

Beiträge zum Wirtschaftsstrafrecht

Band 6

Hinweisgebersysteme im Lichte der EU-Richtlinie 2019/1937 unter besonderer Betrachtung der Vertraulichkeitszusicherung

Von

Nina Fischer



Duncker & Humblot · Berlin

NINA FISCHER

Hinweisgebersysteme im Lichte
der EU-Richtlinie 2019/1937 unter besonderer Betrachtung
der Vertraulichkeitszusicherung

Beiträge zum Wirtschaftsstrafrecht

Herausgegeben von
Nikolaus Bosch und Nina Nestler

Band 6

Hinweisgebersysteme im Lichte der EU-Richtlinie 2019/1937 unter besonderer Betrachtung der Vertraulichkeitszusicherung

Von

Nina Fischer



Duncker & Humblot · Berlin

Die Juristische Fakultät der Julius-Maximilians-Universität Würzburg
hat diese Arbeit im Jahre 2022 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten
© 2023 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Satz: 3w+p GmbH, Rimpau
Druck: CPI books GmbH, Leck
Printed in Germany

ISSN 2700-189X (Print) / 2700-1903 (Online)
ISBN 978-3-428-18742-3 (Print)
ISBN 978-3-428-58742-1 (E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☺

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

Für Michael

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Sommersemester 2022 von der Juristischen Fakultät der Julius-Maximilians-Universität Würzburg als Dissertation angenommen. Literatur, Rechtsprechung und Gesetzgebungsverfahren wurden bis Juli 2022 eingearbeitet.

Keine Doktorarbeit entsteht im Alleingang, deswegen möchte ich den zahlreichen Personen, die mich während meines Promotionsvorhabens in vielfältiger Weise unterstützt haben, an dieser Stelle ganz herzlich danken.

Zuerst möchte ich meinem Doktorvater Herrn Professor Dr. Frank Peter Schuster danken, der mir die Anregung zu diesem aktuellen und spannenden Thema gab und mich zu diesem Promotionsvorhaben ermutigt hat. Ich hatte das Glück, während der Promotion an seinem Lehrstuhl arbeiten zu dürfen. Herrn Professor Dr. Frank Zieschang danke ich für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens.

Auch möchte ich mich bei dem gesamten Lehrstuhl für die schöne Zeit und Zusammenarbeit während meiner Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin bedanken.

Günter Sittl und seiner Freundin Angelika Wagner gebührt großer Dank für ihr sorgfältiges Korrekturlesen. Auf ihre Zeit, Geduld und konstruktive Kritik konnte ich mich nicht nur bei dieser Arbeit verlassen. Auch meinem Schwiegervater Herrn Mathias Herrmann gebührt Dank für dessen sorgfältiges Lesen der Arbeit.

Mein größter Dank gilt meinen Eltern Christa Fischer und Günter Sittl. Sie standen immer hinter mir und haben jedes Vorhaben gefördert. Durch ihren steten Rückhalt konnte ich mich immer vollkommen auf meine Ziele konzentrieren.

Abschließend danke ich von Herzen dem Mann an meiner Seite, Herrn Michael Herrmann. Er hat mich während des gesamten Studiums und der Promotion begleitet und unterstützt. Sein stetiger Zuspruch und Optimismus machten auch schwierige Phasen erträglich. Ihm ist diese Arbeit daher gewidmet.

Würzburg, im August 2022

Nina Celina Fischer

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	17
Gang der Untersuchung	25
<i>1. Kapitel</i>	
Begriffsbestimmungen und Grundlagen	28
A. Whistleblowing	28
I. Internes Whistleblowing	30
II. Externes Whistleblowing	30
III. Anonymes, vertrauliches und offenes Whistleblowing	30
B. Hinweisgebersysteme	31
<i>2. Kapitel</i>	
Hinweisgebersysteme als Compliance-Element	33
A. Compliance zur Bekämpfung von Unternehmenskriminalität	33
I. Compliance	33
1. Der Begriff (Criminal-)Compliance	34
2. Rechtsgrundlagen	35
3. Rechtspflicht	36
4. Wert von Compliance-Maßnahmen	37
a) Bußgeltausschließende Wirkung	38
b) Bußgeldmindernde Wirkung	40
c) Weitere Vorteile eines wirksamen Compliance-Systems	41
II. Neue Anreize durch ein Verbandssanktionengesetz?	43
1. Erweiterung des Sanktionsspektrums	45
2. Einführung des Legalitätsgrundsatzes	46
3. Sanktionserlass oder -milderungen bei Compliance-Maßnahmen	47
a) Vermeidung der Zurechnung	47
b) Verwarnung mit Verbandsgeldsanktionsvorbehalt	48
c) Sanktionsmilderung	48

4. Auswirkung eines VerSanG auf Hinweisgebersysteme	50
III. Compliance-Pflichten aufgrund des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes	51
1. Anwendungsbereich	51
2. Sorgfaltspflichten	52
3. Verpflichtung zu internen Beschwerdestellen	53
4. Dokumentationspflichten	54
5. Zwischenfazit	54
B. Typische Merkmale von Wirtschaftsstraftaten	55
I. Erhebliches Schadenspotential	55
II. Unternehmensinterne Täter	56
III. Niedriges Entdeckungsrisiko	57
IV. Fehlendes Unrechtsbewusstsein der Täter	58
V. Fazit	59
C. Nutzen von Hinweisgebersystemen	60
I. Vorteile für Unternehmen	60
1. Frühwarnsystem	61
2. Filterfunktion und Kontrollmechanismus	61
3. Möglichkeit der Schadensabwehr	63
4. Generalpräventive Wirkung	63
5. Positive Außenwirkung	65
II. Vorteile für den Rechtsstaat	66
III. Vorteile für den Hinweisgeber	68
IV. Fazit	69
D. Conclusio	70

3. Kapitel

Rechtliche Regelungen zum Whistleblowing	72
A. Status quo der Rechtslage in der Bundesrepublik Deutschland	72
I. Pflicht zur Implementierung von Hinweisgebersystemen	72
II. Gesetzlicher Schutz von Hinweisgebern	75
1. Arbeitsrechtlicher Schutz	76
2. Strafrechtlicher Schutz	79
III. Fazit	80
B. Harmonisierung durch die Whistleblower-Direktive 2019/1937	81
I. Hintergrund	82
II. Regelungspunkte	84
1. Persönlicher Anwendungsbereich	84
2. Sachlicher Anwendungsbereich	85

3. Pflicht zu internen Whistleblowingstellen	86
4. Staatliche Whistleblowingbehörde	87
5. Offenlegung als Ultima Ratio	87
6. Vertraulichkeitsgebot	88
7. Hinweisgeberschutz	88
III. Fazit	89
C. Umsetzungsspielräume der nationalen Gesetzgeber	89
I. Hinweisgeberschutz- oder Artikelgesetz	89
II. Ausweitung auf nationales Recht	91
III. Institution der Whistleblowingbehörde	92
IV. Anonymes Whistleblowing	93
V. Whistleblowingprämie	95
VI. Fazit	97
D. Umsetzung in Deutschland	99
I. Referentenentwurf 2020 (HinSchG-E 2020)	99
II. Referentenentwurf 2022 (HinSchG-E 2022)	101
III. Regierungsentwurf 2022 (HinSchG-RegE 2022)	102
1. Anwendungsbereich	103
2. Hinweisgebersysteme	104
3. Hinweisgeberschutz	105
4. Bewertung	106
IV. Nicht fristgemäße Umsetzung	107
E. Conclusio	108

4. Kapitel

Die Strafbarkeitsrisiken des potenziellen Hinweisgebers 110

A. Strafbewehrte Offenlegungspflichten	111
I. Anzeigepflichten bei Wirtschaftsstraftaten	111
II. Handlungspflichten resultierend aus einer Garantenstellung	114
1. Garantenstellung der Unternehmensleitung	114
2. Garantenstellung des Compliance-Officer	118
3. Garantenstellung von sonstigen Arbeitnehmern	121
III. Offenlegungspflichten durch die WBRL	121
IV. Fazit	122
B. Strafrechtliche Risiken bei der Hinweisabgabe	123
I. Strafbarkeit wegen Geheimnisverrats	123
1. Schutz von Geschäftsgeheimnissen nach § 23 GeschGehG	124
a) Tatbestandsmäßigkeit „illegaler Geheimnisse“?	125

b) Tatbestandsausnahme nach § 5 GeschGehG	126
aa) Voraussetzungen	126
bb) Eskalationserfordernis?	128
c) Änderungen durch die WBRL	129
2. Zwischenergebnis	130
3. Geheimhaltungspflichten für Organmitglieder	131
II. Verletzung von Privatgeheimnissen	132
1. De lege lata	133
2. Änderungen durch die WBRL	135
III. Strafbarkeit aufgrund der Beschaffung von Informationen	137
1. De lege lata	137
2. Änderungen durch die WBRL	139
IV. Strafrechtliche Risiken bei Falschmeldungen	139
1. De lege lata	140
a) Delikte gegen die Rechtspflege	140
b) Ehrverletzungsdelikte	141
aa) Bewusste Falschmeldung	141
bb) Fahrlässige Falschmeldung	142
2. Änderungen durch die WBRL	143
V. Vorschlag eines Rechtfertigungsgrundes	145
VI. Fazit	147
C. Conclusio	148

5. Kapitel

Implementierung von internen Hinweisgebersystemen in Unternehmen	150
A. Ausgestaltung der Whistleblowing-Systeme	151
I. Abstimmung mit den Beteiligten	152
II. Vorgaben nach der WBRL	152
1. Vorgaben bezüglich der Ausgestaltung	153
2. Vorgaben bezüglich des Verfahrens	153
3. Vorgaben bei Wiederaufgreifen des VerSanG-E 2020	154
III. Umgang mit der Identität des Hinweisgebers	155
B. Einrichtungsmodalitäten	156
I. Unternehmensinterne Meldestelle	156
II. Ombudsperson	157
III. Elektronische Systeme	160
1. Internetbasierte Systeme	160
2. Hotline/Callcenter	161

IV. Fazit	162
C. Weitere Modalitäten	163
I. Einführung einer Meldeverpflichtung	163
II. Implementierung monetärer Anreize	165
III. Kombination mit digitalem „Selbst-Check“	166
D. Conclusio	166

*6. Kapitel***Vertraulichkeitszusicherung und private Auskunftsansprüche** 169

A. Einsichtsrecht in die Personalakte nach § 83 BetrVG	169
I. De lege lata	171
II. Einschaltung einer externen Stelle	171
III. Einschränkungsmöglichkeiten nach der WBRL	172
IV. Fazit	172
B. Datenschutzrechtliche Auskunfts- und Informationspflichten	173
I. Auskunftsrechte bei unternehmensinternen Systemen	175
1. Unterrichtungspflicht	175
a) Art. 14 DSGVO	175
b) Einschränkungsmöglichkeiten de lege lata	176
2. Auskunftsanspruch	178
a) Art. 15 DSGVO	178
b) Einschränkungen de lege lata	179
3. Zwischenergebnis	180
II. Aspekte bei Einsatz eines unternehmensexternen Systems	180
1. Ombudsperson	181
2. Elektronische Hinweisgebersysteme	181
III. Einschränkungsmöglichkeiten nach der WBRL	182
C. Conclusio	184

*7. Kapitel***Vertraulichkeitsversprechen und strafprozessuale Zugriffsrechte** 185

A. Zugriffsrechte bei unternehmensinternen Hinweisgebersystemen	187
I. Interne Empfänger als Zeugen	187
II. Durchsuchungs- und Beschlagnahmemöglichkeiten	188
III. Mehr Schutz durch Beauftragung von Syndikus-Anwälten?	188

B. Zugriffsrechte bei Beauftragung einer anwaltlichen Ombudsperson	189
I. Zeugnisverweigerungsrecht	189
II. Entbindung von der Schweigepflicht	193
1. Verpflichtung des Unternehmens zur Entbindung von der Schweigepflicht? ..	193
2. Berechtigung zur Entbindung	193
3. Zwischenergebnis und Ausblick in die Zukunft	195
III. Durchsuchungs- und Beschlagnahmemöglichkeiten	196
1. Relevante Entscheidungen	196
a) HSH Nordbank-Verfahren	197
b) LG Bonn	198
c) LG Mannheim	199
d) LG Saarbrücken	199
e) LG Braunschweig	200
f) LG Bochum	200
g) LG Stuttgart	202
h) Die Beschlüsse des BVerfG in der Sache „Jones-Day“	202
2. Erörterung der Entscheidungen und der Rechtslage	204
a) Genereller Beschlagnahmeschutz anwaltlich erstellter Unterlagen	205
aa) Schutz vor Beschlagnahme gem. § 97 Abs. 1 Nr. 3 StPO	205
bb) Schutz vor Durchsuchungen und Beschlagnahme nach § 160a StPO ..	207
b) Änderungen durch Neuregelung der Verbandssanktionierung	210
c) Beschlagnahmeschutz bei einer Ombudsperson	211
aa) Mandatsähnliches Verhältnis zum Hinweisgeber	212
bb) Mandatsverhältnis zum Unternehmen	214
(1) Beschuldigtenstellung des Unternehmens	215
(2) Verteidigerstatus	216
d) Beschlagnahmeschutz aus Verfassungsrecht	218
aa) Grundrechtsbetroffenheit des Hinweisgebers	219
(1) Recht auf informationelle Selbstbestimmung	219
(2) Selbstbelastungsfreiheit	220
bb) Grundrechtsbetroffenheit des Unternehmens	222
(1) Geheimnisschutz	222
(2) Selbstbelastungsfreiheit	223
cc) Grundrechtsbetroffenheit der Ombudsperson	224
(1) Berufsfreiheit des Rechtsanwalts, Art. 12 GG	224
(2) Freiheit der Advokatur als unverzichtbarer Bestandteil des Rechtsstaatsprinzips	226
e) Zwischenergebnis	229
3. Abhilfe durch Verzicht auf Dokumentation	229
4. Abhilfe durch Verschlüsselung	230

IV. Unterlagen im Gewahrsam des Unternehmens	232
V. Fazit	232
C. Zugriffsmöglichkeiten bei Hinweisgebersystemen von Drittanbietern	234
I. Whistleblowing-Hotline (Callcenter)	234
II. Digitale Hinweisgebersysteme (Mailbox)	234
1. Zugriff auf Daten beim Dienstanbieter	236
2. Zugriff auf Informationen von inländischen Servern	236
a) Speicherung von Metadaten	236
b) Verschlüsselte Daten	237
c) Sicherheitslücken	240
3. Zugriff auf Informationen von ausländischen Servern	242
4. Zugriff auf Informationen beim Hinweisempfänger	244
III. Fazit	245
D. Rechtslage nach der WBRL	246
I. Unmittelbare Auswirkungen auf die staatlichen Zugriffsrechte	246
1. Einfluss der Richtlinie auf die StPO	246
2. Ausweitung des Informationspools	248
3. Auswirkungen der obligatorischen Vertraulichkeitszusicherung	248
II. Mittelbare Auswirkungen auf die staatlichen Zugriffsrechte	249
1. Höherrangige Bemessung des Hinweisgeberschutzes	250
2. Selbstbelastungsfreiheit des Hinweisgebers	250
3. Selbstbelastungsfreiheit des Unternehmens	253
4. Allgemeines Rechtsstaatsprinzip	256
5. Aushöhlung des Zeugnisverweigerungsrechts bei einer Ombudsperson	259
III. Situation bei Neuregelung der Verbandssanktionierung	261
IV. Überlegungen zur Neuregelung des Vertraulichkeitsschutzes	262
1. Vorbild US-amerikanisches legal privilege	262
2. Vorschlag eines Beschlagnahmeverbots	265
3. Zusätzliche Schutzmodalitäten	267
V. Fazit	269
E. Conclusio	271
Schlussbetrachtung	273
Literaturverzeichnis	279
Stichwortverzeichnis	318

Einleitung

Es gibt einen Verrat, der keiner ist: Es gibt den Hinweis auf Missstände, Regelverletzungen, auf skandalöses, gemeinwohlschädliches Verhalten, der sozialem Engagement entspringt und der Mut kostet – den Mut, sich gegen die zu stellen, die Unrecht tun und dies vertuschen; den Mut, es als David mit Goliath aufzunehmen; den Mut, die Gefahr nicht zu scheuen, beim Aufdecken von Missständen als Lügner und Nestbeschmutzer gebrandmarkt zu werden. Diesen Mut gilt es zu fördern und zu schützen. Es geht um Zivilcourage, es geht darum, dass Zivilcourage nicht zu einem existentiellen Risiko wird.¹

Der amerikanische Whistleblower *Edward Snowden* hat im Jahr 2013 mit Enttäuschungen über die verdachtsunabhängige Massenüberwachung durch den US-Geheimdienst NSA² mediale Aufmerksamkeit erregt und damit die Debatte über Whistleblower³ und deren Wert für die Erhaltung einer demokratischen Gesellschaft neu angestoßen.⁴ Viele illegale Tätigkeiten in privaten oder öffentlichen Organisationen werden von internen Hinweisgebern enthüllt, da diese die Gefahren und Bedrohungen meist als Erste wahrnehmen.⁵ Die bekanntesten Fälle von Whistleblowing der letzten Jahre waren wohl die Enthüllungen des Cum-Ex-Skandals⁶, des „Gammelfleisch“-Skandals⁷, des BSE-Skandals, LuxLeaks⁸, die profitsteigernde

¹ Geleitwort von Heribert Prantl, in: Deiseroth/Graßl (Hrsg.), Whistleblower-Preis 2017, 11.

² Zur Aufarbeitung der Snowden-Affäre vgl. *Greenwald*, *No place to hide*.

³ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird folgend das generische Maskulinum verwendet. Die weibliche und diverse Form ist stets mitgemeint.

⁴ *Thönnies*, Vor Corona schützen heißt Whistleblower schützen, LTO vom 23. 7. 2020, abrufbar unter <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/corona-toennies-Whistleblower-schutz-eu-richtlinie-umsetzung-anwendungsbereich-infektionsschutz/> (Stand: 1. 7. 2022); *Gerdemann*, Der Wirtschaftsführer 2020, 12 (12); *Gerdemann*, SR, 2 (2).

⁵ Presseraum der Europäischen Kommission, Häufig gestellte Fragen: Schutz von Hinweisgebern, abrufbar unter https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/MEMO_18_3442 (Stand: 1. 7. 2022); auch das BKA betonte in seinem Lagebericht 2019 den hohen Anteil ermittlungsauslösender polizeiexterner Quellen wie bspw. Hinweisgeber vgl. *Bundeskriminalamt*, Korruption Bundeslagebild 2019, 26.

⁶ Vgl. dazu *Blickle/Faigle/Polke-Majewski/Rausch/Rohrbeck*, Cum-Ex-Skandal, Zeit Online v. 8. 06. 2017, abrufbar unter <https://www.zeit.de/wirtschaft/2017-05/cumex-skandal-steuer-verlorene-gelder-deutschland> (Stand: 1. 7. 2022).

⁷ Gammelfleischskandal – Eine kurze Chronik, Augsburger Allgemeine v. 14. 9. 2006, abrufbar unter <https://www.augsburger-allgemeine.de/bayern/Gammelfleischskandale-Eine-kurze-Chronik-id2722391.html> (Stand: 1. 7. 2022).

⁸ Zwei ehemalige Beschäftigte des Wirtschaftsprüfungsunternehmens PricewaterhouseCoopers (PwC) gaben nach ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen im November des Jahres 2014 geheime Steuerdokumente an einen Journalisten weiter, welche die Steuervermei-

Verdünnung von Krebsmedikamenten in einer Bottroper Apotheke⁹, der aufgedeckte Facebook-Datenskandal um Cambridge Analytica¹⁰ oder der Wirecard-Skandal^{11 12}. Diese namhaften Beispiele machen deutlich, dass Organisationsinsider Gesetzesverstöße in Unternehmen aufdecken können und somit einen wertvollen Beitrag zur Herstellung von Transparenz innerhalb dieser Strukturen leisten.¹³ Whistleblowing geht allerdings meist mit drastischen Folgen für die Hinweisgeber einher:¹⁴ „Whistleblower-Karrieren“ enden meist mit Kündigungen, mit sog. „Blacklisting“ innerhalb einer ganzen Branche oder Mobbing seitens des Kollegenkreises. Schätzungen zufolge verloren circa 75 Prozent der Arbeitnehmer, die mit einem Hinweis auf einen Missstand aufmerksam machten, ihren Arbeitsplatz.¹⁵ Studien aus den USA gehen sogar von 80–90 Prozent aus.¹⁶ Die unschönen Konsequenzen eines Hinweises zeigten sich beispielhaft während der Covid-19-Pandemie im Jahr 2020: Eine Mitarbeiterin eines großen Schlachtbetriebs machte, mit einem heimlich aufgenommenen Video, die grobe Missachtung von Schutzmaßnahmen und Verstöße gegen die Infektionsschutzverordnung öffentlich. Die hinweisgebende Angestellte, die im Interesse der Gesellschaft auf die Missstände hinter den Türen des großen Betriebs aufmerksam machte, wurde sofort fristlos gekündigt.¹⁷ Neben berufsbe-

dungstaktiken internationaler Großkonzerne beweisen, vgl. Lux-Leaks, Süddeutsche v. 11.1. 2018, abrufbar unter <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/lux-leaks-gericht-kassiert-urteil-gegen-lux-leaks-Whistleblower-deltour-1.3820928> (Stand: 1.7.2022).

⁹ *Feldwisch-Drentrup*, Korruptionsverdacht, Zeit Online v. 1.4.2019, abrufbar unter <https://www.zeit.de/wissen/2019-04/korruptionsverdacht-apotheker-aerzte-krebsmittel-ärzte-ermittlungen-staatsanwaltschaft> (Stand: 1.7.2022).

¹⁰ Christoph Wylie enthüllte, dass sein ehemaliger Arbeitgeber Cambridge Analytica auf die Daten von Millionen Facebook-Nutzern illegal Zugriff genommen hat und Facebook trotz Kenntnis des Datenmissbrauchs nicht eingeschritten ist, vgl. *Briihl/Hauck/Hurtz*, Datenmissbrauch, SZ v. 5.4.2018; abrufbar unter <https://www.sueddeutsche.de/digital/datenmissbrauch-was-ist-eigentlich-gerade-bei-facebook-los-1.3932349> (Stand: 1.7.2022).

¹¹ *Kampf*, Der Aufdecker kommt aus der Deckung, Tagesschau v. 19.05.2021, abrufbar unter <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/wirecard-Whistleblower-101.html> (Stand: 1.7.2022).

¹² *Siemes*, Die Whistleblowing-Richtlinie der EU, 39.

¹³ Vgl. zu weiteren Fällen von Whistleblowing mit bedeutender Tragweite auch *Wiedmann/Seyfert*, CCZ 2019, 12 (12 f.); besonders gravierend sind auch die Folgen der Fälle, bei denen es nicht zum Whistleblowing kam, bspw. hätten der Contagion-Skandal und das ICE-Unglück in Eschede, da dort Warnzeichen für Insider deutlich sichtbar waren, vermieden werden können, vgl. *Strack*, Whistleblowing in Deutschland, abrufbar unter https://Whistleblower-net.de/pdf/WB_in_Deutschland.pdf (Stand: 1.7.2022).

¹⁴ Presseraum der Europäischen Kommission, Häufig gestellte Fragen: Schutz von Hinweisgebern, abrufbar unter https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/MEMO_18_3442 (Stand: 1.7.2022).

¹⁵ *Schönefeldt*, Personalführung 2005, 36; *Falter*, Der Wirtschaftsführer 2020, 3 (3).

¹⁶ *Rapp*, Brigham Young University Law Review 2012, 73 (113) m. w. N.

¹⁷ *Thönnies*, Vor Corona schützen heißt Whistleblower schützen, LTO v. 23.07.2020, abrufbar unter <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/corona-toennies-Whistleblower-schutz-eu-richtlinie-umsetzung-anwendungsbereich-infektionsschutz/> (Stand: 1.7.2022); *Steinke*,

zogenen Repressalien aufgrund einer Meldung können Mitarbeiter auch die Verwirklichung strafrechtlicher Tatbestände oft nicht ausschließen, beispielsweise wegen Geheimnisverrats oder Betriebsspionage.¹⁸ Somit stehen neben der beruflichen Existenzgrundlage auch juristische Sanktionen und damit der gute Ruf innerhalb der Gesellschaft auf dem Spiel.

Mitarbeiter, die innerhalb von Unternehmensstrukturen Straftaten bemerken, befinden sich also in einem Dilemma¹⁹ und vor der meist grundlegenden Entscheidung²⁰ entweder die Missstände aufzudecken und damit die eigene Karriere bzw. Existenzgrundlage zu riskieren oder, entgegen ihrem Rechts- oder Moralempfinden zu schweigen²¹ und im Zuge dessen ggf. sogar zum Mittäter oder Gehilfen der Tat zu werden. Insbesondere in Fällen, in denen sich der Hinweisgeber durch eine eigene Beteiligung an der Tat schon in einer Art „Unrechtsspirale“ befindet oder er die Substanz des Hinweises nicht voll einschätzen kann, ist eine Offenlegung mit diversen arbeits- und strafrechtlichen Risiken behaftet. Weiterhin befinden sich die potenziellen Hinweisgeber, in einem Machtungleichgewicht, da diese oftmals in einem beruflichen Abhängigkeitsverhältnis zu den Personen stehen, welche durch den Hinweis geschädigt werden würden.²²

Das öffentliche Ansehen eines Whistleblowers schwankt in der Gesellschaft seit jeher zwischen dem eines negativ behafteten Denunzianten²³ und dem eines bewunderten mutigen Helden.²⁴ Auf *August Heinrich Hoffmann von Fallersleben* geht das, viel im Zusammenhang mit Whistleblowing angeführte Zitat zurück „Der größte

Fluch der guten Tat, SZ v. 28. 7. 2021, abrufbar unter <https://www.sueddeutsche.de/meinung/Whistleblower-strafrecht-eu-recht-1.5366150> (Stand: 1. 7. 2022).

¹⁸ Vgl. auch *Goers*, Der Ombudsmann als Instrument unternehmensinterner Kriminalprävention, 70.

¹⁹ *Schemmel/Ruhmannseder/Witzigmann*, Hinweisgebersysteme, 88; *Schneider*, CCZ 2018, 231 (231 ff.).

²⁰ *Bock*, Criminal Compliance, 735; *Schemmel/Ruhmannseder/Witzigmann*, Hinweisgebersysteme, 88; *Schneider/Nowak*, in: Hönn/Oetker/Raab (Hrsg.), FS Kreutz, 855; *Baranowski/Glaßl*, CB 2018, 271 (272); *Nuster*, in: *Ruhmannseder/Behr/Krakow* (Hrsg.), Hinweisgebersysteme, 141.

²¹ Zu den Handlungsoptionen des Hinweisgebers *Schneider*, CCZ 2018, 231 (231 ff.).

²² Erwägungsgrund 26 der WBRL, abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937&from=EN> (Stand: 1. 7. 2022).

²³ In Deutschland ist die Abneigung gegenüber Verrätern und Denunzianten auf die jüngsten Geschehnisse wie das Regime des Nationalsozialismus im Dritten Reich und das Stasi-System der DDR zurückzuführen, vgl. *Strack*, Whistleblowing in Deutschland, abrufbar unter https://Whistleblower-net.de/pdf/WB_in_Deutschland.pdf (Stand: 1. 7. 2022); *Falter*, Der Wirtschaftsführer 2020, 3 (3); *Ruhmannseder/Behr/Krakow*, in: *Ruhmannseder/Behr/Krakow* (Hrsg.), Hinweisgebersysteme, 1.

²⁴ *Leisinger*, Whistleblowing und Corporate Reputation Management, 252; *Jordan*, in: *Makowicz/Wolfgang* (Hrsg.), Rechtsmanagement im Unternehmen, Kap. 2–40, 1; zur Entwicklung von Whistleblowing-Systemen in Deutschland *Steigert*, Datenschutz bei unternehmensinternen Whistleblowing-Systemen, 20 ff.