr. 2 lit. a) HinSchG vorliegen, wenn er einen hinreichenden Grund zur Annahme hatte, dass der Verstoß wegen eines Notfalls, der Gefahr irreversibler Schäden oder vergleichbarer Umstände eine unmittelbare oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses darstellen kann. Davon werden insbesondere drohende Umweltschäden erfasst.

Wenn Herr Y sicher weiß, dass toxische Produktionsmethoden verwendet werden, die zur Schädigung der Umwelt und der Gesundheit von Mitarbeitenden führen, wäre der Tatbestand des § 32 Abs. 1 Nr. 2 lit. a) HinSchG erfüllt. Gleichwohl müsste die Offenlegung **verhältnismäßig** sein, was nur mit einer Abwägung der Umstände des Einzelfalls sichergestellt werden kann. Ob zum Beispiel bei einer internen oder externen Meldung mit einem rechtzeitigen und wirksamen Einschreiten der jeweiligen Meldestellen zur Gefahrenabwehr zu rechnen ist, wie groß das Ausmaß und wie schwer die Schädigung ist, kann nicht abschließend beurteilt werden. Die Einschlägigkeit bleibt also in unserem Beispiel offen. Die Offenlegung etwaiger Geschäftsgeheimnisse wäre auch von § 5 Nr. 2 GeschGehG geschützt.

Sofern Herr Y **wissentlich falsche Behauptungen** verbreitet, wäre die Offenlegung nach § 32 Abs. 2 HinSchG verboten. Dies würde auch eine Ordnungswidrigkeit nach § 40 Abs. 1 HinSchG darstellen, weswegen sein Verhalten mit einem Bußgeld geahndet werden könnte. Zudem könnte er sich auch – bspw. nach § 38 HinSchG – schadensersatzpflichtig gemacht haben.

Abwandlung:

Wir modifizieren nun unser Eingangsbeispiel ein wenig: Herr Y gibt sein "Insider-Wissen" dieses Mal nicht selbst öffentlich kund, sondern wendet sich an eine in Vollzeit arbeitende Journalistin J der Z-Zeitung. Ihr erzählt er davon, dass seine Chefin Frau X toxische Produktionsmethoden verwendet.

Dieser Tatsachenbehauptung wird nun von J entsprechend aufgearbeitet. Am darauffolgenden Tag erscheint ohne namentliche Nennung des Y ein Artikel dazu in der neuesten Ausgabe der Zeitung. Daraufhin zeigt Frau X den Y wegen "Rufmordes" an, weil sie vermutet, dass Herr Y die Informationen weitergegeben hat. Die Staatsanwaltschaft ermittelt daher gegen Y, um herauszufinden, ob ein Fall einer üblen Nachrede oder Verleumdung vorliegt. In einem darauffolgenden Strafverfahren wird die Journalistin J als Zeugin geladen und sie wird dazu aufgefordert, den Aufenthaltsort sowie die Identität ihres Informanten preiszugeben. Da die Voraussetzungen des § 53 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 StPO vorliegen, könnte sich J auf ihr Zeugnisverweigerungsrecht berufen.

In unserem modifizierten Beispiel dürften folglich auch die Presseunterlagen **nicht beschlagnahmt** werden, die Hinweise auf die Identität, den Aufenthaltsort etc. von Herrn Y beinhalten.

Weiterführende Informationen



- Industrie- und Handelskammer, Informationen zum HinSchG: <https://www.ihk.de/berlin/service-und-beratung/recht-und-steuern/rechtsaenderungen-hinweisgeberschutzgesetz-5657404>
- Whistleblower-Netzwerk e. V.: <https://whistleblower-net.de/ueber-uns/>
- Whistleblower-Netzwerk, spezifisch für Klima und Umwelt: <https://umwelt-whistleblower.de/>
- Bundesamt für Justiz (externe Meldestelle): https://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes_node.html
- Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen (externe Meldestelle für Finanzsachen): https://www.bafin.de/DE/die-bafin/whistleblower/whistleblower_node.html
- Whistleblower Aid (USA): <https://whistlebloweraid.org/about/>

Wo finde ich Rechtsvorschriften?



- Deutsches Recht (Bund): Gesetze im Internet, <https://www.gesetze-im-internet.de>.
- Deutsches Landesrecht: Jeweilige Landes-Rechtsdatenbanken, zum Beispiel JURIS-SH für Schleswig-Holstein, <https://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/bssh/search>.
- EU-Recht: EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=de>.

Stand: 24.08.2026

Wir bemühen uns, diese Informationen möglichst aktuell zu halten. Dennoch kann es sein, dass seit der letzten Aktualisierung rechtliche Änderungen eingetreten sind.

Das Projekt "Recht verständlich" wird gefördert durch das Umweltbundesamt, FKZ 372523V422.

Dieses Paper ist in Kooperation mit der Climate Clinic entstanden: www.climateclinic.de

Autor*innen: Hannah Münstermann, Julian Wilkens
Redaktion: Maja Blome, Kora Stehr