

Dr. Karsten Umnuß

„Whistleblowing: Denunziantentum oder sinnvolle Kontrolleinrichtung?“

Vortrag vom 19. April 2007

Aktuellen Umfragen zufolge erklärten 86 % der Inhouse-Juristen das Thema Compliance in den USA zum Thema Nr.1. Auch in Deutschland rücken diesbezügliche Fragen insbesondere unter der Überschrift „Whistleblowing“ immer mehr ins Blickfeld nicht nur der Öffentlichkeit, sondern auch und gerade der Unternehmensjuristen.

In der öffentlichen Diskussion sorgen Meldungen über Bestechung und Bestechlichkeit, Korrup-tionsvorwürfe, schwere Verstöße gegen das Wertpapierhandelsgesetz, wettbewerbswidrige Preisabsprachen und Untreuevorwürfe bis in die Vorstandsetagen großer deutscher Unternehmen immer wieder für Furore. Das löste nicht nur eine öffentliche Debatte aus, sondern führt auch zu erhöhter Aufmerksamkeit der Ermittlungsbehörden und dadurch zu einer zunehmenden Sensibilisierung der Unternehmensleitungen. Compliance meint die Gesamtheit der organisatorischen Aufsichts-, Schulungs- und Kontrollmaßnahmen der Geschäftsleitung, einschließlich der Einrichtung eines zugehörigen Berichts- und Dokumentationswesens, welche Verstöße des Unternehmens gegen gesetzliche Pflichten verhindern sollen.

Grundsätzlich müssen sich Unternehmen so organisieren, daß Risiken – die nicht notwendige bestandsgefährdend sein müssen – frühzeitig erkannt und Fehlentwicklungen verhindert werden. Diese Pflicht wird von einer Reihe von Vorschriften im AktG, GmbHG und dem WphG und insbesondere von § 130 OwiG, der zur Sorgfalt bei der Unternehmensorganisation anhält, ausgestaltet. Dennoch gibt es in Deutschland bisher keine direkte Rechtspflicht zur Errichtung eines Compliance-Managements. Anders ist das in den USA: Hier verpflichtet der *Sarbanes Oxley Act* und die *SEC-Rules* unter anderem zur Errichtung eines Whistleblowing-Systems. Bedeutung hat dies auch für deutsche Unternehmen, wenn sie als Tochtergesellschaften von in den USA gelisteten Unternehmen geführt werden.

Whistleblowing wirft eine Reihe arbeitsrechtlicher und datenschutzrechtlicher Fragestellungen auf. Arbeitsrechtlich steht die Interessenkollision zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Vordergrund. Eine Reihe arbeitsgerichtlicher Entscheidungen und eine Entscheidung des BVerfG aus dem Jahr 2001 betonen dabei vor allem den Vorrang der Selbsthilfe, der sich aus Treue- und Rücksichtnahmepflichten gegenüber den Interessen des Arbeitgebers ergibt. Bevor Informationen an externe Dritte weitergegeben werden dürfen, ist zu versuchen, innerbetrieblich Abhilfe zu schaffen. Die vorrangigen Abhilfemaßnahmen stehen freilich unter dem Vorbehalt der Zumutbarkeit. Bei der Einrichtung eines Compliance-Systems sollten diese Vorgaben beachtet

werden. Besondere Probleme ergeben sich aus der Beteiligung des Betriebsrates. Bisher gerichtliche kaum geklärt ist die Frage, ob und wann Beteiligungsrechte des Betriebsrats bestehen. Daraus ergibt sich die Folgefrage, ob die Einrichtung mittels Betriebsvereinbarung erfolgen kann.

Flankiert werden die individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Probleme von datenschutzrechtlichen Vorgaben. Denn bei der Durchführung von Whistleblowing-Programmen kommt es regelmäßig zur Erhebung, Übermittlung und Speicherung von personenbezogenen Daten. Obgleich die datenschutzrechtlichen Voraussetzungen durch europäische Vorgaben verschärft wurden, wird man grundsätzlich davon ausgehen können, daß was rechtlich geboten ist, nicht durch den Datenschutz konterkariert wird. Insbesondere das Spannungsverhältnis zwischen § 130 OWiG und dem Datenschutz löst sich deshalb zulasten des Datenschutzes auf.

Mangels rechtlicher Verpflichtung und aufgrund der Vielzahl von offenen Fragen, sind deutsche Unternehmen bisher eher zögerlich mit der Einrichtung von Compliance- und Whistleblowing-Systemen. Angestoßen durch die öffentliche Debatte und die zunehmende rechtswissenschaftliche Durchdringung des Themas steht jedoch zu erwarten, daß solche Systeme in Zukunft mehr Akzeptanz finden werden und es in der Folge zumindest in größeren Unternehmen verstärkt zu einer Umsetzung kommen wird.