



Strafrechtskanzlei **KOLIVAS**

Whistleblowing

Whistleblowing ist in aller Munde. Wie viele Anglizismen deckt der Begriff dabei in der deutschen Lebenswirklichkeit eine erhebliche Bandbreite ab. Sie reicht vom Verkauf von Schweizer Steuer-CDs an deutsche Behörden bis zu politischen Skandalen der Geheimdienste.

In Deutschland ist **Whistleblowing** häufig noch negativ besetzt. Das liegt vielleicht auch daran, dass es keine adäquate Übersetzung für das Wort gibt. Wörtlich übersetzt heißt Whistleblowing „die Pfeife blasen“. Deshalb wird die Bedeutung oft dem Verpfeifen und Denunziantentum gleichgesetzt.

Der Whistleblower-Netzwerk e. V. versteht unter Whistleblowern Menschen, die illegales Handeln, Missstände oder Gefahren für Mensch und Umwelt nicht länger schweigend hinnehmen, sondern aufdecken. Sie tun dies intern innerhalb ihres Betriebes, ihrer Dienststelle oder Organisation oder auch extern gegenüber den zuständigen Behörden, Dritten, oder auch der Presse.

Im Ergebnis werden unter **Whistleblowing** kritische Äußerungen, Beschwerden oder Anzeigen von Mitarbeitern über Compliance-Verstöße in Unternehmen verstanden. Whistleblowing-Systeme ermöglichen es Mitarbeitern oder je nach Ausgestaltung auch Dritten, wie z. B. Kunden, über ein bestimmtes Verfahren Informationen über Verhaltensweisen abzugeben, die nicht im Einklang mit dem Gesetz oder unternehmensinternen Verhaltensregeln stehen. Der Mitarbeiter erhält bei Verdacht eines Verstoßes im Unternehmen durch andere Mitarbeiter hierdurch die Gelegenheit, vertraulich oder gar anonym Hinweise zu übermitteln. Er soll durch ein Whistleblowing-System gerade ermutigt werden, offen über Compliance-Vorfälle zu berichten.



Strafrechtskanzlei **KOLIVAS**

Whistleblowing-System

Ziel der Etablierung eines **Whistleblowing-Systems** ist das Erlangen von Hinweisen. Aus der Praxis ist insoweit aber bekannt, dass Hinweise von Mitarbeitern viel eher dann gegeben werden, wenn ihre Anonymität gewahrt ist. Die Wahrung dieser kann allerdings, z. B. wegen der Größe eines Unternehmens oder einer Betriebseinheit, nicht immer gewährleistet werden. Um Mitarbeitern einen Anreiz zum aktiven Handeln und zum Wählen der Whistleblowing-Hotline zu geben, ist sicherzustellen, dass ihre Anonymität gewahrt wird. Dabei muss sie sich auf die Person und den Inhalt beziehen. Dies bedeutet, dass zum einen keine Rückverfolgung zum Hinweisgeber möglich sein darf, zum anderen, dass alle Informationen, die der Hinweisgeber übermittelt, vertraulich behandelt werden müssen. Je kleiner ein Unternehmen oder eine Betriebseinheit ist, desto schwieriger ist die Etablierung eines Whistleblower-Systems, da sich die Mitarbeiter besser untereinander kennen. Trotzdem ist auch dort die Etablierung eines Hinweisgebersystems möglich.

Ein Höchstmaß an Anonymität kann durch die Auslagerung einer Whistleblowing-Hotline auf einen **externen Rechtsanwalt/Ombudsmann** (Vertrauensperson) gewährleistet werden, indem lediglich die Information und nicht der Name des Hinweisgebers an das Unternehmen weitergeleitet wird.

Rechtspflicht zur Einrichtung eines Hinweisgebersystems?

Eine rechtliche Pflicht zur Einrichtung eines Whistleblowingsystems existiert in Deutschland lediglich für Kreditinstitute nach § 25a Abs. 1 S. 6 Nr. 3 KWG. Für alle anderen Unternehmen existiert keine vergleichbare Regelung in Deutschland. Allerdings schreiben die §§ 76 Abs. 1, 93 Abs. 1 AktG, § 130 OWiG vor, dass Unternehmen sicherstellen müssen, dass sich ihre Mitarbeiter rechtskonform verhalten. Die konkrete Ausgestaltung bleibt aber den Unternehmen überlassen. Ein Whistleblowingsystem kann als Teil eines Compliance Management Systems für diese Regelkonformität sorgen.



Strafrechtskanzlei **KOLIVAS**

Außerdem muss die Unternehmensleitung bedenken, dass sie nach §§ 93 Abs. 1 AktG, 43 Abs. 1 GmbHG die Sorgfaltspflicht für das Unternehmen trägt und eine Verletzung dieser Sorgfaltspflichten zu einer Haftung führen kann. Um Kenntnis über Missstände im Unternehmen zu erhalten und ggf. dagegen steuern zu können, müssen alle Informationsquellen ausgeschöpft werden. Ein Whistleblowingsystem kann hierfür der geeignete Weg sein, da die operativen Mitarbeiter meist einen besseren Einblick ins Tagesgeschehen haben.

Beratung zum Thema Whistleblowing

Rechtsanwalt Georgios Kolivas berät Sie umfassend zum Thema **Whistleblowing** und er bietet auch die Einrichtung einer Hinweisgeberhotline an. Außerdem wird er gerne als Ombudsmann für Ihr Unternehmen tätig, an den sich Ihre Mitarbeiter anonym wenden können.