

Whistleblowing als Instrument gegen Wirtschaftskriminalität – Chancen und Herausforderungen für Unternehmen

Diplomarbeit

Fachbereich Finanzen

Hochschule des Bundes
für Öffentliche Verwaltung

im Fach: Betriebswirtschaftslehre

vorgelegt von: Isabell Kappertz

vorgelegt am: 06.08.2024

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	II
1 Einleitung	1
2 Wirtschaftskriminalität in Unternehmen.....	2
2.1 Phänomen Wirtschaftskriminalität.....	2
2.2 Folgen für Unternehmen.....	5
3 Whistleblowing als Instrument gegen Wirtschaftskriminalität .	6
3.1 Definition Whistleblowing	6
3.2 Entwicklung des Whistleblowings	8
3.3 Rechtliche Grundlagen	9
3.4 Whistleblowing gegen Wirtschaftskriminalität.....	11
4 Chancen und Herausforderungen des Whistleblowings für Unternehmen.....	13
4.1 Herausforderungen.....	13
4.1.1 Externe Meldungen.....	13
4.1.2 Anonyme Meldungen.....	14
4.1.3 Geschäftsgeheimnisse	16
4.1.4 Umsetzung	17
4.2 Chancen	20
4.2.1 Anonyme Meldungen.....	20
4.2.2 Minimierung der Haftungsrisiken.....	22
4.2.3 Schadensvermeidung	23
4.2.4 Stärkung des Unternehmens	26
5 Fazit	27
Literaturverzeichnis.....	29
Rechtsquellenverzeichnis	33

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung
Abb.	Abbildung
ABl.	Amtsblatt der Europäischen Union
Abs.	Absatz
ACFE	Association of Certified Fraud Examiners
Art.	Artikel
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
BW	Baden-Württemberg
ebd.	ebenda
et al.	et alia
EU	Europäische Union
f.	folgende
gem.	gemäß
GeschGehG	Geschäftsgeheimnisgesetz
HinSchG	Hinweisgeberschutzgesetz
Hrsg.	Herausgeber
i.d.F.v.	in der Fassung vom
i.V.m.	in Verbindung mit
LkSG	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
o.V.	ohne Verfasser
OWiG	Ordnungswidrigkeitengesetz
PKS	Polizeiliche Kriminalstatistik
RGBl.	Reichsgesetzblatt
S.	Seite
VAG	Versicherungsaufsichtsgesetz
Vgl.	Vergleiche
zugl.	zugleich

1 Einleitung

Im Jahr 2022 betrug der Anteil der Wirtschaftskriminalität in Nordrhein-Westfalen an den insgesamt in der PKS erfassten Straftaten 0,6 Prozent.¹ Am Gesamtschaden aller Straftaten hatte die Wirtschaftskriminalität in Nordrhein-Westfalen einen Anteil von 26,61 Prozent.² Daran lässt sich erkennen, dass der Vermögensschaden bei wirtschaftskriminellen Straftaten besonders hoch ist. Trotz des hohen Schadens, den wirtschaftskriminelle Handlungen verursachen können, unterschätzen Unternehmer oft das Risiko für das Vorkommen von Wirtschaftsstraftaten in ihrem Betrieb und nehmen das Thema nicht ausreichend ernst.³

Die Wirtschaftskriminalität hat durch große öffentliche Skandale in den letzten Jahren, zum Beispiel im Fall von Wirecard und den Corona-Maskendeals, große Aufmerksamkeit erlangt.⁴ Nach dem Whistleblowing Report aus dem Jahr 2021 wurde 2020 bei ungefähr ein Drittel der befragten Unternehmen über 80 Prozent des finanziellen Gesamtschadens durch Hinweisgebende bekannt.⁵ Demnach werden die meisten wirtschaftskriminellen Handlungen in Unternehmen durch Hinweisgeber aufgedeckt.

Entsprechend der Entwicklung der letzten Jahre, wobei das Thema Whistleblowing immer stärker in den Fokus der Öffentlichkeit gelangt ist, wurde das Whistleblowing 2019 mit der EU-Hinweisgeberrichtlinie rechtlich geregelt. Am 02.07.2023 trat dann das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) als nationale Umsetzung der Richtlinie in Kraft.

Das Ziel der Arbeit ist es, die Auswirkungen von Wirtschaftskriminalität auf Unternehmen sowie die Relevanz von Präventions- und Bekämpfungsmaßnahmen darzustellen. Dabei soll das Whistleblowing als Maßnahme gegen Wirtschaftskriminalität mit den Chancen und den Herausforderungen für Unternehmen beleuchtet werden.

Dazu muss zunächst näher auf das Phänomen Wirtschaftskriminalität und deren Folgen für Unternehmen eingegangen werden. Im Anschluss wird in Kapitel 3 definiert, was unter Whistleblowing zu verstehen ist. Dabei wird auch darauf eingegangen, wie sich das Whistleblowing zu einem präsenten Thema in der Wirtschaft entwickelt hat und wie es im Rahmen der rechtlichen Regelungen gegen Wirtschaftskriminalität wirkt. In Kapitel 4 werden die Chancen und Herausforderungen des Whistleblowings für Unternehmen

¹ Vgl. Landeskriminalamt NRW (Hrsg.) (2023), S. 5.

² Vgl. ebd.

³ Vgl. Martenstein (2017), S. 62.

⁴ Vgl. Weick (2022), S. 160.

⁵ Vgl. Hauser et al. (2021), S. 12.

erläutert, sodass dann in Kapitel 5 ein Fazit über das Whistleblowing als Instrument gegen Wirtschaftskriminalität in Unternehmen gezogen wird.

2 Wirtschaftskriminalität in Unternehmen

2.1 Phänomen Wirtschaftskriminalität

Seitdem es wirtschaftliches Handeln gibt, existiert auch das Phänomen der Wirtschaftskriminalität.⁶ In den letzten Jahren hat das Thema aber immer mehr Aufmerksamkeit sowohl in der Öffentlichkeit als auch in Unternehmen erlangt.⁷ Der Grund dafür sind Wirtschaftsstraftaten, die in den Medien thematisiert wurden und dadurch Skandale ausgelöst haben.⁸

Eine allgemein anerkannte Definition von Wirtschaftskriminalität gibt es bisher nicht.⁹ Das liegt daran, dass das Phänomen sehr komplex ist und unterschiedlich ausgelegt werden kann.¹⁰ Eine Begriffsdefinition ist zum einen schwierig, weil einige Straftaten ausschließlich zum Bereich der Wirtschaftskriminalität gehören, da diese von der Wirtschaftsordnung abhängig sind.¹¹ Andere Straftaten gehören aber lediglich aufgrund zusätzlicher Merkmale zum Bereich der Wirtschaftskriminalität, zum Beispiel der Betrug.¹² Zum anderen ist für eine Definition problematisch, dass sich Wirtschaftskriminalität auf illegale Tätigkeiten auf legalen Märkten bezieht.¹³ Legale und illegale Märkte lassen sich aber nicht immer eindeutig voneinander abgrenzen.¹⁴ Trotz der Schwierigkeiten gibt es in der Literatur jedoch verschiedene Definitionsansätze. Diese sind notwendig, weil das vielfältige Thema sonst nicht greifbar wäre.¹⁵

Bei Definitionsversuchen wird zum einen auf die Studie von Edwin H. Sutherland verwiesen, der zum Thema „White Collar Criminality“ geforscht hat.¹⁶ Nach diesem Verständnis liegt der Fokus bei der Definition von Wirtschaftskriminalität auf dem Täter, welcher vor allem eine wohlhabende oder angesehene Person ist.¹⁷ Außerdem wird häufig eine Unterscheidung zwischen dem sogenannten

⁶ Vgl. Hülsberg/Scheben (2010), S. 98.

⁷ Vgl. Bussmann (2010), S. 57; Schuchter (2018), S. 18.

⁸ Vgl. Bergmann (2017), S. 18; Liebl (2020), S. 1.

⁹ Vgl. Bundeskriminalamt (Hrsg.) (2008), S. 6; Burkatzki/Löhr (2008), S. 12; Hlavica (2017), S. 39; Liebl (2020), S. 5; Schuchter (2018), S. 15.

¹⁰ Vgl. Schuchter (2012), S. 45 f.

¹¹ Vgl. Noll (2020), S. 31 f.

¹² Vgl. ebd.

¹³ Vgl. Noll (2020), S. 53.

¹⁴ Vgl. ebd.

¹⁵ Vgl. Schuchter (2012), S. 57.

¹⁶ Vgl. Hlavica (2017), S. 40; Noll (2020), S. 36 f.

¹⁷ Vgl. Hlavica (2017), S. 40.

„Occupational Crime“ und dem „Corporate Crime“ getroffen.¹⁸ Der Begriff „Occupational Crime“ umfasst die Betriebskriminalität.¹⁹ Demnach handelt es sich bei Wirtschaftskriminalität um Straftaten, die durch Angestellte im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit ausgeübt werden, wobei die Angestellten sich einen persönlichen Vorteil verschaffen wollen.²⁰ Diese Form der Kriminalität bedeutet zumeist einen Nachteil für das Unternehmen.²¹ Zum Bereich der Betriebskriminalität gehören unter anderem die Veruntreuung und die Unterschlagung von Betriebsmitteln.²² Der Begriff „Corporate Crime“ umfasst Delikte, die meistens aus Unternehmen heraus zum Vorteil der Unternehmen oder der Unternehmer begangen werden.²³ Dazu gehören beispielsweise die Falschbilanzierung, Steuerhinterziehung oder auch vorsätzliche Insolvenzen.²⁴ Die dargestellten Definitionsansätze werden jedoch auch kritisiert, da sie das Thema nicht umfassend beschreiben. Die Definition nach dem „White Collar Crime“ ist zu begrenzt, weil hier nur Täter mit einem hohen sozialen Status beachtet werden.²⁵ Auch die Definition nach dem „Corporate Crime“ ist zu eng, weil hier lediglich Straftaten betrachtet werden, die ausschließlich aus dem Unternehmen heraus begangen werden.²⁶ Der Ansatz nach dem „Occupational Crime“ ist wiederum zu weit, da sämtliche Straftaten eingeschlossen sind, die in Ausübung einer beruflichen Tätigkeit begangen werden.²⁷

Neben den Definitionsansätzen in der Literatur definiert in Deutschland das Wirtschaftsstrafrecht, welche Handlungen wirtschaftskriminell sind.²⁸ Das Wirtschaftsstrafrecht ist allerdings nicht in einem einheitlichen Gesetzbuch geregelt.²⁹ Mit dem Strafrecht bestimmt der Gesetzgeber die Grenze zwischen konformen Handlungen und illegalem Verhalten.³⁰ Damit eine Handlung als kriminell gilt, muss ein Verstoß gegen eine Rechtsnorm vorliegen.³¹ Für Wirtschaftskriminalität ist charakteristisch, dass häufig gegen mehrere Gesetze verstoßen wird.³² Zudem umfasst die

¹⁸ Vgl. Burkatzki/Löhr (2008), S. 11 f.; Hlavica (2017), S. 40; Noll (2020), S. 50; Schuchter (2012), S. 40 f.

¹⁹ Vgl. Burkatzki/Löhr (2008), S. 11; Noll (2020), S. 50.

²⁰ Vgl. Burkatzki/Löhr (2008), S. 11; Noll (2020), S. 50; Schuchter (2012), S. 40 f.

²¹ Vgl. ebd.

²² Vgl. Burkatzki/Löhr (2008), S. 11; Schuchter (2012), S. 41.

²³ Vgl. Burkatzki/Löhr (2008), S. 12; Hlavica (2017), S. 40; Noll (2020), S. 50; Schuchter (2012), S. 41.

²⁴ Vgl. Burkatzki/Löhr (2008), S. 12; Schuchter (2012), S. 41.

²⁵ Vgl. Hlavica (2017), S. 40.

²⁶ Vgl. ebd.

²⁷ Vgl. ebd.

²⁸ Vgl. Burkatzki/Löhr (2008), S. 13.

²⁹ Vgl. Liebl (2020), S. 5; Noll (2020), S. 51.

³⁰ Vgl. Schuchter (2018), S. 15.

³¹ Vgl. Schuchter (2012), S. 62; Schuchter (2018), S. 15.

³² Vgl. Schuchter (2012), S. 42.

Wirtschaftskriminalität eine große Anzahl verschiedener Delikte, wie in der nachfolgenden Abbildung dargestellt.³³

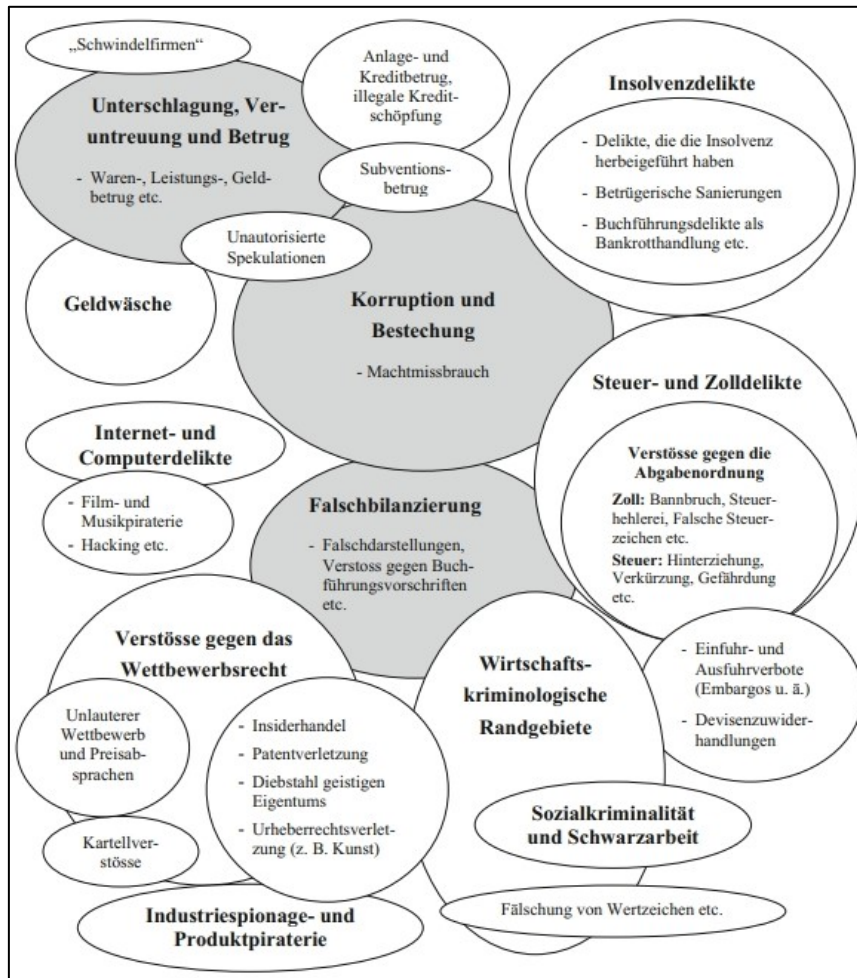


Abb. 1: Deliktsspektrum der Wirtschaftskriminalität³⁴

Durch den Onlinehandel hat sich die Vielzahl an wirtschaftskriminellen Handlungen nochmals erhöht.³⁵ Sowohl die Digitalisierung als auch die Globalisierung erzeugen neue Möglichkeiten für wirtschaftskriminelle Handlungen.³⁶

In Abgrenzung zu anderer Kriminalität ist Wirtschaftskriminalität komplexer und umfasst oft mehrere Opfer. Andere Kriminalität ist zumeist direkt und offenkundig. Häufig wird diese hart sanktioniert. Wirtschaftskriminalität wird meistens nicht hart sanktioniert.³⁷

Abschließend lassen sich einige Merkmale von wirtschaftskriminellen Straftaten feststellen. Typisch für Wirtschaftskriminalität sind

³³ Vgl. Burkatzki/Löhr (2008), S. 11; Liebl (2020), S. 19.

³⁴ Schuchter (2012), S. 43.

³⁵ Vgl. Burkatzki/Löhr (2008), S. 12.

³⁶ Vgl. Hülsberg/Scheben (2010), S. 98 f.; Hlavica (2017), S. 12; Worcester (2017), S. 16.

³⁷ Vgl. zu diesem Absatz Noll (2020), S. 35.

das Entstehen eines hohen Schadens sowie die Schädigung vieler Opfer durch wenige Täter.³⁸ Zudem wird heutzutage angenommen, dass die Täter aus allen Gesellschaftsschichten stammen.³⁹ Außerdem wird vermutet, dass nur wenige Wirtschaftsstraftaten bekannt werden und damit ein großes Dunkelfeld existiert.⁴⁰ Dadurch können die Fallzahlen der Polizei nicht den tatsächlichen Schaden, der durch Wirtschaftskriminalität verursacht wurde, darstellen.⁴¹

2.2 Folgen für Unternehmen

Nach dem Whistleblowing Report 2021 war 2020 ungefähr jedes dritte untersuchte Unternehmen von illegalen oder unethischen Handlungen betroffen.⁴² Bei 26,9 Prozent der Unternehmen in Deutschland entstand dabei ein finanzieller Gesamtschaden von mehr als 100.000 Euro.⁴³ Die Folgen von in Unternehmen begangenen wirtschaftskriminellen Handlungen, insbesondere die Schäden, sind mannigfaltig.⁴⁴ Sie können im Vorfeld nicht eingeschätzt werden.⁴⁵

Die dabei verursachten Schäden sind von materieller und auch immaterieller Art.⁴⁶ Durch Wirtschaftsstraftaten entstehen unter anderem finanzielle Schäden.⁴⁷ Vor allem bei öffentlichen Skandalen können die Schäden sogar in Milliardenhöhe sein.⁴⁸ Zudem können besonders bei kleineren Unternehmen schon geringe Vermögensschäden gravierende Auswirkungen haben, da diese im Gegensatz zu Großunternehmen nicht über derartige Kapitalreserven verfügen.⁴⁹ Zu den finanziellen Schäden kommen die Kosten hinzu, die für interne Untersuchungen anfallen.⁵⁰ Außerdem kann es zu Prozessen kommen, die für das Unternehmen hohe Aufwendungen verursachen.⁵¹ Daneben schädigt wirtschaftskriminelles Verhalten in Unternehmen die Reputation.⁵² Ein Reputationsschaden zieht viele weitere Folgen nach sich. Dazu zählen beispielsweise eine sinkende Arbeitsmoral, eine geringere Attraktivität als Arbeitgeber und eine Schädigung der Geschäftsbeziehungen zu

³⁸ Vgl. Ziercke (2008), S. 25.

³⁹ Vgl. Schuchter (2018), S. 15.

⁴⁰ Vgl. Ziercke (2008), S. 26.

⁴¹ Vgl. ebd.

⁴² Vgl. Hauser et al. (2021), S. 15.

⁴³ Vgl. Hauser et al. (2021), S. 18.

⁴⁴ Vgl. Noll (2020), S. 214.

⁴⁵ Vgl. ebd.

⁴⁶ Vgl. Schuchter (2012), S. 60.

⁴⁷ Vgl. Sultzer (2023), S. 30; Weick (2022), S. 160.

⁴⁸ Vgl. Sultzer (2022), S. 117.

⁴⁹ Vgl. Landeskriminalamt BW (Hrsg.) (2017); S. 6.

⁵⁰ Vgl. Bergmann (2017), S. 32; Bussmann (2010), S. 62.

⁵¹ Vgl. Bergmann (2017), S. 32.

⁵² Vgl. Schuchter (2018), S. 10; Sultzer (2023), S. 30; Weick (2022), S. 160.

Kunden und Lieferanten.⁵³ Des Weiteren kann der Aktienkurs einbrechen und am folgenschwersten wäre der Eintritt der Insolvenz.⁵⁴ Zu den materiellen und immateriellen Schäden können haftungsrechtliche Folgen hinzukommen, denn auch der Arbeitgeber kann sich bei Wirtschaftsstraftaten von Angestellten haftbar machen, zum Beispiel nach § 831 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).⁵⁵ Zusätzlich können Bußgelder sowie einschneidende arbeitsrechtliche, strafrechtliche und zivilrechtliche Strafen entstehen.⁵⁶

All die dargestellten Folgen wirken sich negativ auf die wirtschaftliche Lage des Unternehmens aus, sodass Wirtschaftskriminalität für Unternehmen existenzbedrohend sein kann.⁵⁷ Dennoch zeigen Unternehmen Straftaten, die von Angestellten begangen wurden, oft nicht an.⁵⁸ Damit ist Wirtschaftskriminalität ein Geschäftsrisiko, welches oft unterschätzt wird.⁵⁹

3 Whistleblowing als Instrument gegen Wirtschaftskriminalität

3.1 Definition Whistleblowing

Bis heute gibt es für den Begriff Whistleblowing keine einheitliche, allgemein anerkannte Definition.⁶⁰ Die Bezeichnung wird unterschiedlich verwendet.⁶¹

Der Begriff „Whistleblowing“ kommt aus dem Englischen.⁶² Er beruht auf dem Ausdruck „to blow the whistle“.⁶³ Woher dieser stammt und wofür er ursprünglich stand, ist nicht eindeutig. Im Deutschen gibt es keine gleichwertige Bezeichnung für das Whistleblowing.⁶⁴ Es existieren verschiedene Übersetzungsversuche, zum Beispiel das Alarmpfeifen, welche aber häufig eine negative Wertung beinhalten.⁶⁵ Der Begriff „Whistleblowing“ oder „Whistleblower“ ist jedoch nicht mit einer negativen Wertung behaftet.⁶⁶ Daher passen viele Bezeichnungen aus dem Deutschen nicht zum „Whistleblowing“. Aus diesem Grund wird auch im Deutschen oft der englische Begriff „Whistleblower“ verwendet.⁶⁷ In der EU-

⁵³ Vgl. Bergmann (2017), S. 32; Schuchter (2018), S. 10.

⁵⁴ Vgl. ebd.

⁵⁵ Vgl. Bussmann (2010), S. 63; Rudkowski (2022), S. 2.

⁵⁶ Vgl. Noll (2020), S. 214; Schuchter (2018), S. 7.

⁵⁷ Vgl. Bergmann (2017), S. 33; Landeskriminalamt BW (Hrsg.) (2017), S. 6; Schuchter (2018), S. 10.

⁵⁸ Vgl. Ziercke (2008), S. 39.

⁵⁹ Vgl. Schuchter (2018), S. 3.

⁶⁰ Vgl. Behr et al. (2021), Rn. 7; Rieder (2013), Rn. 15.

⁶¹ Vgl. Leisinger (2003), S. 27.

⁶² Vgl. Bertschinger (2024), Rn. 112.

⁶³ Vgl. ebd.

⁶⁴ Vgl. Leisinger (2003), S. 20.

⁶⁵ Vgl. Leisinger (2003), S. 20; Schick (2022), S. 6.

⁶⁶ Vgl. Schick (2022), S. 6.

⁶⁷ Vgl. Schick (2022), S. 7.

Hinweisgeberrichtlinie wird die Bezeichnung Hinweisgeber verwendet.⁶⁸

Um zu verstehen, was das Whistleblowing konkret ist und was es auszeichnet, gibt es einige Definitionsansätze. Bertschinger (2024) definiert Whistleblowing als „das Alarmieren Dritter bezüglich illegalen oder illegitimen Verhaltens“.⁶⁹ Rieder (2013) definiert Whistleblowing als „vorsätzliche und ausdrückliche Offenlegung eines aufgrund konkreter Hinweise oder mehrerer Anhaltspunkte [...] entdeckten nicht-trivialen Missstandes [...], der innerhalb der Organisation stattgefunden hat, im Gang ist oder sich konkret abzeichnet, durch eine der Organisation aktuell oder ehemals zugehörigen oder nahestehenden Person mit einem privilegierten Informationszugang, die den Missstand nicht eigenmächtig beseitigen kann, an eine interne beziehungsweise mit der Organisation verbundenen Stelle (internes Whistleblowing) oder unautorisiert an eine nicht mit der Organisation verbundenen externen Stelle (externes Whistleblowing), die die Möglichkeit hat, gegen den Missstand Massnahmen zu ergreifen“.⁷⁰

Ein Whistleblower ist demnach eine Person, die ein Fehlverhalten meldet oder öffentlich macht.⁷¹ Das Fehlverhalten kann unterschiedlich aussehen.⁷² Es kann sich zum Beispiel um eine Bilanzmanipulation, um Korruption oder um Betrug handeln.⁷³ Ausschlaggebend ist, dass der Whistleblower eine Verbindung zu der Organisation beziehungsweise zu dem Unternehmen hat oder hatte.⁷⁴ Er muss Kenntnis über die informellen Abläufe im Unternehmen haben, um ein Fehlverhalten feststellen zu können.⁷⁵

Beim Whistleblowing unterscheidet man zwischen dem internen und dem externen Whistleblowing.⁷⁶ Um internes Whistleblowing handelt es sich, wenn die Meldung an eine organisationsinterne Stelle erfolgt.⁷⁷ Dazu gehören auch Stellen, die sich außerhalb des Unternehmens befinden, aber vom Betrieb als interne Meldestelle festgelegt werden wie Rechtsanwälte.⁷⁸ Externes Whistleblowing liegt vor, wenn die Meldung an eine externe, organisationsfremde

⁶⁸ Vgl. ABl. Nr. L 305 vom 26.11.2023, S. 17

⁶⁹ Bertschinger (2024), Rn. 304.

⁷⁰ Rieder (2013), Rn. 42.

⁷¹ Vgl. Schweitzer (2017), S. 86.

⁷² Vgl. ebd.

⁷³ Vgl. ebd.

⁷⁴ Vgl. Schick (2022), S. 11.

⁷⁵ Vgl. Schick (2022), S. 11; Schweitzer (2017), S. 93.

⁷⁶ Vgl. Rieder (2013), Rn. 47; Schick (2022), S. 24.

⁷⁷ Vgl. Rieder (2013), Rn. 48.

⁷⁸ Vgl. ebd.

Stelle erfolgt.⁷⁹ Dazu zählen Behörden wie das Bundesamt für Justiz oder die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen.⁸⁰

3.2 Entwicklung des Whistleblowings

Dass Missstände aufgedeckt werden, ist keine neue Erscheinung.⁸¹ Allerdings wurde das Whistleblowing erst in den letzten Jahren mit den medienwirksamen Skandalen unter diesem Namen bekannt.⁸² Es hat sich eine Entwicklung vollzogen, durch die das Melden von Missständen bekannter geworden ist.

Im Jahr 2006 ist der Siemens-Skandal in Deutschland bekannt geworden.⁸³ In den Medien wurde umfassend über diesen Korruptionsfall berichtet.⁸⁴ Als Folge wurde mehr Wert auf Compliance in Unternehmen gelegt.⁸⁵ Unter Compliance versteht man „die Einhaltung aller Gesetze, Verordnungen und Richtlinien sowie von vertraglichen Verpflichtungen und freiwillig eingegangenen Selbstverpflichtungen“.⁸⁶ Daneben entwickelten sich neue Gesetzesinitiativen.⁸⁷ Dabei wurde geregelt, dass die Mitarbeiter in bestimmten Branchen die Möglichkeit haben sollen, bemerktes Fehlverhalten geeignet melden zu können.⁸⁸ Zu diesem Zeitpunkt bestand somit keine grundsätzliche Rechtspflicht für Unternehmen Hinweisgebersysteme zu etablieren.⁸⁹ Allerdings wurden einige Branchen dazu verpflichtet Hinweisgebersysteme einzurichten, zum Beispiel Versicherungen nach § 23 Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) i.d.F.v. 02.07.2016.⁹⁰ Das bedeutet, 2016 wurde im VAG die Pflicht zur Einrichtung von Hinweisgebersystemen festgelegt.

Problematisch ist, dass Whistleblower schon immer schlecht angesehen waren.⁹¹ Häufig wird daran gezweifelt, dass sie glaubwürdig sind.⁹² Haben Personen eine Meldung über kriminelles Verhalten abgegeben, wurden sie in der Folge oft benachteiligt.⁹³ Sie wurden mit Konsequenzen wie Mobbing oder der Kündigung konfrontiert.⁹⁴ Einige Hinweisgeber litten infolgedessen sogar unter psychischen

⁷⁹ Vgl. Rieder (2013), Rn. 49.

⁸⁰ Vgl. Sultzer (2023), S. 30.

⁸¹ Vgl. Rieder (2013), Rn. 1

⁸² Vgl. ebd.

⁸³ Vgl. Tur (2018), S. 278.

⁸⁴ Vgl. ebd.

⁸⁵ Vgl. ebd.

⁸⁶ KPMG's Audit Committee Institute (Hrsg.) (2007), S. 5.

⁸⁷ Vgl. Tur (2018), S. 278.

⁸⁸ Vgl. ebd.

⁸⁹ Vgl. Mieke (2018), S. 45.

⁹⁰ Vgl. BGBl. I 2016 Nr. 31, S. 1537; Mieke (2018), S. 45.

⁹¹ Vgl. Sultzer (2023), S. 28; Weick (2022), S. 160.

⁹² Vgl. ebd.

⁹³ Vgl. Hippeli (2023), S. 448; Schick (2022), S. 45; Schweitzer (2017), S. 98; Sultzer (2023), S. 28.

⁹⁴ Vgl. Hippeli (2023), S. 448; Sultzer (2023), S. 28.

Problemen oder bekamen Depressionen.⁹⁵ Somit hatten viele potenzielle Hinweisgeber in der Vergangenheit Angst ihren Arbeitsplatz zu verlieren.⁹⁶ Aufgrund der Repressalien, die Hinweisgeber in der Vergangenheit erleiden mussten, haben Mitarbeiter häufig die Befürchtung benachteiligt zu werden und unterlassen es daher eine Meldung abzugeben.⁹⁷ Daran lässt sich erkennen, dass Hinweisgeber in der Vergangenheit nicht gut geschützt waren.

2019 wurde Whistleblowing mit der EU-Hinweisgeberrichtlinie gesetzlich geregelt.⁹⁸ Zuvor mussten die rechtlichen Grundlagen dem Arbeits-, Datenschutz- und Strafrecht entnommen werden.⁹⁹ Der Hinweisgeberschutz war vor allem durch die Rechtsprechung geregelt.¹⁰⁰ Mit der EU-Hinweisgeberrichtlinie und dem entsprechenden HinSchG wurde ein Wandel im Whistleblowing-Recht bewirkt.¹⁰¹ Hinweisgeber sollen nun mit dem HinSchG vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden und Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten werden verpflichtet, interne Meldestellen einzurichten.¹⁰² Daneben beinhaltet auch § 8 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) eine Pflicht für Unternehmen zur Einrichtung eines Hinweisgebersystems.¹⁰³

Demzufolge ist das Thema Whistleblowing heute in den Medien, in der Gesellschaft sowie auch in der Politik und der Gesetzgebung präsent.

3.3 Rechtliche Grundlagen

Mit der EU-Hinweisgeberrichtlinie sollen Personen geschützt werden, die in einer privaten oder öffentlichen Organisation angestellt sind oder mit einer solchen in Kontakt stehen und in diesem Rahmen Verstöße gegen das Unionsrecht feststellen, die eine Beeinträchtigung für das öffentliche Interesse darstellen.¹⁰⁴ Schutz besteht demnach gem. Art. 2 EU-Hinweisgeberrichtlinie für Personen, die Verstöße, die in den Anwendungsbereich der im Anhang der Richtlinie gelisteten Rechtsakte der Union fallen, melden. Dieser Schutz ist wichtig, da der genannte Personenkreis Fehlverhalten häufig zuerst wahrnimmt.¹⁰⁵

⁹⁵ Vgl. Schweitzer (2017), S. 103.

⁹⁶ Vgl. Schweitzer (2017), S. 98.

⁹⁷ Vgl. Schmolke (2019), S. 888; Schweitzer (2017), S. 99; Weick (2022), S. 160.

⁹⁸ Vgl. Hippeli (2023), S. 448.

⁹⁹ Vgl. Rieder (2013), Rn. 5.

¹⁰⁰ Vgl. ebd.

¹⁰¹ Vgl. Schick (2022), S. 78.

¹⁰² Vgl. BT-Drs. 20/3442, S. 1, 15.

¹⁰³ BGBl. I Nr. 46, S. 2963 f.

¹⁰⁴ Vgl. ABI. Nr. L 305 vom 26.11.2023, S. 17

¹⁰⁵ Vgl. ebd.

Die EU-Hinweisgeberrichtlinie sollte nach Art. 26 Abs. 1 EU-Hinweisgeberrichtlinie bis zum 17.12.2021 in nationales Recht umgesetzt werden. Am 02.07.2023 trat das HinSchG verzögert in Kraft.¹⁰⁶ Der Anwendungsbereich des HinSchG geht über die Richtlinie hinaus und umfasst auch Meldungen von Verstößen gegen nationales Recht.¹⁰⁷

Gem. § 12 Abs. 1 HinSchG besteht für Beschäftigungsgeber die Pflicht mindestens eine interne Meldestelle einzurichten über die Beschäftigte Informationen über Verstöße melden können. Diese Pflicht besteht nach § 12 Abs. 2 HinSchG für Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten. In den Branchen nach § 12 Abs. 3 HinSchG muss unabhängig von der Zahl der Beschäftigten eine Meldestelle eingerichtet werden. Seit dem 17.12.2023 muss gem. § 42 Abs. 1 HinSchG jedes Unternehmen diese Pflicht umgesetzt haben. Sofern in einem Betrieb bereits ein internes Hinweisgebersystem eingerichtet ist, muss lediglich geprüft werden, ob dieses die Anforderungen nach dem HinSchG erfüllt.¹⁰⁸ Häufig müssen bestehende Systeme nur noch leicht angepasst werden.¹⁰⁹

Zweck des HinSchG gem. § 1 Abs. 1 HinSchG ist es, die Hinweisgeber vor Repressalien aufgrund einer Meldung zu schützen. Die meldenden Personen müssen vor allem davor geschützt werden, dass sie nach dem Aufdecken eines Verstoßes oft keinen Arbeitsplatz mehr finden sowie unter anderem vor Mobbing.¹¹⁰ Derartige Folgen einer Meldung können sich auch auf das Privatleben des Hinweisgebers auswirken.¹¹¹ Verstößt der Arbeitgeber gegen das Verbot vor Repressalien, ist er nach § 37 Abs. 1 HinSchG gegenüber der meldenden Person schadensersatzpflichtig.

Der persönliche Anwendungsbereich nach § 1 Abs. 1 HinSchG ist sehr weitreichend. Geschützte Hinweisgeber können zum Beispiel Arbeitnehmer, Praktikanten oder Bewerber sein.¹¹² Der sachliche Anwendungsbereich des HinSchG betrifft Meldungen oder Offenlegungen von Informationen nach § 2 HinSchG. Schutz besteht für die Hinweisgeber nach den §§ 33-39 HinSchG, wenn sie die Anforderungen des HinSchG an eine Meldung oder Offenlegung eingehalten haben.

Das Thema der Meldungen ist in den §§ 7-31 HinSchG geregelt. Gem. § 7 Abs. 1 HinSchG können Hinweisgeber selbst

¹⁰⁶ Vgl. BGBl. I Nr. 140, S. 19.

¹⁰⁷ Vgl. § 2 HinSchG

¹⁰⁸ Vgl. o.V. (2023), S. M10; Weick (2022), S. 161.

¹⁰⁹ Vgl. Hippeli (2023); S. 453.

¹¹⁰ Vgl. Schick (2022), S. 46.

¹¹¹ Vgl. ebd.

¹¹² Vgl. BT-Drs. 20/3442, S. 56.

entscheiden, ob sie sich mit ihrer Meldung an eine interne oder eine externe Meldestelle richten. Nachrangig kann ein Hinweisgeber unter den Voraussetzungen des § 32 HinSchG die Informationen über den Verstoß auch offenlegen. Bei der Ausgestaltung des HinSchG war das Thema der anonymen Meldungen ein Streitpunkt.¹¹³ Gem. § 16 Abs. 1 Satz 4 und 5 HinSchG besteht keine Pflicht für Unternehmen die Abgabe anonymen Meldungen zu ermöglichen.

Zudem regelt das HinSchG in § 8 HinSchG, dass die Identitäten der beteiligten Personen vertraulich behandelt werden müssen. Ausnahmen ergeben sich aus § 9 HinSchG. Des Weiteren sind Anforderungen an die internen Prozesse geregelt worden.

Halten Unternehmen die Anforderungen des HinSchG nicht ein, können Schadensersatz oder ein Bußgeld die Folge sein. Mit den dargestellten Regelungen soll Rechtssicherheit geschaffen werden sowie potenzielle Hinweisgeber dazu angeregt werden, Missstände zu melden.¹¹⁴

3.4 Whistleblowing gegen Wirtschaftskriminalität

Vor einigen Jahren legten Unternehmen keinen Wert auf die Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität.¹¹⁵ Dies hat sich jedoch geändert.¹¹⁶ Nachdem viele Fälle von Wirtschaftsstraftaten in Unternehmen öffentlich geworden sind, wurde im Jahr 2002 in den USA der Sarbanes-Oxley-Act erlassen.¹¹⁷ Infolgedessen entstanden entsprechende europäische und deutsche Gesetzgebungsinitiativen.¹¹⁸ Mit den daraufhin erlassenen Rechtsakten wurden die Anforderungen für Unternehmen im Bereich der Transparenz erhöht.¹¹⁹ Die Publizität solcher kriminellen Fälle hat dazu geführt, dass Unternehmen seitdem unter Beobachtung der Öffentlichkeit und der Medien stehen.¹²⁰ Dadurch besteht für Betriebe eine erhöhte Gefahr, dass kriminelle Verhaltensweisen aufgedeckt werden.¹²¹ Zudem wurden als weitere Folge die Anforderungen an die Compliance verschärft sowie Regelungen für schärfere Sanktionierungen wirtschaftskrimineller Handlungen in Unternehmen getroffen.¹²²

¹¹³ Vgl. o.V. (2023), S. M10.

¹¹⁴ Vgl. Schmolke (2019), S. 902.

¹¹⁵ Vgl. Hülsberg/Scheben (2010), S. 99.

¹¹⁶ Vgl. ebd.

¹¹⁷ Vgl. Bergmann (2017), S. 19.

¹¹⁸ Vgl. Bergmann (2017), S. 30.

¹¹⁹ Vgl. Hülsberg/Scheben (2010), S. 99.

¹²⁰ Vgl. Bergmann (2017), S. 32.

¹²¹ Vgl. ebd.

¹²² Vgl. Bergmann (2017), S. 30.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung, setzen viele Unternehmen seitdem auf Compliance-Abteilungen sowie auf Präventions- und Bekämpfungsmaßnahmen gegen Wirtschaftskriminalität.¹²³ Dennoch unterschätzen auch heute noch viele Unternehmer das Risiko für das Auftreten von wirtschaftskriminellem Verhalten in ihrem Betrieb.¹²⁴ Die Unternehmensleitung fühlt sich irrtümlich sicher.¹²⁵ Wenn die Gefahren allerdings zu spät erkannt werden, können bereits massive Schäden entstanden sein.¹²⁶ Die Etablierung von Systemen, die dem Risiko entgegenwirken, können Schäden reduzieren.¹²⁷

Das Whistleblowing spielt bei der Prävention und Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität in Unternehmen eine wichtige Rolle, denn Fehlverhalten und Rechtsverstößen tragen sich meistens diskret im Hintergrund zu.¹²⁸ Oft ist nur eine einzelne Person oder eine Abteilung dafür verantwortlich.¹²⁹ Daher ist es für Unternehmen schwer, illegale Handlungen der Mitarbeiter aufzudecken. Der Whistleblowing Report 2021 zeigt, dass 2020 knapp 40 Prozent der befragten deutschen und britischen Unternehmen über 80 Prozent des finanziellen Gesamtschadens mithilfe von Meldestellen aufdecken konnten.¹³⁰ Demnach werden Missstände oft durch Hinweisgeber aufgedeckt. Untermauert wird dies durch den ACFE Report 2024, wonach 43 Prozent der bekannt gewordenen Fälle von „Occupational Fraud“ durch Hinweise aufgedeckt worden sind.¹³¹ Folglich sind Hinweise von zum Beispiel Mitarbeitern oder Geschäftspartnern ein wirksames Instrument, um wirtschaftskriminelles Handeln aufzudecken und zu bekämpfen.¹³² Auch die Vergangenheit zeigt, dass Meldungen von Whistleblowern bereits große Skandale enthüllt haben.¹³³ Das Wissen der Mitarbeiter oder anderer Personen dient somit dem Schutz des Unternehmens.¹³⁴

Daraus ergibt sich, dass Hinweisgebersysteme Unternehmen dazu verhelfen, Missstände zu erkennen. Für Unternehmen hat dies zudem den Vorteil, dass Fehlverhalten frühzeitig entdeckt wird, so dass dieses noch nicht an die Öffentlichkeit gelangt ist.¹³⁵ Mit dem

¹²³ Vgl. Bussmann (2010), S. 59; Hülsberg/Scheben (2010), S. 99; Martenstein (2017), S. 62.

¹²⁴ Vgl. Martenstein (2017), S. 62.

¹²⁵ Vgl. ebd.

¹²⁶ Vgl. Weick (2022), S. 160.

¹²⁷ Vgl. Schuchter (2018), S. 4.

¹²⁸ Vgl. Schmolke (2019), S. 887.

¹²⁹ Vgl. ebd.

¹³⁰ Vgl. Hauser et al. (2021), S. 68.

¹³¹ Vgl. ACFE (Hrsg.) (2024), S. 23.

¹³² Vgl. Hippeli (2023), S. 448; Tur (2018), S. 279.

¹³³ Vgl. Sultzer (2023), S. 28.

¹³⁴ Vgl. Sultzer (2023), S. 31.

¹³⁵ Vgl. Sultzer (2022), S. 117.

HinSchG besteht seit Kurzem ohnehin die Pflicht für Unternehmen ein Hinweisgebersystem zu etablieren. Der gesetzliche Schutz der Hinweisgeber könnte dabei dazu führen, dass die Systeme wirksamer werden, da sich mehr potenzielle Hinweisgeber trauen Meldungen abzugeben. Fraglich ist aber, ob die Hinweisgebersysteme für Unternehmen tatsächlich ein lohnendes und effektives Mittel der Prävention und Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität darstellen. Dazu müssen sowohl die Chancen als auch die Herausforderungen, die sich für Unternehmen mit den Hinweisgebersystemen und aus dem HinSchG ergeben, genauer betrachtet werden.

4 Chancen und Herausforderungen des Whistleblowings für Unternehmen

4.1 Herausforderungen

4.1.1 Externe Meldungen

Im HinSchG wurde festgelegt, dass Hinweisgeber gem. § 7 Abs. 1 HinSchG ein Wahlrecht haben, ob sie ihren Hinweis an eine interne oder an eine externe Meldestelle geben. In Ausnahmefällen kann sich ein Hinweisgeber nach § 32 HinSchG auch nachrangig mit Informationen über Rechtsverstöße an die Öffentlichkeit wenden. Für Unternehmen ist dieses Wahlrecht nicht günstig.¹³⁶

Beim externen Whistleblowing melden Hinweisgeber ihre Informationen an eine externe Stelle, also an eine Behörde.¹³⁷ Wendet sich ein Mitarbeiter direkt an eine externe Meldestelle, haben Unternehmen keine Möglichkeit mehr interne Probleme zunächst selbst zu lösen.¹³⁸ Bei der Behörde werden nach Eingang eines Hinweises gegebenenfalls Untersuchungen eingeleitet.¹³⁹ Für Betriebe stellt diese Vorgehensweise eine Gefahr dar, weil sie ein hohes Risiko für Reputationsschäden birgt.¹⁴⁰ Ein durch externe Meldungen entstehender Reputationsschaden hat erhebliche Auswirkungen für das Unternehmen.¹⁴¹ Er zieht viele weitere schwere Folgen nach sich.¹⁴² Darunter fällt, dass Kunden ihr Vertrauen zu dem betreffenden Unternehmen verlieren und dass die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber abnimmt.¹⁴³ Ferner können die Geschäftsbeziehungen eines Unternehmens unter einem Imageschaden durch aufgedeckte Rechtsverstöße leiden.¹⁴⁴ Die Reputation wiederherzustellen ist sehr aufwändig und in manchen Fällen

¹³⁶ Vgl. Reppelmund (2019), S. 307.

¹³⁷ Vgl. Rudkowski (2022), S. 16; Sultzer (2023), S. 30.

¹³⁸ Vgl. Reppelmund (2019), S. 307; Weick (2022), S. 161.

¹³⁹ Vgl. Weick (2022), S. 161.

¹⁴⁰ Vgl. Reppelmund (2019), S. 307; Rieder (2013), Rn. 4; Sultzer (2023), S. 30.

¹⁴¹ Vgl. Bergmann (2017), S. 32.

¹⁴² Vgl. ebd.

¹⁴³ Vgl. Noll (2020), S. 214 f.

¹⁴⁴ Vgl. Bergmann (2017), S. 32.

bleiben die Bemühungen auch erfolglos.¹⁴⁵ Neben einem Reputationsschaden drohen auch finanzielle Konsequenzen sowie Prozesse.¹⁴⁶

Folglich sind interne Meldungen für Unternehmen die bessere Variante. Bei internen Meldungen wendet sich der Hinweisgeber an die interne Meldestelle des Unternehmens, welche von unternehmenseigenen Abteilungen oder Mitarbeitern betreut wird. Dabei werden die Meldungen im Betrieb bearbeitet. Stellt sich heraus, dass eine Meldung relevant ist, wird eine interne Ermittlung durchgeführt. Damit bleiben die Informationen über Missstände zunächst im Unternehmen und es kann Lösungen für die bestehenden Probleme erarbeiten.¹⁴⁷

Demnach stellen externe Meldungen für Unternehmen ein Risiko dar. Diesem können sie versuchen entgegenzuwirken, indem sie ihre internen Meldestellen für Hinweisgeber attraktiv ausgestalten und somit die Abgabe von internen Meldungen fördern. Gibt ein Whistleblower eine interne Meldung ab, ist es unwahrscheinlich, dass er sich zusätzlich an eine externe Meldestelle wendet oder sogar eine Information an die Öffentlichkeit weitergibt.¹⁴⁸ Damit kann das Risiko von externen Meldungen und in diesem Zusammenhang auch das Risiko eines Reputationsschadens zwar nicht vollständig beseitigt, aber minimiert werden.

4.1.2 Anonyme Meldungen

Nach § 16 Abs. 1 Satz 4 und 5 HinSchG können Unternehmen selbst entscheiden, ob sie die Abgabe von anonymen Meldungen im Rahmen ihrer Hinweisgebersysteme ermöglichen. Bei anonymen Hinweisen bleibt die Identität des Hinweisgebers bei einer Meldung unbekannt.¹⁴⁹ Aus anonymen Meldungen können sich allerdings diverse Risiken ergeben.

Zunächst ist für die interne Meldestelle nicht ersichtlich, ob es sich bei dem Hinweisgeber um eine Person handelt, die über vertrauliche Informationen aus dem Unternehmen verfügen kann.¹⁵⁰ Das bedeutet, es ist nicht bekannt, ob die Meldung tatsächlich relevante Informationen enthält.¹⁵¹ Des Weiteren birgt die Möglichkeit der Abgabe anonymen Meldungen das Risiko, dass innerhalb des Unternehmens eine Misstrauensatmosphäre entsteht, da jeder

¹⁴⁵ Vgl. Schuchter (2018), S. 11.

¹⁴⁶ Vgl. Sultzer (2023), S. 30.

¹⁴⁷ Vgl. zu diesem Absatz Sultzer (2023), S. 30.

¹⁴⁸ Vgl. Schick (2022), S. 40.

¹⁴⁹ Vgl. Rieder (2013), Rn. 50.

¹⁵⁰ Vgl. ebd.

¹⁵¹ Vgl. ebd.

über jeden anonym Informationen melden kann.¹⁵² Dies kann Schädigungen des Betriebsklimas zur Folge haben.¹⁵³

Daneben besteht die Gefahr missbräuchlicher Meldungen.¹⁵⁴ Die Problematik ergibt sich daraus, dass ein anonym Melder nicht nach § 38 HinSchG für eine vorsätzliche oder grob fahrlässige Meldung oder Offenlegung unrichtiger Informationen belangt werden kann.¹⁵⁵ Dadurch können anonyme Hinweisgeber falsche Beschuldigungen abgeben ohne Konsequenzen befürchten zu müssen.¹⁵⁶ Sowohl für die von der Meldung betroffene Person als auch für das Unternehmen stellt dies ein erhebliches Risiko dar.¹⁵⁷ Durch anonyme Meldungen an externe Meldestellen oder anonyme Offenlegungen kann ein Unternehmen unschuldig von Ermittlungen betroffen sein sowie Maßnahmen der Strafverfolgung ausgesetzt werden.¹⁵⁸ Möglicherweise können dann auch Reputationsschäden, Abnahmen von Verkaufszahlen bis hin zu Existenzproblemen auftreten.¹⁵⁹

Hinweisgeber müssen hinsichtlich ihrer Meldung oder Offenlegung gutgläubig sein, denn Schutz besteht für sie nach § 33 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG nur, wenn die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung einen hinreichenden Grund für die Annahme hatte, dass die Informationen, die Gegenstand der Meldung oder Offenlegung waren, wahr sind.¹⁶⁰ Schon wenn die Identität der hinweisgebenden Person bekannt ist, ist es für die interne Meldestelle teilweise schwer zu beurteilen, ob der Hinweisgeber gutgläubig gehandelt hat.¹⁶¹ Die Gesetzesbegründung legt als Kriterium der Beurteilung gutgläubigen Handelns fest, dass tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Verstoßes gegeben sein müssen und dass der Hinweisgeber seine Informationen überprüfen muss, sofern dies zumutbar ist.¹⁶² Bei anonymen Hinweisen ist es aufgrund der Unkenntnis über die Identität der hinweisgebenden Person nicht möglich zu beurteilen, ob die Kriterien für einen hinreichenden Grund der Annahme, die Informationen entsprächen der Wahrheit, vorliegen.¹⁶³ Damit kann die Ausnahme der Vertraulichkeit der Identität bei vorsätzlichen oder grob

¹⁵² Vgl. Leisinger (2008), S. 180.

¹⁵³ Vgl. ebd.

¹⁵⁴ Vgl. Fox (2008), S. 750.

¹⁵⁵ Vgl. Hippeli (2023), S. 452.

¹⁵⁶ Vgl. ebd.

¹⁵⁷ Vgl. Schmolke (2019), S. 891.

¹⁵⁸ Vgl. Rudkowski (2022), S. 156.

¹⁵⁹ Vgl. Bergmann (2017), S. 32 f.

¹⁶⁰ Vgl. Bürger/von Dahlen (2023), S. 832.

¹⁶¹ Vgl. ebd.

¹⁶² Vgl. BT-Drs. 20/3442, S. 92.

¹⁶³ Vgl. Bürger/von Dahlen (2023), S. 833.

fahrlässig falschen Meldungen nach § 9 HinSchG nicht zum Tragen kommen, sodass dem Arbeitgeber die Identität des Hinweisgebers nicht genannt werden kann.

Aus den dargestellten Gründen kann der anonyme Hinweisgeber für ein missbräuchliches Nutzen des Hinweisgebersystems nicht belangt werden. Der Whistleblowing Report 2021 kommt zwar zu dem Ergebnis, dass der Anteil an missbräuchlichen Meldungen bei den in Deutschland untersuchten Unternehmen lediglich bei 10,7 Prozent liegt, was bedeuten würde, die Meldestellen werden nicht in großem Ausmaß missbraucht.¹⁶⁴ Dennoch besteht dabei aber ein Risiko für Unternehmen.

4.1.3 Geschäftsgeheimnisse

Beim Whistleblowing besteht ein Konflikt mit dem Schutz von Geschäftsgeheimnissen.¹⁶⁵ Dieser entsteht dadurch, dass Hinweisgeber Informationen melden oder offenlegen, die aus dem Unternehmen stammen und über die lediglich ein begrenzter Personenkreis verfügt.¹⁶⁶ In vielen Fällen beziehen sich diese Informationen auf Geschäftsgeheimnisse.¹⁶⁷ Deshalb besteht beim Whistleblowing die Gefahr, dass die sensiblen Daten eines Unternehmens veröffentlicht werden.¹⁶⁸ Geschäftsgeheimnisse sind rechtlich geschützt und Unternehmen wollen, dass diese geheim gehalten werden.¹⁶⁹ Grundlage des Schutzes solcher Informationen sind die Geheimnisschutzrichtlinie vom 08.06.2016 und entsprechend der nationalen Umsetzung das Geschäftsgeheimnisschutzgesetz (GeschGehG).

Nach Art. 2 Geheimnisschutzrichtlinie sind Geschäftsgeheimnisse Informationen, die geheim sind und somit nicht allgemein bekannt oder ohne weiteres zugänglich sind, die dadurch über einen kommerziellen Wert verfügen und die Gegenstand von Geheimhaltungsmaßnahmen der Person sind, die die rechtmäßige Kontrolle über die Information besitzt. Für das Vorliegen eines Geschäftsgeheimnisses nach nationalem Recht muss nach § 2 Nr. 1 lit. c) GeschGehG zusätzlich ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung der Information bestehen.

Gibt der Hinweisgeber mit seiner Meldung oder Offenlegung Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens preis, könnte er den Tatbestand des § 23 GeschGehG erfüllen.¹⁷⁰ Dieser sieht eine Geld-

¹⁶⁴ Vgl. Hauser et al. (2021), S. 61 f.

¹⁶⁵ Vgl. Schick (2022), S. 82.

¹⁶⁶ Vgl. ebd.

¹⁶⁷ Vgl. ebd.

¹⁶⁸ Vgl. Schick (2022), S. 82; Schmolke (2019), S. 897.

¹⁶⁹ Vgl. Schick (2022), S. 82.

¹⁷⁰ Vgl. Schmolke (2019), S. 897.

oder Freiheitsstrafe für die Verletzung von Geschäftsgeheimnissen unter den dort genannten Voraussetzungen vor. § 23 GeschGehG verweist auf in § 4 GeschGehG genannte Handlungsverbote. Strafbar macht sich demnach nur, wer gegen ein Handlungsverbot nach § 4 GeschGehG verstößt. Dabei darf die Handlung nicht nach § 3 GeschGehG ausdrücklich erlaubt sein oder eine Ausnahme vom Handlungsverbot nach § 5 GeschGehG vorliegen. Hinweisgeber machen sich jedoch in der Regel nicht nach § 23 GeschGehG strafbar, wenn sie Geschäftsgeheimnisse offenlegen. Nach § 5 Nr. 2 GeschGehG ist die Erlangung, die Nutzung oder die Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses erlaubt, wenn sie der Aufdeckung einer rechtswidrigen Handlung oder eines sonstigen Fehlverhaltens dient und zudem geeignet ist, das allgemeine öffentliche Interesse zu schützen. § 5 Nr. 2 GeschGehG dient der Umsetzung des Art. 5 lit. b) Geheimnisschutzrichtlinie. Somit gilt für Hinweisgeber eine Ausnahme von den Handlungsverboten. Zudem ist die Verbotsausnahme weit gefasst, da unter ein sonstiges Fehlverhalten auch unethisches Verhalten fällt.¹⁷¹ Des Weiteren besteht für Hinweisgeber bei der Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen Schutz nach Art. 21 Abs. 7 EU-Hinweisgeberrichtlinie.

Für Unternehmen bedeutet dies, dass Hinweisgeber unter den entsprechenden Voraussetzungen ohne Konsequenzen Geschäftsgeheimnisse mit ihren Meldungen preisgeben können. Dieser Umstand stellt eine erhebliche Gefahr für Betriebe dar. Insbesondere beim externen Whistleblowing ist die Gefahr groß, dass Geschäftsgeheimnisse nicht mehr geschützt sind, da die Informationen an eine Stelle außerhalb des Betriebes gemeldet werden. Folglich bedeutet Whistleblowing für Unternehmen hinsichtlich von Geschäftsgeheimnissen ein Risiko.

4.1.4 Umsetzung

Das HinSchG bringt für Unternehmen viele Herausforderungen vor allem organisatorischer Art mit sich. Im HinSchG ist die konkrete Umsetzung von Hinweisgebersystemen nicht definiert.¹⁷² Daher gibt es zahlreiche verschiedene Ausgestaltungsmöglichkeiten.¹⁷³ Es existieren zum Beispiel Telefon-Hotlines, E-Mail-Postfächer, Briefkästen und elektronische Systeme.¹⁷⁴ Die verschiedenen Systeme haben jeweils individuelle Vor- und Nachteile.¹⁷⁵ Der Unterschied liegt in der Praktikabilität, der Wirksamkeit und der für die Hinweisgeber gebotenen Sicherheit.¹⁷⁶ Unternehmer müssen die

¹⁷¹ Vgl. BT-Drs. 19/4724, S. 29.

¹⁷² Vgl. §§ 12 und 16 HinSchG

¹⁷³ Vgl. Tur (2018), S. 282.

¹⁷⁴ Vgl. Tur (2018), S. 282; Weick (2022), S. 160.

¹⁷⁵ Vgl. ebd.

¹⁷⁶ Vgl. Tur (2018), S. 279.

einzelnen Systeme bewerten und entscheiden, welche Ausgestaltungsform am besten zum eigenen Unternehmen passt. Diese Entscheidung kann jedoch schwierig sein, da verschiedene Faktoren berücksichtigt werden müssen.

Zum einen muss eine gute Erreichbarkeit des Hinweisgebersystems gewährleistet sein, weil Hinweisgeber oftmals nur innerhalb einer kurzen Zeitspanne bereit sind beziehungsweise sich trauen Meldungen abzugeben.¹⁷⁷ Zum anderen sollten Hinweisgebersysteme die Abgabe von Meldungen in verschiedenen Sprachen ermöglichen.¹⁷⁸ Insbesondere bei international agierenden Unternehmen ist dies ein wichtiger Faktor.¹⁷⁹ Der Vorteil liegt darin, dass die Hinweisgeber auf diese Weise ihre Meldung in ihrer Muttersprache abgeben können, sodass keine Sprachbarrieren entstehen.¹⁸⁰

Durch Sprachbarrieren könnten potenzielle Whistleblower möglicherweise sogar von einer Meldung absehen.¹⁸¹ Darüber hinaus sollten Hinweisgebersysteme über einen technisch sicheren Kommunikationskanal verfügen, da die erste Meldung von Hinweisgebern häufig zu wenig Informationen enthält, sodass dem Hinweis nicht vernünftig nachgegangen werden kann.¹⁸² Deshalb sind Rückfragen erforderlich.¹⁸³ Um diese stellen zu können, sind sichere Kommunikationskanäle notwendig.¹⁸⁴

Aufgrund der Varietät an Gestaltungsmöglichkeiten der Hinweisgebersysteme und deren unterschiedlicher Vor- und Nachteile hat sich bereits eine Best Practice herausgebildet. Unternehmen können einfachheitshalber auf diese Best Practice zurückgreifen. Als beste Möglichkeit haben sich elektronische Hinweisgebersysteme durchgesetzt.¹⁸⁵ Diese digitalen Systeme haben viele Vorteile.¹⁸⁶ Sie gewährleisten eine verschlüsselte Kommunikation, sodass Hinweisgeber anonym und vertraulich Informationen melden können.¹⁸⁷ Außerdem sind die Systeme jederzeit erreichbar.¹⁸⁸ Ferner sind Kommunikationskanäle installiert, die eine weitere Kommunikation nach Abgabe eines Hinweises ermöglichen.¹⁸⁹ Zudem können dabei verschiedene Sprachen genutzt werden.¹⁹⁰ Daneben bieten digitale Hinweisgebersysteme den Vorteil, dass die

¹⁷⁷ Vgl. Tur (2018), S. 280.

¹⁷⁸ Vgl. Sultzer (2023), S. 30; Tur (2018), S. 281.

¹⁷⁹ Vgl. ebd.

¹⁸⁰ Vgl. ebd.

¹⁸¹ Vgl. Sultzer (2023), S. 30.

¹⁸² Vgl. Tur (2018), S. 280 f.

¹⁸³ Vgl. ebd.

¹⁸⁴ Vgl. Tur (2018), S. 281.

¹⁸⁵ Vgl. Sultzer (2023), S. 30; Tur (2018), S. 284; Weick (2022), S. 161.

¹⁸⁶ Vgl. ebd.

¹⁸⁷ Vgl. Sultzer (2023), S. 30; Weick (2022), S. 161.

¹⁸⁸ Vgl. Tur (2018), S. 284; Weick (2022), S. 161.

¹⁸⁹ Vgl. Sultzer (2023), S. 30; Weick (2022), S. 161.

¹⁹⁰ Vgl. Tur (2018), S. 284; Weick (2022), S. 161.

Kommunikation datenschutzkonform erfolgt.¹⁹¹ Allerdings müssen Unternehmen bei dieser Ausgestaltungsform darauf achten, dass die Datenhaltung zumindest in Europa erfolgt, damit die Daten zu den Personen und zu den Missständen geschützt sind.¹⁹² Dies zeigt, dass einfache Umsetzungen wie die der Telefonhotline oftmals nicht mehr ausreichen.¹⁹³

Eine Herausforderung für Unternehmen stellt sich außerdem dadurch dar, dass Hinweisgebersysteme nicht mit der reinen Etablierung im Unternehmen erfolgreich sind. Damit Hinweisgebersysteme funktionieren und von den Angestellten akzeptiert und genutzt werden, muss das Unternehmen über eine ethische und starke Unternehmenskultur verfügen.¹⁹⁴ Im Betrieb muss eine Kultur vorherrschen, welche Wirtschaftskriminalität nicht hinnimmt.¹⁹⁵ Die Ethik muss dabei von der Unternehmensleitung und vom Management vorgelebt werden.¹⁹⁶ Der sogenannte „Tone from the top“, also das vom Management kommunizierte und vorgelebte Verhalten, welches auf Unternehmensintegrität ausgelegt ist, beeinflusst das Verhalten der Angestellten.¹⁹⁷ Wenn Vorgesetzte sich nicht ethisch verhalten und gegebenenfalls kriminell handeln, verfügen die Angestellten zumeist ebenfalls nicht über eine hohe Moral.¹⁹⁸ Daher sollte das Unternehmen eindeutig kommunizieren, wie es zu wirtschaftskriminellen Handlungen steht und wie mit einem solchen Vorkommen umgegangen wird.¹⁹⁹ Darüber hinaus muss das Unternehmen klar festlegen, wer bei Hinweisen auf Fehlverhalten zuständig ist und wie das Verfahren bei einer Meldung abläuft.²⁰⁰

Des Weiteren muss ein Unternehmen die Mitarbeiter für das Erkennen von Risiken für Rechtsverstöße sensibilisieren.²⁰¹ Tun Unternehmen dies nicht, erkennen die Angestellten häufig nicht, dass Gefahren für Missstände vorliegen und geben keine Meldungen ab.²⁰² In solchen Fällen wird oft die Wirksamkeit von Hinweisgebersystemen gegen Wirtschaftskriminalität überschätzt.²⁰³ Demnach sollten Betriebe die Mitarbeiter auch schulen.

¹⁹¹ Vgl. Sultzer (2023), S. 30; Weick (2022), S. 161.

¹⁹² Vgl. Tur (2018), S. 284.

¹⁹³ Vgl. Tur (2018), S. 277.

¹⁹⁴ Vgl. Sultzer (2023), S. 29.

¹⁹⁵ Vgl. Bergmann (2017), S. 34; Schuchter (2018), S. 11.

¹⁹⁶ Vgl. Bergmann (2017), S. 34; Sultzer (2023), S. 29.

¹⁹⁷ Vgl. Hülsberg/Scheben (2010), S. 104; Noll (2020), S. 134; Schuchter (2018), S. 11.

¹⁹⁸ Vgl. Bergmann (2017), S. 34; Noll (2020), S. 134.

¹⁹⁹ Vgl. Bergmann (2017), S. 34; Schuchter (2018), S. 11.

²⁰⁰ Vgl. Rudkowski (2022), S. 11 f.; Sultzer (2023), S. 29.

²⁰¹ Vgl. Bergmann (2017), S. 34.

²⁰² Vgl. Schuchter (2018), S. 4 f., 40.

²⁰³ Vgl. Schuchter (2018), S. 40.

Zuletzt kommt es auf die Einstellung des Unternehmens an. Erkennt das Unternehmen die Chance von Hinweisgebersystemen und Meldungen über Fehlverhalten nicht an, können solche Systeme nicht wirken. Das Unternehmen darf Hinweisgeber nicht als Bedrohung oder als illoyale Angestellte wahrnehmen.²⁰⁴ Außerdem muss die Unternehmensleitung die Verantwortung für erfolgte Rechtsverstöße im Unternehmen übernehmen, was in der Vergangenheit vielfach nicht der Fall war.²⁰⁵

Eine weitere Herausforderung für Unternehmen ist, dass die Aufgaben der internen Meldestelle einer geeigneten Person übertragen werden müssen.²⁰⁶ Dieser Job ist eine verantwortungsvolle Aufgabe und muss von Personen mit einem hohen Verantwortungsbewusstsein erfüllt werden. Mit den Meldungen muss sicher umgegangen werden und der Grundsatz der Vertraulichkeit nach § 8 HinSchG muss gewahrt werden. Außerdem muss die Person von den Angestellten im Unternehmen respektiert werden, damit beispielsweise von einer Meldung betroffene Personen nicht versuchen, sie zu beeinflussen oder einzuschüchtern.²⁰⁷ Bei der Auswahl der Person müssen ferner die Voraussetzungen der §§ 14 und 15 HinSchG berücksichtigt werden.

Anhand der dargestellten Herausforderungen lässt sich erkennen, dass bei der Einrichtung von Hinweisgebersystemen nach dem HinSchG viele Aspekte berücksichtigt werden müssen. Die erstmalige Etablierung solcher Systeme ist demnach mit Aufwand verbunden. Der Erfolg der Systeme stellt sich darüber hinaus nicht von alleine ein, sondern Unternehmen müssen daran arbeiten und mitwirken.

4.2 Chancen

4.2.1 Anonyme Meldungen

Im HinSchG ist nicht festgelegt, inwiefern Hinweisgebersysteme ausgestaltet werden sollen. Unternehmen können aus diesem Grund selbst entscheiden, wie sie die Systeme ausgestalten und welche Meldungen sie zulassen.²⁰⁸ Bei dieser Entscheidung sollte unter anderem die Effizienz der Systeme berücksichtigt werden.²⁰⁹

Hinweisgebersysteme existieren in unterschiedlichen Formen.²¹⁰ Man unterscheidet zum Beispiel offene, vertrauliche und anonyme

²⁰⁴ Vgl. Leisinger (2008), S. 172.

²⁰⁵ Vgl. Noll (2020), S. 60.

²⁰⁶ Vgl. o.V. (2023), S. M10.

²⁰⁷ Vgl. Leisinger (2008), S. 182.

²⁰⁸ Vgl. Schick (2022), S. 22.

²⁰⁹ Vgl. ebd.

²¹⁰ Vgl. Schick (2022), S. 30.

Hinweisgebersysteme.²¹¹ Bei offenen Hinweisgebersystemen geben Hinweisgeber ihre Informationen über Rechtsverstöße oder unethisches Verhalten unter Angabe ihrer Identität ab.²¹² Bei der anschließenden Aufklärung des Sachverhalts wird die Identität des Whistleblowers nicht geschützt.²¹³ Bei vertraulichen Systemen ist die Identität des Hinweisgebers ebenfalls bekannt.²¹⁴ Im Gegensatz zu offenen Systemen wird diese jedoch während der Aufklärung der Meldung vertraulich behandelt und damit geschützt.²¹⁵ Am meisten Schutz bieten Whistleblowing-Systeme den Hinweisgebern, wenn diese anonym funktionieren.²¹⁶ Dabei können die Hinweisgeber ihre Meldungen anonym abgeben, sodass ihre Identität nicht bekannt wird.²¹⁷

Der Whistleblowing Report 2021 hat ergeben, dass bei den untersuchten Unternehmen, bei denen anonyme Meldungen abgegeben werden können, 48 Prozent der Meldungen tatsächlich anonym eingegangen sind.²¹⁸ Das ist ein Zeichen dafür, dass anonyme Meldungen für Hinweisgeber besonders attraktiv sind. Grund dafür kann insbesondere sein, dass die Whistleblower keine rechtlichen oder sonstigen Folgen befürchten müssen, wenn die für die Bearbeitung der Meldungen zuständigen Personen keine Kenntnis über ihre Identität haben.²¹⁹ Dadurch trauen sich potenzielle Hinweisgeber eher Meldungen abzugeben.²²⁰ Dementsprechend hängt die Attraktivität von Hinweisgebersystemen insbesondere von der Möglichkeit der Abgabe anonymer Meldungen ab.

Folglich ist es bei anonymen Hinweisgebersystemen für Unternehmen wahrscheinlicher Informationen über Fehlverhalten durch Hinweise zu erhalten. Dadurch bietet diese Gestaltungsform Betrieben gute Chancen Rechtsverstöße aufzudecken, um sie anschließend bekämpfen zu können. Ferner ermöglichen anonyme Hinweisgebersysteme eine Präventivwirkung gegen Wirtschaftsstraftaten, da Angestellte befürchten müssen, dass sie gemeldet werden, falls sie gegen Vorschriften verstoßen und dies von Kollegen bemerkt wird.²²¹ Demzufolge sind anonyme Hinweisgebersysteme

²¹¹ Vgl. Schick (2022), S. 29.

²¹² Vgl. Schick (2022), S. 29.

²¹³ Vgl. ebd.

²¹⁴ Vgl. ebd.

²¹⁵ Vgl. Schick (2022), S. 29.

²¹⁶ Vgl. ebd.

²¹⁷ Vgl. ebd.

²¹⁸ Vgl. Hauser et al. (2021), S. 66.

²¹⁹ Vgl. Schick (2022), S. 46.

²²⁰ Vgl. Sultzer (2023), S. 30; Tur (2018), S. 279.

²²¹ Vgl. Tur (2018), S. 279.

besonders effizient. Nach diesem Gesichtspunkt sollten Unternehmen auf anonyme Hinweisgebersysteme setzen.

4.2.2 Minimierung der Haftungsrisiken

In Deutschland gab es eine Wende für die Compliance in Unternehmen. Diese wurde ausgelöst durch die großen öffentlichen Skandale von Wirtschaftskriminalität in Unternehmen in den letzten Jahren. Um solche Fälle zu verhindern und die Unternehmen dazu anzuregen auf integrires Verhalten zu achten, wurden die Konsequenzen für kriminelle Handlungen in Unternehmen verschärft.²²²

Heute können Wirtschaftsstraftaten in Unternehmen einschneidende Auswirkungen für den Betrieb und den Arbeitgeber haben.²²³ Dazu gehören unter anderem zivilrechtliche, steuerrechtliche und strafrechtliche Folgen.²²⁴ Wirtschaftskriminelle Straftaten können in diesen Bereichen Strafen verursachen.²²⁵ Insbesondere wenn der Unternehmensleitung im Zusammenhang mit wirtschaftskriminellen Straftaten vorgeworfen werden kann, dass sie ihre Aufsichtspflichten nicht erfüllt hat oder keine ausreichende Organisation eingerichtet hat, drohen Sanktionen.²²⁶ Das liegt daran, dass das Unternehmen in solchen Fällen nicht alle notwendigen Vorkehrungen getroffen hat, um solche Verhaltensweisen zu unterbinden.²²⁷ Damit wird bei wirtschaftskriminellen Handlungen von Arbeitnehmern auch die oberste Führungsebene eines Unternehmens, zum Beispiel Vorstände, Geschäftsführungsmitglieder, Aufsichtsräte und Personen mit Führungsaufgaben, in Verantwortung genommen.²²⁸ Der Arbeitgeber kann dabei nach § 130 Abs.1 Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG) belangt werden, wenn er als Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens die Aufsichtsmaßnahmen, die zur Verhinderung von Zuwiderhandlungen gegen Pflichten, die den Inhaber treffen, erforderlich sind, vorsätzlich oder fahrlässig nicht vornimmt. Weitere Voraussetzung für eine Sanktionierung nach § 130 Abs. 1 OWiG ist, dass die Zuwiderhandlung durch die Aufsichtsmaßnahmen hätte verhindert oder zumindest erschwert werden können. Rechtsverstöße von Arbeitnehmern können dabei auch zur Haftung der Unternehmensleitung beispielsweise zur zivilrechtlichen Haftung gegenüber geschädigten Dritten nach § 831 BGB führen, wenn sie ihre Pflichten verletzt.²²⁹

²²² Vgl. zu diesem Absatz Bergmann (2017), S. 30.

²²³ Vgl. Bergmann (2017), S. 30.

²²⁴ Vgl. ebd.

²²⁵ Vgl. Schuchter (2018), S. 7.

²²⁶ Vgl. Bergmann (2017), S. 30.

²²⁷ Vgl. Schuchter (2018), S. 10.

²²⁸ Vgl. Schuchter (2018), S. 7.

²²⁹ Vgl. Rudkowski (2022), S. 2 f; Schuchter (2018), S. 7.

Darüber hinaus kann eine Konsequenz auch die Strafbarkeit der Geschäftsleitung im Rahmen einer Teilnahme durch Unterlassen sein, wenn eine Pflicht zur Abwendung des Erfolgs der durch den Arbeitnehmer begangenen Tat besteht.²³⁰

In schwerwiegenden Fällen, wenn die Geschäftsführung ihre Aufsichtspflicht nicht erfüllt und wenn sie sich an den Wirtschaftsstraftaten sogar beteiligt, kann auch eine Verurteilung durch ein Gericht die Folge sein. Daneben kann die Geschäftsführung auch abberufen werden. Diese Konsequenzen haben erhebliche persönliche Auswirkungen. Zum einen leidet die berufliche Karriere. Zum anderen nimmt das Verhältnis zur Familie und zu Freunden oft Schaden.²³¹

Anhand der dargestellten Risiken für den Arbeitgeber und die oberste Führungsebene eines Unternehmens lässt sich erkennen, dass es für ein Unternehmen von großer Bedeutung ist Präventions- und Bekämpfungsmaßnahmen gegen Wirtschaftskriminalität zu etablieren, um persönliche Risiken, die mit wirtschaftskriminellen Handlungen von Angestellten entstehen, zu vermeiden. Mit solchen Maßnahmen schützen Geschäftsführer sich selbst. In dem Zusammenhang ist es auch wichtig durch interne Meldungen von Hinweisgebern Informationen über Rechtsverstöße zu erhalten, um bei einem Anfangsverdacht interne Untersuchungen durchführen zu können.²³² Damit kommen Arbeitgeber ihren Pflichten nach.

4.2.3 Schadensvermeidung

Wirtschaftskriminalität in Unternehmen verursacht zahlreiche Schäden. Diese gefährden Unternehmen und können in schwerwiegenden Fällen auch die Liquidität bis hin zur Existenz eines Betriebes bedrohen.²³³ Dadurch wird die gesamte Wirtschaft beeinträchtigt, da die Insolvenz eines Unternehmens sich wiederum auf andere Betriebe auswirkt, wenn diese zum Beispiel Forderungen gegenüber dem insolventen Unternehmen haben, die nicht mehr erfüllt werden können.²³⁴ Insbesondere kleinere Unternehmen leiden schnell unter finanziellen Verlusten durch Wirtschaftsstraftaten von Angestellten.²³⁵

Ist einem Arbeitgeber nicht bekannt, dass in seinem Unternehmen illegales Verhalten existiert, kann er nicht dagegen vorgehen.²³⁶ Folgen sind dann finanzielle Schäden sowie eine große Gefahr für

²³⁰ Vgl. Schuchter (2018), S. 7.

²³¹ Vgl. zu diesem Absatz Schuchter (2018), S. 8.

²³² Vgl. Schuchter (2018), S. 9.

²³³ Vgl. Landeskriminalamt BW (Hrsg.) (2017), S. 6.

²³⁴ Vgl. ebd.

²³⁵ Vgl. ebd.

²³⁶ Vgl. Schmolke (2019), S. 887.

Schädigungen der Reputation.²³⁷ Gelangen Wirtschaftsstraftaten aus Unternehmen an die Öffentlichkeit, wird der Ruf des Unternehmens erheblich in Mitleidenschaft gezogen.²³⁸ Sogar wenn Unternehmen öffentlich beschuldigt werden, dass in ihrem Unternehmen wirtschaftskriminell gehandelt werden würde und sich im Nachhinein herausstellt, dass diese Beschuldigungen nicht wahr sind, ist das Image eines Unternehmens häufig dennoch negativ behaftet.²³⁹ Daraus folgt, dass es sehr schwer ist und einen erheblichen Aufwand erfordert die Reputation eines Unternehmens nach einem Skandal wiederherzustellen.²⁴⁰

Betrachtet man die umfangreichen negativen Folgen von Wirtschaftskriminalität in Unternehmen, stellt es für Betriebe ein großes Risiko dar, wenn illegales Verhalten nicht bekannt ist.²⁴¹ Ein Vorgehen gegen ein solches Verhalten ist nur möglich, wenn dem Unternehmen die wirtschaftskriminellen Handlungen bekannt sind.²⁴² In diesem Aspekt sind die Meldungen von Whistleblowern von großer Bedeutung. Häufig werden Missstände in Unternehmen erst durch Meldungen von Hinweisgebern bekannt.²⁴³ Demnach ist insbesondere internes Whistleblowing für Unternehmen sehr wichtig. Die Vergangenheit hat das Potenzial von Whistleblowing gezeigt, indem Hinweisgeber mit ihren Meldungen schon häufig große Skandale aufgedeckt haben, zum Beispiel im Fall von Enron.²⁴⁴ Somit ist ohne Hinweisgebersysteme die Gefahr größer, dass Anhaltspunkte für Wirtschaftskriminalität nicht erkannt werden.²⁴⁵ Whistleblowing trägt damit zum Schutz der Unternehmen bei.²⁴⁶ Insbesondere wird dadurch einer der wichtigsten Unternehmenswerte, die Reputation, geschützt.²⁴⁷ Mit dem neuen Schutz der Hinweisgeber durch das in Deutschland erlassene HinSchG kann sich das Potenzial von Whistleblowing-Systemen bei der Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität sogar vergrößern, da Hinweisgeber nun vor Benachteiligungen als Folge ihrer Meldung geschützt werden. Dadurch bestehen weniger Hemmungen vor Meldungen.²⁴⁸

²³⁷ Vgl. Weick (2022), S. 160.

²³⁸ Vgl. Schuchter (2018), S. 10.

²³⁹ Vgl. Leisinger (2008), S. 177.

²⁴⁰ Vgl. Leisinger (2008), S. 177.

²⁴¹ Vgl. Kapitel 2.2 Folgen für Unternehmen

²⁴² Vgl. Schmolke (2019), S. 887.

²⁴³ Vgl. Hauser et al. (2021), S. 68; Sultzer (2022), S. 117.

²⁴⁴ Vgl. Sultzer (2023), S. 28.

²⁴⁵ Vgl. Sultzer (2023), S. 31.

²⁴⁶ Vgl. ebd.

²⁴⁷ Vgl. Hauser et al. (2021), S. 75.

²⁴⁸ Vgl. Sultzer (2023), S. 30.

Ein weiterer Vorteil von guten internen Meldestellen in einem Unternehmen ist, dass damit Meldungen an externe Meldestellen vermieden werden können.²⁴⁹ Geben Whistleblower ihre Informationen an eine externe Meldestelle, sind die Gefahren von negativen Folgen noch größer und es kommt wahrscheinlicher zu Schädigungen des Images.²⁵⁰ Bei internen Meldungen können Unternehmen die Informationen zunächst selbst bewerten und das Problem intern bearbeiten.²⁵¹ Im Zweifel kann ein Unternehmen dann auch selbst ein Statement veröffentlichen, bevor Informationen durch Dritte an die Öffentlichkeit gelangen.²⁵² In diesem Aspekt trägt internes Whistleblowing ebenso zum Schutz von Unternehmen bei. Außerdem können Missstände intern schneller behoben werden.²⁵³ Daher kann es auch für Unternehmen, die nicht vom Anwendungsbereich des HinSchG erfasst sind, lohnend sein, interne Meldestellen einzurichten.²⁵⁴

Oft sind Arbeitgeber nicht ausreichend aufgeklärt über das Thema der Wirtschaftskriminalität.²⁵⁵ Aus Unwissen wird teilweise angenommen, dass die Kosten von Präventions- und Bekämpfungsmaßnahmen zu hoch wären, sodass sich solche Maßnahmen nicht lohnen würden.²⁵⁶ Aus diesem Grund werden dann keine Systeme etabliert und das Risiko für möglicherweise künftig entstehende Schäden aus wirtschaftskriminellem Verhalten wird hingenommen. In solchen Fällen wird die Gefahr der Schäden häufig unterschätzt.²⁵⁷ Dies stellt ein Risiko dar, weil die Schäden oftmals wesentlich größer sind als die Kosten der Maßnahmen gegen Wirtschaftskriminalität.²⁵⁸ Außerdem vergrößern sich die Schäden durch Wirtschaftskriminalität mit der Zeit, wenn Missstände der Unternehmensleitung nicht bekannt sind.²⁵⁹ Daher ist es wichtig so früh wie möglich gegen solche Handlungen vorzugehen.²⁶⁰ Die Hinweisgeber fungieren dabei als Informationsträger über Rechtsverstöße.²⁶¹

Folglich verhilft Whistleblowing Unternehmen dazu Kenntnis über Rechtsverstöße im eigenen Unternehmen zu erlangen. Dadurch kann Wirtschaftskriminalität früher aufgedeckt werden. Das

²⁴⁹ Vgl. Weick (2022), S. 161.

²⁵⁰ Vgl. Sultzer (2023), S. 30.

²⁵¹ Vgl. Leisiger (2008), S. 177; Sultzer (2023), S. 30.

²⁵² Vgl. Leisiger (2008), S. 177.

²⁵³ Vgl. Leisiger (2008), S. 181 f.

²⁵⁴ Vgl. o.V. (2023), S. M10.

²⁵⁵ Vgl. Noll (2020), S. 130.

²⁵⁶ Vgl. ebd.

²⁵⁷ Vgl. ebd.

²⁵⁸ Vgl. Schuchter (2018), S. 38.

²⁵⁹ Vgl. Schmolke (2019), S. 887 f.

²⁶⁰ Vgl. Schuchter (2018), S. 12.

²⁶¹ Vgl. Schmolke (2019), S. 888.

Whistleblowing fungiert somit als wesentliches Mittel, um die Schäden durch Wirtschaftsstraftaten im Unternehmen zu verringern.

4.2.4 Stärkung des Unternehmens

Ein großer Vorteil von Whistleblowing für Unternehmen ist, dass Arbeitgeber aus den Hinweisen sowie aus den begangenen Compliance-Verstößen lernen können.²⁶² Daraus ergibt sich ein großes Potenzial für Unternehmen.

Werden Missstände gemeldet, können Unternehmen die Vorfälle nach Abschluss interner Ermittlungen analysieren.²⁶³ Wichtig ist insbesondere kriminelles oder unethisches Verhalten auf die Ursachen zurückzuführen.²⁶⁴ Dabei können Unternehmen evaluieren, ob Fehlverhalten auf den einzelnen Angestellten zurückgeführt werden kann oder auf Schwachstellen in der Unternehmensorganisation oder der Organisation von Betriebsabläufen.²⁶⁵ So können Prozesse innerhalb des Unternehmens verbessert werden.²⁶⁶ Sind die Ursachen bekannt, können gezielt Maßnahmen getroffen werden, um die Schwachstellen auszubessern.²⁶⁷ Auf diese Weise kann die Wiederholung solcher Taten vermieden werden oder zumindest das Risiko vermindert werden.²⁶⁸ Ferner ist ein positiver Effekt dadurch, dass das Compliance-System sowie das Compliance-Management verbessert werden kann.²⁶⁹

Ein weiterer Vorteil des Einsatzes von Whistleblowing als Maßnahme gegen Wirtschaftskriminalität ist, dass ein aktives und wirksames Vorgehen gegen wirtschaftskriminelle Straftaten nachhaltig die Reputation stärkt.²⁷⁰ Das Image ist einer der bedeutsamsten Werte, über die ein Unternehmen verfügt.²⁷¹ Mit Maßnahmen gegen Wirtschaftskriminalität und eine Unternehmensethik, die sich klar gegen Compliance-Verstöße richtet, kann das Image verbessert und das Vertrauen von Stakeholdern in das Unternehmen gestärkt werden.²⁷² Das Vertrauen von Stakeholdern wirkt sich wiederum förderlich auf den Erfolg eines Betriebes aus.²⁷³ Außerdem kann eine Stärkung des integren Verhaltens der Angestellten erzielt werden.²⁷⁴ Mit wirksamen Maßnahmen kann somit positiv

²⁶² Vgl. Rudkowski (2022), S. 168.

²⁶³ Vgl. ebd.

²⁶⁴ Vgl. ebd.

²⁶⁵ Vgl. Rudkowski (2022), S. 168.

²⁶⁶ Vgl. Hauser et al. (2021), S. 75; Rudkowski (2022), S. 168.

²⁶⁷ Vgl. Rudkowski (2022), S. 168.

²⁶⁸ Vgl. ebd.

²⁶⁹ Vgl. Hauser et al. (2021), S. 75.

²⁷⁰ Vgl. Schuchter (2018), S. 12.

²⁷¹ Vgl. Schuchter (2018), S. 10.

²⁷² Vgl. Schuchter (2018), S. 10 f.

²⁷³ Vgl. Schuchter (2018), S. 10.

²⁷⁴ Vgl. Hauser et al. (2021), S. 75.

Einfluss auf wichtige Unternehmenswerte genommen werden. Zudem signalisiert ein Unternehmen mit Präventions- und Bekämpfungsmaßnahmen, dass Wert auf ehrliche Geschäftspraktiken und Integrität gelegt wird. Funktionierende Compliance verschafft Unternehmen auf diese Weise einen Vorteil in der Konkurrenz mit anderen Unternehmen auf dem Markt.²⁷⁵

Folglich stärkt das Management mit Präventions- und Bekämpfungsmaßnahmen, wobei das Whistleblowing eine zentrale Rolle spielt, nachhaltig das Unternehmen. Die zahlreichen positiven Effekte können sich für das Unternehmen gewinnbringend auswirken.

5 Fazit

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass wirtschaftskriminelles Verhalten in einem Unternehmen sehr viele negative Auswirkungen auf das Unternehmen hat. Die Folgen sind sehr vielfältig und weitreichend. Sie wirken sich negativ auf die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens aus. Viele Arbeitgeber unterschätzen die Gefahr von wirtschaftskriminellen Verhaltensweisen. Lösen Wirtschaftsstraftaten öffentliche Skandale aus, sind die Folgen häufig so einschneidend, dass die Existenz von Unternehmen gefährdet wird. Betrachtet man die Risiken im Zusammenhang mit Wirtschaftskriminalität in Unternehmen, kann geschlussfolgert werden, dass Maßnahmen gegen Wirtschaftsstraftaten unentbehrlich sind. Sie verhelfen Unternehmen dabei die Risiken einzugrenzen und Schäden möglichst geringzuhalten. Zudem haben Unternehmer die Pflicht Vorkehrungen gegen wirtschaftskriminelles Verhalten in ihrem Betrieb zu treffen.

Das Whistleblowing ist seit Kurzem für die meisten Unternehmen wegen des HinSchG verpflichtend. Die Hinweisgebersysteme stellen die Unternehmen vor diverse Herausforderungen. Betriebe müssen sich mit den rechtlichen Anforderungen auseinandersetzen und die konkrete Umsetzung selbst entscheiden. Dabei müssen viele Aspekte berücksichtigt werden, damit die Systeme erfolgreich sein können. Zudem besteht für Unternehmen die Gefahr, dass Geschäftsgeheimnisse offengelegt werden oder die Reputation durch externe Meldungen beschädigt wird. Daneben bietet Whistleblowing den Betrieben jedoch auch ein enormes Potenzial, um sich vor den Gefahren von Wirtschaftsstraftaten durch Angestellte zu schützen. In den meisten Fällen erfährt der Arbeitgeber erst durch Hinweisgeber von kriminellen Vorgängen im Unternehmen. Mit der durch die Whistleblower gewonnenen Kenntnis

²⁷⁵ Vgl. Bergmann (2017), S. 33.

können Unternehmen die Sachverhalte intern aufklären. Außerdem schützen sie mit einem aktiven Vorgehen gegen kriminelle Handlungen die Integrität des Unternehmens und stärken damit die Position des Unternehmens in der Wirtschaft.

Whistleblowing gegen Wirtschaftskriminalität birgt folglich einige Risiken für Unternehmen. Wägt man jedoch die Risiken, die sich aus dem Whistleblowing ergeben, gegen die Gefahren von Wirtschaftskriminalität im Betrieb ab, lässt sich feststellen, dass die Gefahren der Wirtschaftskriminalität und damit die Chancen von Hinweisgebersystemen schwerer wiegen. Der Mehrwert, der sich für Unternehmen aus den Hinweisgebersystemen ergibt, ist größer. Zudem können Unternehmen die Risiken des Whistleblowings aktiv beeinflussen, indem sie ihre internen Meldestellen attraktiv gestalten. Beachtet werden muss jedoch, dass es nicht nur auf eine gute Ausgestaltung der internen Meldestellen ankommt.

Whistleblowing ist nur eine von mehreren Maßnahmen, die gegen Wirtschaftskriminalität in Unternehmen wirkt. Auch bei Hinweisgebersystemen muss berücksichtigt werden, dass andere Aspekte wie die Unternehmenskultur ebenfalls eine wichtige Rolle spielen, um Wirtschaftsstraftaten wirksam bekämpfen oder vorbeugen zu können. Somit sollte sich ein Unternehmen nicht ausschließlich auf die Etablierung von Hinweisgebersystemen fokussieren, um Wirtschaftskriminalität bestmöglich entgegenzuwirken.

Literaturverzeichnis

Association of Certified Fraud Examiners (Hrsg.) (2024): Occupational Fraud 2024: A report to the nations, [ACFE report to the nations](#), letzter Zugriff am 03.08.2024.

Bergmann, Eva (2017): Kontrolle – Credo für eine anspruchsvolle Unternehmensführung, in: Hlavica, Christian; Hülsberg, Frank; Klapproth, Uwe (Hrsg.): Tax Fraud & Forensic Accounting: Umgang mit Wirtschaftskriminalität, 2. Auflage, Wiesbaden, S. 17-35.

Bertschinger, Claude Eric (2024): Whistleblowing: Zur Strafbarkeit und Legitimation der Preisgabe geschützter Informationen, Studien zum Strafrecht Band 128, Baden-Baden, zugl. Dissertation Universität Luzern.

Bundeskriminalamt (Hrsg.) (2008): Wirtschaftskriminalität Bundeslagebild 2008 – pressefreie Kurzfassung, verfügbar unter [BKA Lagebilder Wirtschaftskriminalität](#), letzter Zugriff am 03.08.2024.

Bürger, Kathrin; von Dahlen, Anne-Kathrin (2023): Der gut- und bösgläubige Hinweisgeber/Beschwerdeführer, in: Der Betrieb, Jg. 73, Nr. 14, S. 829-833.

Burkatzki, Eckhard; Löhr, Albert (2008): Prolog: Wirtschaftskriminalität und Ethik, in: Burkatzki, Eckhard; Löhr, Albert (Hrsg.): Wirtschaftskriminalität und Ethik, Mering, S. 11-21.

Bussmann, Kai-D. (2010): Wirtschaftskriminalität und Unternehmenskultur, in: Bannenberg, Britta; Jehle, Jörg-Martin (Hrsg.): Wirtschaftskriminalität, Mönchengladbach, S. 57-81.

Fox, Dirk (2008): Whistleblower-Hotline: Datenschutzkonforme Gestaltung von Missstands-Meldeverfahren, in: Datenschutz und Datensicherheit, Jg. 2008, Nr. 11, S. 750.

Hauser, Christian et al. (2021): Whistleblowing Report 2021, verfügbar unter [Whistleblowing Report 2021](#).

Hippeli, Michael (2023): Das neue Hinweisgeberschutzgesetz, in: Deutsche Zeitschrift für Wirtschafts- und Insolvenzrecht, Jg. 2023, Nr. 9, S. 447-454.

Hlavica, Christian (2017): Wirtschaftsstrafrechtliche Verfolgung in Deutschland, in: Hlavica, Christian; Hülsberg, Frank; Klapproth, Uwe (Hrsg.): Tax Fraud & Forensic Accounting: Umgang mit Wirtschaftskriminalität, 2. Auflage, Wiesbaden, S. 38-48.

Hlavica, Christian (2017): Dynamische Veränderungen des Unternehmensumfeldes, in: Hlavica, Christian; Hülsberg, Frank;

Klapproth, Uwe (Hrsg.): Tax Fraud & Forensic Accounting: Umgang mit Wirtschaftskriminalität, 2. Auflage, Wiesbaden, S. 8-12.

Hülsberg, Frank M.; Scheben, Barbara (2010): Wirtschaftskriminalität – Möglichkeiten und Grenzen von Präventionsmaßnahmen, in: Bannenberg, Britta; Jehle, Jörg-Martin (Hrsg.): Wirtschaftskriminalität, Mönchengladbach, S. 97-114.

KPMG's Audit Committee Institute (Hrsg.) (2007): Compliance-Management im Unternehmen, in: Audit Committee Quarterly, Jg. 2007, Nr. 2, S. 4-15.

Landeskriminalamt Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2023): Wirtschaftskriminalität Lagebild NRW 2022, [NRW Lagebild Wirtschaftskriminalität 2022](#), letzter Zugriff am 02.08.2024.

Landeskriminalamt Baden-Württemberg (Hrsg.) (2017): Wirtschaftskriminalität Jahresbericht 2016, [Wirtschaftskriminalität 2016](#), letzter Zugriff am 03.08.2024.

Leisinger, Klaus M. (2003): Whistleblowing und Corporate Reputation Management, Schriftenreihe für Wirtschafts- und Unternehmensethik Band 6, Mering.

Leisinger, Klaus M. (2008): Whistle blowing: Zum konstruktiven Umgang mit Kritik, die „von innen“ kommt, in: Burkatzki, Eckhard; Löhr, Albert (Hrsg.): Wirtschaftskriminalität und Ethik, Mering, S. 171-184.

Liebl, Karlhans (2020): Wirtschafts- und Organisierte Kriminalität, 3. Auflage, Wiesbaden.

Martenstein, Ines (2017): Ursachen von Wirtschaftskriminalität in Unternehmen, in: Hlavica, Christian; Hülsberg, Frank; Klapproth, Uwe (Hrsg.): Tax Fraud & Forensic Accounting: Umgang mit Wirtschaftskriminalität, 2. Auflage, Wiesbaden, S. 62-70.

Miege, Christian (2018): Einrichtung eines Hinweisgebersystems, in: Corporate Compliance Zeitschrift, Jg. 11, Nr. 1, S. 45-47.

Noll, Bernd (2020): Wirtschaftskriminalität: Eine wirtschaftsethische Herausforderung, Stuttgart.

o.V. (2023): Hinweisgeberschutzgesetz: Änderungen gegenüber dem RegE, in: Der Betrieb, Jg. 73, Nr. 23-24, S. M10.

Reppelmund, Hildegard (2019): Whistleblowing-Richtlinie: Vorläufige Einigung zwischen Europäischem Parlament und den Mitgliedstaaten, in: Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht, Jg. 30, Nr. 8, S. 307.

Rieder, Stefan (2013): Whistleblowing als interne Risikokommunikation: Ausgestaltung eines unternehmensinternen Whistleblowing-Systems aus arbeits- und datenschutzrechtlicher Sicht, Recht in privaten und öffentlichen Unternehmen Band 2, Zürich/St. Gallen, zugl. Dissertation Universität St. Gallen.

Rudkowski, Lena (2022): Aufklärung von Compliance-Verstößen: Whistleblowing, Arbeitnehmerüberwachung, Auskunftspflichten, 3. Auflage, Wiesbaden.

Ruhmannseder, Felix; Behr, Nicolai; Krakow, Georg (2021): Hinweisgebersysteme: Implementierung in Deutschland, Österreich und der Schweiz, 2. Auflage, Heidelberg.

Schick, Kim (2022): Über die Strafbarkeit von Whistleblowing: Unter besonderer Berücksichtigung des Geschäftsgeheimnisgesetzes und der Whistleblowing-Richtlinie, Juridicum – Schriften zum Wirtschaftsstrafrecht Band 7, Wiesbaden, zugl. Dissertation Universität Bielefeld.

Schmolke, Klaus U. (2019): Whistleblowing als Regelungsaufgabe – Grundlagen und aktuelle Diskussionsfelder, in: Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht, Jg. 2019, Nr. 5, S. 876-922.

Schuchter, Alexander (2012): Perspektiven verurteilter Wirtschaftsstraftäter: Gründe ihrer Handlungen und Prävention in Unternehmen, Wiesbaden.

Schuchter, Alexander (2018): Wirtschaftskriminalität und Prävention: Wie Führungskräfte Täterwissen einsetzen können, Wiesbaden.

Schweitzer, Hartmut (2017): Kann Whistleblowing tatsächlich ein effektives Mittel der Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung sein?, in: Stark, Carsten (Hrsg.): Korruptionsprävention: Klassische und ganzheitliche Ansätze, Wiesbaden, S. 79-105.

Sultzer, Marcus (2022): Whistleblower-Schutz, in: Der Aufsichtsrat, Jg. 19, Nr. 7-8, S. 117.

Sultzer, Marcus (2023): Interview: Hinweisgeberschutzgesetz – Umsetzung der EU-RL durch Gesetzgeber und Unternehmen, in: Arbeit und Arbeitsrecht, Jg. 78, Nr. 1, S. 28-31.

Tur, Kenan (2018): Hinweisgebersysteme, in: Kleinfeld, Annette; Martens, Annika (Hrsg.): CSR und Compliance: Synergien nutzen durch ein integriertes Management, Berlin/Heidelberg, S. 277-290.

Weick, Achim (2022): Der Countdown für das Hinweisgeberschutzgesetz läuft: Warum auch kleinere Unternehmen dringend handeln sollten, in: Der Aufsichtsrat, Jg. 19, Nr. 11, S. 160-161.

Worcester, Maxim (2017): Wirtschafts- und Industriespionage – eine Bedrohung für Unternehmen, in: Hlavica, Christian; Hülsberg, Frank; Klapproth, Uwe (Hrsg.): Tax Fraud & Forensic Accounting: Umgang mit Wirtschaftskriminalität, 2. Auflage, Wiesbaden, S. 13-17.

Ziercke, Jörg (2008): Wirtschaftskriminalität in der Bundesrepublik Deutschland: Fallbeispiele, Entwicklungstrends, Folgeschäden, in: Burkatzki, Eckhard; Löhr, Albert (Hrsg.): Wirtschaftskriminalität und Ethik, Mering, S. 25-42.

Rechtsquellenverzeichnis

Richtlinien:

Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 23.10.2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABl. Nr. L 305 vom 26.11.2023, S. 17.

Richtlinie (EU) 2016/943 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 08.06.2016 über den Schutz vertraulichen Know-hows und vertraulicher Geschäftsinformationen (Geschäftsgeheimnisse) vor rechtswidrigem Erwerb sowie rechtswidriger Nutzung und Offenlegung, ABl. Nr. L 157 vom 15.06.2016, S. 1.

Gesetze:

Gesetz für einen besseren Schutz Hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen Unionsrecht melden vom 31.05.2023, BGBl. I 2023, Nr. 140.

Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten vom 16.07.2021, BGBl. I 2021, Nr. 46, S. 2959.

Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/943 zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen vor rechtswidrigem Erwerb sowie rechtswidriger Nutzung und Offenlegung vom 18.04.2019, BGBl. I 2019, Nr. 13, S. 466.

Gesetz über Ordnungswidrigkeiten vom 25.03.1952, BGBl. I 1952, Nr. 13, S. 177; zuletzt geändert durch Art. 5 des Gesetzes vom 14.03.2023 (BGBl. I 2023, Nr. 73, S. 8).

Bürgerliches Gesetzbuch vom 18.08.1896, RGBl. 1896, Nr. 21, S. 195; neugefasst durch Bekanntmachung vom 02.01.2002 (BGBl. I 2002, Nr. 2, S. 42); zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 11.06.2024 (BGBl. I 2024, Nr. 185, S. 1).

Versicherungsaufsichtsgesetz vom 12.05.1901, RGBl. 1901, Nr. 18, S. 139; zuletzt neugefasst durch Art. 1 des Gesetzes vom 01.04.2015 (BGBl. I 2015, Nr. 14, S. 434; zuletzt geändert durch Art. 3 des Gesetzes vom 11.04.2024 (BGBl. I 2024, Nr. 119, S. 25).