

April 2018

Rechtliche Unsicherheit bei der Implementierung von Whistleblowing-Systemen bleibt bestehen

In Deutschland ist Whistleblowing nach wie vor negativ besetzt. Zwar sollen durch die Etablierung von Whistleblowing-Systemen Mitarbeiter ermutigt werden, offen über Compliance-Verstöße zu berichten, um so zu einer Haftungsvermeidung des Unternehmens und auch seiner Organe beizutragen und dem Unternehmen Wettbewerbsvorteile zu verschaffen, jedoch bestehen in Deutschland nach wie vor keine klaren gesetzlichen Regelungen, wie mit Whistleblowern umzugehen ist, da bislang alle diesbezüglichen Gesetzesinitiativen gescheitert sind.

Immer wieder wird von Mitarbeitern berichtet, die von Verstößen innerhalb des Unternehmens erfahren haben, dass eine große Unsicherheit darüber herrscht, wie damit umzugehen ist. Oftmals wird ein starker Konflikt zwischen Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber und Gewissensbissen benannt. Die Einführung funktionstüchtiger und anerkannter Whistleblower-Systeme hilft, diesen Konflikt beizulegen. Um das Vertrauen in solche Systeme zu stärken, wäre es allerdings erforderlich, konkrete Regelungen aufzustellen, die die Zulässigkeit und den Umgang mit Whistleblowern regeln. Es ist nach wie vor nicht zielführend, dass Mitarbeiter aus Furcht vor Maßregelungen und Benachteiligungen seitens des Arbeitgebers wichtige Informationen für sich behalten und nicht zur Anzeige bringen. Whistleblower, die Zivilcourage beweisen und die Öffentlichkeit auf Missstände hinweisen, dürfen nicht mit arbeitsrechtlichen Risiken oder gar strafrechtlicher Ahndung eingeschüchtert oder gar sanktioniert werden. Der Schutz von Whistleblowern sollte daher weiter ausgebaut werden.

Haben Sie Fragen zum Thema? Kommen Sie gerne auf uns zu unter 07121/909020 oder per E-Mail an dialog@mauer-wpg.com.