

Mindeststandards für Whistleblower

Categories : [Arbeitsrecht](#), [Compliance](#), [Datenschutzrecht](#)

Tagged as : [falsche Verdächtigung](#), [Geheimnisverrat](#), [Geldwäsche](#), [Geschäfts- und Betriebsgeheimnis](#), [Hinweisgeber](#), [öffentliches Interesse](#), [StGB](#), [Untreue](#), [UWG](#), [Whistleblowing](#)

Date : 14. März 2019

Whistleblowing changiert je nach Perspektive zwischen Heldentum und Verrat. Je unmoralischer die aufgedeckten Fakten sind und je mehr Geld im Spiel ist, desto positiver das Feedback aus der Öffentlichkeit. Und desto heikler die Angelegenheit für das betroffene Unternehmen, besonders wenn es um so sensible Bereiche wie Geldwäsche, Unternehmensbesteuerung oder den Datenschutz geht. Unter Umständen kann es deshalb zielführender sein, sich mit Hinweisen auf mögliche Missstände nicht direkt an das Unternehmen zu wenden, sondern an andere Stellen.

Genau dies soll nach dem [Willen der EU](#) zukünftig möglich sein. Statt als erstes auf eine bestimmte Abteilung im Unternehmen zuzugehen, wäre dann auch eine zuständige Behörde ein legitimer erster Ansprechpartner. Bleibt eine Reaktion der Behörde aus oder ist das öffentliche Interesse gefährdet, könnte sich der Hinweisgeber auch direkt an die Presse wenden. Das gilt auch dann, wenn die Behörde selbst von den Missständen betroffen ist.

Die von der EU geplanten Mindeststandards für Whistleblower gehen noch weiter, zentral ist vor allem der Schutz der Whistleblower. Denn grundsätzlich könnte der Akt des Whistleblowings schließlich selbst strafbar sein, zum Beispiel wegen Verrats von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen ([§ 17 UWG](#)), wegen falscher Verdächtigung ([§ 164 StGB](#)) oder auch wegen Untreue ([§ 266 StGB](#)). Geheimnisverrat gegenüber einem Dritten oder gar der Presse findet der Arbeitgeber auch regelmäßig gar nicht lustig. Eine fristlose Kündigung liegt da ziemlich nahe.

Während gegenwärtig nur zehn EU-Staaten entsprechende Regelungen zum Schutz von Whistleblowern haben bzw. sektorenspezifische Reglements wie in der Finanzaufsicht existieren, werden die Mindeststandards EU-weit gültig sein. Sobald die EU-Staaten und das Europäische Parlament die nun gefundene Einigung der EU-Unterhändler formell bestätigt haben, werden die EU-Staaten zwei Jahre Zeit haben, die Regelung in nationales Recht umzusetzen.

Gut möglich, dass sich das Whistleblowing dadurch auch in Deutschland weiter etablieren wird. Entdeckt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Unstimmigkeiten im eigenen Unternehmen, werden die Hemmnisse, diese auch zu melden, zumindest deutlich sinken.

Dabei können die Unternehmen selbst einiges dafür tun, dass ihr Name nicht im Zuge eines Leaks auftaucht. Im Rahmen der Compliance lässt sich ein Unternehmen so organisieren, dass verbotene bzw. moralisch fragwürdige Praktiken bestenfalls verhindert, zumindest aber intern aufgeklärt werden können. Dies kann beispielsweise durch die Einrichtung einer Whistleblower-Hotline erfolgen, die anonyme Hinweise entgegennimmt und an die verantwortlichen Stellen weiterleitet. Werden die Compliance-Aufgaben an einen externen Dritten übertragen, ist das für das Unternehmen nicht nur ressourcenschonend, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden sich womöglich eher an eine ausgelagerte Beratungsstelle mit brisanten Informationen wenden als an eine Abteilung innerhalb desselben Unternehmens. Betriebsinterne Interessenkonflikte lassen sich so also vermeiden. Und dann beschränkt sich das Whistleblowing vielleicht auch auf die interne Alarmpfeife. Besser für alle!

Ansprechpartner: [Prof. Dr. Ines Zenke/Dr. Christian Dessau](#)