

COMPLIANCE KOMMENTIERT

WHISTLEBLOWING - HOTLINE: PFLICHT ODER KÜR?

Ein Kommentar von Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M. und RA Reinhold Kopp, Minister für Wirtschaft a.D.



Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M. (Harvard)

ist Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats des BCM und Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit der Universität Bonn.



RA Reinhold Kopp, Minister für Wirtschaft a.D.

ist Justiziar des BCM und Partner der HEUSSEN Rechtsanwalts-gesellschaft mbH.

Gibt es eine Pflicht zur Whistleblowing-Hotline?

Es gibt keine generelle aktienrechtliche Pflicht zur Einrichtung eines Hinweisgebersystems. Allerdings führen die neueren Entwicklungen zu einer zunehmenden Verengung des Spielraums, der den Vorständen im Rahmen ihres Organisationsermessens zukommt. Gerade in börsennotierten Unternehmen, deren Vorstände und Aufsichtsräte der Berichtspflicht des § 161 AktG unterliegen, führt die Neuregelung in Ziff. 4.1.3 Satz 3 DCGK dazu, dass sie sich mit der Einrichtung eines Hinweisgebersystems auseinandersetzen müssen und unter Rechtfertigungsdruck stehen, wenn sie ein solches nicht im Unternehmen etablieren. Der Blick auf die derzeitigen DAX-30-Unternehmen zeigt jedoch, dass die großen Unternehmen bereits über entsprechende Systeme verfügen. Die Regelung der Ziff. 4.1.3 Satz 3 DCGK wird daher ihre Wirkung wohl vor allem dadurch entfalten, dass sie auf sonstige Unternehmen auch über den Anwendungsbereich des § 161 AktG hinaus ausstrahlt und einen bedeutenden Schritt hin zur Anerkennung des Hinweisgebersystems als wichtiger Bestandteil eines Compliance-Systems bedeutet.

I. Petzen ist doof

Whistleblowing - schon der Ursprung des Wortes gibt einen Hinweis auf seine ursprünglich negative Konnotation. Denn „to blow the whistle“ bedeutet nichts anderes, als jemanden zu verpfeifen. Der Whistleblower – ein Verräter? Das niedrige Ansehen von Verrätern hat auch durchaus Tradition, das „Verpetzen“ eines anderen wird als anstößig empfunden. In Dantes göttlicher Komödie sind die Verräter im neunten und damit innersten Kreis der Hölle versammelt, wo sie bis zum Hals zur Strafe für ihren Verrat in Eisblöcken festgefroren sind. „Der größte Lump im ganzen Land, das ist und bleibt der Denunziant.“ Als Kind haben wir es vielleicht anders formuliert: „Petzen ist doof“.

In jüngerer Zeit verliert das Whistleblowing jedoch mehr und mehr das ihm ursprünglich vielleicht anhaftende „Schmuddelimage“. Es setzt sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass ein erhebliches öffentliches Informationsinteresse an den Hinweisen von Whistleblowern besteht. Dazu tragen die verschiedenen Skandale bei, die sich in der letzten Zeit in großen deutschen Unternehmen ereignet haben: Abgas-Skandal im VW-Konzern, die Manipulation des Libor- und Euribor-Zinssatzes durch Mitarbeiter der Deutschen Bank und die Preisab-

Whistleblowing in Deutschland - Pfeifen im Wald?

Eine gesetzliche Regelung zum Whistleblowing ist wünschenswert, zumal die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex Hinweisgebersysteme zum Referenzsystem für good governance gemacht hat.

I. Anspruch und Wirklichkeit

Es gilt seit längerem als gesicherte Erfahrungstatsache, dass viele Wirtschaftsdelikte, Verstöße gegen Gesetze zum Schutz öffentlicher Güter oder zur Integrität im Rahmen von Geschäftsbeziehungen und Verwaltungsverfahren ohne Hinweise aus dem Kreis der Beschäftigten von Unternehmen nicht aufgedeckt werden können. Hinweisgebersysteme und die Einsetzung interner bzw. externer Ombudsleute gelten als probate Elemente professioneller Compliance Management Systeme (CMS). Eine Pflicht zur Einrichtung von Whistleblower-Hotlines existiert jedoch nur in sog. regulierten Sektoren wie im Finanzsektor und im Versicherungswesen. 2017 hat der Deutsche Corporate Governance Kodex (Zif. 4.1.3) die Empfehlung an börsennotierte Unternehmen aufgenommen, Beschäftigten und Dritten die Möglichkeit einzuräumen, geschützte Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben.

Allgemeine gesetzliche Regelungen, die Whistleblowern Rechtssicherheit gewährleisten, existieren hingegen nicht. Kritisch wird angemerkt, dass das Irrtumsrisiko beim Hinweisgeber die Aufdeckung illegaler Aktivitäten hindert. Das niedrigere Schutzniveau in Deutschland gegenüber den meisten OECD-Staaten wird zwar beklagt; im CDU/CSU/SPD-Koalitionsvertrag 2018 findet sich im Gegensatz zu 2013 jedoch keine Absichtserklärung für einen gesetzlichen Rahmen. Im Bundestag waren bereits vier Anläufe der Gesetzgebung gescheitert und auch die Justizministerkonferenz scheiterte mit ihrem Anliegen nach normativer Regelung. Die EU lässt sich ebenfalls Zeit mit einer Initiative. Die Kommission hatte im ersten Halbjahr 2017 eine öffentliche Anhörung durchgeführt (abrufbar: http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=54254) und war letztmalig am 27. Oktober 2017 vom Parlament aufgefordert worden, noch im laufenden Jahr einen Entwurf zum besseren Schutz von Whistleblowern vorzulegen; dies ist bisher aber nicht geschehen. Dabei hätte es in Deutschland nahegelegen, die Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung und der Geheimnis-

sprachen unter den LKW-Herstellern. Allerdings belegen die genannten Beispiele auch, dass ein Hinweisgebersystem alleine nicht genügt, um Rechtsbrüche innerhalb von Unternehmen zu verhindern. Die an den genannten Skandalen beteiligten Unternehmen verfügen jeweils über interne Hinweisgebersysteme; die Rechtsverstöße durch Mitarbeiter der Unternehmen wurden hierdurch allerdings nicht verhindert, zu einer Verhinderung größeren Schadens durch ein frühzeitiges Erkennen der Rechtsverstöße kam es nicht.

II. Von der Notwendigkeit einer Balance

Maßnahmen zu der erforderlichen Trennung des nicht schutzwürdigen Denunziantentums von dem schutzwürdigen und im Sinne öffentlicher Belange erwünschten Whistleblowing werden in der Rechtspolitik, Rechtswissenschaft und Unternehmenspraxis aufführlich diskutiert. Gerade dort, wo die Aufdeckung eines Rechtsverstoßes ohne einen Whistleblower nicht oder nur unter größten Schwierigkeiten möglich ist, wird das Whistleblowing nunmehr als effektives Mittel erkannt, um rechtmäßige Zustände schaffen zu können. Beispielhaft für die Entwicklung ist der als Reaktion auf Bilanzskandale von Unternehmen wie Enron oder Worldcom in den USA erlassene Sarbanes-Oxley-Act (SOX). Dieser enthält unter anderem Regelungen zur Einrichtung von Hinweisgebersystemen (s. 302 (4) (A) SOX) in solchen Gesellschaften, deren Wertpapiere (Aktien, Anleihen etc.) an einem US-amerikanischen regulierten Finanzmarkt notieren, sowie zum Whistleblower-Schutz (s. 806 SOX). Der Anwendungsbereich des Sarbanes-Oxley-Act erstreckt sich auch auf Unternehmen, die ihren Sitz in einem der Mitgliedsstaaten der EU haben, sofern diese konsolidierte Tochterunternehmen von US-Unternehmen (s. 302 (4) (B) SOX) oder an US-Börsen notiert sind.

Trotz aller Unsicherheit, die sich hinsichtlich der Anwendung der Vorschriften über den Schutz von Hinweisgebern auf Unternehmen mit Sitz in einem der Mitgliedsstaaten der EU ergibt, sah die „Gruppe für den Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten“ sich veranlasst, mit Blick auf den Sarbanes-Oxley-Act eine Stellungnahme zu Leitlinien zur Umsetzung interner Verfahren zur Meldung von Missständen nach den EU-Datenschutzvorschriften zu veröffentlichen.¹ Diese Stellungnahme zeigt zugleich sehr deutlich, dass ein Spannungsfeld zwischen der Förderung des Whistleblowing im öffentlichen Interesse und dem Schutz von Whistleblowern auf der einen Seite und dem Schutz personenbezogener Daten der Arbeitnehmer auf der anderen Seite besteht. Die Gruppe kommt in ihrer Stellungnahme zu dem Ergebnis, dass ein Verfahren zur Meldung von Missständen rechtmäßig ist, wenn die Verarbeitung der personenbezogenen Daten im Rahmen dieses Verfahrens eine der in Art. 7 der RL 95/46/EG genannten Voraussetzungen erfüllt.

Nicht nur auf europäischer Ebene, sondern auch in Deutschland ist die Vereinbarkeit der Einrichtung interner Verfahren zur Anzeige von Missständen bereits seit einiger Zeit Gegenstand des rechtlichen Diskurses. So setzt sich die Ad-hoc-Arbeitsgruppe „Datenschutz“ des als Gremium in der Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder geschaffenen Düsseldorfer Kreises in ihrem Arbeitsbe-

schutz-Richtlinie bis zum 25. Mai bzw. 9. Juni 2018 in nationales Rechts zum Anlass zu nehmen, gesetzgeberisch tätig zu werden.

II. Betriebsparteien haben keine Klarheit

Außer im Bereich des Arbeitsschutzes und in Fällen von Diskriminierung sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf die Auswertung gerichtlicher Einzelfallentscheidungen verwiesen, um ihr jeweiliges Risiko bei externem Whistleblowing und arbeitsrechtlichen Reaktionen auf unwahre oder ungerechtfertigte Kundgebung innerbetrieblicher Informationen an Dritte einschätzen zu können. Betriebliche Sanktionen setzen eine Pflichtverletzung voraus, also einen Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht auf die Interessen des Arbeitgebers oder gesetzlich verankerte Verschwiegenheitspflichten. Eine Offenbarung verlangt in der Regel ein schutzwürdiges Interesse des Whistleblowers oder eine Gefährdung eines überragenden Gemeinwohlinteresses. Seit dem Urteil des Europäischen Gerichts für Menschenrechte (EGMR) vom 21.07.2011 in Sachen Heinisch wird das Recht auf freie Meinungsäußerung des Arbeitnehmers nach Art. 10 EMRK deutlich herausgestellt. Gleichwohl fordert auch der EGMR, dass das öffentliche Interesse an einer Information den Schaden, den der Arbeitgeber durch die Offenlegung erleidet, überwiegen muss.

Neben der Qualität des Rechtsverstoßes und der Motivation des Whistleblowers spielt auch die Möglichkeit und Zumutbarkeit der Abhilfe durch innerbetriebliche Klärung eine Rolle, auch wenn dieser kein absoluter Vorrang zukommt. Der Arbeitgeber hat aber die Chance, durch die Einrichtung eines anonymen, gut handhabbaren Hinweisgebersystems, das er angemessen bekannt macht, die Schwelle der Weitergabe von Informationen an Dritte zu erhöhen. Er schafft sich damit einen Vorteil bei der Interessenabwägung und erhöht das Risiko des Arbeitnehmers, sich über dieses Angebot hinwegzusetzen.

Allerdings muss die Einrichtung eines Hinweisgebersystems selbst den datenschutzrechtlichen Anforderungen genügen. Damit steht der Arbeitgeber bei der Ausgestaltung einer Hotline und bei der Auswertung vor einer einzelfallspezifischen Abwägung im Hinblick auf den Umgang mit eingehenden Hinweisen. Art. 6 Abs. 1 f DSGVO ist aber insoweit positiv, da ausnahmsweise eine andere Beweislastverteilung gilt; das Interesse des Betroffenen muss überwiegen, um eine Datenverarbeitung auszuschließen. Ansonsten sind alle von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien bei heimlicher Informationsgewinnung, wie etwa nachträgliche Unterrichtung des Betroffenen, einzuhalten.

III. EU-Geheimnisschutzrichtlinie – Hilfe oder Bremsklotz?

Die Umsetzungsfrist der Richtlinie wird zwar in Deutschland nicht eingehalten werden, die Gerichte sind aber gehalten, deren Vorschriften anzuwenden. Die Richtlinie privilegiert die gerechtfertigte Aufdeckung illegaler Tätigkeit zum Zwecke des Schutzes des allgemeinen öffentlichen Interesses (Art. 5 lit. b und Erwägungsgrund 20), folgt aber im Übrigen den Maßstäben, die durch die Rechtsprechung für Whistleblowing nach deutschem und europäischem Recht entwickelt wurden. Allerdings hängt der Geheimnisschutz davon ab, dass die Information einen kommerziellen Wert hat und dass im Unternehmen angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen getroffen wurden. Es wird ein deutlich höherer Standard technischer und organisatorischer Maßnahmen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen verlangt.

¹ Stellungnahme 1/2006 zur Anwendung der EU-Datenschutzvorschriften auf interne Verfahren zur Meldung mutmaßlicher Missstände in den Bereichen Rechnungslegung, interne Rechnungslegungskontrollen, Fragen der Wirtschaftsprüfung, Bekämpfung von Korruption, Banken- und Finanzkriminalität, vom 01.02.2006, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2006/wp117_de.pdf.

richt mit der Vereinbarkeit von Whistleblowing-Hotlines mit den Vorschriften des BDSG auseinander.² Das Fazit der Arbeitsgruppe lautet, dass sich das Meldeverfahren mittels Whistleblowing-Hotlines unter besonderer Berücksichtigung des von dem Unternehmen verfolgten Zwecks und der Einrichtungsmodalitäten datenschutzgerecht gestalten und betreiben lässt.

Auch gab es in Deutschland bereits eine Gesetzesinitiative zur Schaffung von Regelungen, mit denen ein besserer Schutz von Whistleblowern erreicht werden sollte, die dann versandete. In Gesetzesform ist das Whistleblowing in Deutschland bislang also zwar noch nicht gegossen worden, doch hat es seinen Weg nunmehr in den Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) gefunden. In Ziff. 4.1.3 Satz 3 ist dort nun geregelt: „Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben; auch Dritten sollte diese Möglichkeit eingeräumt werden.“ Die Regelung des DCGK nimmt das Whistleblowing nicht von dem Standpunkt des Arbeitnehmers aus in den Blick, sondern formuliert es als Aufgabe des Vorstandes, ein Hinweisgebersystem im Unternehmen zu implementieren. Aufgrund des „comply or explain“-Mechanismus des § 161 AktG für börsennotierte Gesellschaften müssen diese sich daher nunmehr zwingend mit den Rechtsfragen auseinandersetzen, die sich im Zusammenhang mit der Implementierung eines Hinweisgebersystems im Unternehmen stellen.

Auch die BaFin hat den möglichen Nutzen eines Hinweisgebersystems bereits erkannt und bewertet ein solches in ihren Auslegungs- und Anwendungshinweisen zu § 25c KWG als zumindest „hilfreich“.³ Mit dieser vorsichtigen Formulierung gibt die BaFin zu erkennen, dass sie nicht davon ausgeht, dass die Finanzinstitute generell verpflichtet sind, ein Hinweisgebersystem einzurichten, macht aber zugleich deutlich, dass sie solchen Systemen aufgeschlossen gegenübersteht und sie als Instrument der Compliance positiv bewertet.

III. Ist aber das, was wünschenswert ist, auch geboten?

Eine rechtliche Einordnung des Whistleblowings nach dem status quo erfordert eine Ordnung der Rechte und Pflichten der verschiedenen beteiligten Parteien. An erster Stelle steht hierbei die Frage, ob für Unternehmen eine rechtliche Pflicht besteht, eine Whistleblower-Hotline einzurichten.

Im Aktiengesetz findet sich keine Regelung, die ausdrücklich vorschreibt, dass in einer Aktiengesellschaft ein Hinweisgebersystem einzurichten ist. Die Diskussion der Frage, ob im Einzelfall eine ungeschriebene Vorstandspflicht zur Implementierung eines Hinweisgebersystems besteht, hat im aktienrechtlichen Schrifttum erst begonnen. Es ist noch nicht abschließend ausdiskutiert, ob die Einrichtung eines Hinweisgebersystems notwendiger und unverzichtbarer Teil der Complianceorganisation in einem Unternehmen ist. Dass die Diskussion

Neben dem in der Praxis oft schwierig durchzusetzenden strafrechtlichen Schutz von Geschäftsgeheimnissen gegen unlautere Verwendung gemäß §§ 17 – 19 UWG – zivilrechtlich auch Schutzgesetz im Sinne unerlaubter Handlung – bietet die Richtlinie nur ein erweitertes zivilrechtliches Schutzniveau, etwa dadurch dass rechtswidrige Eingriffe in Geschäftsgeheimnisse verschuldensunabhängig verfolgbar sind. Gewichtige Stimmen in der Literatur sehen allerdings tendenziell eine Behinderung des Whistleblowing durch die Richtlinie. Durch eine europarechtskonforme Auslegung des deutschen Arbeitsrechts vor dem Hintergrund von Art. 10 EMRK dürfte sich für externes Whistleblowing jedoch kaum eine Änderung zur gegenwärtigen Situation ergeben. Hinsichtlich interner Hinweisgebersysteme erweitert Art. 5 lit. c nicht die Offenlegung von Geheimnissen gemäß den Vorschlags- und Beschwerderechten des Betriebsverfassungsrechts.

Autor: RA Reinhold Kopp, Minister für Wirtschaft a.D.

² Whistleblowing-Hotlines: Firmeninterne Warnsysteme und Beschäftigtendatenschutz, abrufbar unter: https://www.datenschutz.hessen.de/download.php?download_ID=246.

³ Auslegungs- und Anwendungshinweise zu § 25c KWG („sonstige strafbare Handlungen“), Stand: 01.06.2011: „Abhängig von der Größe und Organisationsstruktur des Instituts kann die Schaffung eines internen oder externen niedrighwelligen Informationsweges, der die Anonymität von Mitarbeitern sicherstellt (z.B. Hinweisgebersystem bzw. „Whistleblowing“), bei der Aufdeckung strafbarer Handlungen hilfreich sein.“

sich noch in ihren Anfängen befindet, vermag auch vor dem Hintergrund nicht zu verwundern, dass schon die vorgelagerte Frage, ob es überhaupt eine generelle Verpflichtung der Unternehmensleitung zur Einrichtung eines Compiance-systems gibt, nicht unumstritten ist.

Die Kommission DCGK geht offensichtlich nicht davon aus, dass generell eine Vorstandspflicht zur Einrichtung einer Whistleblower-Hotline besteht. Andernfalls hätte sie diese Pflicht nicht in einer „Soll“-Regelung im Kodex festschreiben dürfen, sondern sie in eine gesetzeskonkretisierende Regelung im Kodex aufnehmen müssen. Die Regelung in Ziff. 4.1.3 Satz 3 DCGK deutet allerdings an, dass die Kommission DCGK die Einrichtung eines Hinweisgebersystems im Rahmen eines Compliance-Systems für regelmäßig erforderlich erachtet. Mit dieser „Soll“-Regelung wird erreicht, dass sich Vorstände mit der Einrichtung eines solchen Hinweisgebersystems auseinandersetzen müssen und sich für den Fall, dass sie ein solches System nicht einrichten, über diese Entscheidung erklären müssen. Wenngleich durch die Regelung im DCGK also keine unmittelbare Rechtspflicht für die Vorstände börsennotierter Aktiengesellschaften begründet, entsteht durch sie doch ein erheblicher Rechtfertigungsdruck bei der Nichteinrichtung eines Hinweisgebersystems. Die Aufnahme der Einrichtung eines solchen Systems als Compliance-Maßnahme in den DCGK kann damit als Katalysator für die weitere Entwicklung wirken und den Prozess der Anerkennung von Hinweisgebersystemen als grundsätzlich unverzichtbarer Bestandteile von Compliance-Systemen beschleunigen.

Auch die Betonung der Compliance-Pflichten des Vorstandes in der neueren Rechtsprechung deutet darauf hin, dass je nach den Umständen die Einrichtung eines Hinweisgebersystems als Bestandteil eines funktionierenden Compliance-Systems im Unternehmen geboten sein kann. Der Vorstand hat die Pflicht, ein funktionsfähiges Compliance-System zur Verhinderung von Rechtsverstößen im Unternehmen zu errichten, wenn eine Gefährdungslage im Hinblick auf Rechtsverstöße im Unternehmen besteht. Gerade bei größeren Unternehmen wird man wohl auch davon ausgehen müssen, dass es stets bestimmte Bereiche gibt, in denen eine Gefährdungslage besteht und für die der Vorstand demnach ein Compliance-System einrichten muss. Wie genau dieses Compliance-System im Einzelnen ausgestaltet sein muss, ist abhängig von den jeweiligen Eigenschaften des Unternehmens. Es gibt also keine Lösung im Sinne eines „one size fits all“, sondern der Vorstand muss analysieren, wie das Compliance-System beschaffen sein muss, um Rechtsverstöße innerhalb des Unternehmens zu verhindern. Bei der Ausgestaltung des Compliance-Systems verfügt der Vorstand daher auch nach zutreffender Ansicht in der gesellschaftsrechtlichen Literatur über ein weites Gestaltungsermessen. Nur durch die Anerkennung eines solchen Gestaltungsermessens kann verhindert werden, dass überzogene Anforderungen an das Verhalten des Vorstandes gestellt und ihm von den Gerichten aufgrund einer ex-post-Perspektive nach dem Versagen des Compliance-Systems vorgegeben wird, wie genau er die Compliance hätte organisieren müssen.

Die Anerkennung eines Organisationsermessens des Vorstandes hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung des Compliance-Systems bringt es mit sich, dass eine Pflicht zur Einrichtung eines Hinweisgebersystems dort besteht, wo das Ermessen des Vorstandes auf Null reduziert ist, d.h. sich derart verengt, dass nur die Entscheidung für die Einrichtung eines Hinweisgebersystems ermessensfehlerfrei erfolgen kann. Bei der Prüfung, ob eine solche Ermessensreduzierung gegeben ist,

müssen die Vorteile des Hinweisgebersystems mit seinen Nachteilen abgewogen werden. Nur dann, wenn es sich im Rahmen dieser Prüfung erweist, dass die Vorteile des Hinweisgebersystems die aus ihm erwachsenden Nachteile klar überwiegen und es keine andere Möglichkeit gibt, ein funktionsfähiges Compliance-System ohne ein Hinweisgebersystem zu errichten, ist das Ermessen des Vorstandes auf Null reduziert und es besteht eine Pflicht zur Einrichtung. Die Vorteile eines Hinweisgebersystems liegen auf der Hand: Es ist ein Instrument, das es der Unternehmensleitung ermöglicht, an geheimes Wissen über Missstände zu gelangen und gehört im Hinblick darauf zu den ergiebigsten Informationsquellen. Gerade dann, wenn der Verdacht besteht, dass Missstände im Verborgenen blühen und mit sonstigen üblichen Untersuchungsmethoden schwer oder gar nicht aufzudecken sind, kann ein Hinweisgebersystem der entscheidende Mosaikstein in einem Compliance-System sein. Dabei bietet das interne Whistleblowing den großen Vorteil, dass ein größerer Reputationsverlust des Unternehmens durch eine rasche Behebung der Missstände verhindert wird. Durch das Vorhandensein eines internen Whistleblowing-Systems kann somit verhindert werden, dass Mitarbeiter sich veranlasst sehen, unmittelbar die Aufsichtsbehörden oder gar die Öffentlichkeit über interne Missstände zu informieren. Doch diesen Vorteilen stehen Nachteile gegenüber, die von erheblichem Gewicht sein können. Dies sind zum einen die Kosten, die bei der Einrichtung und der Verwaltung eines solchen Systems entstehen bzw. die Kosten, die für die Einschaltung eines externen Dienstleisters zur Bereitstellung eines solchen Systems anfallen. Dies ist aber zum anderen auch die Gefahr des Entstehens einer Atmosphäre des Misstrauens durch die Angst vor böswilligen Unterstellungen im Unternehmen, die durch eine missbräuchliche Nutzung eines Whistleblower-Systems durch Arbeitnehmer entstehen oder gefördert werden kann. Diese möglichen negativen Auswirkungen muss der Vorstand bei seiner Ermessensentscheidung ebenfalls berücksichtigen. Angesichts der Kosten, die sich bei Rechtsverstößen für die Unternehmen ergeben können, und der zunehmend positiven Wahrnehmung des Vorhandenseins einer Hinweisgeberstelle fallen diese negativen Aspekte jedoch immer weniger ins Gewicht.

Autor: Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M. (Harvard)