



Whistleblowing – nicht Heldentat und nicht Verrat

Im Interview:
Annegret Falter vom
Whistleblower-Netzwerk

**Whistleblowing und
faire Organisationskultur**
Jutta Schmidt

**Die Geschichte des
Whistleblowing-Rechts**
Simon Gerdemann

Whistleblowing in der Wissenschaft
Corinna Nadine Schulz

Hinweisgeber und Geschäftsgeheimnis
Michael Rath / David Meyer

Ausgestaltung der Hinweisgeberkanäle
Cornelia Marschall

 BOORBERG

+ **Ausbildung**
Ausbildungsplätze in Studium und
Referendariat

+ **Praxis**
Traineeprogramme und Stellen

+ **Karriere**
Tätigkeitsfelder von Juristen
in Unternehmen

Liebe Leserinnen und Leser,

bei meinen Recherchen zum Schwerpunktthema der vorliegenden Ausgabe bin ich auf ein sehr passendes Zitat von Albert Einstein gestoßen: „Die Welt ist viel zu gefährlich, um darin zu leben – nicht wegen der Menschen, die Böses tun, sondern wegen der Menschen, die daneben stehen und sie gewähren lassen.“

Die bereits aus dem Jahr 1953 stammende Aussage des Physikers und Nobelpreisträgers ist aktueller denn je und es ist wichtig, dass Menschen, die illegales Handeln, Missstände und Gefahren aufdecken, ihre Stimme erheben, nicht wegschauen oder schweigen. Viele prominente Namen sind untrennbar mit der Whistleblowing-Thematik verbunden: allen voran *Edward Snowden* und *Julian Assange*. Ein aktueller Whistleblower ist der chinesische Arzt *Li Wenliang*, der schon frühzeitig vor dem Coronavirus gewarnt hatte, aber nicht gehört und schließlich selbst Opfer des Virus wurde. „Sind sie Helden oder Verräter?“, lautet meistens die Frage.

Auch in Deutschland gibt es viele Beispiele für Whistleblower. Meist sind diese Menschen nicht so bekannt geworden wie Snowden und Assange, doch spielen sie eine wichtige Rolle für ein gerechtes und sauberes Funktionieren unserer Gesellschaft: die Veterinärmedizinerin *Margrit Herbst*, die 1994 die ersten Verdachtsfälle auf Rinderwahnsinn in Deutschland meldete, der Chemiker *Rainer Moormann*, der 1988 aufdeckte, dass der Versuchsreaktor in Jülich jahrelang unzureichend gegen überhöhte Betriebstemperaturen gesichert war, oder die Altenpflegerin *Brigitte Heinisch*, die 2002 die Pflegesituation in einem Altenheim angeprangert und daraufhin entlassen wurde. Die Liste ließe sich leicht fortführen.



Im Fokus steht dabei das Spannungsfeld zwischen einem berechtigten öffentlichen Interesse an der Aufklärung von Verstößen gegen geltendes Recht und dem nicht minder berechtigten Schutz z. B. vor Rufschädigung des Arbeitgebers. Whistleblower sind zumeist immer noch auf sich allein gestellt. Oft erfahren sie weder persönliche Unterstützung noch gesellschaftliche Anerkennung. Wer den Mund aufmacht, riskiert Ausgrenzung und Mobbing durch Vorgesetzte und Kollegen und mangels klarer und umsetzbarer rechtlicher Regeln oft auch die berufliche Existenz. Und damit nicht genug:



Editorial

Whistleblower müssen sich oft anhören, sie seien Nestbeschmutzer oder Anschwärzer und handelten zuweilen aus persönlichem Vorteil, Renommiersucht oder Illoyalität gegenüber Arbeitgeber und Kollegen.

Erkennbar nimmt in Europa das Bewusstsein um die Bedeutung von Whistleblowing und Zivilcourage für eine transparente, nachhaltige und auf ethischen Werten basierende Wirtschaft und Zivilgesellschaft zu. Entsprechend wurden im Herbst 2019 mit der sog. Whistleblower-Richtlinie europaweit einheitliche Standards auf den Weg gebracht, die deutlich Stellung zugunsten von Insidern als Transparenzmittler bezieht.

Zukünftig müssen z. B. Unternehmen ab einer bestimmten Größe interne Meldestrukturen schaffen, um Missstände schnell abstellen zu können. Wichtig ist dabei, möglichst frühzeitig eine Compliance-Kultur zu etablieren, die auch von der Führungsebene aktiv vorgelebt wird. Da die erfolgreiche Implementierung eines Hinweisgebersystems stark von der Akzeptanz der Mitarbeiter abhängt, sollten die Prozesse und Compliance-Maßnahmen klar und transparent im Unternehmen kommuniziert werden. Erklärtes Ziel der EU-Richtlinie ist dabei auch, den Whistleblower zu schützen.

In der deutschen Sprache gibt es kein gutes Äquivalent zum Begriff Whistleblowing, weshalb sich die Verwendung des englischsprachigen Wortes durchgesetzt hat. Wie genau Whistleblowing definiert wird, wo der Begriff ursprünglich herkommt und welche Auswirkungen er auf Gesellschaft und Demokratie hat, lesen Sie auf den folgenden Seiten. Im Ergebnis geht es nicht um die Frage, ob Whistleblowing Heldentat oder Verrat ist, vielmehr müssen wir Whistleblowing als Chance und Notwendigkeit begreifen.

Viel Vergnügen bei der Lektüre und bleiben Sie wachsam, denn jeder hat das Zeug zum Whistleblower!

Ihre

Stefanie Assmann

INHALT

INTERVIEW

- 3 **Nicht Heldentat und nicht Verrat**
Annegret Falter

GASTBEITRAG

- 8 **Whistleblowing und faire Organisationskultur**
Jutta Schmidt M. A.

SCHWERPUNKT

- 12 **Von Washington über Brüssel nach Berlin – die Geschichte des Whistleblowing-Rechts**
Dr. Simon Gerdemann, LL.M.
- 15 **Whistleblowing als Kontrollinstrument**
Dr. Nico Herold



- 20 **Whistleblowing in der Wissenschaft**
Dr. Corinna Nadine Schulz
- 23 **Whistleblowing durch Beamte**
Dr. Jörg-Michael Günther
- 26 **Hinweisgeber und Geschäftsgeheimnis: Wer oder was ist wie geschützt?**
Dr. Michael Rath/David Meyer

REFERENDARIAT

- 30 **Das Referendariat im digitalen Zeitalter**
Dr. Peter M. Röhm/Jördis Kant



FORTBILDUNG

- 33 **M. A. Kriminologie und Gewaltforschung: ein einzigartiger Masterstudiengang**
Daniel Müller/Melanie Pröhl

PRAXIS

- 36 **Einmal im Leben ein Held sein**
Kerstin Grimhardt

- 39 **Ausgestaltung der Hinweisgeberkanäle: rechtliche Anforderungen und Best Practice**
Cornelia Marschall
- 43 **Whistleblowing-Systeme – in der Finanzbranche schon länger Pflicht!**
Katrin Etteldorf
- 46 **Tätigkeit als externer Ombudsmann – ein Erfahrungsbericht**
Dr. Jochen Bernhard

PROFILE

- 48 **Wahlstation bei der WDR mediagroup**
Hanna Winterlich
- 49 **Überraschend vielseitig: Mein Job beim Arbeitgeberverband Südwestmetall**
Anatoly Gordeev

JOBBOERSE

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| 51 BDA | 55 Mahle |
| BMW Group | Menold Bezler |
| 52 Boorberg | Oppenländer |
| EnBW | 56 RWT |
| 53 Haver & Mailänder | SLP Anwaltskanzlei |
| Heussen | Südwestmetall |
| Ernst Klett | 57 Thümmel, Schütze & Partner |
| 54 Kullen Müller Zinser | Voelker |
| Lichtenstein, Körner & Partner | WDR/media group |
| Lufthansa | |

AUSLAND

- 59 **Eine ukrainische Juristin in Deutschland: ein Erfahrungsbericht**
Oksana Moor, LL.M.



JUR@ IM NETZ

- 62 **Von Legal Tech zu Legal Innovation**
Dr. Christoph Wolf/Philip Brozé/
Dr. Martin Allmendinger/Patrik Walter

WEITWINKEL

- 65 **Die ersten Tage im ersten Job – ein survival kit**
Falk Schornstheimer

LITERATUR · SPOTS

- 67 **Buchtipps zum Thema – eine Auswahl**

Impressum S. 22.
Bildnachweise:
Titel: © freshidea – stock.adobe.com
Editorial linke Spalte: © M-SUR – stock.adobe.com
Inhalt rechte Spalte: © Artur – stock.adobe.com
Inhalt linke Spalte oben: © lucadp – stock.adobe.com
Inhalt linke Spalte unten: © Ministerium der Justiz und für Europa
Baden-Württemberg

Nicht Heldentat und nicht Verrat



© Annegret Falter

Die Politologin *Annegret Falter* ist Vorsitzende des gemeinnützigen Vereins „Whistleblower-Netzwerk e.V.“. Die Vereinigung mit Sitz in Berlin engagiert sich für den Schutz von Whistleblowern (und solchen, die es werden könnten) und bietet ihnen Beratung und Hilfe. Daneben werden z. B. Initiativen gefördert, um das Klima für den offenen Dialog und die Rahmenbedingungen für Whistleblower in Wirtschaft, Staat und Gesellschaft zu verbessern und gesetzliche Regelungen für einen effektiven Whistleblowerschutz zu erreichen.

Annegret Falter ist Autorin und Herausgeberin zahlreicher Veröffentlichungen zu Whistleblower-Fällen sowie zu Fragen der gesellschaftlichen Bedeutung des Whistleblowing. Für sie steht Whistleblowing im Dienst des öffentlichen Interesses, der Meinungsfreiheit, des demokratischen Diskurses und der politischen Partizipation.

Wirtschaftsführer: *Edward Snowden* und *Julian Assange* gelten gemeinhin als die Gesichter des Whistleblowing – aber sind sie wirklich gute Beispiele, um den Whistleblower zu charakterisieren?

Annegret Falter: Nein. Beide, *Edward Snowden* und *Julian Assange*, haben etwas getan, wozu den meisten Menschen

Der Whistleblower muss mit Repressalien bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes rechnen.

aus gutem Grund der Mut fehlt: Sie haben sich mit der Regierung der USA angelegt. Und beide zahlen dafür einen ungeheuerlichen Preis. *Snowden* lebt in Russland im Exil und es sieht nicht so aus, als würde sich daran auf absehbare Zeit etwas ändern. *Assange* muss in London unter folterähnlichen Bedingungen in Isolationshaft die gerichtliche Entscheidung über den Auslieferungsantrag der USA abwarten. Er selbst ist übrigens kein Whistleblower, sondern hat eine Plattform für Whistleblower bereitgestellt, wie sie von vielen Medien betrieben wird. Die dort veröffentlichten Dokumente stammten von *Chelsea Manning*, die neuerdings von den USA in Beugehaft genommen wurde, weil sie nicht gegen *Assange* aussagen will. In westeuropäischen Ländern erhalten all diese Menschen gleichwohl kein Asyl. Im Sinne eines menschenrechtlich begründeten Whistleblower-Schutzes könnte man da ansetzen und ein weltweites Recht auf Asyl zum Beispiel bei Aufdeckung von Kriegsverbrechen in völkerrechtlichen Abkommen verankern.

So schlimm wie in diesen Fällen von Abschreckung und Einschüchterung ergeht es den meisten Whistleblowern zum Glück aber nicht.

Allgemein sind Whistleblower Menschen, die als Insider einer Organisation Rechtsverstöße, Missstände oder Gefahren in ihrem Arbeitsumfeld aufdecken. Sie tun dies in der Regel zuerst „intern“ gegen-

über ihrem Arbeitgeber, denn der hat ja am ehesten die Möglichkeit, die kritisierten Zustände zu beseitigen. Aber auch dieser vergleichsweise kleine Schritt erfordert große Zivilcourage und führt häufig ins berufliche Abseits. Der Whistleblower muss mit Repressalien bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes rechnen. Er oder sie riskiert jedenfalls Ausgrenzung, Mobbing und Schikanen, die krank machen. Denn bisher sind Whistleblower in Deutschland kaum geschützt.

Insider-Informationen können wichtig für die Gesellschaft als ganze sein.

Wirtschaftsführer: Anders als in den USA ist der Begriff Whistleblower hierzulande eher negativ besetzt – wir sprechen zuweilen von Nestbeschmutzer oder gar Verräter. Warum ist das so?

Annegret Falter: Nun ja, was der einen ihr Held ist, ist dem andern sein Verräter. Wenn Missstände oder gar Verbrechen aufgedeckt werden, haben die Betroffene

nen das in der Regel nicht gern – weder die Regierungen noch die Arbeitgeber. Deutschland trägt da außerdem an einem schlimmen historischen Erbe. Die Informanten der Gestapo und der Stasi waren Denunzianten, jedenfalls nach unserem demokratischen und menschenrechtlich begründeten Wertesystem. Der seinerzeitige CDU-Fraktionsvorsitzende *Kauder* hat noch 2012 im Bundestag Whistleblower als „Blockwarte“ bezeichnet. Solche Ausfälle sind inzwischen allerdings einer differenzierteren Sichtweise gewichen. Und natürlich hoffe ich, dass dazu auch unsere Arbeit ein wenig beigetragen hat.

Wirtschaftsführer: Sie sind Vorsitzende von Whistleblower-Netzwerk e.V. Wie sind Sie dazu gekommen und was ist Ihre Motivation, sich hier zu engagieren?

Annegret Falter: Einerseits wohl ein Widerwille gegen die ungerechte Behandlung von Menschen, die Kopf und Kragen riskieren, indem sie uns wichtige Hinwei-

se geben. Genau das tun Arbeitnehmer nämlich in Behörden und Unternehmen, wenn sie dem Chef mitteilen, dass und wo es im eigenen Haus nicht rundläuft. Im Zweifelsfall bewahrt er oder sie ein Unternehmen vor Reputationsverlust, Schadensersatzansprüchen oder gar Strafen. Natürlich nur, wenn die Informationen ernst genommen werden, wenn ihnen nachgegangen und der Missstand beseitigt wird.

Das ist doch hilfreich wie ein eingebauter Feuermelder!

Ebenso wichtig können Insider-Informationen für die Gesellschaft als ganze sein. Sie müssen natürlich im öffentlichen Interesse liegen. Da darf es nicht um Kleinigkeiten gehen. Nehmen wir den nahe-

Bereits der Beschwerdebriefkasten im Flur ist ein Hinweisgebersystem.

liegenden Fall VW als Beispiel: Es gab ja interne Hinweise von Mitarbeitern auf die Abgas-Manipulationen. Hätte man rechtzeitig darauf reagiert, wäre genau das nicht aufgetreten: Milliarden-Einbußen, Strafprozesse, Glaubwürdigkeitsverlust. Und was wäre uns Bürgerinnen und Bürgern erspart geblieben, hätten wir rechtzeitig davon gewusst? Krankheit und womöglich Tod v. a. von Kindern, Alten oder Immungeschwächten, verursacht durch die Einatmung von Stickoxiden. Hat die Gesellschaft tatsächlich kein Recht auf öffentliches Whistleblowing? Das ist leider immer noch vorherrschende Meinung in der deutschen Rechtsprechung. Sie merken, neben dem „Bauchgefühl“ war auch intellektuelle Einsicht ursächlich dafür, dass ich das Thema Whistleblowing beruflich und ehrenamtlich aufgegriffen habe.

Wirtschaftsführer: Im Wesentlichen bietet Whistleblower-Netzwerk Hilfestellung für Whistleblower. Können sich beispiels-

weise auch Behörden, wissenschaftliche Einrichtungen und Unternehmen an Sie wenden? Wenn ja, mit welcher Erwartung?

Annegret Falter: Sie können von uns mindestens zweierlei erwarten: Dass wir

ihnen mit unserem Erfahrungswissen in einem konkreten Fall oder ganz allgemein Hinweise für einen angemessenen und beiden Seiten zuträglichen Umgang mit Whistleblowern geben.

Darüber hinaus können wir sie beraten, welches Hinweisgebersystem am besten zur eigenen Behörde, NGO oder auch zum Unternehmen passt.

Der Staat braucht Whistleblower zur Rechtsdurchsetzung.

Ein sogenanntes Hinweisgebersystem reicht ja vom Beschwerdebriefkasten im Flur bis zu einem hochkomplizierten digitalen System mit Rückkanal, das Fragen an anonyme Whistleblower zulässt.

Wirtschaftsführer: Wie kommt in der Regel der Erstkontakt zwischen dem Hilfesuchenden und Ihrem Netzwerk zustande und prüfen Sie die Aussagen zunächst auf ihre Glaubwürdigkeit?

Annegret Falter: Auf Glaubwürdigkeit prüfen? Das täten wir gern, wenn wir denn nur annähernd die Mittel und das Personal dafür hätten. Solange wichtige zivilgesellschaftliche Organisationen wie die unsere chronisch unterfinanziert sind, können wir nur wenig von dem leisten, was eigentlich nottäte und im ureigensten Interesse auch der Unternehmen läge.

Nein, wir können nur absurde Unterstellungen und Kleinkram aussortieren und auf plausible Vorwürfe mit Gesprächsangeboten reagieren. Dafür haben wir eine Beratungsgruppe, zu der u. a. ein pensionierter Staatsanwalt gehört.

Wenn potentielle Whistleblower zur Veröffentlichung entschlossen sind, dann haben wir hinreichend Kontakte zu Journalisten und seriösen Medien, die zur investigativen Recherche in der Lage sind und von denen wir wissen, dass sie

ihr Recht zum Informanten- und Quellenschutz ernst nehmen.

Mit dem Erstkontakt ist es allerdings so eine Sache. Die neueren Sicherheitsgesetze, von der Vorratsdatenspeicherung bis hin zum Datenhehlerei-Paragrafen, machen Kontakte leichter rückverfolgbar. Von journalistischer Seite wird gerade zu Recht vor dem Bundesverfassungsgericht gegen das BND-Gesetz geklagt. Darum bemühen wir uns derzeit um einen elektronischen Briefkasten, der die sichere Kontaktaufnahme garantiert. Natürlich kann man uns immer schon verschlüsselte Nachrichten schicken, aber davon wird relativ selten Gebrauch gemacht. Häufig rufen Ratsuchende an oder schreiben einfach eine Mail. Wenn jemand aber begründete Angst vor Entdeckung hat, sollte er oder sie uns momentan noch einen Brief mit der Post schicken.

Wirtschaftsführer: Sie waren seit 1999 Mitglied in einer Jury, die alle zwei Jahre einen Whistleblower-Preis vergeben hat. Welche Intention wurde damit verfolgt?

Annegret Falter: Die Initiative dazu ging von dem Juristen und späteren Bundesverwaltungsrichter Dr. Dieter Deiseroth aus. Er war einer der ersten Juristen, der die arbeits- und dienstrechtliche Schutzlücke auf diesem Gebiet in ihrer Tragweite erkannt hatte. Er war sich auch der Vorurteile und der Widerstände von Sei-

Der Gesetzgeber ist gut beraten, ein klares und umfassendes Whistleblower-Schutzgesetz vorzulegen.



ten der Arbeitgeber gegen einen gesetzlichen Whistleblower-Schutz in Deutschland bewusst. Darum war ihm klar, dass man zuvörderst einen Einstellungswandel in der breiteren Öffentlichkeit herbeiführen musste, wollte man politisch besseren Schutz für Whistleblower erreichen. Dazu diente die Preisverleihung, verbunden mit einer Dokumentation der Fälle in einer Buchreihe. Denn wir konnten anhand konkreter Fälle die herausragende Bedeutung des Whistleblowing für die Gesellschaft aufzeigen.

Die von uns ausgezeichneten Persönlichkeiten haben sich ausnahmslos um das Gemeinwohl verdient gemacht. Und die Skandale, die sie aufdeckten, führten jedermann vor Augen, dass sie nur durch Insider-Wissen ans Licht kommen konnten. Diese Whistleblower waren aus uneigennütigen Motiven ein großes berufliches und persönliches Risiko eingegangen und hatten schwere Nachteile in Kauf genommen. Das hat die Menschen beeindruckt und den Unterschied zwischen Whistleblowern und Denunzianten deutlich gemacht.

Wirtschaftsführer: Warum ist Whistleblowing wichtig? Welche Funktion haben Whistleblower für unsere Gesellschaft?

Ohne Whistleblower würden noch weniger Verantwortliche zur Rechenschaft gezogen.

Annegret Falter: Edward Snowden hat einmal sinngemäß gesagt, nicht er könne darüber urteilen, wie viele Freiheitsrechte die Amerikaner*innen für ein angebliches Mehr an Sicherheit aufgeben müssten. Auch nicht die Regierung und schon gar nicht die NSA. Wenn es derart um die Einschränkung demokratischer Rechte ginge, müsse die Zivilgesellschaft in die Lage versetzt werden, sich am Willensbildungs- und Entscheidungsprozess zu beteiligen. Darum sei er an die Öffentlichkeit gegangen.

Whistleblowing hilft dem investigativen Journalismus bei der Recherche und häufig bei der Aufdeckung von Skandalen. Der Staat braucht Whistleblower zur Rechtsdurchsetzung. Insider geben Anstöße für Anfragen auf der Grundlage des Informationsfreiheitsgesetzes, denn Bürger*innen können natürlich nicht nach etwas fragen, von dessen Existenz sie nicht zuvor erfahren haben. Nur die Insider-Information ermöglicht biswei-



© Andrej Kaprinay – stock.adobe.com

Seine Enthüllungen gaben Einblicke in die weltweiten Überwachungs- und Spionagepraktiken von Geheimdiensten.

len den Abgeordneten im Parlamentarischen Kontrollgremium (PKGr) gezielte Nachfragen in Sachen Geheimdienste, weil ihnen geflüstert wurde, wonach sie die Regierung laut fragen sollten. Ohne die Informationen von Whistleblowern würden noch weniger Verantwortliche zur Rechenschaft für unlautere Machenschaften und Machtmissbrauch gezogen. Whistleblowing fördert die Meinungs-, die Informations- und die Pressefreiheit.

Kurz: Whistleblower ermöglichen in vielen Fällen den gesellschaftlichen Diskurs, wo sonst Geheimhaltung Demokratie behindert hätte. Sie helfen, das Versprechen der Aufklärung ein Stück weit einzulösen.

Wirtschaftsführer: Ist aus Ihrer Sicht ein allgemeingültiger Katalog wünschenswert, der typische Situationen beschreibt, in denen Whistleblowing notwendig wäre?

Whistleblowing fördert die Meinungs-, Informations- und Pressefreiheit.

Annegret Falter: Solche Listen von Fallkonstellationen helfen den Juristen in der Regel bei ihren Abwägungsentscheidungen. Sie bedürfen aber gerade auf diesem Gebiet der kontinuierlichen Weiterentwicklung. Allein die rasante technologische Entwicklung, der das einhergehende Recht ja immer hinterherhinkt, macht eine Offenbarung von Missständen

und Gefahren nötig, von denen man sich zuvor nicht hätte träumen lassen. Denken Sie mit an die Künstliche Intelligenz.

Wirtschaftsführer: Aus welchen Gründen unterbleibt Whistleblowing oftmals?

Annegret Falter: Wie ich schon sagte, sind gerade in Deutschland Whistleblower nach wie vor höchst unzureichend, v. a. durch Richterrecht geschützt. Die Rechtsunsicherheit ist groß. Darum erfordert es sehr viel Zivilcourage, auch nur intern auf Missstände hinzuweisen. Man macht sich damit nie beliebt, nicht beim Chef und nicht bei den Kollegen.

Die Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ist noch gefährlicher. Als Arbeitnehmer hat der Whistleblower eine Loyalitätspflicht gegenüber seinem Arbeitgeber. Die wird gerade arbeitsrechtlich sehr hoch bewertet. Zu den „arbeitsvertraglichen Nebenpflichten“ zählen besonders Rücksichtnahme und Verschwiegenheit. Einmal abgesehen davon, dass wohl die meisten Menschen den Gang zur Staatsanwaltschaft scheuen,

müssen Arbeitnehmer daher sehr konkret mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes rechnen, wenn sie das tun.

Ein noch größeres Risiko geht er oder sie mit der „Flucht an die Öffentlichkeit“ ein. Potentielle Whistleblower sind in solchen Fällen hin- und hergerissen zwischen ihrer Loyalität dem Arbeitgeber und der Loyalität höheren, gesellschaftlichen Werten

gegenüber. Wenn ein Ingenieur nicht mit verantwortlich sein will etwa für Gesundheitsschäden durch Dieselabgase, dann muss er um seinen Arbeitsplatz fürchten. Wahrlich keine beneidenswerte Lage.

Wirtschaftsführer: Welche Rolle spielen Journalisten, die kraft Profession an brisanten Informationen interessiert sind? Können sie dem Whistleblower eher nutzen oder schaden?

Annegret Falter: Beides ist möglich und beides kommt vor. Wenn Journalisten z. B. die Identität eines anonymen Whistleblowers nicht zureichend schützen, liefern sie ihn oder sie womöglich fahrlässig internen oder externen Ermittlungen aus. Allein ihre Darstellung von Sachverhalten, von denen außer dem Whistleblower nur wenige Personen Kenntnis haben, kann diesen in Teufels Küche bringen. Aber nicht nur durch einen Artikel oder eine Sendung kann ein Whistleblower bloßgestellt werden, sondern z. B. auch bei einer Befragung des Autors durch die Staatsanwaltschaft. Da müssen Journalisten auf ihrem Recht auf Informanten- oder Quellenschutz bestehen. Das ist nicht immer leicht. Andererseits bringt Öffentlichkeit häufig ein Stück weit Schutz mit sich. Wenn der Arbeitgeber nicht mehr den exklusiven Erstzugriff auf eine Information hat, kann er auch nicht mehr allein über den Umgang mit ihr entscheiden. Auch nicht über den Umgang mit dem Whistle-

blower. Es kommt ja immer wieder vor, dass ein Arbeitnehmer nicht wegen seines Whistleblowing, sondern mit einem anderen vorgeschobenen Kündigungsgrund entlassen wird. Das ist natürlich nicht so leicht, wenn über den Fall schon in den Medien berichtet wurde.

Listen von Fallkonstellationen helfen den Juristen in der Regel bei ihren Abwägungsentscheidungen.

Wirtschaftsführer: Was ist das primäre Ziel der im Oktober 2019 verabschiedeten Whistleblowing-Richtlinie und für welche Bereiche gilt sie?

Annegret Falter: Schon der Name der „Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“ verrät das Dilemma: Es geht v. a. Dingen um eine Harmonisierung des Whistleblower-Schutzes im Kontext des Europarechts. Die strukturellen Rahmenbedingungen für Whistleblowing in privaten und öffentlichen Organisationen sollen EU-weit verbessert werden. Das gilt aber eben nur bei Verstößen gegen bestimmtes Unionsrecht.

Bei der Umsetzung in nationales Recht, die bis Oktober 2021 erfolgen muss – in Deutschland wegen der BT-Wahlen 2021 de facto noch eher –, darf das in der Richtlinie festgelegte Schutzniveau (bezogen auf Unionsrecht) nicht unterschritten, wohl aber verbessert werden.

Darauf zielt die politische Arbeit von Whistleblower-Netzwerk in den nächsten zwei Jahren. Wir haben unsere Forderungen an ein deutsches Gesetz in einem Experten-Papier bereits im August 2019 veröffentlicht, die u. a. besagen: Der Anwendungsbereich der Richtlinie ist auf

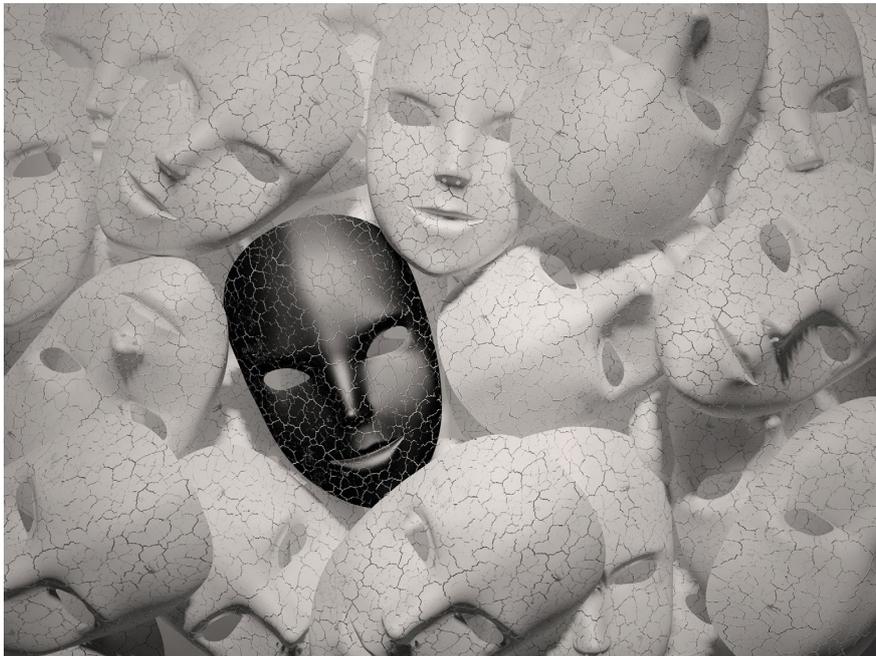
ationale Rechtsverstöße und Missstände auszudehnen, ein umfassendes Schutzgesetz muss die bestehenden, vereinzelt deutschen Schutzregelungen systematisch zusammenführen, externe Whistleblowing-Behörden müssen gestärkt und anonymes Whistleblowing intern und extern ermöglicht werden.

Wirtschaftsführer: Die EU-Mitgliedsländer können also die Anwendbarkeit auf andere Bereiche ausweiten. Welche Bereiche wären hier aus Ihrer Sicht wünschenswert?

Annegret Falter: Rechtsverstöße und Machtmissbrauch finden auf allen gesellschaftlichen, ökonomischen, politischen und wissenschaftlichen Ebenen statt. Darum sollten alle diese Bereiche möglichst weitgehend einbezogen werden. Die nationale Sicherheit und Verteidigung werden aber von der Richtlinie vollständig ausgespart. Der Fall *Snowden* zeigt, wie weit man diesen Begriff dehnen kann. Unter dem amerikanischen Präsidenten *Trump* zählt ja sogar die Stahlindustrie dazu, wenn es um die Legitimation von Strafzöllen geht. Von Rechtssicherheit bei der Weitergabe von Informationen kann da keine Rede sein. Mitarbeiter müssen sich immer fragen: Verrate ich gerade ein Staatsgeheimnis oder „nur“ ein Dienstgeheimnis oder begehe ich Landesverrat? Ein Schelm, der dabei denkt, das sei beabsichtigt.

Im deutschen Recht gibt es bereits den Wehrbeauftragten, der Eingaben vertraulich behandeln soll. Die Vertraulichkeit wird allerdings gesetzlich nicht garantiert. Anonymen Meldungen darf überhaupt nicht nachgegangen werden. Bedenkenswert wäre daher die Möglichkeit, dort einen Kanal eigens für Whistleblowing-Fälle einzurichten, die den Bestimmungen der EU-Richtlinie für solche Behörden folgt.

Der Whistleblower riskiert Ausgrenzung, Mobbing und Schikanen.



Für Whistleblower im Geheimdienstbereich besteht bei aktueller Rechtslage die Möglichkeit zur Meldung beim Parlamentarischen Kontrollgremium (PKGr). Die ursprünglich einhergehende Verpflichtung, zeitgleich den Dienstvorgesetzten in Kenntnis zu setzen, wurde im Zuge der parlamentarischen Untersuchung der Snowden-Enthüllungen immerhin abgeschafft. Ein unverzichtbarer, sicherer Vertraulichkeitsschutz ist aber auch hier nicht gegeben. Außerdem ist das Gremium nach außen hermetisch abgeschottet, weder weitere Bundestags-Abgeordnete noch die demokratische Öffentlichkeit dürfen den Inhalt von Meldungen erfahren. Hier wäre unseres Erachtens dringend eine Absicherung der Vertraulichkeit geboten, wenn Whistleblower aus den Geheimdiensten nicht nachträglich möglichen Sanktionen ausgesetzt und darum von vornherein abgeschreckt werden sollen.

Wirtschaftsführer: Welche neuen Konflikte können durch die neuen Vorschriften auftreten und wie können diese vermieden werden?

Annegret Falter: Zu den wesentlichen Veränderungen der neuen Rechtslage, die durch das Inkrafttreten der Richtlinie entstanden ist, gehört die Gleichstellung von „internem“ und „externem“ Whistleblowing. Das bedeutet, dass ein Whistleblower aufgrund seiner eigenen Einschätzung der Situation in seinem Arbeitsumfeld frei entscheiden kann, ob er sich mit einer

Enthüllung der dafür vorgesehenen Kanäle am Arbeitsplatz bedient oder ob er sich lieber extern an eine „zuständige Behörde“ wendet. In beiden Fällen ist er jedenfalls offiziell vor Repressalien geschützt. Das war er bei einer externen Meldung bis dato in der Regel nicht.

Es ist zu erwarten, dass der überkommene Interessenkonflikt zwischen Arbeitgebern und manchen Juristen einerseits, die am Erstzugriff auf die Information und auf deren Geheimhaltung entgegen der Richtlinienbestimmung bestehen wollen und Befürwortern eines möglichst rechtssicheren Whistleblower-Schutzes andererseits auch die Umsetzungsdebatte ein Stück weit bestimmen wird.

Es geht vor allem um eine Harmonisierung des Whistleblower-Schutzes im Kontext des Europarechts.

Wenn diese und andere Konflikte nicht fortauern sollen, ist der Gesetzgeber gut beraten, deren Austragung und die Konkretisierung interpretationsoffener Bestimmungen nicht der Rechtsprechung bis hin zum EuGH zu überlassen, sondern in zwei Jahren ein möglichst klares und umfassendes Whistleblower-Schutzgesetz vorzulegen.

Wirtschaftsführer: Zukünftig müssen in Unternehmen ab einer bestimmten Größe interne Meldesysteme eingerichtet werden. Viele Unternehmen verfügen bereits heute darüber – doch sie funktionieren nicht immer. Warum ist das so?

Annegret Falter: Der Erfolg von Hinweisgebersystemen hängt einerseits von deren konkreter Ausgestaltung ab. Zum Beispiel muss Vertraulichkeit oder je nachdem Anonymität sicher gewährleistet sein, um dem Whistleblower die begründete Furcht vor Repressalien bis hin zur Kündigung zu nehmen. Auch muss über die Existenz, den Sinn und ggf. die technischen Benutzer-Voraussetzungen des jeweiligen Systems umfassend informiert werden.

Außerdem sollte das gewählte System zum Unternehmen oder zur Behörde „passen“, z. B. zur Größe und Leistungsfähigkeit der Organisation. Welche personellen und finanziellen Ressourcen kön-

nen zur Verfügung gestellt werden? Kann den Anforderungen an den Datenschutz gemäß DSGVO genügt werden?

Aber keine Frage ist so wichtig wie die nach der Unternehmenskultur. Stimmt der „tone from the top“? Wenn kein wechselseitiges Vertrauen in die Gutgläubigkeit und den guten Willen der jeweils anderen Seite besteht, sondern per se Schädigungsabsicht unterstellt wird, dann kann auch mit dem besten Hinweisgebersystem kein Schaden von der Organisation abgewendet werden.

Wirtschaftsführer: Warum gelangen Informationen über Missstände in Unternehmen vielfach nicht in die Führungsetagen?

Annegret Falter: Dafür gibt es jede Menge organisationssoziologischer Erklärungsmuster. Ich tendiere dazu, dem Konzept der „plausible deniability“ zu folgen. Wikipedia definiert das so: Glaubhafte Abstreitbarkeit „liegt vor, wenn eine Person oder eine Organisationseinheit ein Mitwissen bzw. eine Mitwirkung an moralisch verwerflichen oder strafbaren Vorgängen innerhalb ihres Einflussbereichs überzeugend dementieren kann und ihr somit keine Verantwortlichkeit nachgewiesen werden kann, unabhängig vom tatsächlichen Wahrheitsgehalt dieses Dementis.“ Nach der Devise: Mein Name ist Hase, ich weiß von nichts.

Wirtschaftsführer: Wir danken für das Gespräch.

WHISTLEBLOWER-NETZWERK

Das Whistleblower-Netzwerk ist ein 2006 gegründeter überparteilicher und gemeinnütziger Verein. Wir wollen den rechtlichen Schutz und das gesellschaftliche Ansehen von Whistleblowern in Deutschland verbessern.

Unsere Arbeitsfelder sind:

- Veränderung rechtlicher und politischer Strukturen,
- Beratung von Whistleblowern,
- Beratung von Unternehmen, Behörden und zivilgesellschaftlichen Organisationen,
- Öffentlichkeitsarbeit.

Was wir tun:

- erstellen Expertisen,
- halten Vorträge zu rechtlichen und politischen Fragen,
- machen Vorschläge für den internen Umgang mit Whistleblowing und die Einführung von Hinweisgebersystemen,
- unterstützen Whistleblower in konkreten Fällen und
- stellen auf unserer Website Informationen rund um das Thema Whistleblowing zur Verfügung.

<https://www.whistleblower-net.de/>

Jutta Schmidt M. A.

Whistleblowing und faire Organisationskultur

Führungskräfte mit dem Anspruch, fair zu führen und sich fair zu verhalten, können leicht in einen Gewissenskonflikt geraten. Zu den allgemeinen Ziel- und Interessenkonflikten, die ohnehin ihre Entscheidungen erforderlich machen, kommt eine ethische oder moralische Komponente hinzu: Die Frage, ob etwas fair ist. Ein verletztes Fairnessgefühl spielt bei Whistleblowern oft eine entscheidende Rolle und bestimmt nicht selten deren Vorgehen.

EU-Richtlinie¹ zum Thema Whistleblowing

Das Ziel ist ehrgeizig, sinnvoll und notwendig: Ein gemeinsamer Rechtsrahmen und mehr Kohärenz innerhalb der EU, in der der Hinweisgeberschutz bisher eher fragmentiert vorhanden ist. Bis zum 17. Dezember 2021 sollen die Mitgliedstaaten geeignete Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft setzen, um dieser Richtlinie zur Durchsetzung zu verhelfen. Der Plan ist gut, Personen stärker als bisher vor Repressalien zu schützen, wenn sie von illegalen Praktiken und Rechtsmissbrauch in Organisationen Kenntnis erlangen und sie dadurch zu ermutigen, darüber Hinweise zu geben. Schließlich ist es von allgemein öffentlichem Interesse und je nach Themengebiet ggf. von erheblicher Tragweite, Missstände aufzuklären und Gefahren zu beseitigen. Es ist gut und vielleicht entscheidend, dass es einheitliche Verfahren gibt, die

Betroffenen Orientierung und Sicherheit darüber geben, wie das Prozedere eines Whistleblowing genau ablaufen soll oder kann, welche Meldewege und -kanäle es also gibt. Dadurch werden Transparenz und Verantwortlichkeit gestärkt – beides Grundvoraussetzungen für Fairness und faires Handeln.

Die Umsetzung dieser Richtlinie ist anspruchsvoll und arbeitsreich: Es wird in dieser Angelegenheit noch viel zu tun geben, nicht nur für Juristen. Es ist viel Aufklärungs- und Informationsarbeit zu leisten, gilt es doch, vom Großen bis ins Kleine und umgekehrt diesen Whistleblower-Schutz zu deklinieren.

Kommunikation und Vertrauen

Jede Organisation, in der Menschen arbeiten, birgt Licht- und Schattenseiten. Entscheidend ist, ob es gelingt, eine Organisationskultur zu etablieren, in welcher negative Aspekte zwischen-

menschlicher Zusammenarbeit gemeinsam konstruktiv gelöst und negative strukturelle Zusammenhänge produktiv überwunden werden können.

Es ist eine wesentliche Aufgabe des Managements einer Organisation zu definieren, welche Werte nach innen und nach außen gelten sollen und – was noch viel entscheidender ist – wie diese Werte im Arbeitsalltag persönlich (vor-)gelebt und in den Arbeitsprozessen umgesetzt werden sollen.

Sehr schnell kommen Führungskräfte dabei an ihre Grenzen: In einer komplexen, rasanten Veränderungen unterliegenden und digitalisierten Welt, in der auch der aufgeklärte, informierte Einzelne immer mehr lernt, sich selbst zu führen, scheint es anspruchsvoller zu werden, nachhaltig und langfristig Werte durchzusetzen. Schließlich sollen diese nicht nur als niedergeschriebene Bekenntnisse in den Hochglanzbroschüren bzw. auf der Webseite des Unternehmens ihr Dasein fristen. Wie aber kann Vertrauen und darauf basierende Kommunikation gedeihen, beides wichtige Schlüssel für Erfolg und Kooperation? Möglicherweise kann die Ausrichtung an der Idee, Fairness sowohl für sich persönlich als auch für das Unternehmen anzustreben, bei dieser Herausforderung – bis zu einem gewissen Grad – hilfreich sein.

Personale Fairness-Kompetenz

Zunächst einmal geht es darum, die persönliche Fairness-Kompetenz in jedem einzelnen Mitarbeiter, in jeder einzelnen Führungskraft zu stärken, das heißt, diese

Ein verletztes Fairnessgefühl spielt bei Whistleblowern oft eine entscheidende Rolle und bestimmt nicht selten deren Vorgehen.



¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937>
Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden.

in die Lage zu versetzen und dazu zu befähigen, persönlich *integer* zu handeln: Sie sollte zum Beispiel eine Vorstellung davon haben, wie sie zu kommunizieren hat, wie Konflikte zu managen und zu lösen sind, wie sie mit eigenen Emotionen und denen der anderen umzugehen hat, sie muss sich organisieren und verhandeln sowie kooperieren und sich und andere führen können.²

All diesen Aspekten vorangestellt ist aber die Fähigkeit zur Selbstreflexion, also die Fähigkeit, über sich und diese Zusammenhänge (selbst-)kritisch nachdenken zu können. Hier geht es auch darum, die eigenen Möglichkeiten und Grenzen sowie die eigene Wirkung auf andere zu kennen, im Blick zu haben oder in Form eines Feedbacks zu erbitten.

Organisationale Fairness-Kompetenz

Auch eine Organisation kann sich Integrität erarbeiten, indem sie bestimmten Faktoren Anerkennung verleiht und dafür sorgt, dass diese Faktoren im Unternehmen wertschätzend umgesetzt werden: Dazu gehören zum Beispiel die Komponenten:

- Regeln und Spielraum,
- Teilhabe und Entschiedenheit,
- Fördern und Fordern,
- Strukturen und Prozesse,
- offene Kommunikation und Kooperation,
- Toleranz und Lernkultur,
- Wechselseitigkeit und Eigenart sowie
- Transparenz und Schutz.³

Faire Organisationskultur

Personale und organisationale Fairness-Kompetenz gibt es nicht als einen einmal erreichten Zustand, den man quasi festzurren und immer wieder abrufen kann, sondern es bedarf der beständigen Aufmerksamkeit und ggf. punktuellen Erneuerung, um einen guten Status quo zu erhalten.

Zukunfts- und Wertemanagement kann dann gelingen, wenn die beiden beschriebenen Fairness-Kompetenz-Bereiche ineinandergreifen und sich gegenseitig positiv beeinflussen. Wie ein Scharnier sind dabei folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Welche Prozesse und Strukturen sind in der Organisation vorhanden oder sollen implementiert werden?
- Welche Kooperationsbereiche gibt es?



© Thananchai – stock.adobe.com

Die Fähigkeit zur Selbstreflexion ist Grundlage für die Stärkung der persönlichen Fairness-Kompetenz.

- Wie wird Leadership gelebt?
- Wie wird mit Konflikten und Beschwerden innerhalb der Organisation umgegangen?
- Wie werden Stress und Angst bewältigt?
- Welche Strategien sollen greifen?
- Welche Regeln gibt es und wie sichern sie die Qualität?⁴

Verfahrensfairness für alle Beteiligten beim Whistleblowing

Die neue EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern ist ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zur Behebung von Missständen gleich im doppelten Sinn: Zum einen, weil sie dem Einzelnen nicht nur hilft, auf spezifische Gefahren, die er sieht, geregelt hinzuweisen. Zum anderen, weil sie auch Rechtssicherheit schafft und die Probleme und Nachteile berücksichtigt, die sich für den Hinweisgeber bisher bei bzw. aus diesem Schritt heraus ergeben könnten.

Die EU-Richtlinie schafft Klarheit, weil sie:

- gemeinsame Mindeststandards für den Hinweisgeberschutz anstrebt und hinreichend begründet,
- Vorteile und Mehrwert des hohen Schutzniveaus umfassend herausarbeitet,
- den sachlichen und persönlichen Anwendungsbereich der Richtlinie genau definiert,
- die wesentlichen Begriffe genau bestimmt.

Außerdem gibt sie Orientierung, weil sie:

- die Voraussetzungen für den Schutz von Hinweisgebern benennt,
- das Verfahren von Meldungen über interne Meldekanäle bzw. externe Meldekanäle und Folgemaßnahmen beschreibt und zur Einrichtung interner und externer Meldekanäle verpflichtet,
- Hinweise gibt zur Gestaltung externer Meldekanäle,
- den Umgang mit der gemeldeten Information und Folgemaßnahmen beschreibt,
- die Offenlegung als dritten möglichen Weg einer Meldung darlegt,
- Vorschriften für interne und externe Meldungen macht, die zum Beispiel die Vertraulichkeit, die Verarbeitung personenbezogener Daten, die Dokumentation der Meldungen betreffen,
- Schutzmaßnahmen auflistet, die das Verbot von genau definierten Repressalien umfassen,
- beschreibt, wie Maßnahmen zum Schutz vor Repressalien und zum Schutz betroffener Personen ergriffen werden können,
- Sanktionen für natürliche oder juristische Personen vorsieht, die zum Beispiel Meldungen behindern, aber auch gegen Hinweisgeber, denen nach-

² Vgl. <https://www.fairness-stiftung.de/Fairness-Kompetenz-Personen.htm>.

³ Vgl. <https://www.fairness-stiftung.de/Fairness-Kompetenz-Organisation.htm>.

⁴ Vgl. <https://www.fairness-stiftung.de/Fairness-Management-Kultur.htm>.

gewiesen wird, dass sie wissentlich falsche Informationen gemeldet oder offengelegt haben.

Die EU-Richtlinie beinhaltet also die Chance, dass alle am Whistleblowing Beteiligten und Betroffenen größtmögliche Fairness widerfährt, sofern alle sich an die in dieser EU-Richtlinie aufgezeigten Regeln halten.

Misstände im Unternehmen – was tun?

Jede Führungskraft steht vor der Herausforderung, mit persönlicher Fairness-Kompetenz und strategischem Management so auf die eigene Organisation einzuwirken, dass kein System der Unfairness entsteht, in dem unfaire Attacken und illegale Praktiken gedeihen können. Es bedarf also fairer Werte, fairer Strukturen, fairer Haltungen und eines fairen Verhaltens, das jeden Tag vorbildlich auf andere Organisationsmitglieder wirkt.

Das bedeutet zum Beispiel jedoch nicht Perfektion, sondern dass Fehler gemacht werden dürfen und Lernprozesse erlaubt sind, gleichzeitig aber auch die Themen Angst und Stress nicht tabuisiert, sondern kanalisiert und bewältigt werden. Und zwar nicht beliebig und willkürlich, je nach Tageslaune, sondern transparent und geregelt. Eine positive Konsequenz wäre es dann, dass Fehler zugegeben werden können, statt vertuscht zu werden und alle Energie darangesetzt wird, an Verbesserungen zu arbeiten, den Fehler zu

WEITERFÜHRENDE HINWEISE

Die Fairness-Stiftung (www.fairness-stiftung.de) wurde im Mai 2000 als gemeinnützige GmbH gegründet. Sie dient laut ihrer Satzung unter anderem folgenden Zielen:

- Fairness-Bewusstsein in Wirtschaft, Gesellschaft, Politik, Kultur, Sport und Medien anregen und entfalten
- Unfairness und damit verbundene Risiken identifizieren, sie bewältigen und ihnen vorbeugen helfen
- Menschen in Verantwortungsfunktionen beraten und begleiten
- Förderung von professioneller Fairness-Kompetenz durch Fort- und Weiterbildung
- an Fairness orientierte Persönlichkeiten und Profis miteinander vernetzen

Wem bietet die Fairness-Stiftung ihre Dienste an?

- Menschen, die sich beruflich unfairen Attacken ausgesetzt sehen
- Führungskräften, die faires Verhalten fördern wollen
- Organisationen und Unternehmen vor oder bei strukturellen Veränderungen
- Selbständigen und freiberuflich Tätigen in unfairem Wettbewerb
- Ehrenamtlichen in Konfliktsituationen
- An Moral und Ethik, Gerechtigkeit und Fairness Interessierten
- Menschen in einer Grenz- und Krisensituation
- Whistleblower, die unfair attackiert werden
- Persönlichkeiten, die sich anonym beraten lassen wollen
- Menschen, die ihre aktuelle berufliche Situation verbessern möchten
- Personen, die sich über Fairness Klarheit verschaffen wollen

beheben und auch negative Konsequenzen eines Fehlers wieder zu bereinigen. Dies sollte im ureigenen Interesse eines gesunden Unternehmens liegen, weil es dessen Produktqualität und Leistungsergebnisse steigert.

Was im Kleinen gilt, gilt auch für das ganz Große und umgekehrt: Auch bei Whistleblowing geht es darum, Fehler im System (Misstände, Gefahren, etc.) aufzudecken

und abzustellen. Besonders Personen, die an Schnittstellen arbeiten, könnten wichtige Hinweisgeber sein. Natürlich soll eine faire Organisationskultur dazu beitragen, dass erst gar keine Misstände entstehen und wenn doch – und das ist das Entscheidende – sie nicht langfristig etabliert werden und ansteckend wirken.

Aber es macht Sinn, in bestehende Organisationsstrukturen (Compliance, Beschwerdestellen, Sozialpartner etc.) die Anforderungen der neuen EU-Richtlinie zu implementieren bzw. sie zu ergänzen und – auch das ist wesentlich – alle Organisationsmitglieder in der richtigen Form zu informieren und zur gemeinsamen Umsetzung zu motivieren.

Es muss die Ernsthaftigkeit der Rechtslage überkommen, diese darf aber auch keine Angst verbreiten, so dass sich niemand mehr etwas traut. Es geht auch nicht um Denunziation. Insofern sind höchste Anforderungen und Ansprüche an die Unternehmenskommunikation und an die Kommunikation der Führungskräfte und Mitarbeiter miteinander gestellt.

Whistleblowing – auch ein psychologisches oder psychiatrisches Phänomen?

Es geht bei dieser Fragestellung keinesfalls um eine Stigmatisierung von Hin-

Faire Werte, faire Strukturen, faires Verhalten: wichtige Elemente in der Organisation eines Unternehmens.



weisgebern, ganz im Gegenteil. Es soll darauf aufmerksam gemacht werden, dass es eine nicht definierte Lücke in der Richtlinie gibt.

So gilt der Schutz von Hinweisgebern unter anderem dann, wenn „sie hinreichenden Grund zu der Annahme hatten, dass die gemeldeten Informationen über Verstöße zum Zeitpunkt der Meldung der Wahrheit entsprachen und dass diese Informationen in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fielen“ (vgl. Kapitel 1, Art. 6, Abs. 1 a).

Die Beratungserfahrung zeigt, dass es einen – wenn vielleicht auch eher kleineren, aber sehr hartnäckigen – Personenkreis gibt, der sich 100prozentig sicher ist, dieser Anforderung zu entsprechen – und trotzdem irrt.

Diese Personen glauben fest daran, die Wahrheit zu sagen, sie glauben auch fest daran, Beweise für ihre Behauptungen zu haben und sind nicht selten davon überzeugt, dass sie verfolgt und sabotiert werden und also Repressalien erleiden, weil sie dieses Wissen haben. Nicht selten haben sie den Gedanken, einem Rufmord ausgesetzt zu sein und erkundigen sich, was sie dagegen tun und wie sie sich schützen können. Und nicht selten haben sie bereits Anwälte konsultiert, gewechselt und dabei viel Geld gelassen.

Ein wichtiger Aspekt in diesen Fällen ist die Uneinsichtigkeit der Personen, die mit dem Krankheitsbild einer seelischen



© madrollly – stock.adobe.com

Fehlerbereinigung: In fairen Unternehmen sind Irrtümer erlaubt und Lernprozesse essenziell.

Erkrankung einhergeht. Es gehört zur Erkrankung, dass diese Personen nicht oder nur schwer erkennen können, dass sie erkrankt sind. Diese Menschen haben oft einen langen Leidensweg hinter sich und ruinieren mittel- bis langfristig ihre eigene Existenz und sich selbst. Auch hier spielen oft verletzte Fairnessgefühle eine Rolle, die jedoch andere Ursachen haben. Das Phänomen des Whistleblowing bekommt hier auf einer psychologischen bzw. psychiatrischen Ebene eine Frühwarnfunktion. Juristen sollten also hellhörig werden

und unvoreingenommen mitprüfen, ob auch oder ausschließlich eine seelische Erkrankung vorliegen könnte und mit entsprechenden Ärzten kooperieren. Sie können so vielleicht Leben retten (vgl. Erwägungsgrund Nr. 32 der Richtlinie).



Jutta Schmidt M.A.
Stellvertretende Direktorin der Fairness-Stiftung,
Frankfurt am Main
j.schmidt@
fairness-stiftung.de

100.000-fach bewährt.

Arbeitszeugnisse in Textbausteinen

Inhalte, Formulierung, Analyse, Recht

von Professor Dr. Arnulf Weuster und Dipl.-Betriebswirtin (FH) Brigitte Scheer

2019, 14. Auflage, 472 Seiten, € 23,80

ISBN 978-3-415-06474-4

Das Standardwerk stellt ein ausgereiftes System von über 3.000 Textbausteinen bereit. Mit ihrer Hilfe lassen sich die gewünschten wahren Aussagen und Wertungen für ein verständlich-wohlwollendes Zeugnis zusammenstellen. Die Textbausteine ermöglichen es, ein Zeugnis einwandfrei zu analysieren und so Fehlentscheidungen zu vermeiden.

»Nach unserer Auffassung ist ›Arbeitszeugnisse in Textbausteinen‹ ... für Laien wie Personalprofis der beste Arbeitszeugnis-Ratgeber; auch das Preis-Leistungs-Verhältnis ist im Vergleich zu konkurrierenden Publikationen das beste.«

Gunnar Szymaniak in seinem Fazit zur 13. Aufl. unter www.arbeitszeugnis-forum.de/literatur



Leseprobe unter

www.boorberg.de/9783415064744



BOORBERG

RICHARD BOORBERG VERLAG
FAX 0711/7385-100 · 089/4361564 TEL 0711/7385-343 · 089/436000-20
BESTELLUNG@BOORBERG.DE WWW.BOORBERG.DE

Dr. Simon Gerdemann, LL.M.

Von Washington über Brüssel nach Berlin – die Geschichte des Whistleblowing-Rechts

Kaum ein englischsprachiger Rechtsbegriff hat in den letzten Jahren in Presse, Rechtswissenschaft und Rechtspolitik eine derart rasante Karriere zurückgelegt wie der des „Whistleblowing“. Spätestens mit Verabschiedung der folgenreichen europäischen Whistleblowing-Richtlinie am 7. Oktober 2019 ist ein genauere Blick auf die Geschichte des modernen Whistleblowing-Rechts mehr als lohnenswert, um die Ursachen und Konsequenzen dieser an Bedeutung stetig zunehmenden Entwicklung zu verstehen.

Trillerpfeifen und Titelstories – Whistleblowing als Begriff

Der in Deutschland noch vor einigen Jahren weitgehend unbekannt Begriff „Whistleblowing“ stammt in seiner heutigen Verwendung aus den USA und leitet sich vom englischen Verb „to blow the whistle on somebody/something“ ab, wörtlich also: „jemanden verpfeifen“.¹ Anders als der mit dieser Übersetzung einhergehende Zungenschlag vielleicht vermuten ließe, ist der Begriff jenseits des Atlantiks allerdings aus historischen Gründen überwiegend neutral bis positiv besetzt. Wer einmal einen alten Sherlock Holmes-Film gesehen hat, kennt mit Sicherheit das klassische Bild eines englischen Polizeibeamten, der im Angesicht des Verbrechens erst einmal energisch in seine Trillerpfeife bläst, um nahe Kollegen zu alarmieren. Eben diese „bobby whistles“ gehörten auch in den ehemaligen englischen Kolonien der USA oft zur Standardausrüstung

eines Polizisten, so dass sich der Begriff „whistle blower“ im 19. Jahrhundert als ein gebräuchliches Synonym für Polizisten etablierten konnte.

In den späten 1960er Jahren machten sich Journalisten und Bürgerrechtler diese Begriffshistorie zunutze und bezeichneten ihre regierungskritischen Informanten fortan gezielt als Whistleblower, um so auch sprachlich die Legitimität der zivilen Aufdeckung staatlicher Missstände zu unterstreichen. Aus den Zeitungen jener Zeit fand der Terminus sodann seinen Weg in rechts- und sozialwissenschaftliche Publikationen ebenso wie in staatliche Gesetzesblätter.

Von dort wiederum sorgten internationale Unternehmen, rechtsvergleichende Untersuchungen und nicht zuletzt ein gewisser *Edward Snowden* dafür, dass der Begriff des Whistleblowings auch in Deutschland und Europa sowohl in Fachkreisen als auch in der breiten Öffentlichkeit weithin bekannt und gemeinhin

gebräuchlich werden konnte. Wenngleich eine über alle Rechtsordnungen und Rechtsgebiete hinweg gültige Definition bis heute nicht existiert, werden unter dem Begriff des Whistleblowing mittlerweile sämtliche Situationen zusammengefasst, in denen eine Person einen vermuteten Rechts- oder Regelverstoß anderer Personen aus autonomem Interesse an dessen Aufdeckung an einen organisationsinternen oder -externen Adressaten meldet.

Maultiere und Manipulationen – Whistleblowing in den USA

Jenseits begrifflicher Ursprünge liegen auch die Wurzeln der stetig wachsenden rechtlichen und rechtspolitischen Befassung mit der Thematik des Whistleblowings in den USA. Tatsächlich verfügen die Vereinigten Staaten über eine mehr als 150-jährige Erfahrungsgeschichte im rechtlichen Umgang mit Whistleblowern und gelten international mit gutem Grund als Mutterland des modernen Whistleblowing-Rechts. So bemühten sich etwa bereits die Nordstaaten zu Zeiten des Bürgerkrieges, Whistleblower und ihre Insider-Informationen angesichts begrenzter Administrativressourcen zur Bekämpfung grassierender Betrugsfälle auf dem Gebiet der militärischen Materialbeschaffung nutzbar zu machen.

Zu den in betrügerischer Absicht gelieferten „Rüstungsgütern“ gehörten insbesondere lastenfähige Maultiere, die dem Militär zwar in großen Mengen, aber in oft erbärmlichem Gesundheitszustand überlassen wurden. Zur Lösung dieses Problems setzte der Gesetzgeber auf den

Bobby whistles: Die Trillerpfeife gehörte zur Standardausrüstung eines englischen Polizisten.



¹ Zum Whistleblowing in den USA im Einzelnen *Gerdemann*, *Transatlantic Whistleblowing*, 2018, Rn. 3 ff.

False Claims Act von 1863, der es Privatpersonen gestattete, derlei Fälle selbst aufzuklären und sodann zur Anklage zu bringen, wofür ihnen im Gegenzug ein prozentualer Anteil der ausgerichteten Schadenersatz- und Strafzahlungen zugesprochen wurde. Noch heute wird der False Claims Act zur Aufdeckung nicht selten milliardenschwerer Betrugsfälle eingesetzt, insbesondere im Bereich des Gesundheitswesens.

Jenseits finanzieller Belohnungen für bestimmte Fälle von Whistleblowing war es um den Schutz der meisten Whistleblower in den USA allerdings lange Zeit eher schlecht bestellt. Das lag nicht zuletzt daran, dass in den USA bis heute kein allgemeiner Kündigungsschutz existiert, sondern Arbeitnehmer auf Basis der sog. „employment at will“-Doktrin prinzipiell ohne Grund frei gekündigt werden können, was im Falle von Whistleblowern denn auch entsprechend häufig geschah. Dies sollte sich allerdings ändern, als der Bundesgesetzgeber begann, seine Legislativkompetenzen zunächst im Rahmen des „New Deal“ der 1930er Jahre und später verstärkt ab Mitte der 1960er Jahre auf eine Vielzahl bisher unregulierter Rechtsgebiete auszudehnen. Wiederum mit den Grenzen seiner eigenen Ressourcen zur effektiven Durchsetzung der neuen Gesetze konfrontiert, stellte der Bundesgesetzgeber Personen, die Verstöße gegen Normen insbesondere zum Schutz von Arbeitnehmern, der öffentlichen Sicherheit und der Umwelt meldeten, unter einen eigenständigen Kündigungs- und Diskriminierungsschutz. Zugleich erkannten die Gerichte der Länder als Ausnahme zum freien Kündigungsrecht des Arbeitgebers das Prinzip einer mittelbaren Drittwirkung öffentlicher Interessen auf das Arbeitsrechtsverhältnis an, mit der Folge, dass gemeinwohldienliches Whistleblowing einer anschließenden Kündigung entgegenstehen konnte. Durch die Erfolge dieses Regulierungsansatzes bestärkt, nutzte der Gesetzgeber im Laufe der Jahrzehnte seine zunehmenden rechtstatsächlichen Erfahrungswerte, um den gesetzlichen Schutz von Whistleblowern sukzessive weiter zu optimieren. Neben dem anti-diskriminierungsrechtlichen Whistleblower-Schutz wurden auch die institutionellen Rahmenbedingungen des Whistleblowings zunehmend verbessert. Als Reaktion auf verschiedene Wirtschaftsskandale trieb der Gesetzgeber insbesondere die Einrichtung interner



© Andrea Izzotti – stock.adobe.com

Die USA gelten als Mutterland des modernen Whistleblowing-Rechts.

Whistleblowing-Systeme in Unternehmen und Verwaltung voran, um Whistleblowern innerhalb ihrer Organisation geeignete Ansprechpartner zur Seite zu stellen. So wurde etwa ab dem Jahr 1991 die Existenz und Funktionsfähigkeit solcher Systeme als Teil unternehmensinterner Compliance zu einem wesentlichen Faktor bei der Bemessung von Unternehmensstrafen erklärt. Parallel stellte der Staat Whistleblowern eigene Whistleblowing-Kanäle und -Behörden zur Seite, damit sie sich unter Wahrung der Vertraulichkeit an einen professionellen externen Adressaten wenden konnten. Dieser Dreiklang aus anti-diskriminierungsrechtlichem Whistleblower-Schutz, internen Whistleblowing-Systemen und externen Whistleblowing-Behörden sollte sich mit Beginn des neuen Jahrtausends auch jenseits des Atlantiks noch als äußerst einflussreich erweisen.

Finanzkrisen und Fragmentierung – Whistleblowing in der Europäischen Union

Innerhalb Europas erregte das US-Whistleblowing-Recht erstmals ab dem Jahr 2002 gesteigerte Aufmerksamkeit, als das US-amerikanische Kapitalmarktrecht auch ausländische Unternehmen mit US-Börsennotierung zur Einrichtung interner Whistleblowing-Kanäle verpflichtete und deren Mitarbeiter unter den Schutz Whistleblowing-spezifischer Anti-Diskriminierungsnormen stellte.² Im Nachgang der Finanzkrise bauten die USA die

internationale Reichweite ihrer Whistleblowing-Politik weiter aus, unter anderem indem sie ihrer Finanzmarktaufsicht ab dem Jahr 2010 eine eigenständige Whistleblowing-Behörde zur Seite stellten, deren Informationsversorgung sich zu einem nicht unerheblichen Teil auch aus europäischen Whistleblowern speist.³ Mit den zunehmenden Erfolgen dieses Regulierungsmechanismus konfrontiert, hat sich die Europäische Union das Prinzip des Whistleblowing als rechtsdurchsetzungsverstärkendes Annex-Element sektorspezifischer Regulierungspakete in den letzten Jahren sukzessive zu eigen gemacht.⁴ Seit einigen Jahren finden sich daher vor allem auf dem Gebiet des Kapitalmarktrechts immer neue europäische Whistleblowing-Normen, namentlich etwa in der Eigenkapitalrichtlinie von 2013, der Marktmissbrauchsverordnung von 2014, der Finanzmarktrichtlinie von 2014, der Geldwäscherichtlinie von 2015 oder auch der Versicherungsvertriebsrichtlinie von 2016.⁵ Ihnen allen ist gemein, dass sie innerhalb ihres Regulierungsfeldes einen anti-diskriminierungsrechtlichen Whistleblower-Schutz, eine Pflicht zur Einrichtung

² §§ 301, 406, 806 Sarbanes-Oxley Act of 2002.

³ § 922 Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2010.

⁴ Zu europarechtlichen Whistleblowing-Vorgaben einschließlich der neuen Whistleblowing-Richtlinie *Gerdemann*, NZA Sonderbeilage 1/2020, S. 1.

⁵ Art. 71 der Richtlinie 2013/36/EU; Art. 32 der Verordnung 596/2014/EU; Art. 73 der Richtlinie 2014/65/EU; Art. 61 der Richtlinie 2015/849/EU; Art. 35 der Richtlinie 2016/97/EU.

interner Whistleblowing-Stellen sowie die Schaffung eines externen Whistleblowing-Kanals vorsehen.

Diesen Regulierungstrend setzt die Europäische Union mit der am 7.10.2019 verabschiedeten „Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionrecht melden“ (Whistleblowing-Richtlinie, WBRL)⁶ fort, welche alle vorherigen Whistleblowing-Rechtsakte in Regelungsumfang und -tiefe bei Weitem übersteigt. Ähnlich ihren US-amerikanischen Vorgängernormen ist es ihr erklärtes Ziel, die praktische Durchsetzbarkeit des Unionsrechts durch eine europaweite Stärkung des Whistleblower-Schutzes zu verbessern und hierbei der von der EU kritisierten Fragmentierung des mitgliedstaatlichen Whistleblowing-Rechts soweit möglich entgegenzuwirken.

Im Rahmen dessen sieht die Whistleblowing-Richtlinie unter anderem erstmals einer Reihe konkreter Detailvorgaben für interne Whistleblowing-Systeme und externe Whistleblowing-Behörden auf sämtlichen von ihr berührten Rechtsgebieten vor.⁷ Die anti-diskriminierungsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie⁸ stellen nicht nur Arbeitnehmer bestimmter Wirtschaftszweige unter Schutz, sondern eine große Bandbreite von Personengruppen, einschließlich Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes.⁹ Inhaltlich enthalten die einschlägigen Normen zudem eine Reihe verschiedener Elemente, die sich schon im US-Whistleblowing-Recht als besonders wirksam erwiesen haben, namentlich etwa den

vorrangfreien, gleichwertigen Schutz von internem und externem Whistleblowing, die Erfassung verschiedenster Repressalien unterhalb der Schwelle zur offenen Kündigung und eine Beweislastumkehr zugunsten des Whistleblowers. Spätestens mit Ablauf der zweijährigen Umsetzungsfrist wird dieses Whistleblowing-Recht moderner Prägung seinen Weg auch nach Deutschland finden.

Abwägungen und Altenpflegerinnen – Whistleblowing in Deutschland

Während Whistleblowing sich in den letzten Jahren international zunehmend als eigenständige, spezifische Kategorie des geschriebenen Gesetzesrechts etabliert hat, ist die Thematik im ansonsten kodifikationsfreundlichen Deutschland bisher fast ausschließlichen Gegenstand einzel-fallabhängiger Gerichtsentscheidungen geblieben. So war vor allem das Bundesarbeitsgericht ab dem Jahr 2003 zunehmend bemüht, einen inhaltlich kohärenten Korpus kündigungsschutzrechtlicher Vorgaben zu schaffen, um die arbeitsrechtliche Behandlung des Whistleblowing auf ein dogmatisch handhabbares Fundament zu stellen.¹⁰ Die hierbei entwickelten, nicht abschließenden Abwägungskriterien können an dieser Stelle nicht vollständig dargestellt werden, zeichnen sich aber überwiegend durch einen vergleichsweise restriktiven Whistleblower-Schutz aus. So fordert das BAG unter anderem regelmäßig die Durchführung unternehmensinterner

Klärungsversuche und behält sich eine ex post-Bewertung der konkreten Motive des Whistleblowers vor. Einen tendenziell ähnlichen, im Vergleich zum Arbeitsrecht aber deutlich weniger ausdifferenzierten Kurs verfolgt auch die beamtenrechtliche Rechtsprechung.¹¹ Praktisch wirksame Schutzmaßnahmen gegen Repressalien unterhalb der Schwelle offener Kündigungen existieren aktuell nicht.

Auf Veranlassung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte erkennt allerdings auch die deutsche Rechtsprechung mittlerweile eine mittelbare Drittwirkung öffentlicher Interessen jedenfalls dem Grunde nach an.¹² Der anlassgebenden „Heinisch“-Entscheidung des EGMR lag der Fall einer deutschen Altenpflegerin zugrunde, die zunächst intern und sodann extern per Strafanzeige auf erhebliche Missstände in ihrem Pflegeheim aufmerksam machen wollte und anschließend gekündigt wurde.¹³ Nachdem sie mit ihrer hiergegen gerichteten Klage vor allen deutschen Gerichten unterlag, entschied erst der EGMR zu ihren Gunsten und mahnte hierbei an, dass die Gerichte in Whistleblowing-Fällen nicht nur die privaten Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern auch das öffentliche Aufdeckungsinteresse zu berücksichtigen haben. Zu welchen Ergebnissen deutsche Gerichte bei der Bewertung zukünftiger Whistleblowing-Fälle kommen werden, ist freilich noch immer alles andere als vorhersehbar. Die durch diesen Status quo verursachte Rechtsunsicherheit ist in der rechtswissenschaftlichen Literatur im Laufe der letzten Jahre immer wieder auf deutliche Kritik gestoßen. Gleichwohl blieben sämtliche Versuche, das einzelfallgetriebene deutsche Whistleblowing-Recht per Gesetz zu reformieren, bislang durchweg erfolglos. Das ist insoweit nicht überraschend, als dass die Debatte um den richtigen Um-

Die EU vereinheitlicht die Regelungen zum Schutz von Whistleblowern.



6 Richtlinie 2019/1937/EU, ABl. L 305 vom 26.11.2019, S. 17, umzusetzen i. W. bis zum 17.12.2021.

7 Art. 8 f. bzw. 11 f. WBRL.

8 Art. 21 i. V. m. Art. 4, 5, 19 WBRL.

9 Zu den Folgen der Richtlinie für das deutsche Beamten- und Verwaltungsrecht *Gerdemann*, ZBR 2020, 12.

10 BAG, 03.07.2003 – 2 AZR 235/02 – BAGE 107, 36; BAG, 07.12.2006 – 2 AZR 400/05 – NZA 2007, 502; BAG, 15.12.2016 – 2 AZR 42/16 – NZA 2017, 703; hierzu *Gerdemann*, RdA 2019, 16, 17 f.

11 Vgl. BVerwG, 13.12.2000 – 1 D 34/98 – NJW 2001, 3280. Vgl. hierzu auch den Beitrag von *Günther* in dieser Ausgabe S. 23 ff.

12 BAG, 15.12.2016 – 2 AZR 42/16 – NZA 2017, 703, 704.

13 EGMR, 21.07.2011 – 28274/08 – NZA 2011, 1269.

gang mit Whistleblowern in Rechtspolitik und Öffentlichkeit regelmäßig kontrovers und nicht selten emotional geführt wird. So reichen die individuellen Meinungen über Whistleblower je nach Fall und Perspektive von ihrer einschränkungslosen Glorifizierung als tadellose Helden bis hin zu ihrer

grundsätzlichen Verdammung als treulose Denunzianten. Hinzu kommen historischen Erfahrungen mit staatlich instruierten Spitzelsystemen der beiden deutschen Diktaturen des 20. Jahrhunderts, die eine Versachlichung der Diskussion bisweilen nicht unbedingt einfacher machen.

Für die Zukunft lässt sich aber bereits jetzt mit einiger Sicherheit sagen, dass sich an der bisherigen Stagnation des deutschen Whistleblowing-Rechts in absehbarer Zeit einiges ändern dürfte. Das gilt vor allem für die anstehende Umsetzung der europäischen Whistleblowing-Richtlinie, die in vielen Bereichen eine erhebliche Anpassung des deutschen Rechts erforderlich machen wird, wobei die Europäische Union sich zudem ausdrücklich vorbehalten hat, den Anwendungsbereich der Richtlinie auf weitere Rechtsgebiete auszudehnen.

Noch weitreichendere Folgen wären zu erwarten, wenn der deutsche Gesetzgeber den Umsetzungsprozess – wie von verschiedener Seite bereits gefordert – zum Anlass nehmen sollte, auch das nationale Whistleblowing-Recht aktiv zu reformieren. Von Washington über Brüssel nach Berlin – die Geschichte des Whistleblowing-Rechts ist in jedem Fall noch lange nicht zu Ende.

LITERATURHINWEIS



Transatlantic Whistleblowing

Rechtliche Entwicklung, Funktionsweise und Status quo des Whistleblowings in den USA und seine Bedeutung für Deutschland

Von *Simon Gerdemann*, Mohr Siebeck Verlag, 2018, 590 S., Broschur 89,00 €

„Whistleblowing“ – wohl kein anderer englischsprachiger Rechtsbegriff kann in den letzten Jahren auf eine vergleichbare Karriere sowohl in der öffentlichen Diskussion und internationalen Wirtschaftspraxis als auch der deutschen

Rechtswissenschaft und Rechtspolitik zurückblicken. Simon Gerdemann geht den Ursprüngen und Hintergründen des modernen Whistleblowingrechts in den USA aus historischer, empirischer und rechtsdogmatischer Perspektive auf den Grund. Er zeigt auf, wie Whistleblowing über Landes- und Rechtsgebietsgrenzen hinweg seinen Weg nach Deutschland gefunden hat, welche aktuellen Folgen seine Diskussion und Adaption für das deutsche Arbeits-, Gesellschafts-, Datenschutz- und Verwaltungsrecht haben und wie man die Erfahrungswerte aus 150 Jahren der Geschichte des Whistleblowing-Rechts in den USA nutzen kann, um die Zukunft des Whistleblowings in Deutschland sinnvoll zu gestalten.



Dr. Simon Gerdemann, LL.M. (Berkeley), Berater, Deutsches Whistleblower Netzwerk e.V., Berlin
simon.gerdemann@jura.uni-goettingen.de

Dr. Nico Herold

Whistleblowing als Kontrollinstrument

Die Medien greifen Fälle, in denen Insider Missstände anprangern, immer wieder öffentlichkeitswirksam im Spektrum zwischen Heldentum und Verrat auf. Funktional gesehen geht es beim sog. „Whistleblowing“ aber darum, Informationen über Missstände zu deren Verhinderung/Beseitigung zu nutzen. Der folgende Beitrag gibt einen empirischen Überblick über Whistleblowing als Phänomen und Kontrollinstrument.

Was ist Whistleblowing?

Am 16. Dezember 2019 ist die Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Whistleblowern (WB-RL) in Kraft getreten. Sie erfasst zunächst nur Verstöße gegen bestimmtes EU-Recht, z. B. den Umwelt- und Verbraucherschutz (Art. 2), enthält aber für die Mitgliedstaaten die Möglichkeit bei ihrer Umsetzung in Nationalrecht (Frist: 17. Dezember 2021), den Geltungs-

bereich zu erweitern (Art. 25). Rechtstechnisch gilt dies als sinnvoll und damit als relativ wahrscheinlich.

Da die WB-RL also zukünftig maßgeblich sein wird, lässt sich auf ihre Begriffsbestimmungen zurückgreifen (Art. 5). Demnach handelt es sich bei „einer Meldung“ um „die mündliche oder schriftliche Mitteilung von Informationen über Verstöße“ (Art. 5 Nr. 3). Dabei wird zwischen internem und externem Whistleblowing¹

unterschieden (Art. 5 Nr. 4–6). Ersteres betrifft Meldungen „innerhalb einer juristischen Person des privaten oder öffentlichen Sektors“. Letzteres erfasst entweder eine „externe Meldung“ an die zuständigen Behörden oder als letzte Möglichkeit eine „Offenlegung“, also „das öffentliche Zugänglichmachen von Informationen

¹ Sie spricht insofern von „Hinweisgebern“.

über Verstöße“, typischerweise gegenüber den Medien.

Rechtlich und tatsächlich bewegt sich Whistleblowing als Offenlegungs-Phänomen im Spannungsfeld von Geheimhaltung, Transparenz und Kontrolle. Damit handelt es sich per se um ein Konfliktphänomen. Besonders deutlich wird dies bei staatlichen Missständen, z. B. der Geheimdienste.² Die verschiedenen Interessenpositionen finden sich daher auch verlässlich in sämtlichen Handlungen und Argumentationen wieder, sowohl legislativ als auch im typischen Verlaufsprozess.

Was soll Whistleblowing leisten?

Insider verfügen in der Regel über die detailliertesten Einsichten in organisationelle Missstände. Darum will man sie gerade bei solchen Verstößen gezielt aktivieren, die schwer einzusehen sind, weil sie – z. B. wie Korruptionsdelikte – kein direktes Opfer fordern. Man verspricht sich intern wie extern von ihnen, dass sie Überwachungs- und Ermittlungslücken schließen und so entscheidend zur Missstandsbekämpfung beitragen.³

Es geht also darum, ein ursprünglich „singulär auftretendes Gewissensphänomen in ein Instrument zur systematischen Deliktdeckung zu überführen“⁴. Diese Instrumentalisierung besteht grundsätzlich losgelöst von der ohnehin schwierigen ethischen Einordnung des Meldemotivs. Die Informationen sind entscheidend, nicht die Beweggründe ihres Überbringers. Deshalb verzichtet die WB-RL auch explizit darauf, die Zuverlässigkeit von Meldungen an ein lauterer Motiv zu knüpfen.⁵ Sie erfasst damit auch (vermeintlich) zutreffende Meldungen

von Informationen über Verstöße, mit denen der Überbringer etwa verhassten Vorgesetzten schaden will.

Auch über die Loslösung von der Motivfrage hinaus tut die WB-RL viel, um Missstands-Insider zu Meldungen zu ermuntern und diese zweckdienlich zu kanalisieren. Sie bestimmt zunächst einen weiten persönlichen Anwendungsbereich, der sogar Praktikanten, Bewerber und Verwandte erfasst (Art. 4). Dazu gelten als Verstöße auch „Handlungen und Unterlassungen“, die dem „Ziel oder dem Zweck“ der genannten EU-Vorschriften zuwiderlaufen (Art. 5 Nr. 1. ii). Unter die meldungsgegenständlichen „Informationen über Verstöße“ fallen darüber hinaus „begründete Verdachtsmomente in Bezug auf (...) potenzielle Verstöße“ und „Versuche der Verschleierung solcher Verstöße“ (Art. 5 Nr. 2).

Hat der Insider hinreichenden Grund zur Annahme, dass die Verstöße zum Meldungszeitpunkt zutreffen und in den Anwendungsbereich der WB-RL fallen (Art. 6 Abs. 1a), eröffnet Art. 6 Abs. 1b, 7 Abs. 1 und 10 ein Wahlrecht. Er kann sich dann frei entscheiden, ob er zunächst die verpflichtend einzurichtenden organisationseigenen Kanäle nutzt (Art. 8), oder aber direkt an die zuständigen Behörden herantritt, die ebenfalls spezielle Kanäle einrichten müssen (Art. 11 Abs. 2).

Diese Kanäle müssen u. a. die Vertraulichkeit, ggf. auch die Anonymität wahren und die schriftliche und mündliche Meldung ermöglichen (telefonisch oder anders und auf Wunsch physisch-persönlich, Art. 9 Abs. 1a, Abs. 2, Art. 11). Offenlegungen bleiben aber die letzte Möglichkeit, zu der Whistleblower nur ausnahmsweise greifen dürfen (Art. 15).

Das ist z. B. der Fall bei einer „offenkundigen Gefährdung des öffentlichen Interesses“, wenn bei externen Meldungen Repressalien zu befürchten sind oder keine Erfolgsaussicht besteht, oder wenn die zuvor angelaufenen internen und externen Stellen innerhalb der vorgeschriebenen Zeiträumen von drei bis sechs Monaten „keine geeigneten Maßnahmen ergriffen“.

Dazu versieht die WB-RL Whistleblower bei erlaubten Meldungen mit einem umfassenden Schutz vor Repressalien und straf-, zivil- oder öffentlich-rechtlicher Haftung inklusive einer Beweislastumkehr (Art. 19, 21 Abs. 2, 5, 7). Ergänzt wird das durch zahlreiche (z. T. optionale) unterstützende Maßnahmen wie Beratungsinformationen, Prozesskosten- und finanzielle und psychologische Hilfe (Art. 20). Außerdem müssen die Mitgliedstaaten wirksame Sanktionen festlegen für natürliche oder juristische Personen, die Meldungen behindern, zu Repressalien greifen, mutwillige Gerichtsverfahren gegen Whistleblower anstrengen oder die Vertraulichkeit von deren Identitäten nicht wahren (Art. 23).

Wie kommt es zu Whistleblowing?

Die WB-RL zielt damit auf eine ganze Reihe von Faktoren, die Whistleblowing positiv beeinflussen sollen. Insbesondere will man z. B. Insidern die Angst vor Repressalien bzw. sonstigen beruflichen und privaten Negativ-Konsequenzen nehmen und den Verantwortlichen die tatsächlichen Möglichkeiten dazu. Dass dies durchaus an den richtigen Punkten ansetzt, zeigen die empirischen Erkenntnisse zum Whistleblowing-Entstehungs- und -Verlaufsprozess.⁶ Aufteilen lassen sich die Whistleblowing-Relevanzen auf die Ebenen: Person, Situation, Organisation.

Während die Medien bei Whistleblowing-Fällen meist auch die Persönlichkeit des Whistleblowers betonen, hat diese der Datenlage nach den geringsten Einfluss. Den typischen, steckbrieftauglichen Whistleblower gibt es nach derzeitiger Erkennt-

Der Insider steht im Spannungsfeld zwischen Geheimhaltung und Transparenz.



² Dazu *Herold*, KJ 52/3 (2019), S. 336 ff.

³ Erwägungsgrund 1, in: Amtsblatt L 305 der EU 62 (26. 11. 2019), S. 17.

⁴ *Köbel/Herold*, NK 16/4 (2015), S. 376 f.

⁵ Erwägungsgrund 32, in: Amtsblatt (Fn. 3), S. 23.

⁶ Zum Folgenden *Herold*, Whistleblower, 2016, S. 86 ff., 194 ff.; *Köbel/Herold*, NK 16/4 (2015), S. 379 ff.

nis nicht. Allenfalls sind einige mehr oder minder eindeutige Einzelmerkmale nachweisbar. Dazu gehören z. B. ein Whistleblowing-affines Wertesystem und eine autonome Persönlichkeit. In einer eigenen Verlaufsstudie, die im Wesentlichen auf qualitativen Interviews mit 28 Whistleblowern beruht, ließen sich immerhin einige tendenzielle persönliche Charakteristika ableiten, die die Whistleblowing-Wahrscheinlichkeit erhöhen.

Allgemein melden etwa 50 % der Missstandszeugen, wenn man sämtliche Thematisierungshandlungen unterhalb der Whistleblowing-Schwelle einbezieht, z. B. auch gegenüber Kollegen. Dabei ziehen es Insider generell aus Fairness- und Praktikabilitätsgründen klar vor, Missstände zunächst – wenn überhaupt – auf wandarm organisationsintern zu lösen. Diese Neigung geht mit einer allgemeinen Hemmschwelle gegenüber Meldungen an die Behörden oder Medien einher. Darum ist externes Whistleblowing die empirisch eindeutig gesicherte, klare Ausnahme. Es kommt nur in (deutlich) weniger als 10 % der Fälle überhaupt vor.

Alle Interviewten reagierten – abhängig von ihrer persönlichen Belastungs-/Frustrationstoleranz – darüber hinaus besonders sensibel, wenn sie vom Missstand persönlich betroffen oder in ihn involviert waren. Diejenigen, die als Typ „ethisch-proaktiv“ veranlagt sind, also von hoher idealistischer, unnachgiebiger Eigeninitiative geprägt, neigen in erhöhtem Maße dazu, Missstände anzuprangern. Sie entsprechen am ehesten dem medialen Bild des Whistleblowers vom „ethischen Dissidenten“. Eine ebenso hohe Whistleblowing-Neigung hat der „rational-pragmatische“ Typ. Er begreift Missstände aufgrund seiner analytischen Grundeinstellung aber eher als taktisch klug zu lösende Probleme und empört sich daher weniger. Er geht aber vergleichbar nachdrücklich vor.

Auf Organisationsebene setzt man vor allem auf passive Maßnahmen, um Whistleblowing anzuregen. So bietet man Insidern eine möglichst einfache und geschützte Meldungsumgebung. Derartige „Hinweisgeber-Systeme“ fördern tendenziell (internes) Whistleblowing. Das gilt im Einzelnen z. B. für ein gegenüber der Belegschaft klar kommuniziertes und trainiertes Melde-Procedere (wer darf was wann wie melden usw.) und Hotlines als Mitteilungskanal.⁷



© lucadp – stock.adobe.com

Welche Maßnahmen eignen sich zum Schutz von Whistleblowern?

Bei den in der Praxis ebenfalls üblichen externen Dienstleistern (z. B. Ombudspersonen) als organisations-angegliederte Anlaufstellen liegen sowohl förderliche als auch gegenteilige Resultate vor.⁸ Das gilt ebenso für Schutzgesetze wie die WB-RL.⁹ Die Organisation stellt außerdem den Rahmen für den situativen Verlauf, z. B. (branchen- und führungsbedingt) durch Hierarchieverhältnisse zwischen den Protagonisten, die Vergeltungs- und/oder Vertuschungsmöglichkeiten eröffnen.¹⁰

Auf der situativen Ebene ist der einflussreichste Einzel-Faktor die auslösende Wirkung von Missstandsart und -ausmaß. Dabei wirken Missstände, die Menschen unmittelbar an der Gesundheit schädigen – etwa Pflegenotstände oder der „Gammelfleischskandal“ – subjektiv verwerflicher und vermitteln eine höhere Handlungsnotwendigkeit als abstrakte Wirtschaftsdelikte.¹¹

Daneben tritt als zentraler Hemmfaktor die Angst vor negativen Konsequenzen, meist in Bezug auf den Arbeitsplatz oder Geschäftsbeziehungen.¹² Diese Angst und der daran anknüpfende Schutz der WB-RL sind auch keineswegs unberechtigt. Unter 1.000 im Jahr 2015 befragten deutschen Angestellten gaben 55 % der Whistleblower aus der Privatwirtschaft und 17 % der aus dem öffentlichen Sektor an, dass sie mit Vergeltungsmaßnahmen konfrontiert waren.¹³

Entscheidender ist aber folgende Erkenntnis: Whistleblowing entsteht zum Großteil aus der Situation heraus.¹⁴ Insbesondere das von Unternehmen so

gefürchtete externe Whistleblowing ist nahezu immer das Produkt einer organisationsinternen Eskalation, an dessen Ende sich Whistleblower „alternativlos“ dazu genötigt sehen. Es resultiert regelmäßig aus einem vorhergehenden unzureichenden Umgang bzw. mangelhafter Kommunikation mit dem Whistleblower und/oder dem Missstand. Es ist damit in der Regel „hausgemacht“.

Daraus folgt auch, dass grundsätzlich jeder in die Situation kommen kann, zum Whistleblower zu werden. Das zeigt sich besonders deutlich in der genann-

7 Stöber/Kotzian/Weißenberger, Business Research 12/2 (2019), S. 400ff.; Graaf, International Public Management Journal 22/2 (2019), S. 221ff.; Mannion et al., Health Services and Delivery Research 30/2018, S. 25 m.w.N.; Lewis/Vandekerckhove, in: dies. (Hrsg.), Developments in Whistleblowing Research, 2015, S. 93ff.; Waldron, The Effectiveness of Hotlines in Detecting and Deterring Malpractice in Organisations, 2012, S. 30ff.

8 KPMG (Hrsg.), Licht ins Dunkel bringen, 2018, S. 27; Gao/Greenberg/Wong-On-Wing, Journal of Business Ethics 126/1 (2015), S. 91ff., 96; Waldron, The Effectiveness of Hotlines in Detecting and Deterring Malpractice in Organisations, 2012, S. 20ff.

9 Mechtenberg/Muehlheusser/Roider, Whistleblower Protection: Theory and Experimental Evidence, 2018, S. 32; Lee/Pittroff/Turner, Journal of Business Ethics 2018, DOI: 10.1007/s10551-018-4023-y.

10 Herold (Fn. 6), S. 280ff.

11 Herold (Fn. 6), S. 98ff., 224ff.

12 EU-Kommission, Summary results of the public consultation on whistleblower protection, 2018, S. 6; Lee/Xiao, Journal of Accounting Literature 41 (2018), S. 34ff.; Herold (Fn. 6), S. 235ff., 243ff., 264ff.

13 Ethics & Compliance Initiative (Hrsg.), Global Business Ethics Survey. Measuring Risk and Promoting Workplace Integrity, 2016, S. 2, 19.

14 Zum Folgenden Herold (Fn. 6), S. 191ff., 313ff., 350ff.; Köibel/Herold, NK 16/4 (2015), S. 376ff.

ten Interview-Studie, die von internationalen Fallanalysen gestützt wird. Denn subjektiv steht bei potenziellen Whistleblowern am Beginn immer das Gefühl, etwas in Bezug auf einen wahrgenommenen Missstand unternehmen zu müssen. Das hängt ganz entscheidend vom Missstand und dazu vom Persönlichkeitstyp ab (s. o.).

Typischerweise beginnt der Whistleblowing-Prozess dann damit, dass der Insider innerorganisatorisch erstmal mit (den verantwortlichen) Kollegen oder Vorgesetzten spricht. Diese sagen dann nur vorgeblich eine Prüfung oder Missstandskorrektur zu und beginnen stattdessen damit, versteckt oder offen gegen den Meldenden vorzugehen. Als Gegenreaktion sieht sich dieser wiederum unter Zugzwang, intern durch die Hierarchieebenen weiter gegen den Missstand vorzugehen. Dadurch berührt er zunehmend weitere Interessenpositionen, namentlich der Verantwortlichen (Karriere) und der Organisation als Ganzes (Reputation, Arbeitsabläufe, ggf. Umsatz etc.).

Liegt der Missstand in einer rechtlichen Grauzone und/oder nützt er der Organisation bzw. den Verantwortlichen, wird der Whistleblower dann immer mehr zum „Störfaktor“, wenn er nicht „locker lässt“. Verschärfen die Gegenspieler daher die Repressionen weiter, verschiebt sich sukzessive auch das Motiv des Whistleblowers in Richtung Rehabilitation, Schadloshaltung oder ggf. auch Rache.

Er sieht sich dann zu externem Whistleblowing getrieben.

In der Regel handeln Whistleblower bei genauem Hinsehen ganz überwiegend aus eben solch einer gemischten Motivation heraus. Niemand unter den Interviewten ging z. B. aus rein altruistischem Antrieb vor. Vielmehr fanden sich u. a. immer auch die genannten persönlichen Interessen.

Was bringt Whistleblowing tatsächlich?

Nicht nur die WB-RL legt es darauf an, diesen Prozess zugunsten von Whistleblowern zu unterbinden. Deutsche Unternehmen verfügen im Mittel zu 50 % bis 66 % bereits über eigene Whistleblowing-Systeme, die den Anforderungen der WB-RL an die Ausgestaltung vielfach (mindestens) schon entsprechen.¹⁵ Auch Behörden wie die BaFin richten sie zunehmend ein.¹⁶ Daher kann man die Frage nach belastbaren Nutzungs- und Verwertungs-Daten stellen.

Die Durchschnittsmeldezahl unter 1.392 befragten Unternehmen aus Deutschland, Frankreich, Großbritannien und der Schweiz lag 2018 bei 52 (65 bei Groß- und 16 bei kleinen und mittleren Unternehmen).¹⁷ Die weltweit umfangreichste Datenbank zu internen Whistleblowing-Systemen liefert für 2018 in 2.738 Unternehmen und Organisationen jeweils mehr als 10 Meldungen, bei einer relativen mittleren Melderate von maxi-

mal 1,4 pro 100 Angestellte.¹⁸ Auch Einzelunternehmen werfen eigene Zahlen aus. Siemens z. B. berichtet für 2018 von 647 Meldungen, die „weitere Sachverhaltsermittlungen oder Untersuchungen erforderten“.¹⁹ Letzteres führt gleich zum nächsten Punkt.

Die Meldungszahlen allein sagen nicht nur nichts darüber aus, welche Rolle die Whistleblowing-Systeme letztlich bei der Entscheidungsfindung gespielt haben. Vielmehr geht aus ihnen auch nicht hervor, welchen Gehalt die Eingaben hatten und wozu sie geführt haben. Die verfügbaren Daten zu diesen entscheidenden Fragen bleiben leider an der Oberfläche. Zwar werden etwa allgemeine Quoten dazu angegeben, an wie vielen Meldungen zumindest teilweise „etwas dran“ war, z. B. um ca. 40 % von 2012–2018.²⁰

Die Unternehmen halten sich aber aus verständlichen Gründen mit allzu konkreten Angaben zu ergriffenen Maßnahmen zurück. Die Deutsche Bahn z. B. führt in ihrem „Integrierten Bericht 2018“ nur aus, dass „Korruptionsfälle im zweistelligen Bereich zentral über das Hinweismanagement eingegangen und geprüft“ und erforderliche „Abhilfemaßnahmen (...) eingeleitet“ wurden.²¹ Andere Unternehmensbefragungen sprechen immerhin von „Veränderung der Präventionsmaßnahmen“, „organisatorischen Maßnahmen/Strukturveränderungen“ oder „personellen Veränderungen bei den Verantwortlichen/Zuständigkeiten“²². Auch handelt es sich inhaltlich zumeist um Konflikte in der Belegschaft wie Mobbing, Diskriminierung, sonstiges unprofessionelles Verhalten und nur (sehr) selten um die anvisierten strukturellen Delikte wie Korruptionsgeflechte.²³

Bei externen, Whistleblowing-Stellen der Strafverfolgungsbehörden geht eine

Menschen mit ausgeprägter analytischer Denkweise gehen eher besonnen gegen Missstände vor.



15 Hauser/Hergovits/Blumer, Whistleblowing Report 2019, S. 17f.; KPMG (Fn. 8), S. 35ff., 63.

16 BT-Drs. Drucksache 19/1342, Anlage 2.

17 Hauser/Hergovits/Blumer (Fn. 15), S. 9, 56.

18 Penman/Hathorne, 2019 Ethics & Compliance Hotline & Incident Management Benchmark Report, S. 4, 9; s. a. Expolink (Hrsg.), Whistleblowing Benchmarking Report 2019, S. 10f.

19 Siemens (Hrsg.), Nachhaltigkeitsinformation 2018, S. 37.

20 Penman/Hathorne (Fn. 18), S. 24; Herold, in: Boers/Schaerff (Hrsg.), Kriminologische Welt in Bewegung, 2018, S. 234ff.

21 Deutsche Bahn (Hrsg.), Integrierter Bericht 2018, S. 255.

22 KPMG (Fn. 8), S. 30, 39f.

23 Expolink (Hrsg.), Whistleblowing Benchmarking Report 2019, S. 10f.

nicht unerhebliche Meldungszahl ein, die aber im Ergebnis nur in weniger als 10 % der Fälle auch zu Verurteilungen führt. Die ganz überwiegende Mehrheit von über 80 % wird folgenlos eingestellt. Der tatsächliche Ertrag von Whistleblowing-Systemen für die Missstandsaufdeckung und -bekämpfung stellt sich anhand der verfügbaren Datenlage damit eher ernüchternd dar. Gegenwärtig erscheint Whistleblowing vor diesem Hintergrund zwar durchaus als ergänzendes Kontrollinstrument, kann aber (noch) nicht die zentrale Rolle einnehmen, die man sich teilweise davon verspricht.²⁴

Fazit

Im ewigen rechtlichen und gesellschaftlichen Spannungsfeld von Geheimhaltung und Transparenz bezieht der europäische Gesetzgeber mit der WB-RL deutlich Stellung zugunsten von Insidern als Transparenzmittler. Er tut das, indem er ihnen einen weitreichenden Meldeschutz nebst Wahlrecht zubilligt und parallel interne und externe Meldeein-

richtungen vorschreibt. Er vertraut dabei offenkundig darauf, dass Unternehmen bzw. Organisationen allgemein die eigenen Missstände selbst nachhaltig abstellen (werden).²⁵

Für diese Annahme reichen die empirischen Einblicke aber nur bedingt aus. Außerdem darf man nicht verkennen, dass interne, externe und öffentliche Whistleblowing-Adressaten gerade wegen des Spannungsverhältnisses in direkter Konkurrenz um das begehrte Insiderwissen stehen (müssen).²⁶ Denn grundsätzlich liegt es einerseits im „vitalen Primärinteresse“ einer jeden Organisation – gleich ob Behörde, Unternehmen oder sonstige –, externes Whistleblowing und mit ihm staatliche Maßnahmen, Haftungs- und Reputationsschäden zu vermeiden.

Der Hauptzweck interner Whistleblowing-Systeme besteht damit darin, Missstandsmeldungen jedenfalls „im Haus“ zu halten. Ob und wie diese dann verarbeitet werden, richtet sich nach organisationalen und/oder persönlichen Eigeninteressen, die sich nicht notwendigerweise mit denen der Allgemeinheit decken (müs-

sen). Andererseits beteuern staatliche Institutionen, dass sie ermittlungspraktisch auf Whistleblowing angewiesen sind, insbesondere z. B. bei struktureller Wirtschaftskriminalität.²⁷

Daneben schalten die Medien eigene Whistleblowing-Aufrufe.²⁸ Der „natürliche“ Vorsprung liegt dabei klar bei den internen Systemen. Insider nutzen diese sowieso fast immer zuerst. Selbst bei erheblichen finanziellen Prämien von 10 % bis 30 % der Rückholsummen, Strafzahlungen etc. – wie sie in den USA üblich sind – ändert sich daran kaum etwas.²⁹ In Verbindung mit der Einrichtungsverpflichtung von internen Whistleblowing-Systemen (Art. 8) und deren evolutivonärer Verbesserung, nimmt dieser Vorsprung noch zu.

Sollte ein kodifizierter Schutz – wie ihn die WB-RL konstituiert – dann voll greifen, entfällt auch die Eskalationsspirale, die externes Whistleblowing fast immer erst erzeugt.³⁰ Ob das Wahlrecht dies ausgleichen kann und zumindest zu mehr externem Whistleblowing gegenüber den Behörden führt, wird sich zeigen müssen. Vor dem Hintergrund der empirischen Erkenntnisse scheint das derzeit eher unwahrscheinlich. Es bleibt jedenfalls spannend.

LITERATURHINWEIS



Whistleblower

Entscheidungsfindung, Meldeverhalten und kriminologische Bewertung

Von Nico Herold, Nomos Verlagsgesellschaft, 2016, 396 S., Taschenbuch 98,00 €

Wie und warum (ehemalige) Mitarbeiter, die über Insiderkenntnisse von organisationalen Missständen verfügen, zu Whistleblowern werden und welches Aufklärungs- und Kontrollpotenzial ihnen besonders bei Wirtschaftskriminalität zukommt, behandelt die Arbeit im Detail erstmalig im

deutschsprachigen Raum. Sie präsentiert die Erkenntnisse aus 28 qualitativen Interviews mit Whistleblowern und schweigenden Insidern sowie 10 weitere mit Angehörigen von (Straf-)Verfolgungsbehörden, Ombudsanwälten etc. Im Einzelnen liefert das Werk u. a.: vier Persönlichkeitstypen mit unterschiedlicher Whistleblowing-Wahrscheinlichkeit; die ex- und intrinsischen Situations- und Entscheidungsdynamiken in einem objektiven und subjektiven Whistleblowing-Verlaufsmodell; die dabei relevanten Entscheidungs- und Kausalfaktoren und ihre externe Stimulierbarkeit in der Praxis; Implikationen für die weitere Whistleblowing-Forschung und -Gesetzgebung.

24 Herold (Fn. 20), S. 239; Denk, Das BKMS®-Hinweisgebersystem. Mediengespräch 2016, S. 17 f.

25 S. Art. 7 Abs. 2 WB-RL und Erwägungsgrund 33, in: Amtsblatt (Fn. 3), S. 23.

26 Zum Folgenden Herold (Fn. 20), S. 231 ff.; ders. (Fn. 6), S. 60 ff.

27 Z. B. Denk (Fn. 24), S. 4 f.

28 Z. B. <https://www.zeit.de/administratives/2019-01/technologiebranche-whistleblower-suche>.

29 U.S. Securities and Exchange Commission (Hrsg.), 2019 Annual Report to Congress on the Dodd-Frank Whistleblower Program, S. 18; National Whistleblowers Center (Hrsg.), Impact of Qui Tam Laws on Internal Corporate Compliance, 2010, S. 5.

30 Herold (Fn. 6), S. 328 ff.



Dr. Nico Herold, wiss. Mitarbeiter, Lehrstuhl für Strafrecht und Kriminologie, Universität München
Nico.Herold@jura.uni-muenchen.de

Dr. Corinna Nadine Schulz

Whistleblowing in der Wissenschaft

Seit 20 Jahren gibt es Erfahrungen mit internen Meldeverfahren in Fällen von wissenschaftlicher Unredlichkeit und im Umgang mit Whistleblowern. Der Beitrag stellt die einschlägigen Regelungen dar und ordnet die seit Oktober 2019 geltende Whistleblowing-Richtlinie ein.

Wissenschaft ist sowohl in der Zusammenarbeit als auch im Wettbewerb maßgeblich auf die Redlichkeit von Forscherinnen und Forschern angewiesen. An Universitäten und Forschungseinrichtungen gibt es deshalb schon länger Verfahren zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zur Vermeidung wissenschaftlichen Fehlverhaltens. Diese Verfahren unterliegen einer stetigen Weiterentwicklung auch in Abhängigkeit der jeweiligen gesetzlichen Rahmenbedingungen und den aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen.

Forschung als Berufseinstieg

Für nicht Wenige – auch Juristinnen und Juristen – führt der Weg in die finale Berufstätigkeit über die Universität. Sie arbeiten an Lehrstühlen, Arbeitsstellen oder in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten, die von Professorinnen und Professoren bei öffentlichen oder privaten Fördermittelgebern eingeworben wurden. In diesem Arbeitsumfeld fertigen sie ihre eigene wissenschaftliche Forschungsarbeit, die Dissertation, an. Die wenigsten der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verblei-

ben in fester Anstellung an der Universität oder streben eine wissenschaftliche Karriere an. Allen sollten die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis und Verfahren zur Aufklärung wissenschaftlichen Fehlverhaltens an ihrer Institution bekannt sein. Sie sind disziplinübergreifend der Grundpfeiler jeder wissenschaftlichen Arbeitsweise und sichern die Fortentwicklung des wissenschaftlichen Erkenntnisgewinns eines jeden Fachs.

Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis

Die größte deutsche Forschungsförder- und Selbstverwaltungsorganisation der Wissenschaft – die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)¹ – hat nach den großen Forschungsskandalen in den 90er Jahren in Deutschland² eine Kommission eingerichtet, die erstmals 1998 wissenschaftsethische Richtlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis verschriftlichte.³ Nachdem die DFG gemäß der Empfehlung 14 die Bewilligung ihrer Fördermittel abhängig machte von der Implementierung eigener Verfahren zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, wurden Ombuds- und Untersu-

chungsgremien in Forschungseinrichtungen flächendeckend eingeführt.

In Hochschulen sind diese Regelwerke aufgrund des eigenständigen Selbstverwaltungsrechts und der daraus resultierenden Rechtsetzungsbefugnis zumeist als Satzungen rechtswirksam ausgestaltet. Sie enthalten die Grundprinzipien wissenschaftlicher Redlichkeit, wie z. B. eine ordnungsgemäße Dokumentation des Forschungsprozesses und die Wahrung strikter Ehrlichkeit im Hinblick auf die Beiträge der an der Forschung Beteiligten.

Sie definieren aber auch Tatbestände, die in Abgrenzung zu guter wissenschaftlicher Praxis als wissenschaftliches Fehlverhalten gelten, regeln Zuständigkeiten, Verfahren und Fristen für die Ermittlung und Feststellung des Sachverhalts, Regeln zur Anhörung Beteiligter bzw. Betroffener, zur Wahrung der Vertraulichkeit und zum Ausschluss von Befangenheit sowie Sanktionen in Abhängigkeit vom Schweregrad nachgewiesenen Fehlverhaltens.

Rechtliche Rahmenbedingungen interner Selbstkontrolle

Gab es zu Beginn der Einführung der neuen Gremien vor dem Hintergrund der Forschungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG noch Diskussionen um deren Verfassungsmäßigkeit,⁴ sind Ombuds- und Untersuchungskommissionen heute fester

Forschung genießt einen besonderen verfassungsrechtlichen Schutz.



1 Für die Erfüllung ihrer Aufgaben stehen der DFG jährlich derzeit 3,4 Milliarden Euro zur Verfügung, die sie überwiegend von Bund (69 %) und Ländern (30 %), aber auch aus EU-Mitteln und privaten Zuwendungen erhält, vgl. https://www.dfg.de/dfg_profil/aufgaben/was_ist_die_dfg/index.html (Zugriff am 2. 1. 2020).

2 Beispielhaft der Fall um die Datenmanipulationen der Krebsforscher Hermann/Brach, vgl. *Finetti/Himmelrath, Der Sündenfall. Betrug und Fälschung in der deutschen Wissenschaft*, Stuttgart 1999.

3 Vgl. DFG, *Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis*, Denkschrift, Weinheim 1998.

4 Vgl. BVerwG 102, 304ff.

Bestandteil des Wissenschaftssystems und spätestens seit der Untersuchung mehrerer öffentlichkeitswirksamer Plagiatsfälle auch weithin bekannt.

Ihre Bedeutung resultiert aus dem schrankenlos gewährleisteten verfassungsrechtlich garantierten Schutz der Wissenschaftsfreiheit, von dem nur solche Fehlverhaltensformen ausgeschlossen sind, die objektiv nicht dem ernsthaften und planmäßigen Versuch der Wahrheitssuche dienen; also Datenfälschungen, Plagiate sowie die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen mangelnder Validität durch Unterdrückung unerwünschter Ausreißer oder das Ignorieren von Anwendungsrisiken.⁵ Die weitere Bedeutung dieser Verfahren liegt in den diversen Anknüpfungspunkten zur allgemeinen Rechtsordnung und den Rechtsgebieten, die sich im Falle der Aufklärung wissenschaftlichen Fehlverhaltens mehrfach überlagern.

Wissenschaftliches Fehlverhalten lässt sich selten unter straf- oder disziplinarrechtliche Vorschriften subsumieren; selbst gravierende Plagiate begründen nicht unbedingt strafrechtlich relevante Urheberrechtsverstöße. Mal ist öffentliches Recht betroffen, wenn es um die rechtlichen Rahmenbedingungen der Hochschulen oder Beamtenrecht geht, mal Zivilrecht, wenn Fördermittelgeber (wie zum Beispiel die DFG) privatrechtlich organisiert und die Förderverfahren zivilrechtlich ausgestaltet sind.

Die Ergebnisse der Ombuds- und Untersuchungsverfahren sind aufgrund der Sachverhaltsermittlungen von Relevanz für spätere straf-, beamten-, disziplinar- oder arbeitsrechtliche Folgen für den des Fehlverhaltens Beschuldigten oder auch den Whistleblower, gegen die dann ggf. auch gerichtlich vorgegangen wird.

Neuer Kodex, neue Chance

Die DFG hat im Rahmen der Überarbeitung ihrer Richtlinie zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (GWP) im Jahr 2013 und im August 2019 auch dem Schutz von Hinweisgebenden (Whistleblower) ein höheres Augenmerk zukommen lassen.

Der neue Kodex der DFG orientiert sich maßgeblich an den alten Maßstäben, nimmt aber auch neue Entwicklungen auf, die nicht zuletzt aufgrund des digitalen Wandels die Wissenschaft vor neue Herausforderungen stellen; auch die in



© MQ-illustrations – stock.adobe.com

Die DFG verbessert kontinuierlich den Schutz von Hinweisgebern in der Wissenschaft.

den letzten Jahren verstärkt thematisierte Frage nach dem wissenschaftsadäquaten Umgang mit Macht und Machtstrukturen im Wissenschaftsbetrieb gehört zu den Zukunftsfragen, auf die der Kodex reagiert.⁶

Für den wissenschaftlichen Nachwuchs, aus dessen Reihen (neben der weiteren Kategorie der Whistleblower, nämlich den der Forscherkollegen) häufig die Meldungen von Fehlverhalten eingehen, ist dies nicht zuletzt mit Blick auf häufiger umkämpfte eigene Autorschafts- und Publikationsrechte und der Frage der Rechte an Forschungsdaten und -ergebnissen eine positive Entwicklung. Bereits in der Überarbeitung der Richtlinien der DFG im Jahr 2013 wurde dem Schutz von Whistleblowern Rechnung getragen und eine eigene Empfehlung zum Schutz von Whistleblowern eingeführt. Ihr bleibt der Kodex auch jetzt treu, setzt aber den Whistleblower in der Leitlinie 18 in Beziehung zu dem von Vorwürfen wissenschaftlicher Unredlichkeit Betroffenen.

Der Schutz der Vertraulichkeit und die Unschuldsvermutung gelten für alle Beteiligten des Verfahrens, denn es gibt zuweilen (leider) auch Whistleblower mit unlauteren Motiven, deren Anzeigen sich als haltlos erweisen. Die Entscheidung, ob anonymen Anzeigen nachgegangen wird (soweit die Sachlage dies zulässt), überlässt der Kodex der jeweiligen Institution.

Ausdrücklich dürfen dem Whistleblower keine Nachteile für das eigene wissenschaftliche oder berufliche Fortkommen

erwachsen. Explizit hingewiesen wird darauf, dass der Whistleblower im Fall eines nicht erwiesenen wissenschaftlichen Fehlverhaltens zu schützen ist, sofern die Anzeige der Vorwürfe nicht nachweislich wider besseren Wissens erfolgt. Dies knüpft an die stärkere Betonung der Verantwortlichkeit der Leitungsebene im neuen Kodex an, von der maßgeblich abhängig sein dürfte, ob ein verstärkter Whistleblowerschutz in der Einrichtung künftig auch gelebt wird oder nur auf dem Papier existiert.

Die Umsetzung des neuen Kodex muss bis zum 31. Juli 2021 erfolgen. Er bietet allen Forschungsorganisationen die Gelegenheit, sich im Rahmen der Neufassung bzw. Aktualisierung ihrer vorhandenen Verfahrensregeln erneut mit dem Schutz von Whistleblowern zu beschäftigen. Es eröffnet auch die Chance, sich mit einem Set aufeinander abgestimmter Maßnahmen dem anzunähern, was der Sprecher des Ombudsmans für die Wissenschaft im Hinblick auf eine gelebte „Compliance guter wissenschaftlicher Praxis“ fordert, nämlich die Sicherstellung, dass die Regeln, aber auch die sie fundierenden Prinzipien eingehalten bzw. internalisiert werden.⁷

⁵ Vgl. Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, Art. 5 Abs. 3 GG, Fn. 83 ff., 87, 88. EL, August 2019.

⁶ Vgl. Rixen, Gute wissenschaftliche Praxis, Forschung und Lehre, 9/19, S. 818.

⁷ Rixen, Wer Whistleblower nicht schützt, schadet der Wissenschaft, Laborjournal online 2018, https://laborjournal.de/rubric/essays/essays2018/e18_05.php (Zugriff am 4. 1. 2020).

Je nach Organisationsstruktur und Größe der Hochschule werden sich außer Ombudsstellen und Untersuchungsausschüssen, Referentinnen und Referenten von Rechts- und Forschungsabteilungen sowie Forschungsdatenmanager, aber auch Präsidien bzw. Rektorate und die zuständigen Gremien der Hochschule (Hochschulsenat bzw. Akademischer Senat) mit der Umsetzung auseinandersetzen und mit ihren Entscheidungen neue Maßstäbe setzen können.

Entwicklung des gesetzlichen Schutzes von Whistleblowern in Deutschland

Im Oktober 2019 hat die Europäische Union die „Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“ verabschiedet.⁸ Die Richtlinie muss bis zum 17. Dezember 2021 von den Mitgliedstaaten umgesetzt werden (Art. 23 Abs. 1). Sie beinhaltet vieles, das für einen bislang fehlenden Schutz von Whistleblowern in Deutschland unerlässlich ist; allen voran die flächendeckende Einführung von internen Meldekanälen sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor (Art. 8). Für die Wissenschaft und alle gängigen Forschungsinstitutionen lässt sich festhalten, dass es diese internen Melderegeln mit Blick auf die Einhaltung beruf-

ethischer Standards in der Wissenschaft bereits gibt. Aufgrund des schmalen sachlichen Anwendungsbereichs der neuen EU-Whistleblower-Richtlinie, der nur Verstöße gegen EU-Recht erfasst (vgl. Art. 2 Abs. 1), ist die Richtlinie für Whistleblower in der Wissenschaft im ersten Zugriff irrelevant.

Nur wenn bei der Umsetzung der Richtlinie in Deutschland eine Ausdehnung des Schutzes auf Verstöße gegen nationale Rechtsgebiete und Bereiche in Erwägung gezogen würde, die auch allgemein beruflich anerkannte Standards erfasst, spielte die Umsetzung für Whistleblower in der Wissenschaft eine Rolle. Nach Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie wäre dies möglich. Profitieren werden Whistleblower in der Wissenschaft unabhängig von Reichweite und Umsetzung der Richtlinie ins deutsche Recht indirekt von dem neu geforderten Schutz vor Repressalien und möglichen Vergeltungsmaßnahmen wie Kündigung, Diskriminierung und Mobbing (Art. 19). Auch mit der Festlegung von Sanktionen für diejenigen, die Meldungen behindern, Repressalien gegen Whistleblower ergreifen, mutwillig Gerichtsverfahren anstreben oder gegen die Pflicht verstoßen, die Vertraulichkeit der Identität von Whistleblowern zu wahren (Art. 23), wird Neuland geschaffen.

Es ist davon auszugehen, dass die EU-weite Umsetzung eines derart weitreichenden

Whistleblowerschutzes, wie er in Deutschland bisher nicht diskutiert wurde, positive Auswirkungen auf die Einstellung gegenüber Whistleblowern haben wird. Auch die Verfahren zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis können angesichts der Umsetzung der EU-Richtlinie und die damit verbundenen Diskussionen von diesen neuen Maßstäben Nutzen ziehen.

Fazit

Whistleblowing in der Wissenschaft unterliegt aufgrund der Besonderheiten der verfassungsrechtlichen Garantie der Freiheit von Forschung in Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG eigenen Regelungen. Die neue EU-Richtlinie ist ein wichtiger und richtiger Schritt, um die rechtliche Grundlagen für einen verstärkten, längst überfälligen Schutz von Whistleblowern sicherzustellen. Auch wird damit die Anerkennung von Anzeigen jeglicher Art von Fehlverhalten im Sinne einer angestrebten Whistleblowingkultur befördert.

Wichtiger für die Wissenschaft und die dort Beschäftigten, insbesondere den wissenschaftlichen Nachwuchs, sind jedoch der Umgang mit Anzeigen von Verstößen gegen die gute wissenschaftliche Praxis und der Umgang mit Whistleblowern an der eigenen Institution.

WEITERFÜHRENDE HINWEISE

Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis – Kodex https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/gute_wissenschaftliche_praxis/kodex_gwp.pdf

Webseite des unabhängigen und von der DFG eingerichteten Ombudsmann für die Wissenschaft sowie Liste der lokalen Ombudspersonen in Deutschland:

<https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/>

<https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/liste-der-ombudspersonen/>

⁸ Vgl. Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019, Amtsblatt der Europäischen Union L 305/17, abrufbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937> (Zugriff am 4. 2. 2020).



Dr. Corinna Nadine Schulz,
Referatsleiterin für
Forschungsförderung II,
Exzellenzuniversität
Hamburg,
[corinna.schulz@
verw.uni-hamburg.de](mailto:corinna.schulz@verw.uni-hamburg.de)

IMPRESSUM

Der Wirtschaftsführer für junge Juristen ist ein halbjährlich erscheinender Informationsdienst des Richard Boorberg Verlags, der über Ausbildungsplätze, Traineeprogramme, freie Stellen und Tätigkeitsfelder von Juristen in Unternehmen und Kanzleien informiert. | **Redaktion:** Stefanie Assmann (verantwortlich), s.assmann@boorberg.de, Richard Boorberg Verlag, Scharrstraße 2, 70563 Stuttgart. | **Redaktionsassistentz:** Kira Ruthardt, k.ruthardt@boorberg.de | **Layout und Produktion:** Thomas Scheer, Andreas Hagedorn | **Verantwortlich für den Anzeigenteil:** Roland Schulz, r.schulz@boorberg.de | **Verantwortlich für die Unternehmens- und Kanzleiprofile:** Corinna Waller, c.waller@boorberg.de | **Verlag:** Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG, Scharrstraße 2, 70563 Stuttgart, Telefon 0711/73 85-244 oder -204, Telefax 0711/73 85-330; www.boorberg.de, mail@boorberg.de | **Satz:** le-tex publishing services GmbH, Leipzig | **Druck und Verarbeitung:** C. Maurer Druck, Schubartstraße 21, 73312 Geislingen/Steige | **Erscheinungsweise:** 2 x jährlich | **Erscheinungsdatum** dieser Ausgabe: 01. April 2020 | **Schutzgebühr:** € 7,80

Dr. Jörg-Michael Günther

Whistleblowing durch Beamte

Auch im öffentlichen Dienst gibt es Whistleblower, die auf gravierende Missstände und Straftaten innerhalb einer Behörde hinweisen. Beamte geraten mit solchen externen Hinweisen schnell in Konflikt mit ihren dienstlichen Verschwiegenheitspflichten und dem Strafrecht (§ 353b StGB). Der Beitrag stellt die rechtlichen Rahmenbedingungen für beamtete Whistleblower dar. Gleichzeitig wendet er sich vor dem Hintergrund der Whistleblower-Richtlinie der EU gegen deren „traditionelles“ Negativ-Image.¹

Behördliche Auskünfte an die Öffentlichkeit

Im öffentlichen Dienst hat das Whistleblowing für Selbstreinigungsprozesse der Verwaltung eine große Bedeutung.² Hinweisgeber- bzw. Whistleblowing-Systeme sind auch in Behörden wichtig. In diesem Sektor finden sich aber viele Rechtsvorschriften, die es Beamten dienstrechtlich verbieten, sich wegen Missständen in ihren Behörden an die Öffentlichkeit zu wenden. Zur Öffentlichkeitsunterrichtung wird z. B. in § 70 BBG und § 43 LBG NRW ausdrücklich festgelegt, dass die Behördenleitung entscheidet, wer Auskünfte erteilt.³

Es ist also eine Autorisierung erforderlich, wenn ein Beamter eigenständig über dienstliche Vorgänge die Öffentlichkeit informieren will. Dies folgt aus der Verschwiegenheitspflicht von Beamten über dienstliche Angelegenheiten (§ 37 BeamStG). Unautorisierte Auskünfte eines Beamten über dienstliche Sachverhalte aus seiner Behörde an die Presse und andere Medien sind grundsätzlich eine Dienstpflichtverletzung und können auch strafbar sein.

Es ist deshalb immer eine schwierige Entscheidung für einen potentiellen Hinweisgeber, ob er den Schritt wagt oder lieber vor dem Hintergrund drohender persönlicher Risiken und Nachteile davon Abstand nimmt. Die neue Whistleblower-Richtlinie der EU bringt einen neuen Drive in die Diskussionen rund um behördliche Whistleblower.

Flucht eines Beamten in die Öffentlichkeit

Dante weist in seiner Göttlichen Komödie dem Verräter den schrecklichsten Kreis in der Hölle zu. Das wird seiner Rolle beim Whistleblowing nicht wirklich gerecht. Das verantwortungsvolle Whistle-

blowing eines Beamten, also das Aufdecken von erheblichen behördeninternen Missständen als ultima ratio, sollte wegen des Beitrags zum Gemeinwohl eher in den Himmel führen.⁴ Schließlich geht es oft um behördeninterne Straftaten und Rechtsverstöße unterschiedlichster Art, die sonst vielleicht nie bekannt geworden wären.

Trotzdem hat gerade der behördliche Whistleblower immer noch ein weitverbreitetes „Schmuddelimage“, da ein Konflikt zwischen dem Wahrheits- und Gerechtigkeitsbestreben eines aufrechten Beamten und der gebotenen Loyalität zum Dienstherrn besteht. Die Treuepflicht eines Beamten und die Beachtung geltenden Rechts sind sehr hohe Güter, die sorgfältig mit dem ebenfalls wichtigen Ziel der Aufdeckung von Missständen und Skandalen in Behörden abzuwägen sind. Die EU stärkt durch die neue Whistleblower-Richtlinie mit Recht das Gewicht von solchen Hinweisen und die Position des Hinweisgebers.

In der Literatur werden allerdings noch zum Teil sehr negativ-polemische „Typisierungen“ der Motivationsgründe für Whistleblowing vorgenommen⁵:

- Typ I – der Weltverbesserer aus Gewissensgründen
- Typ II – der neutrale Beobachter
- Typ III – der Gierige
- Typ IV – der Rächer der Enterbten.

Dem Staat sind aber bei wichtigen Hinweisen von Whistleblowern die Motivationsgründe relativ egal und sollten es auch sein. Er hat ein sehr hohes Interesse an Whistleblowern, um z. B. Korruptionsstraftaten, bei denen es deliktstypisch an anzeigebereiten Opfern mangelt, zu erkennen, aufzuklären und zu verfolgen.⁶ Gerade hier liegen ohnehin regelmäßig ehrenwerte Motive eines Hinweisgebers vor (Gerechtigkeitsstreben).

Dem bisherigen undifferenzierten Negativimage des Whistleblowers wird durch die neue Whistleblower-Richtlinie der EU erfreulicherweise eine erfahrungsbasierte viel positivere Sichtweise entgegen gestellt. Es erschien schon vorher falsch, sich – wie manche Autoren – um das Ansehen des öffentlichen Dienstes durch Whistleblowing zu sorgen.⁷

Verantwortungsvolle Whistleblower in Behörden mehrten in der Öffentlichkeit

1 EU-Richtlinie 2018/0106; vgl. dazu Grimm/Singraven, ArbRB 2019, 241.

2 Niermann, Der Whistleblower im Beamtenrecht, Diss. 2019, Gerdemann, ZBR 2020, 12.

3 Schrapper/Günther, LBG NRW, 2. Aufl. 2017, § 43 LBG Rn. 3.

4 Vgl. zum Whistleblowing Günther, NVwZ 2018, 1109; Laura Schmitt, RdA 2017, 365; Hans, Whistleblowing durch Beamte, Hamburg 2017.

5 Vgl. Nöhle, ZLR 2017, 256.

6 Keller, Disziplinarrecht, 3. Aufl., S. 308.

7 Lopacki, ZBR 2016, 329; vgl. dazu krit. Günther, NVwZ 2018, 1109.

Auch in Behörden gibt es Missstände, die an die Öffentlichkeit gehören.



eher das Ansehen des öffentlichen Dienstes, wenn sie sich z. B. als ultima ratio öffentlich gegen eine gezielte Vertuschung von gravierendem Fehlverhalten und eklatanten Missständen in Behörden wenden. Insofern trägt auch das einschlägige neue EU-Recht viel zur Imageverbesserung seriöser Hinweisgeber und zu deren Ermutigung zur Zivilcourage bei.

Dienstplichten contra Whistleblowing

Wenn Beamte sich wegen erheblicher Missstände in ihrer Dienststelle ungeniebt an die Öffentlichkeit wenden (sog. Flucht in die Öffentlichkeit), kollidiert dies mit den Dienstplichten aus § 34 BeamStG. Ferner dürfte dann regelmäßig eine Verletzung der Verschwiegenheitspflicht nach § 37 BeamStG vorliegen, die zu den dienstlichen Grund- und Hauptpflichten zählt. Das Recht der Meinungsfreiheit (Art. 5 GG und Art. 10 EMRK) in Form der Tatsachenverbreitung bezüglich dienstlicher Vorgänge muss vor dem Hintergrund der speziellen beamtenrechtlichen Regelung insoweit zurücktreten bzw. wird durch das Dienstrecht wirksam eingeschränkt.⁸

Ein Verstoß gegen § 37 BeamStG ist für den Beamten disziplinarrechtlich von Bedeutung. Beim Whistleblowing kommen ferner strafrechtliche Ermittlungsverfahren wegen Verletzung des Dienstgeheimnisses und einer besonderen Geheimhaltungspflicht (§ 353b StGB) in Betracht. Der Gesetzgeber kommt aber bei Korruptionsstrafaten mit § 37 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 BeamStG hinweisbereiten Beamten aus Eigeninteresse besonders entgegen (Anzeigerecht bei Korruptionsstrafaten).⁹ Hier ist natürlich der Dienstweg nicht

einzuhalten, wenn entsprechende gravierende Verdachtsmomente ausgerechnet gegen eigene Vorgesetzte bestehen. Dies ist in Korruptionsfällen nicht selten der Fall.

Manchmal ist auch der Dienstweg mit den damit verbundenen Zeitverzögerungen nicht unbedingt angezeigt, wenn dadurch wichtige Beweismittel untergehen oder sich ein Missstand weiter verfestigt.¹⁰

Allgemein muss ein Whistleblower vor der Flucht in die Öffentlichkeit anerkanntermaßen zunächst regelmäßig z. B. interne Möglichkeiten nutzen, um auf Missstände und strafbares Verhalten in einer Behörde hinzuweisen (Stufentheorie). Er kann – ggf. anonym – die Innenrevision informieren und z. B. remonstrieren (§ 36 Abs. 2 BeamStG) oder Gerichte einschalten, um seine dienstlichen und persönlichen Belange bzw. sein Whistleblower-Anliegen zu verfolgen.

Regelmäßig wird solchen Hinweisen in einer funktionierenden Behörde intensiv nachgegangen. Es gibt aber auch Fälle, wo gerade Vorgesetzte trotz konkreter Hinweise auf Fehlverhalten z. B. keine Strafanzeige erstatten und pflichtwidrig untätig bleiben, was gerade einen subjektiven „Whistleblowing-Bedarf“ beim meldenden Beamten auslöst, aber nicht zwingend in jedem Fall auslösen darf.¹¹ Ferner gibt es für Beamte die Möglichkeit der Dienstaufsichtsbeschwerde (vgl. z. B. § 103 Abs. 2 LBG NRW) oder der Petition.

Dem Beamten ist insoweit in aller Regel zuzumuten, zunächst die innerhalb des Rechtssystems und internen Behördenapparates liegenden Abhilfemöglichkeiten auszuschöpfen. Bestimmte Sondersituationen, in denen ein Beamter wegen

übergeordneter öffentlicher Interessen bei gravierenden behördlichen Missständen zum sog. Whistleblower werden „darf“ und disziplinarrechtlich und strafrechtlich nicht zu belangen ist, sind nicht ausgeschlossen.¹² Hieran muss ausdrücklich erinnert werden.

Die nach wie vor verbreitete große Skepsis in der Literatur gegenüber behördlichen Whistleblowern wird vom Autor ausdrücklich nicht geteilt.¹³ Die dienstlichen Erfahrungen zeigen, dass der Rechtsstaat und die Demokratie interne Hinweise auf Missstände mehr denn je brauchen. Bei nicht wenigen Fallkonstellationen verdienen Whistleblower beamtenrechtlichen Schutz statt Strafe.¹⁴ Wenn ein pflichtbewusster und wertorientierter Beamter in strikter Befolgung seines „Gerechtigkeitsauftrags“ die viel (theoretisch) beschworene und für eine funktionierende Demokratie wichtige persönliche Zivilcourage als Beamter zeigt, kann ein verwaltungsexternes Whistleblowing akzeptabel und rechtmäßig sein.

Trotz der neuen Richtlinie der EU zum Schutz von Whistleblowern wird es aber bei persönlichen Risiken für den Beamten bleiben. Eine Einordnung eines komplexen Whistleblower-Falls durch Verwaltungsgerichte, Disziplinargerichte oder Strafgerichte wird weiterhin schwer prognostizierbar sein. Die Bewertungen eines Verhaltens eines behördlichen Hinweisgebers können sehr unterschiedlich ausfallen.¹⁵

Das rechtliche Risiko (Dienstrecht/Disziplinarrecht/Strafrecht) liegt letztlich beim beamteten Whistleblower, dürfte aber künftig etwas reduzierter sein, weil Dienstherren und die Strafjustiz die Wertungen des europäischen Richtliniengebers in ihre Einschätzungen einzubeziehen haben.

Soweit – was leider vorkommt – Missstände in der Behörde extern melden-

Himmel oder Hölle: Wohin gehört der Whistleblower?



8 BVerfGE 28, 191.

9 Keller (Fn. 6); Kiraly, Der Beamte als Whistleblower, DöD 2010, 894.

10 Schütz/Maiwald, Beamtenrecht, Stand 12/2019, § 37 BeamStG Rn. 33.

11 Schütz/Maiwald (Fn. 10).

12 BGH, NJW 2003, 979; Bäcker, Whistleblower im Amt, Die Verwaltung 2015, 499, 503, 515 ff.; Wickler, Widerstand von Staatsdienern gegen Rechtsbruch in Verwaltung und Justiz, ThürVBl. 2016, 29 ff. u. 61 ff.

13 Günther, NVwZ 2018, 1109.

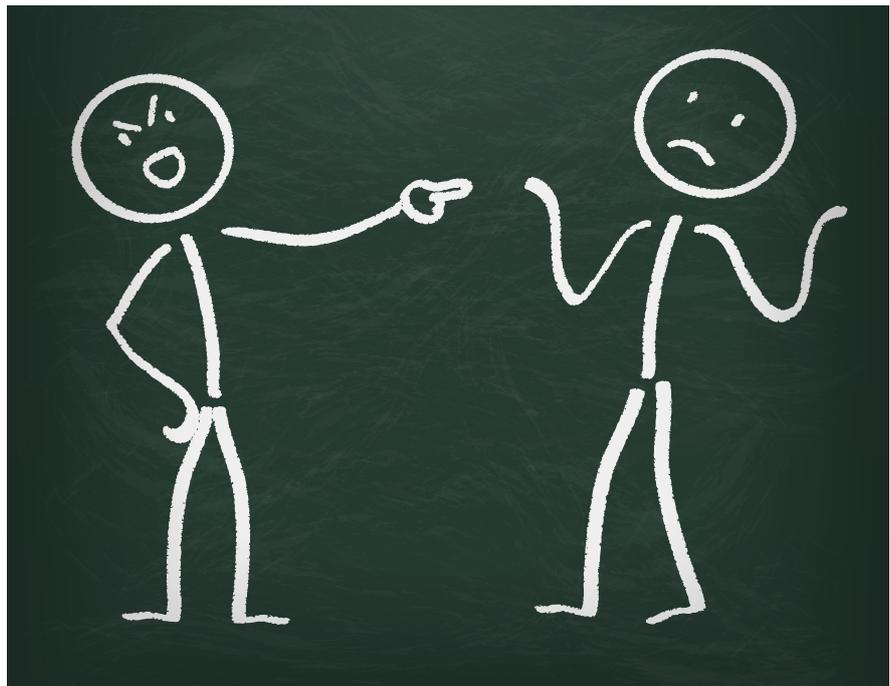
14 Herold, ZBR 2013, 8, 13; EGMR, NJW 2011, 3503.

15 Carsten Bäcker, Die Verwaltung 2015, 499, 503; BVerfGE 28, 191, 205.

de Beamte trotz wahrer und wichtiger Angaben in der Folge gemobbt werden bzw. dienstliche Nachteile erleiden, ist dem sehr entschieden entgegenzutreten. Die Whistleblower-Richtlinie der EU hat nicht ohne Grund gerade den Schutz von verantwortungsvollen Hinweisgebern vor häufiger in der Praxis vorkommenden „Vergeltungsmaßnahmen“ zum Gegenstand.

Nicht unerwähnt bleiben soll auch der erfahrungsgemäß eher seltene Fall, wo es zu unberechtigten rufschädigenden Vorwürfen durch leichtfertige oder böswillige behördliche Whistleblower kommt. Wenn ein Informant unzutreffende Angaben und Beschuldigungen leichtfertig (Anzeige ins Blaue hinein) oder sogar wider besseres Wissen gemacht hat, kann von einem in seiner Ehre betroffenen Beamten gegen den (ggf. gemeinsamen) Dienstherrn ein Rechtsanspruch auf Bekanntgabe des fragwürdigen Denunzianten bestehen.¹⁶ Das Opfer einer falschen Anschuldigung kann dann gegen diesen Whistleblower zivilrechtlich und strafrechtlich vorgehen.

Diese Fälle des böswilligen und falschen Denunzierens dürfen aber nicht den Blick darauf verstellen, dass verantwortungsvolles Whistleblowing im öffentlichen Dienst die Regel und wichtiger denn je ist.



© Alexander Limbach – stock.adobe.com

Falsche Anschuldigung: Das Opfer kann sich auch gegen den Whistleblower wehren.

Künftige Rahmenbedingungen für behördliche Hinweisgeber

Die Mitgliedstaaten müssen die Whistleblower-Richtlinie in nationales Recht umsetzen. Wie dies hinsichtlich des öffentlichen Dienstes im Einzelnen geschehen wird, ist derzeit noch nicht absehbar. Ob

ein Anpassungsbedarf besteht und wie er ggf. auszusehen hätte, ist aktuell unklar. In jedem Fall wird die Diskussion rund

¹⁶ Hermanns/Sandkuhl, Beamtendisziplinarrecht – Beamtenstrafrecht, 2014, Rn. 581–582; BVerwG, NJW 2003, 3217; vgl. zum gutgläubigen Anzeigenerstat-ter BVerwG, NJW 1987, 1229 und NJW 2001, 3474.

LITERATURHINWEISE



Der Fall Max und Moritz

Juristisches Gutachten über die Umtriebe zweier jugendlicher Straftäter zur Warnung für Eltern und Pädagogen

Von Dr. Jörg-Michael Günther, Eichborn Verlag, 2019, 232 S., Taschenbuch 18,00 €

Ganze Generationen von Eltern gaben und geben ihren Kindern die gereimten „Lausbubengeschichten“ zum Lesen

oder verwenden sie als Gutenachtgeschichte. Gedanken über mögliche psychische Schäden für den Nachwuchs machen sie sich dabei nicht. Dies ist unverständlich, da die Beschreibung der Umtriebe von Max und Moritz aus einer in der Literatur beispiellosen Aneinanderreihung von kriminellen Taten besteht.

Die Superstars des erfolgreichsten Kinderbuches aller Zeiten sind in Wahrheit bössartige Jugendliche, die aufgrund ihrer Verhaltensauffälligkeiten für ein ganzes Dorf eine Belastung sind. Strafrechtler und Kriminologen dürfen zu den geliebten Lausbubengeschichten nicht schweigen, auch wenn man sich dadurch nicht unbedingt beliebt macht.



Das Dienstunfallrecht für Bundes- und Landesbeamte

Dienstunfall, Begutachtung, Unfallfürsorge

Von Dr. Jörg-Michael Günther, Prof. Dr. Lars Oliver Michaelis, Jörg Brüser, C. H. Beck Verlag, 2019, 286 S., 59,00 €

Zum Werk

Das Werk beinhaltet eine systematische Darstellung der Grundzüge des Dienstunfallrechts für Beamte des Bundes und der

Länder. Es wird anhand zahlreicher Beispielfälle erläutert, wann und unter welchen Voraussetzungen in der Praxis ein anerkannter Dienstunfall vorliegt und in welchen Fällen eine Ablehnung rechtmäßig ist. Dabei werden von den Autoren auch medizinische Fragestellungen einbezogen, die bei schwierigen Abgrenzungsfällen oft eine entscheidende Rolle spielen können. Die Grundstrukturen der versorgungsrechtlichen Folgen eines anerkannten einfachen oder qualifizierten Dienstunfalls werden erläutert. Steuerrechtliche Hinweise dienen der Abrundung. Das Werk richtet sich an Beamte in Bund, Ländern und Kommunen, Sachbearbeiter in Dienstunfallfürsorgestellen, begutachtende Ärzte, Richter, Rechtsanwälte, Verbandsjuristen, Personalräte.

um das Whistleblowing im öffentlichen Dienst weiter durch die EU-Regelung an Fahrt gewinnen.

Vor dem Hintergrund des geltenden ultima-ratio-Prinzips wird es aber dabei bleiben müssen, dass im Regelfall erst alle internen Meldewege von einem Beamten beschrritten werden müssen, bevor er sich als Whistleblower z. B. an die Öffentlichkeit bzw. externe Stellen wenden darf. Von diesem Grundsatz abzuweichen, bietet die Whistleblower-Richtlinie keinen Anlass. Sicher ist aber, dass sich künftig die Rahmenbedingungen für behördliche

Whistleblower im Verhältnis zum Status quo signifikant verbessern werden. Dies war überfällig, da bisherige parlamentarische Vorstöße, Beamte als Whistleblower in Deutschland besser zu schützen, ohne Erfolg geblieben sind.¹⁷ Verstöße gegen Recht und Gesetz in Behörden, die ungeahndet bleiben, weil Beamte aus Furcht vor den Konsequenzen ihr Wissen darüber nicht weitergeben, schwächen unseren Rechtsstaat. Dem muss entgegengewirkt und verantwortungsvolles Whistleblowing durch Beamte gestärkt werden.¹⁸

17 Vgl. die BT-Drucks. 17/9782; s. auch die Antwort der BR auf die Kleine Anfrage „Whistleblowing als Beitrag zur Rechtsdurchsetzung“, BT-Drucks. 19/5226.

18 BT-Drucks. 19/5226; Gerdemann, ZBR 2020, 12.



Dr. Jörg-Michael Günther,
Ministerialrat, Referat für
öffentliches Dienstrecht,
Ministerium für Umwelt,
Landwirtschaft, Natur- und
Verbraucherschutz NRW,
Düsseldorf
Joerg-Michael.Guenther@
mulnv.nrw.de

Dr. Michael Rath / David Meyer

Hinweisgeber und Geschäftsgeheimnis: Wer oder was ist wie geschützt?

Seit April 2019 gilt das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen. Die Hinweisgeber-Richtlinie könnte den dort geschaffenen rechtlichen Rahmen in Kürze maßgeblich reformieren und bekannte Abgrenzungs- und Abwägungsfragen erneut aufwerfen. Der folgende Beitrag gibt einen Aus- und Rückblick auf den Schutz von Geschäftsgeheimnissen und beleuchtet Berührungspunkte zum Schutz von Hinweisgebern.

Geschäftsgeheimnisse im Alltag

Wie findet der Google-Algorithmus unter unzähligen Seiten im Internet ausgerechnet die Gesuchte? Welche Inhaltsstoffe

müssen gemischt werden, um den Geschmack von Cola zu erhalten? Und warum schmeckt die Pizza im italienischen Ristorante an der Ecke besser als diejenige aus dem heimischen Ofen?

Wer diese oder vergleichbare Fragen beantworten will, benötigt regelmäßig Kenntnis bestimmter Informationen, die nur wenigen bekannt sind und in den meisten Fällen bestens gehütet werden, also sog. Betriebs- bzw. Geschäftsgeheimnisse. Nicht selten machen Geschäftsgeheimnisse sogar den wesentlichen Wert von Unternehmen aus, z. B. bei den unter dem Akronym „FAANG“ zusammengefassten amerikanischen Tech-Konzernen (Facebook, Amazon, Apple, Netflix, Google) oder dem nach dem Börsenwert wertvollsten Unternehmen hierzulande (SAP).

Der Umstand, dass nur ein beschränkter Kreis von Personen überhaupt Kenntnis von den Geschäftsgeheimnissen hat, ist Kernvoraussetzung für den Erfolg des Unternehmens (und auch Bedingung für den Know-how-Schutz). Wäre Google weiterhin derart erfolgreich im Verkauf von Anzeigen, wenn die Funktionsweise der Suchmaschine einfach analysiert und gleichwertig nachgebildet werden könnte? Würde sich Cola in gleicher Weise verkaufen, wenn der Softdrink mit wenigen –

Vertrauliche Geschäftsinformationen machen oft den wesentlichen Wert eines Unternehmens aus.



und mutmaßlich ohne größere Schwierigkeiten – für jeden käuflichen Inhaltsstoffen zuhause gemischt werden könnte? Und würde sich das Ristorante an der Ecke weiterhin rentieren, wenn mit der Kenntnis von Rezept und Ofentechnik demnächst Pizza nach original-italienischen Vorbild in den heimischen vier Wänden nachgekocht werden könnte?

Richtlinie zum Know-how-Schutz und GeschGehG

Für den Schutz all dieser Geschäftsgeheimnisse existiert schon seit Juni 2016 die europäische Richtlinie über den Schutz vertraulichen Know-hows und vertraulicher Geschäftsinformationen (RL 2016/943, „Know-how-Schutz-Richtlinie“¹). Die Know-how-Schutz-Richtlinie hat der Gesetzgeber im April 2019 mit dem Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) in nationales Recht umgesetzt² – angesichts der zweijährigen Umsetzungsfrist allerdings erst mit rund einjähriger Verspätung. Mit dem GeschGehG wird Umgang, Schutz und Offenlegung von und mit Geschäftsgeheimnissen in Deutschland auf ein neues rechtliches Fundament gestellt. Vor seinem Inkrafttreten galten für Geschäftsgeheimnisse die insbesondere durch die obergerichtliche Rechtsprechung von BGH und BAG entwickelten Grundsätze zu § 17 UWG a. F. – also zu einer strafrechtlichen Vorschrift aus dem Bereich des gewerblichen Rechtsschutzes. Teilweise bringt das GeschGehG hierzu Neuerungen und Änderungen dieser Rechtslage mit sich; zum Teil greift es die schon vor Erlass der Know-how-Schutz-Richtlinie geltenden Rahmenbedingungen auf und detailliert diese weiter aus.

Aufbau des GeschGehG

Das GeschGehG ist in vier Abschnitte gegliedert: Allgemeines, Ansprüche bei Rechtsverletzungen sowie Verfahrens- und Strafvorschriften. Dabei finden sich im ersten Abschnitt gesetzliche Definitionen, u. a. des Geschäftsgeheimnisses. Letztere baut in wesentlichen Punkten auf dem von der Rechtsprechung entwickelten Begriff auf, ergänzt und modifiziert diesen aber um Elemente aus der Know-how-Schutz-Richtlinie. Normiert wird weiter, wann ein Geschäftsgeheimnis regelmäßig bzw.



© Natalia Merzlyakova – stock.adobe.com

Wer Geschäftsgeheimnisse verrät, muss mit empfindlichen Strafen rechnen.

ausnahmsweise erlangt werden darf und wann die Erlangung verboten ist. Mögliche Ansprüche bei Verletzung eines geschützten Geschäftsgeheimnisses finden sich nun im zweiten Abschnitt des GeschGehG. Dabei handelt es sich vorwiegend um Auskunft- und Restitutionsansprüche, die sich gegen den Rechtsverletzer richten. Außerdem enthält dieser Abschnitt Haftungsregelungen, die sich – wie auch im Entwurf des Verbandssanktionsgesetzes – an den Unternehmensinhaber bzw. Arbeitgeber des Rechtsverletzers richten. Im dritten Abschnitt hat der Gesetzgeber neue Regelungen geschaffen, die das bislang im Verfahrensrecht nicht vorhandene Geschäftsgeheimnisstreitverfahren betreffen. Beachtung verdienen hier insbesondere die Regelungen zur besonderen Geheimhaltung der Verfahrensbeteiligten, denn allein das Führen eines – öffentlichen – Verfahrens ist mit dem Geheimhaltungsinteresse des Geheimnisinhabers vielfach schwer übereinzubringen. Zuletzt greift das GeschGehG im vierten Abschnitt strafrechtliche Vorschriften auf, welche sich bis dato als einzige spezialgesetzlich geregelt in § 17 UWG a. F. fanden. Die durchaus beachtliche Strafandrohung von bis zu fünf Jahren Freiheitsstrafe in besonders schweren Fällen ist unverändert geblieben und zeigt, dass nicht-rechtskonformes Verhalten nicht nur zivilrechtlich empfindliche Rechtsfolgen zeitigen kann.

Relevante Neuerungen im GeschGehG für Hinweisgeber

Eine Neuerung ist die gesetzliche Definition des Geschäftsgeheimnisses (§ 2

GeschGehG). Diese orientiert sich stark an der Know-how-Schutz-Richtlinie und enthält auslegungsfähige unbestimmte Rechtsbegriffe („angemessen“, „berechtigtes Interesse“).

Bereits das Vorliegen eines Geschäftsgeheimnisses setzt nun voraus, dass sein Inhaber „angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen“ ergriffen und sich so aktiv um den Schutz gekümmert hat. Bislang waren solche Maßnahmen rein tatsächlich zwar durchaus empfehlenswert; rechtlich genügte nach der Rechtsprechung indes der „bekundete oder mutmaßliche Willen“ des Geheimnisinhabers.

Nach wie vor setzt das Geschäftsgeheimnis voraus, dass ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung besteht. Dies wird zukünftig auch für Hinweisgeber von Bedeutung sein, weil eine nicht angemessen geschützte Information schon gar kein Geschäftsgeheimnis i. S. d. GeschGehG ist. Auf die Rechtmäßigkeit bzw. Rechtswidrigkeit der Erlangung oder Offenlegung kommt es dann nicht mehr an.

Eine prominente Rolle im Umgang mit Geschäftsgeheimnissen könnten zudem die Ausnahmetatbestände spielen, die bei Bestehen eines berechtigten Interesses die Erlangung, Nutzung oder Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses legitimieren (§ 5 GeschGehG). Die betrifft neben den Bereichen der Meinungs- und Pressefreiheit (Nr. 1) sowie der Arbeit-

¹ ABl. L 157 vom 15. Juni 2016, Amtsblatt EU, S. 1 ff.

² Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen vom 18. April 2019, BGBl. I 2019, S. 466 ff.

nehmervertretung (Nr. 3) insbesondere auch die im öffentlichen Interesse handelnden Hinweisgeber (Nr. 2). Letztere dürfen ein Geschäftsgeheimnis „zur Aufdeckung einer rechtswidrigen Handlung oder eines beruflichen oder sonstigen Fehlverhaltens“ erlangen, nutzen oder offenlegen, wenn dies „geeignet“ ist, das allgemeine öffentliche Interesse zu schützen.

Regelungen und Ausnahmen beim Geheimnisschutz

Die in § 5 GeschGehG geregelten Ausnahmetatbestände haben im Gesetzgebungsverfahren mehrfach Änderungen erfahren und sind nun – gerade auch in Bezug auf Hinweisgeber – recht weitgehend ausgestaltet.

Betrachtet man im Vergleich zur deutschen Regelung die Know-how-Schutz-Richtlinie, fallen kleinere, aber durchaus erhebliche Abweichungen auf. Die Richtlinie formuliert zwar ebenfalls, dass Whistleblowing-Aktivitäten nicht eingeschränkt werden sollen (Erwägungsgrund Nr. 20). Geschäftsgeheimnisse sollten dann nicht geschützt werden, wenn die „Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses insoweit dem öffentlichen Interesse dient, als ein regelwidriges Verhalten, ein Fehlverhalten oder eine illegale Tätigkeit von unmittelbarer Relevanz aufgedeckt wird“. Art. 5 der Richtlinie sieht indes vor, der Hinweisgeber müsse in der subjektiven Absicht gehandelt ha-

ben, „allgemeine öffentliche Interesse zu schützen“.

Ein in verständiger Absicht handelnder Hinweisgeber ist demnach nach der europäischen Vorgabe ohne Rücksicht auf sein Vorgehen geschützt, während das GeschGehG das Vorgehen und nicht die Motive des Hinweisgebers in den Mittelpunkt rückt.

Hinsichtlich weiterer Fragen enthält das GeschGehG keine spezifisch ausgestalteten Regelungen zum Whistleblowing, z. B. zum Vorgehen des Hinweisgebers oder den Rechtsfolgen einer nach objektiven Maßstäben nicht berechtigten Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses. Die im zweiten Abschnitt des GeschGehG geregelten Ansprüche bei Rechtsverletzungen adressieren nicht primär den fehlgeleiteten Hinweisgeber, sondern einen gewerblich tätigen Rechtsverletzer. Auch die Know-how-Schutz-Richtlinie bietet hier keine Orientierung für den Bereich des Whistleblowing. Mit Blick auf den Regelungszweck mag dies konsequent sein, denn ein Hinweisgeber muss für seine Zwecke häufig keine Geschäftsgeheimnisse erlangen und/oder offenlegen. Der Praxis hilft die Nichtregelung freilich nicht.

Die anwaltliche und gerichtliche Praxis wird daher in den kommenden Jahren erst noch Leitlinien entwickeln und die neuen Regelungen des GeschGehG mit Leben füllen müssen. Dies gilt insbesondere für die im GeschGehG enthaltenen unbestimmten Rechtsbegriffe, bezüg-

lich derer der Gesetzgeber den durch die Richtlinie eingeräumten Spielraum nicht zur Schaffung klarer Rahmenbedingungen genutzt hat. Erste gerichtliche Entscheidungen lassen insofern noch keinen roten Faden erkennen, z. B. wie restriktiv das Merkmal „angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen“ zukünftig ausgelegt wird oder welches Verfahren Hinweisgeber einhalten müssen. Inwiefern das GeschGehG tiefgreifende Umwälzungen oder lediglich einzelne Akzentuierungen zur Folge haben wird, bleibt daher zunächst abzuwarten.

Anpassungen durch die Hinweisgeber-Richtlinie?

Mit den recht unspezifischen und erkennbar unvollständigen Regelungen haben also weder die Know-how-Schutz-Richtlinie noch das GeschGehG das Whistleblowing umfassend oder gar abschließend geregelt. Dies sieht auch der europäische Gesetzgeber so, wie die Erwägungsgründe Nr. 97 und 98 der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (RL 2019/1937, „Hinweisgeber-Richtlinie“) zeigen. Danach sollen Know-how-Schutz- und Hinweisgeber-Richtlinie „als einander ergänzend betrachtet werden“. Ein Hinweisgeber soll den nach Hinweisgeber-Richtlinie gewährten Schutz auch dann erlangen, wenn es sich bei der offengelegten Information um ein geschütztes Geschäftsgeheimnis i. S. d. Know-how-Schutz-Richtlinie bzw. des GeschGehG handelt.

Interessanterweise knüpft die Hinweisgeber-Richtlinie die Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses durch einen Hinweisgeber daran, dass diese „notwendig war, um einen Verstoß [] aufzudecken“ (Erwägungsgrund Nr. 98). Das deckt sich weder mit der Know-how-Schutz-Richtlinie noch mit dem GeschGehG, die stattdessen an die Absicht des Hinweisgebers bzw. an ein „geeignet[es]“ Vorgehen anknüpfen. Ob dies eine bewusste Verschärfung oder ein redaktionelles Versetzen darstellt, wird sich erst im nationalen Gesetzgebungsverfahren klären. In diesem Verfahren wird sich ferner zeigen müssen, ob der Gesetzgeber praxistaugliche Vorgaben für Hinweisgeber hinsichtlich des bislang gesetzlich unregulierten Vorgehens macht. Hierzu enthält die Hinweisgeber-Richtlinie umfangreiche Vorgaben zu internen und

LITERATURHINWEIS



Erste Hilfe zum Geschäftsgeheimnisschutzgesetz (GeschGehG) – Know-how-Schutz im Unternehmen Ratgeber

von Michael Rath, Paul Schreiner, Sebastian Laoutoumai, C. H. Beck Verlag, 2019, 48 S., Geheftet 5,90 €

Die Broschüre wendet sich in erster Linie an Unternehmer und Gründer, aber auch an Syndikus- und Rechtsanwälte. Unternehmen generieren täglich Unmengen von Wissen und Know-how. Dieses Wissen wurde bis zum Geschäftsgeheimnisgesetz nur unzureichend geschützt.

Durch das neue Geschäftsgeheimnisgesetz, das im April 2019 in Kraft getreten ist, kann der Abfluss von unternehmenskritischem Wissen verhindert und bekämpft werden. Damit der Schutz von Geschäftsgeheimnissen gewährleistet ist, sind umfangreiche Schutzmaßnahmen zu ergreifen, auch von kleineren Unternehmen oder Start-ups.

Die Broschüre stellt ausführlich und für den juristischen Laien verständlich die rechtlichen Grundlagen des neuen Geschäftsgeheimnisgesetzes dar.

externen Meldungen und Folgemaßnahmen (Art. 7 ff.), welche v. a. Auswirkungen auf innerbetriebliche Hinweisgeber (z. B. Arbeitnehmer) haben könnten. Hier ist nach derzeitiger Rechtslage i. d. R. zunächst eine innerbetriebliche Klärung zu versuchen, bevor der Hinweisgeber einen

Verstoß extern meldet, etwa bei Behörden oder Medien³.

Eine weitere Anpassung des GeschGehG könnte sich ergeben, sofern der Gesetzgeber die in Erwägungsgrund Nr. 97 angesprochene Umkehr der Beweislast zugunsten von Hinweisgebern konsequent umsetzt.

Bislang sehen die Verfahrensregelungen im dritten Abschnitt des GeschGehG dies nicht vor. Weist der Geheimnisinhaber in einem solchen Verfahren also nach, dass ein geschütztes Geschäftsgeheimnis vorliegt, obliegt dem Hinweisgeber die Darlegungs- und Beweislast für den Ausnahmetatbestand, welcher die Offenlegung legitimiert.

ZU DEN AUTOREN

Dr. Michael Rath ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Informationstechnologie-Recht und Partner der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH mit Sitz in Köln. Zudem ist er Certified ISO/IEC 27001 Lead Auditor. Seine Beratungsschwerpunkte sind das IT-Recht, Datenschutzrecht und der Gewerbliche Rechtsschutz. Er berät nationale und internationale Unternehmen im IT-Recht, Telekommunikationsrecht, Datenschutz, IT-Outsourcing und bei der Umsetzung von IT-Security und IT-Compliance-Anforderungen. Daneben berät er Unternehmen zum Know-how-Schutz nach dem Geschäftsgeheimnisgesetz. Regelmäßig hält er hierzu Seminare und publiziert zu aktuellen Fragen des IT- und Datenschutzrechtes sowie zum GeschGehG.

David Meyer ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH am Standort Essen. Er berät nationale und internationale Unternehmen zu allen individual- und kollektivrechtlichen Fragestellungen einschließlich der gerichtlichen Prozessführung. Seine Beratungsschwerpunkte sind die Gestaltung von Arbeits-/Dienstverträgen und Betriebsvereinbarungen, der Einsatz von Fremdpersonal sowie das Recht der betrieblichen Altersversorgung.

³ Vgl. hierzu BAG, Urt. v. 15.12.2016 – 2 AZR 42/16.



Dr. Michael Rath,
Rechtsanwalt, Luther Rechtsanwalts-
gesellschaft, Köln
michael.rath@
luther-lawfirm.com



David Meyer,
Rechtsanwalt, Luther Rechtsanwalts-
gesellschaft, Essen
david.meyer@
luther-lawfirm.com

Einzigartige Zusammenstellung.

Staatsschutzstrafrecht

Einführung und Grundlagen

von Dr. jur. Matthias Fahrner M.A.

2020, 506 Seiten, € 98,-

ISBN 978-3-415-06679-3

Der strafrechtliche Staatsschutz erlangt angesichts der zu beobachtenden Gefahren des islamistischen, rechten und linken Terrorismus und Extremismus eine zunehmende Bedeutung. Dieses erste spezialisierte Lehr- und Handbuch zum Thema verschafft Leserinnen und Lesern einen grundlegenden und verständlichen Überblick. Es behandelt:

- die Grundlagen und Grundprinzipien des Staatsschutzstrafrechts
- die Eigenheiten des Staatsschutzes im allgemeinen Strafrecht

- das materielle Staatsschutzstrafrecht:
 - Tatbestand des Hochverrats
 - Schutz der freiheitlich demokratischen Verfassungsordnung
 - Propagandadelikte, z.B. Volksverhetzung und Verwenden verbotener Kennzeichen
 - Schutz des Staates nach außen
 - Bekämpfung von Terrorismus



Leseprobe unter

www.boorberg.de/9783415066793



Dr. Peter M. Röhm / Jördis Kant

Das Referendariat im digitalen Zeitalter

Bereits seit dem Jahr 2011 setzt Baden-Württemberg zur Steigerung der Attraktivität des Vorbereitungsdienstes zusätzlich zum Präsenzunterricht das eLearning-Programm ELAN Ref ein¹.

eLearning im Referendariat – Das Projekt ELAN Ref

Neben Baden-Württemberg sind im Laufe der letzten Jahre mit Berlin, Brandenburg, Sachsen, Thüringen, Saarland, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Hessen zehn weitere Bundesländer einem so entstandenen Länderverbund zum gemeinsamen Betrieb von ELAN-REF beigetreten. Die Beteiligung Bremens steht unmittelbar bevor. Einer darüber hinausgehenden Erweiterung des Verbundes stehen die beteiligten Länder abgeschlossen gegenüber.

Die über die Jahre hinweg gemachten Erfahrungen sind sowohl in Baden-Württemberg als auch in den übrigen Verbundländern ausgesprochen positiv. Anfangs wurden ausschließlich im Zivilrecht und im Strafrecht zur Vermittlung und Wiederholung von Basiswissen speziell auf Referendarinnen und Referendare zugeschnittene Lernmedien angeboten, die die vielfältigen Möglichkeiten der medialen Darstellung und Übung nutzen, um justizpraktisches Wissen adressatengerecht zu vermitteln.

In den Jahren 2018 und 2019 hat das Projekt einerseits in technischer Hin-

sicht eine erhebliche Ausweitung erfahren. Konsequenterweise wurden mittlerweile alle Module auf eine HTML 5 basierte Technologie umgestellt, die das Programm grundsätzlich unabhängig vom Gerätetyp, dem Betriebssystem und dem verwendeten Browser einsetzbar macht. Benötigt werden lediglich ein Internetzugang mit mind. 10 Mbit Downloadrate, ein Browser, ein PDF-Reader ab Version 7.0 und eine Audioausgabe mit Lautsprecher/Kopfhörer.

Andererseits wurde das Projekt inhaltlich um ein drittes Modul zum Verwaltungsprozess ergänzt und hält seit Beginn 2019 für die Referendarinnen und Referendare auch im Öffentlichen Recht ein Angebot zur Vorbereitung auf den Einführungslehrgang, die Stationstätigkeit und die Zweite juristische Staatsprüfung bereit.

Neuerlicher Zuwachs in der ELAN Ref-Familie

Die aktuell stattfindende Digitalisierung der Justiz stellt Gerichte, Staatsanwaltschaften und Anwaltschaft mit der Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs und der Einführung der elektronischen Akte vor neue, gemeinsame Herausforderungen. Schon jetzt zeigt sich,

dass die rechtlichen und technischen Grundlagen des elektronischen Rechtsverkehrs an Bedeutung zunehmen und Gegenstand richterlicher Entscheidungen werden.²

Diesem Wandel soll auch mit einem eLearning-Angebot Rechnung getragen werden. Zeitnah werden daher die Arbeiten am vierten ELAN Ref-Modul „eJustice“ abgeschlossen. Auch dieses wird – wie die bestehenden Module zum Zivil-, Straf- und Verwaltungsprozess – gemeinsam mit der österreichischen Bundesrechenzentrum GmbH umgesetzt, die bereits für die technische Gestaltung der anderen ELAN Ref-Module verantwortlich zeichnet. Das neue ELAN Ref-Modul soll die Referendarinnen und Referendare auf die aktuellen Veränderungen der juristischen Arbeit durch die Digitalisierung vorbereiten.

In Baden-Württemberg ist vorgesehen, dass das eJustice-Modul ganz zu Beginn des Referendariates durchlaufen und mit einem entsprechenden Zertifikat abgeschlossen wird.

Veränderung der Justiz durch „eJustice“

Die Digitalisierung der Justiz beruht im Wesentlichen auf den zwei sog. „eJustice-Gesetzen“ von 2013³ und 2017⁴, in denen die Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs und der elektronischen Akte geregelt sind. Aufgrund dieser ge-

Seit 2013 stellt der Gesetzgeber schrittweise auf die elektronische Zustellung um.

Die maßgebliche Regelung für die elektronische Zustellung gegen ein elektronisches Empfangsbekanntnis (eEB) wird in § 174 Abs. 3 ZPO getroffen.

elektronisches Dokument i.S.v. §§ 130a Abs. 1, 130b ZPO

§ 174 ZPO

Schriftstücke oder Fax

Gericht

Zustellungsempfänger

- 1 Vgl. näher zum Projekt und zur Historie Röhm/Sandner/Wittmann, eLearning im Referendariat, in: JuS 2018, 1277; Jacobi, Lernen mit ELAN Ref – Elektronisches Lernen im Referendariat, in: Der Wirtschaftsführer 1/2012, 6; Stabel, Elektronisches Lernen: Praktische Erfahrungen mit ELAN Ref, in: Der Wirtschaftsführer 2/2012, 10.
- 2 Vgl. u. a. VGH Mannheim, Beschluss vom 5. Februar 2018, Az.: A 11 S 192/18 (Rechtmittelbelehrung) oder BFH, Beschluss vom 5. Juni 2019, Az.: IX B 121/18 (Wiedereinsetzung).
- 3 Gesetz zur Förderung des elektronischen Rechtsverkehrs vom 10. Oktober 2013.
- 4 Gesetz zur Einführung der elektronischen Akte in der Justiz und zur weiteren Förderung des elektronischen Rechtsverkehrs vom 5. Juli 2017.

setzlichen Vorgaben wird der elektronische Rechtsverkehr weitgehend die Papierpost ersetzen.

Bereits seit dem 1. Januar 2018 sind die Gerichte und Staatsanwaltschaften verpflichtet, elektronische Eingänge entgegenzunehmen. Ab dem 1. Januar 2022 wird der elektronische Rechtsverkehr für Rechtsanwälte, Behörden und sonstige juristische Personen des öffentlichen Rechts flächendeckend obligatorisch. Das heißt, es wird eine aktive Nutzungspflicht entstehen und diese sog. „professionellen Einreicher“ können bei allen Gerichten und Staatsanwaltschaften Dokumente ausschließlich elektronisch einreichen.

Für die Praxis bedeutet das u. a., dass an den Landgerichten und den Oberlandesgerichten wegen des Anwaltsanfordernisses ausschließlich elektronische Eingänge zulässig sind. Aber auch an den Amtsgerichten werden die elektronischen Eingänge die Papierpost überwiegen.

Eine weitere Konsequenz von eJustice ist die flächendeckende Einführung der elektronischen Akte. An allen Gerichten und Staatsanwaltschaften in Deutschland müssen neue Akte spätestens ab dem 1. Januar 2026 elektronisch geführt werden. Wegen der hohen Anzahl zu erwartender elektronischer Eingänge ab 2022 verfolgen viele Bundesländer allerdings die Strategie, dass bereits 2022 möglichst viele Gerichte mit der elektronischen Akte ausgestattet sind und die Posteingänge ohne Medienbruch direkt weiterverarbeiten können. Damit werden sog. „Druckerstraßen“ vermieden, mit denen ansonsten alle elektronischen Eingänge ausgedruckt werden müssten.

Folgen für das Referendariat

Für das Referendariat haben diese Regelungen zur Folge, dass elektronische Akten in der praktischen Ausbildung zunehmend relevant werden. In Baden-Württemberg arbeiten bisher die Zivilabteilungen von beiden Oberlandesgerichten, fünf Landgerichten und vier Amtsgerichten mit der elektronischen Akte und es sind weitere Ausstattungen geplant. Wenn die Auszubildenden ihre Wahlstation bei einem Finanz- oder Arbeitsgericht machen, gibt es dort kaum noch Papierakten, weil beide Gerichtsbarkeiten bereits vollständig auf die elektronische Aktenführung umgestellt haben.

Für die praktische Ausbildung ist es daher unverzichtbar, dass die Referendarin-



Rechtliche und technischen Grundlagen des elektronischen Rechtsverkehrs sind zunehmend Gegenstand richterlicher Entscheidungen.

nen und Referendare über ein gewisses Grundverständnis in Bezug auf den elektronischen Rechtsverkehr und die elektronische Aktenführung verfügen. Da sie nicht „in den Akten“ arbeiten, wird ein Lesezugriff auf die betroffenen Akten ausreichen. Dieser Lesezugriff soll über das bundesweite Akteneinsichtsportale erfolgen, das seit Juni 2019 zur Verfügung steht.

Gleichzeitig führt der elektronische Rechtsverkehr (ERV) zu neuen rechtlichen Problemen. Ähnlich wie beim Fax wird sich auch hier eine Rechtsprechung dazu entwickeln, wie mit Übertragungsfehlern umzugehen ist. Ist ein elektronisches Dokument wirksam eingegangen? Wann ist eine qualifizierte elektronische Signatur erforderlich? Ist eine vom Gericht vorgenommene elektronische Zustimmung wirksam?

ELAN REF-Modul „eJustice“

Das ELAN-REF-Modul „eJustice“ soll innerhalb des Referendariats die erforderlichen Grundkenntnisse für die praktische Arbeit mit dem elektronischen Rechtsverkehr und der elektronischen Akte vermitteln. Der inhaltliche Schwerpunkt des Moduls liegt auf dem elektronischen Rechtsverkehr. Dieser ist nicht nur examensrelevant, sondern betrifft auch alle juristischen Berufe.

Die elektronischen Akte an sich wird voraussichtlich eine eher geringe Bedeutung für die Prüfung haben. Sie spielt dafür aber in der praktischen Ausbildung eine große Rolle. In Bezug auf die elektronischen Akte behandelt das eJustice-Modul daher vor allem die gesetzlichen

Rahmenbedingungen. Ziel ist ausdrücklich nicht die Schulung der Referendarinnen und Referendare in einer bestimmten eAkten-Software. Die Vielzahl der unterschiedlichen eAkten-Systeme in den Bundesländern und Anwaltskanzleien könnte im Rahmen eines ELAN Ref-Moduls kaum sachgerecht abgebildet werden – und hierin liegt auch nicht die Zielsetzung des eLearning-Konzeptes. Stattdessen soll das Modul Grundlagenwissen vermitteln: Die Auszubildenden sollen in die Lage versetzt werden, ein Grundverständnis für die Vorgänge zu entwickeln, sich in der „eJustice-Welt“ zurechtzufinden und die wichtigsten Begriffe zu kennen und einordnen zu können.

Inhalt des ELAN REF-Moduls „eJustice“

Kapitel 1 vermittelt Grundwissen zum elektronischen Rechtsverkehr. Neben der Definition werden die gesetzlichen Grundlagen erläutert und auf die entsprechenden Normen in den Prozessordnungen verwiesen, namentlich auf § 130a ZPO, § 55a VwGO, § 56a SGG, § 46c ArbGG und § 52a FGO. Dabei wird auch über die wichtigsten technischen Rahmenbedingungen (Dateiformat pdf oder tiff) und die verschiedenen Übermittlungswege wie z. B. das elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP), das besondere elektronische Anwaltspostfach (beA) und die De-Mail informiert.

Kapitel 2 behandelt die verschiedenen Arten der elektronischen Signatur, die unser Handzeichen und unsere Unterschrift ersetzen werden. Hier wird

zwischen der einfachen Signatur, der fortgeschrittenen Signatur und der qualifizierten elektronischen Signatur differenziert und es wird der Unterschied zwischen der zulässigen Stapelsignatur und der unzulässigen Containersignatur dargestellt.

Hierauf folgt Kapitel 3 mit dem Thema „Der elektronische Eingang bei Gericht“: Dieses Kapitel informiert über den für diverse Rechtsfolgen (wie z. B. Fristwahrung, Wirkung des § 167 ZPO) maßgeblichen Eingangszeitpunkt eines dem Gericht elektronisch zugeleiteten Schriftsatzes und die rechtliche Wirkung der automatisch vom Eingangsserver versandten Eingangsbestätigung (§ 130a Abs. 5 S. 2 ZPO). Des Weiteren werden die Verfahrensweise bei Übermittlung eines ungeeigneten Dokuments sowie die Eingangsfiktion nach § 130a Abs. 6 S. 2 ZPO erläutert und abschließend Fallbeispiele für Wiedereinsetzungs-konstellationen dargestellt.

In Kapitel 4 wird „Die elektronische Zustellung gegen elektronisches Empfangsbekanntnis“ behandelt: Hier werden die Grundlagen einer elektronischen Zustellung gegen elektronische Empfangsbestätigung (eEB) vermittelt, unter Einbeziehung der allgemeinen Voraussetzungen einer Zustellung gegen eEB. Abschließende Übungen (Multiple-Choice) verdeutlichen typische Problemfelder.

Das 5. und letzte Kapitel behandelt die gesetzlichen Regelungen in Bezug auf die elektronische Akte sowie den Umfang der eAktenuführung, der Umgang mit Papierpost (ersetzendes Scannen, Aktenausdruck) sowie die Modalitäten der elektronischen Akteneinsicht über das Akteneinsichtsportal. Diese neue Art der Akteneinsicht wird für die Referendarinnen und Referendare in der praktischen Ausbildung am Gericht relevant. Der Versand einer Kopie der elektronischen Gerichtsakte über ungesicherte E-Mails kommt aus Sicherheitsgründen nicht in Betracht. Bei einem Ausdruck der Akten ginge jeder Vorteil des digitalen Arbeitens verloren, wie etwa das

Durchsuchen der Akte oder das wörtliche Kopieren und Einfügen von komplexen Anträgen, die sonst abzuschreiben wären. Stattdessen erhalten die Referendarinnen und Referendare in Baden-Württemberg schon jetzt ihre elektronischen Akten über das bundesweite Akteneinsichtsportal. Voraussetzung hierfür ist deren einmalige Registrierung für eine sog. SAFE-ID, über welche die Authentifizierung gegenüber dem Portal erfolgt. Im Anschluss können ganze Akten oder Bestandteile hiervon den registrierten Referendaren genauso zur „Akteneinsicht“ zugewiesen werden wie einem Rechtsanwalt oder Sachverständigen. Die Auszubildenden erhalten dann einen Link zu dem nur für sie bereitgestellten Dokument oder Dokumentenkonvolut, über den sie die Aktenauszüge im PDF-Format herunterladen können. Die Dokumente sind mit einem Wasserzeichen und einer sichtbaren Personalisierung („Exemplar für Herrn Rechtsreferendar Hans Mustermann“) versehen.

Ausblick

Über die Freischaltung des neuen ELAN Ref-Moduls „eJustice“ sind für das Jahr 2020 weitere Funktionen und Neuerungen im Bereich der Software geplant und bereits in Vorbereitung:

So werden derzeit die Module zum Zivil- und Strafrecht sowohl in inhaltlicher als auch in gestalterischer Hinsicht von Grund auf einer Revision unterzogen. Dabei werden auf vielfachen Wunsch der Referendarinnen und Referendare an einigen Stellen auch zusätzliche Inhalte in die Module implementiert, etwa im Zivilrecht zum Urkundsprozess und im Strafrecht zum Strafbefehlsverfahren, zur Onlinedurchsuchung und zur Vermögensabschöpfung. Außerdem wird der Pool der Übungsfragen erweitert.

Von besonderem Interesse dürfte schließlich eine neue Funktion sein, mit der die Ausbilderinnen und Ausbilder im Referendarunterricht die Möglichkeit

erhalten, einen „ELAN-REF-Test“ von den Referendarinnen und Referendaren schreiben zu lassen, der sich aus den im Programm vorhandenen Übungsfragen speist. Dessen Korrektur wird automatisch durch das Programm erfolgen können, so dass den Dozierenden im Referendariat kein zusätzlicher Aufwand entsteht, diese sich aber dennoch leicht einen Überblick über den Wissensstand der Arbeitsgemeinschaften verschaffen können.

Die Einbeziehung von eLearning-Angeboten in den juristischen Vorbereitungsdienst hat sich rundum bewährt. ELAN Ref ist über die Grenzen Baden-Württembergs hinaus verbundweit zu einem festen und geschätzten Bestandteil des Referendariates geworden.

Jüngst wurde das Projekt sogar ausgezeichnet: Im Dezember 2019 wurde der Digitalisierungspreis der Digital Study 2019 in der Kategorie „eLearning im Referendariat“ an das Projekt ELAN Ref verliehen. Die Digital Study 2019 war ein Gemeinschaftsprojekt von LEX superior, dem Bundesverband rechtswissenschaftlicher Fachschaften, ELSA Germany und der LEGAL@EVOLUTION. Medial wurde sie unterstützt durch die Neue Juristische Wochenschrift, Legal Tribune Online und das Anwaltsblatt. An der Studie zur Digitalisierung in der Juristenausbildung haben 2.500 Studierende und Referendare sowie 14 juristische Fakultäten mitgewirkt. Wissenschaftlich wurde die Studie durch Psychologen der Universitäten Heidelberg und Freiburg begleitet.

Diese Auszeichnung stellt für alle am Projekt Beteiligten neuerlich Ansporn dar, das Programm auszubauen und weiterzuentwickeln, um so einen Beitrag zur Attraktivität des Referendariates in den Ländern des ELAN Ref-Verbundes zu leisten.



Dr. Peter M. Röhm,
Ministerialrat; Ministerium
der Justiz und für Europa
Baden-Württemberg,
Stuttgart
Peter.Roehm@jum.bwl.de



Jördis Kant,
Richterin am Sozialgericht,
Ministerium der Justiz und
für Europa Baden-Württemberg,
Stuttgart
Joerdis.Kant@jum.bwl.de

ZU DEN AUTOREN

Die Autoren sind im Ministerium der Justiz und für Europa Baden-Württemberg tätig. Der Autor *Röhm* leitete bis Ende Januar 2020 das Referat Ausbildung; die Autorin *Kant* ist im IuK Referat des Ministeriums beschäftigt. Sie hatte bei der Entwicklung des ELAN Ref-Moduls „eJustice“ die Projektleitung inne.

Daniel Müller / Melanie Pröhl*

M.A. Kriminologie und Gewaltforschung: ein einzigartiger Masterstudiengang

Gewalt und Kriminalität rufen starke Gefühle in uns hervor. Die Studierenden des Masterstudiengangs Kriminologie und Gewaltforschung begegnen dem mit wissenschaftlicher Neutralität. Im folgenden Beitrag zeigen zwei ehemalige Studierende, warum die Auseinandersetzung mit abweichendem Verhalten mehr als nur ein Studienfach ist. Dazu zunächst einige ‚harte Fakten‘ rund um den Studiengang und schließlich die persönliche Erfahrung einer Absolventin.

Um alle Blickwinkel zu erfassen, nähern sich die Studierenden aus allen erdenklichen Richtungen einem Phänomen mit unendlich vielen Gesichtern: Gewalt. Während in Deutschland die Kriminologie von rechtswissenschaftlicher Forschung geprägt ist, befassen sich Kriminologinnen/Kriminologen in anderen Ländern überwiegend mit den sozialwissenschaftlichen Aspekten. Der Studiengang Kriminologie und Gewaltforschung will diese und noch viel mehr Disziplinen zusammenzuführen, um Gewalt und Kriminalität aus der forschenden Schattenwelt zu holen.

Der Beginn

Der interdisziplinäre Studiengang – an dem unter Federführung der Fakultät für Rechtswissenschaft acht Fakultäten der Universität Regensburg beteiligt sind – wurde nach einem umfangreichen und ordentlichen Evaluationsprozess erfolgreich am 1. März 2018 akkreditiert. Die Lehrenden, die überwiegend in dem Themenverbund „Gewalt und Aggression in Natur und Kultur“ engagiert sind, beleuchten und vermitteln das Themengebiet der Kriminologie und der Gewaltforschung unter den jeweiligen Gesichtspunkten ihrer Heimatdisziplin. Die Idee für einen Studiengang der Kriminologie an der Universität Regensburg ist jedoch schon wesentlich älter und stammt vom ehemaligen Rektor der Universität Professor *Dr. Thomas Strothotte*. Zusammen mit den Mitgliedern des Themenverbundes „Gewalt und Aggression in Natur und Kultur“, und federführend von Professor *Dr. Henning Ernst Müller* (Lehrstuhl für Strafrecht, Kriminologie, Jugendstrafrecht und Strafprozessrecht) wurde die Idee eines Studiums der Kriminologie um die Fachkomponente der

Gewaltforschung erweitert und zu einem Masterprogramm modelliert. Diese Kombination aus Kriminologie und Gewaltforschung macht das Programm in seiner Form einmalig.

Die Interdisziplinarität

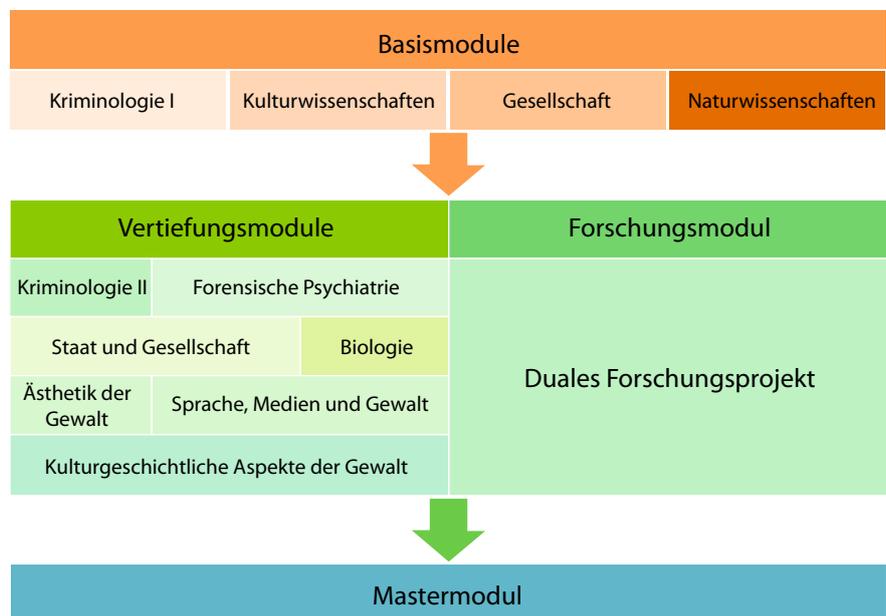
Die Studierenden des Masterprogramms erhalten eine einzigartige und betont interdisziplinäre akademische Ausbildung dieser spannenden Forschungsfelder. Erweitert durch ihre eigenen individuellen Studienhintergründe und gefördert durch die Entfaltungsmöglichkeiten, die ihnen im Rahmen des Masters ermöglicht werden, ergeben sich differenzierte und hochspannende Forschungsinteressen, welche sich nicht zuletzt in den verschiedenen Themen der „Dualen Forschungsprojekte“ der Studierenden und Dozierenden widerspiegeln.

Bei dieser innovativen Lehrform forschen Studierende eigenständig unter Anleitung und Betreuung von mindestens zwei Wissenschaftlern aus verschiedenen Fachbereichen. Sie können die Themen und Forschungsinteressen der jeweiligen Projekte nicht nur aktiv beeinflussen, sondern diese auch in Eigeninitiative gestalten. In der Vergangenheit haben sich auf diesem Wege ausgesprochen spannende Projekte entwickelt.

Im WS 2018/2019 untersuchte beispielsweise ein Projekt die appellative Funktion von aggressivem Wortschatz in Hasskommentaren in Internetforen und auf Twitter (beteiligte Disziplinen: Sprachwissenschaft und Kriminologie). Ein anderes Projekt im selben Jahr beschäftigte sich

* Die Autorin *Pröhl* ist Absolventin des dargestellten Studiengangs und Lektoratsassistentin im Richard Boorberg Verlag.

Modularisierung Masterstudiengang Kriminologie und Gewaltforschung



mit der Frage: Nur gefühlte Unsicherheit? Subjektiv empfundenes Kriminalitätsaufkommen und offizielle Statistiken am Beispiel sexueller Übergriffe außerhalb des nahen sozialen Umfeldes (beteiligte Disziplinen: Kriminologie und Politikwissenschaft).

Für viele Studierende ist es das erste Mal in ihrer jungen akademischen Karriere, dass sie zwar noch unter Anleitung, aber dennoch eigenverantwortlich forschen und selbständig Forschungsinteressen bearbeiten.

Die Bewerbung

Die anhaltend hohen Bewerberzahlen seit Einführung des Studienganges im Jahr 2013 sprechen für seine Attraktivität: Im Schnitt bewerben sich pro Jahrgang zwischen 160 und 200 Studierende. Der aktuelle Jahrgang (mit Studienbeginn im WS 2019/2020) zählt 33 Studierende und wurde in einem mehrstufigen Auswahlverfahren aus einem Pool von 199 Bewerberinnen und Bewerbern ermittelt.

Besonders attraktiv scheint der Studiengang für Frauen zu sein: auf einen männlichen Studierenden bzw. Bewerber des Masters kommen im Schnitt vier weibliche Studierende/Bewerberinnen.

Jede Bewerbung wird im Rahmen eines mehrstufigen Eignungsfeststellungsverfahrens individuell und auf Grundlage der Studien- und Prüfungsordnung geprüft. Da sich das Programm bewusst an Absolventinnen/Absolventen der ver-

schiedensten Fachrichtungen richtet, spielt das Vorstudium bei der Feststellung der Eignung nur eine untergeordnete Rolle.

Wichtiger sind die Fähigkeit zu interdisziplinärem Denken und Arbeiten sowie grundlegend vorhandene individuelle Forschungs- und Erkenntnisinteressen an den Thematiken der Kriminologie und Gewaltforschung. Im Rahmen des Auswahlverfahrens werden neben den schriftlichen Bewerbungen Studieninteressierte ggf. auch persönlich im Rahmen eines Eignungsgesprächs geprüft.

Die Berufsaussichten

Die Aufgabenfelder und Verwendungsmöglichkeiten sind für Absolventinnen/Absolventen ebenso vielfältig wie die individuellen Hintergründe der Studierenden. Grundlegend richtet sich der Studiengang an alle, die eine Weiterqualifikation nicht nur in ihrem Herkunftsfach anstreben, sondern bewusst das breite Spektrum an Disziplinen einer Universität nutzen wollen.

Berufliche Handlungsfelder ergeben sich überall dort, wo Arbeitsbereiche mit den Themen Gewalt, Aggression und Kriminalität assoziiert sind. Denkbar sind z. B. Aufgabenfelder:

- in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen,
- in der Medizin,
- bei den Strafverfolgungsbehörden,
- im Strafvollzug,
- im Rahmen der Gewaltprävention oder

- in anderen Institutionen unter Voraussetzung der dortigen Ausbildungs- und Einstellungsbedingungen.

Des Weiteren bietet der Studiengang durch seine methodische Vielfältigkeit auch Möglichkeiten, sich auf eine fach- oder wissenschaftsjournalistische Tätigkeit, beispielweise bei Verlagen, vorzubereiten.

Im Rahmen einer Absolventenbefragung wird der postuniversitäre Werdegang abgeprüft, um die Ergebnisse zur ständigen Verbesserung von Lehre und Modularisierung zu nutzen. Das Ergebnis der letzten Befragung von Absolventinnen und Absolventen des Prüfungsjahrganges 2017 zeigt, dass über 78 % binnen der ersten 4 bis 6 Monate, bzw. 37 % in weniger als drei Monaten eine Beschäftigung gefunden haben. Viele davon (36 %) haben eine Promotion begonnen.

Nachfolgend kommt nun eine Absolventin zu Wort. Ihre Ursprungsdisziplin: Jura.

Eine Erfahrung

„Ich hätte es mir gewünscht, mein Studium freier gestalten zu können. Persönliche und wissenschaftliche Interessen zu entwickeln und sie auch verfolgen zu können. Denn ist dazu die Universität nicht da?“

Mit diesen Gedanken von Professor Dr. Henning Ernst Müller begann eine der ersten Veranstaltungen WS 2016/2017. Im Laufe dieses Studiums sollte sich mein Verständnis von ‚studieren‘ grundlegend ändern.

Das Jura-Studium

Der Aufbau der juristischen Ausbildung folgt in Struktur und Inhalt einer gewissen Tradition. Natürlich hat es mit der Zeit Anpassungen und Weiterentwicklung gegeben, dennoch bleibt bei der Fülle des Stoffes kaum die Möglichkeit für Blicke nach links oder rechts.

Dabei würden die klassischen juristischen Berufe an manchen Stellen durchaus davon profitieren, sich die Erkenntnisse und Herangehensweisen anderer Fachrichtungen zu Nutze zu machen. Für Richterinnen/Richter sind z. B. psychologische Hintergründe interessant, die Staatsanwaltschaft profitiert davon, gesellschaftliche Strukturen wissenschaftlich zu durchdringen und Beamte in der Verwaltung können mit

Der Campus der Universität Regensburg.



Hilfe kulturwissenschaftlicher Hintergründe anders auf ihre „Kundschaft“ eingehen.

Das persönliche Interesse und der Wunsch, sich intensiver mit den Ursachen für Kriminalität, Gewalt und Aggression auseinanderzusetzen, sind – wie schon dargelegt – die grundlegende Antriebsfeder für den Masterstudiengang Kriminologie und Gewaltforschung. Das Bedürfnis, das eigene juristische Wissen um Erkenntnisse aus anderen Fachrichtungen zu erweitern und sie zu verbinden, um einen ersten (Ein-)Blick fürs Ganze zu bekommen, kann der persönliche Anfang davon sein, über die Grenzen der Rechtswissenschaft hinausdenken.

Das Masterstudium

Der Masterstudiengang bietet also eine sinnvolle Ergänzung für den späteren juristischen Beruf; er eröffnet aber

auch die Möglichkeit, von der Struktur der juristischen Ausbildung abzuweichen. Als zusätzliche Ergänzung zu der zweiten juristischen Prüfung (oder anstatt dieser) steht der Master of Arts für sich.

Noch immer ist Volljurist/Volljuristin meist das angestrebte Ziel. Doch nicht bei allen, die zum Richteramt befähigt sind, entspricht das Amt eines Richters ihren Fähigkeiten. Die Bandbreite von Berufen, in denen sich Juristinnen/Juristen wiederfinden, ist gewaltig. Ein Interesse kann eine neue Richtung eröffnen und eine Besonderheit für und im persönlichen Werdegang werden.

Wie schon hervorgehoben, lebt der Masterstudiengang von seiner Interdisziplinarität: Zum einen werden die verschiedensten Fachrichtungen und ihre wissenschaftlichen Herangehensweisen vermittelt. Zum anderen kommen die Studierenden aus mindestens ebenso vielen Fachrichtungen.

Fazit

Was die Studierenden von Anfang an verbindet: ein bestimmtes gemeinsames Interesse. Wer sich für den Masterstudiengang Kriminologie und Gewaltforschung entschieden hat, begibt sich bewusst auf ein ganz spezielles Gebiet, das gesellschaftlich enorm wichtig (wenn auch ungeliebt) und dabei polarisierend ist. Doch vom ersten Tag an finden sich für diese Disziplin Mitstreitende. In den Hörsälen begegnen sich Studierende, die bereit sind, andere an ihrem Wissen für die gemeinsame Sache teilhaben zu lassen und die bereit sind, von anderen zu lernen.

Die verschiedenen angebotenen Module und die unterschiedlichen Studiengruppen schaffen eine ideale Atmosphäre, um gemeinsam zu profitieren. So lässt sich interdisziplinäre Forschung erproben und gestalten. Die Möglichkeit, eigene Stärken in Projekte einzubringen, eröffnet unweigerlich neue Erkenntnisse und Perspektiven natürlich für das einzelne Projekt, aber auch für den eigenen beruflichen Werdegang.

WEITERFÜHRENDE HINWEISE:

Der Studiengang – nach wie vor der einzige seiner Art im süddeutschen Raum – wird vom Lehrstuhl für Strafrecht und Kriminologie, Jugendstrafrecht und Strafvollzugsrecht (Professor *Dr. Henning Ernst Müller*) der Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Regensburg koordiniert. Die Bewerbungsfrist für das WS 2020/2021 endet am 22. Juni 2020. Informationen finden Sie außerdem unter: <https://www.uni-regensburg.de/rechtswissenschaft/strafrecht/mueller/kriminologie-gewaltforschung/>.



Daniel Müller, M. A.,
wiss. Mitarbeiter, Lehrstuhl
Professor Dr. Henning
Ernst Müller, Universität
Regensburg
daniel1.mueller@
jura.uni-regensburg.de

Fundierter Überblick.

Extremismus und Radikalisierung

Kriminologisches Handbuch zur aktuellen Sicherheitslage

von Professorin Dr. Dorothee Dienstbühl, Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen, Außenstelle Mülheim a.d.R.

2019, 304 Seiten, € 29,80

ISBN 978-3-415-06579-6

Das Buch bietet aus der Perspektive der Kriminologie einen fundierten Überblick über die Themenkomplexe Terrorismus und Extremismus. Ziel des Werkes ist es, eine weniger theoriefokussierte, sondern mehr phänomenbezogene Grundlage zu schaffen.

Diese Erkenntnisse verhelfen nicht nur den Sicherheitsbehörden zu einem tieferen Verständnis dieser Kriminalitätsscheinungen.



Leseprobe unter
www.boorberg.de/9783415065796



Kerstin Grimhardt

Einmal im Leben ein Held sein

Die neue europäische „Whistleblowing-Richtlinie“¹ wird endlich weitreichende gesetzliche Regelungen zum Thema Whistleblowing bringen. Unternehmen werden Meldesysteme einführen und sicherstellen müssen, dass Whistleblowern durch die Meldung keine Nachteile entstehen und sie geschützt bleiben.

Helden leben gefährlich und sie haben viele Feinde. Betrachten wir den Fall des *Edward Snowden*: Er war mehrere Jahre für den amerikanischen Geheimdienst NSA tätig und lieferte brisante Informationen über das NSA-System der Massenüberwachung. Nun drohen ihm mehrere Jahrzehnte Haft in den USA.

Aber nicht jede Enthüllung von Untaten muss solche großen Kreise ziehen: Wenn allein die katastrophalen hygienischen Missstände bei Lebensmittelherstellern aufgedeckt worden wären, hätte das im Jahr 2019 viele Todesfälle verhindern können. Aus Angst vor negativen Konsequenzen, wie Mobbing oder Arbeitsplatzverlust, trauen sich viele Mitwissende nicht, Gesetzesverstöße publik zu machen. Hier soll die neue Whistleblowing-Richtlinie Abhilfe schaffen.

Was hat es mit der Whistleblowing-Richtlinie auf sich?

Die Whistleblowing-Richtlinie soll Mindeststandards setzen, um das Recht mittels eines wirksamen Meldesystems in verschiedenen Bereichen des Unionsrechts („regulierter Bereich“) besser

durchzusetzen zu können. Zum regulierten Bereich gehören z. B. Verstöße gegen gesetzliche Regelungen auf folgenden Gebieten: Finanzdienstleistung, Produktsicherheit, Verhütung von Geldwäsche, Gesundheitswesen, Umweltschutz, Lebens- und Futtermittelsicherheit oder Datenschutz. Die Mitgliedstaaten könnten den Anwendungsbereich auch auf andere Gebiete erweitern.

Mit der Whistleblowing-Richtlinie werden juristische Personen des privaten Sektors („Unternehmen“) und auch die öffentliche Verwaltung verpflichtet, Meldesysteme einzurichten. Das ermöglicht u. a. Arbeitnehmern, Praktikanten, Bewerbern, Gesellschaftern und auch Personen, die unter der Aufsicht und Leitung von Auftragnehmern, Unterauftragnehmern und Lieferanten arbeiten, Verstöße zu melden.

Außerdem soll die Whistleblowing-Richtlinie auch einen wirksamen Schutz für Whistleblower einführen, so dass diesen wegen ihrer Meldungen keine Nachteile entstehen. Geschützt sind nicht nur Whistleblower selbst, sondern z. B. auch Dritte, die mit dem Whistleblower in Verbindung stehen und in einem beruflichen Kontext ebenfalls

Repressalien erleiden könnten, z. B. Kollegen oder Verwandte.

Die Whistleblowing-Richtlinie empfiehlt ein dreistufiges Meldesystem:

- Meldungen sollten zunächst über interne Kanäle an das Unternehmen erfolgen.
- Erst danach, z. B. wenn das Unternehmen keine geeigneten Maßnahmen einleitet, sollte der Whistleblower die zuständige Behörde informieren.
- Sofern auch diese keine hinreichenden Maßnahmen ergreift, darf sich der Whistleblower an die Öffentlichkeit wenden.

Letztlich kann der Whistleblower selbst entscheiden, ob aus seiner Sicht eine interne oder externe Meldung zielführender und effektiver ist. Er bleibt in beiden Fällen geschützt. Wenn er sich an die Öffentlichkeit wenden möchte, werden höhere Anforderungen gestellt, z. B. muss eine unmittelbare Gefahr für das öffentliche Interesse bestehen.

Bis Ende 2021 muss Deutschland die Whistleblowing-Richtlinie umgesetzt haben. Für die Umsetzung der Vorgaben, um interne Meldesysteme in Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern einzurichten, hat Deutschland bis Ende 2023 Zeit.

Was bedeutet die Whistleblowing-Richtlinie für Unternehmen?

Bisher waren Unternehmen in Deutschland gesetzlich nicht verpflichtet, Meldesysteme einzuführen – es gab höchstens die Pflicht, ein effektives Compliance-System einzurichten. Das wird sich nun ändern: Nach der Umsetzung der Whistleblowing-Richtlinie werden vor allem Unternehmen mit 50 oder mehr Arbeitnehmern Folgendes beachten müssen:

Hotline: Eine Anlaufstelle für Whistleblower.



¹ Richtlinie 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, vom 23. 10. 2019, Amtsblatt L 305 der EU vom 26. 11. 2019, S. 17 ff.

Meldesysteme einrichten

Unternehmen müssen interne Meldesysteme einrichten, die es ihren Arbeitnehmern ermöglichen, Informationen über unternehmensbezogene Verstöße zu melden, die im Zusammenhang mit dem regulierten Bereich stehen. Es besteht keine Pflicht, anderen Personen als den Arbeitnehmern eine solche Meldemöglichkeit zur Verfügung zu stellen. Dabei spielt es keine Rolle, ob eine vom Unternehmen dafür ernannte Person oder Abteilung die Meldesysteme intern betreibt oder Meldesysteme durch externe Dienstleister („ernannte Person“) bereitgestellt werden. Unternehmen mit 50 bis 249 Arbeitnehmern dürfen die Ressourcen für ein solches Meldesystem teilen, solange sie alle weiteren Pflichten einhalten, die ihnen die Whistleblowing-Richtlinie auferlegt, z. B. die Vertraulichkeit des Whistleblowers zu wahren.

Interne Meldesysteme ausgestalten

Die Unternehmen müssen Meldesysteme derart bereitstellen, dass Arbeitnehmer die Informationen schriftlich oder mündlich an die ernannte Person melden können, etwa telefonisch, auf eine ähnliche Art der Sprachübermittlung oder persönlich. Meldesysteme sind so sicher zu konzipieren, einzurichten und zu betreiben, dass die Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers und Dritter, die in der Meldung erwähnt werden, gewahrt bleibt. Außerdem dürfen nicht-befugte Mitarbeiter keinen Zugriff auf Meldesysteme haben.

So könnte der Meldevorgang ablaufen

Stellen wir uns vor, ein Unternehmen hat ein solches Meldesystem eingerichtet. Ein Arbeitnehmer möchte es nutzen, um zu melden, dass das Unternehmen unerlaubterweise giftige Flüssigkeiten in den nah gelegenen Bach einführt. Nach der Whistleblowing-Richtlinie könnte ein Meldevorgang dann so ablaufen:

Die Meldung geht bei der ernannten Person telefonisch, per E-Mail, mittels eines Online-Dienstes oder Ähnlichem ein. Spätestens sieben Tage nach Eingang der Meldung erhält der Whistleblower eine Benachrichtigung, die den Eingang seiner Meldung bestätigt. Je nachdem, wie detailliert die Meldung war und ob sich



© M. Schuppich – stock.adobe.com

Wer Geld wäscht, macht sich strafbar.

der Whistleblower namentlich gemeldet hat, bleibt die ernannte Person mit dem Whistleblower im Kontakt und stellt Rückfragen zum gemeldeten Vorfall. In unserem Fall könnte die ernannte Person z. B. nachfragen, zu welcher Uhrzeit der Vorfall beobachtet wurde oder welche Personen anwesend waren. Eine unparteiische Person oder Abteilung ergreift die gebotenen Folgemaßnahmen. Sie prüft, ob die erhobene Behauptung stichhaltig ist und geht ggf. gegen den Verstoß vor. In Betracht kämen u. a. interne Nachforschungen, Ermittlungen oder Strafverfolgungsmaßnahmen. In unserem Fall könnte etwa intern geprüft werden, um welche Flüssigkeit es sich konkret gehandelt hat oder ob eine Ausnahmegenehmigung vorlag, die es erlaubte, die Flüssigkeit in den Bach einzuführen. Die ernannte Person gibt dem Whistleblower nach einer angemessenen Zeit, spätestens aber drei Monate nachdem der Eingang der Meldung bestätigt wurde, eine Rückmeldung, welche Folgemaßnahmen geplant sind oder bereits ergriffen wurden. Die ernannte Person muss auch die Gründe für diese Folgemaßnahmen angeben. Falls der Eingang nicht bestätigt wurde, muss die ernannte Person spätestens drei Monate nach Ablauf der sieben Tage, nachdem die Meldung eingegangen ist, eine Rückmeldung geben.

Der Whistleblower ist vor drohenden Nachteilen zu schützen, sofern er hinreichend Grund zur Annahme hatte, dass die gemeldeten Informationen über die

Verstöße zum Zeitpunkt der Meldungen der Wahrheit entsprachen und er die Informationen laut Vorgaben intern im Unternehmen bzw. extern an die zuständige Behörde gemeldet oder ausnahmsweise die Öffentlichkeit informiert hat. Sofern er dadurch dennoch Nachteile erleidet, wird ihm der Staat Zugang zu Rechtsbehelfen und Anspruch auf Entschädigung gewähren.

Anonyme Meldungen und Sanktionen bei Verstößen

Ob auch anonyme Meldungen erlaubt sind, überlässt die Whistleblowing-Richtlinie den Mitgliedstaaten. Inwieweit Unternehmen hierfür Vorkehrungen treffen müssen, bleibt also abzuwarten. Die Whistleblowing-Richtlinie ist sehr vage, was Sanktionen gegen Unternehmen oder natürliche Personen anbelangt, die z. B. Meldungen behindern, trotz Verbot Repressalien ergreifen oder nicht die Vertraulichkeit des Whistleblowers wahren: Mitgliedstaaten sollen wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen festlegen. Es bleibt also spannend, welche Regelungen der deutsche Gesetzgeber vorsehen wird.

Welche Maßnahmen sollten Unternehmen ergreifen?

In erster Linie müssen sich Unternehmen, die bislang kein Whistleblowing-System eingeführt haben, überlegen, wie sie die Anforderungen der Whistle-

blowing-Richtlinie am effizientesten einhalten können. Die Anforderungen werden sich vor allem nach der Unternehmensgröße richten.

Bei kleineren Unternehmen wird es vermutlich ausreichen, eine zuständige Person auszuwählen, die die notwendigen Aufgaben übernimmt, z. B. das E-Mail-Postfach darauf zu prüfen, ob Meldungen eingegangen sind.

Anders bei größeren Unternehmen: Hier wird oft eine zuständige Person nicht ausreichen. Vielmehr muss es wohl – je nach Organisation innerhalb des Unternehmens – pro Einheit (z. B. pro Abteilung) zumindest eine Person geben, die Meldungen anderer Mitarbeiter aufnehmen kann. Ggf. sind auch übergeordnete Gremien nötig, an die sich wiederum die zuständige Person wenden kann, falls der Sachverhalt über die Grenzen der eigenen Einheit hinausgeht.

Vor allem bei großen Unternehmen wird außerdem ein Online-Dienst oder eine eigens dafür eingerichtete Hotline hilfreich sein, um den Anforderungen der Whistleblowing-Richtlinie gerecht zu werden.

Weiterhin sollten für die zuständigen Personen Schulungen angeboten werden, damit diese das Wissen über Do's and Don'ts erhalten: Welche Prozessschritte sind einzuhalten, welche Folgemaßnahmen müssen bzw. dürfen nicht ergriffen werden oder welche übergestellten Ansprechpartner sind verfügbar.

Aber nicht nur die zuständigen Personen werden Schulungen benötigen. Alle Mitarbeiter im Unternehmen sind für dieses Thema zu sensibilisieren. Es sollten klare und leicht zugängliche Informationen zum Thema Whistleblowing bereitgestellt werden, z. B. per E-Mail, Aushang, über das Intranet.

Nicht nur im präventiven Bereich wird es Änderungen geben müssen. Es ist sicherzustellen, dass die Whistleblower auch tatsächlich geschützt und keinen Repressalien ausgesetzt werden. Hierfür sind Prüfsysteme zu etablieren. Diese müssen bei Kündigungen, nicht erfolgten Beförderungen oder nicht (in voller Höhe) bewilligten Bonuszahlungen u. Ä. untersuchen, ob diese Maßnahmen im Zusammenhang mit dem erfolgten Whistleblowing stehen und daher ungerichtet (nicht) erfolgten.

Was ist noch zu beachten?

Auch Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern sollten wachsam bleiben. Es ist zu erwarten, dass der deutsche Gesetzgeber diese ebenso zu den oben skizzierten Maßnahmen verpflichten wird. Die Whistleblowing-Richtlinie sieht weiterhin vor, dass personenbezogene Daten im Einklang mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zu verarbeiten sind. Unternehmen müssen daher vor allem sicherstellen, dass alle betroffenen Personen – ggf. neben dem Whistleblower

auch der Beschuldigte – hinreichend über die Datenverarbeitung informiert werden. Außerdem werden Unternehmen Löschsysteme einrichten bzw. anpassen müssen, um nicht mehr benötigte Daten sofort zu eliminieren.

Inwiefern das geplante Gesetz zur Bekämpfung der Unternehmenskriminalität einen Einfluss auf die Umsetzung der Whistleblowing-Richtlinie haben wird, ist bislang offen. Auch inwieweit sich das im April 2019 in Kraft getretene Geschäftsgeheimnisschutzgesetz (GeschGehG)² auf die Umsetzung der Whistleblowing-Richtlinie auswirken wird, wird sich zeigen.

Held sein wird weniger gefährlich

Sicherlich bleibt in erster Linie abzuwarten, wie der Gesetzgeber die Whistleblowing-Richtlinie umsetzen wird, vor allem, weil sie in vielen Bereichen keine (z. B. zu anonymem Whistleblowing) oder vage (bspw. zu Sanktionen) Regelungen vorgibt. Dennoch ist die Whistleblowing-Richtlinie ein erster Schritt, um Whistleblowern die Angst vor dem „Verrat des eigenen Unternehmens“ zu nehmen. Die Hoffnung bleibt, dass besonders mit Hilfe interner Mitarbeiter vermehrt Rechtsverstöße aufgedeckt werden können. Denn sie haben meist den besten Einblick in das Unternehmen.

² Vgl. hierzu den Beitrag von Rath/Meyer in dieser Ausgabe S. 26 ff.

ZUR AUTORIN

Kerstin Grimhardt ist Rechtsanwältin der Praxisgruppe IT bei Baker McKenzie in München. Schwerpunktmäßig beschäftigt sie sich mit allen Aspekten der Informationstechnologie. Sie berät deutsche und internationale Mandanten, vor allem im IT-Vertragsrecht, e-Commerce-Recht, Internetrecht, Medienrecht, Telekommunikationsrecht, zu Compliance-Fragen und zum Datenschutz.



Kerstin Grimhardt
Rechtsanwältin, Baker
McKenzie, München
Kerstin.Grimhardt@
bakermckenzie.com

VORSCHAU AUF DIE NÄCHSTE AUSGABE 2020/2021

Familienunternehmen gelten als Rückgrat der deutschen Wirtschaft, sind Innovationstreiber und nicht selten Weltmarktführer in ihren Branchen. Ca. 80 % der in Deutschland ansässigen Betriebe werden als Familienunternehmen geführt. Ihre Berater stehen vor besonderen Herausforderungen, weil nicht selten

zivil-, erb-, gesellschaftsrechtliche und steuerliche Gestaltungsfragen eine Rolle spielen. Lesen Sie mehr zu den Spannungsfeldern in unserer Herbst-Ausgabe, die am 1. Oktober 2020 erscheint.

Geben Sie uns Feedback!

Hat Ihnen diese Ausgabe gefallen oder haben Sie Anregungen oder Kritik? Wenn Sie als Autorin oder Autor einen Beitrag für das nächste Heft verfassen wollen, schreiben Sie uns. Wir freuen uns über Ihre Nachricht, gerne per E-Mail an Kira Ruthardt (k.ruthardt@boorberg.de).

Cornelia Marschall

Ausgestaltung der Hinweisgeberkanäle: rechtliche Anforderungen und Best Practice

Die EU-Whistleblower-Richtlinie¹ vom 23. Oktober 2019 ist bis zum 17. Dezember 2021 in nationales Recht umzusetzen. Auf Unternehmen werden hiernach neue Verpflichtungen zur Einrichtung interner Meldekanäle zukommen, die anspruchsvollen Rahmenvorgaben genügen müssen und über die der folgende Beitrag einen Überblick² gibt.

Die gegenwärtige Rechtslage in Deutschland

Nach deutschem Recht sind gegenwärtig nur Unternehmen aus dem Finanzdienstleistungsbereich³ zur Einrichtung von Prozessen verpflichtet, die es Hinweisgebern unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität ermöglichen, Verstöße an geeignete Stellen zu melden.

Im Schrifttum⁴ wird erörtert, ob auch für andere Unternehmen eine Pflicht zur Einrichtung eines Hinweisgebersystems abgeleitet werden kann, insbesondere aus den §§ 76 Abs. 1, 93 Abs. 1 AktG. Im Ergebnis wird dies mit dem Hinweis auf das den Unternehmensverantwortlichen zukommende Ermessen in der Unternehmensführung abgelehnt.

Keine Verpflichtung, aber eine Empfehlung zur Einrichtung von Hinweisgebersystemen besteht für börsennotierte Gesellschaften und Gesellschaften mit Kapitalmarktzugang nach § 161 Abs. 1 S. 2 AktG. Diese wurde am 7.2.2017 von der vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz eingesetzten Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex zur guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung im DCGK⁵ aufgenommen. Setzen Gesellschaften, an die sich der DCGK richtet, die Empfehlungen nicht um, haben sie dies zu begründen und zu veröffentlichen.

Nicht kapitalmarktorientierten Gesellschaften wird ebenfalls die Beachtung des DCGK nahegelegt.

Trotz der bisher nur im Finanzdienstleistungsbereich bestehenden „echten“ Verpflichtung zur Einrichtung eines Hinweisgebersystems, dürften – nicht zuletzt den Empfehlungen des DCGK folgend – bereits zahlreiche börsennotierte und andere Großunternehmen ein Hinweisgebersystem etabliert haben. Dabei steht

es den Unternehmen gegenwärtig frei, wie sie das Hinweisgebersystem unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers am geeignetsten ausgestalten.

Die Vorgaben der Whistleblower-Richtlinie

Im Folgenden werden die einzelnen Vorgaben der Richtlinie im Hinblick auf die Meldekanäle und das Verfahren dargestellt.

Adressaten der Verpflichtung zur Einrichtung interner Meldekanäle

Nach der Whistleblower-Richtlinie sind von der Verpflichtung zur Einrichtung interner Meldekanäle Unternehmen des privaten Sektors mit 50 oder mehr Arbeitnehmern und unabhängig von der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer solche Unternehmen, die unter die im Anhang zur Richtlinie in den Teilen I.B

und II genannten Unionsrechtsakte fallen, erfasst (Art. 8 Abs. 3 und 4 WBRL, insbesondere Unternehmen aus dem Finanzdienstleistungsbereich).

Die Mitgliedstaaten können die Verpflichtung zur Einrichtung interner Kanäle auf weitere Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmer ausdehnen (Art. 8 Abs. 7 WBRL). Allerdings muss vorher eine geeignete Risikobewertung erfolgen und die Mitgliedsstaaten müssen ihre Entscheidung gegenüber der Kommission begründen.

1 Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.10.2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden; 2018/0106 (COD).

2 Der Überblick beschränkt sich auf Unternehmen des privaten Sektors.

3 Z. B. § 25a Abs. 1 S. 6 Nr. 3 KWG für Finanz- und Kreditinstitute und § 23 Abs. 6 VAG für Versicherungsunternehmen. Vgl. hierzu auch den Beitrag von Ettlendorf in dieser Ausgabe, S. 43 ff.

4 Egger, CCZ 2018, 126.

5 Ziff. 4.1.3, Satz 3 des DCGK in der Fassung vom 07.02.2017.

Meldekanäle: Die Whistleblower-Richtlinie setzt Standards für Unternehmen.



Unbenommen bleibt den Mitgliedstaaten, Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern zu bestärken, interne Kanäle für Meldungen und Folgemaßnahmen einzurichten. Hierzu können sie auch weniger strenge Anforderungen, als in der Richtlinie vorgesehen, festlegen, sofern die Vertraulichkeit der Meldung und ordnungsgemäße Folgemaßnahmen garantiert sind.⁶

Zahlreiche Unternehmen werden mit Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie erstmalig von der Pflicht zur Einrichtung interner Meldekanäle erfasst. Für mittlere Unternehmen sieht die Richtlinie dabei eine zeitliche Privilegierung vor. Nach Art. 26 Abs. 2 WBRL sind Unternehmen mit 50 bis 249 Arbeitnehmern zum 17. 12. 2023 und damit zwei Jahre später als andere Unternehmen zur Einrichtung interner Meldekanäle zu verpflichten.

Berechtigte zur Nutzung interner Meldekanäle

Arbeitnehmer des Unternehmens müssen nach Art. 8 Abs. 2 S. 1 WBRL die Möglichkeit haben, über die internen Kanäle Informationen über Verstöße zu melden. Anderen Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit mit dem Unternehmen im Kontakt stehen, können die Kanäle nach Art. 8 Abs. 2 S. 2 WBRL die Meldung von Informationen über Verstöße ermöglichen.

Zum Kreis der anderen Personen zählen Selbständige, Anteilseigner, Personen, die dem Verwaltungs-, Leitungs- oder

Aufsichtsorgan eines Unternehmens angehören, einschließlich nicht geschäftsführender Mitglieder, Freiwillige, Praktikanten, Personen, die unter der Aufsicht und Leitung von Auftragnehmern, Unterauftragnehmern und Lieferanten arbeiten, und Personen, deren Arbeitsverhältnis inzwischen beendet wurde (Art. 8 Abs. 2 S. 2 WBRL iVm. Art. 4 Abs. 1 Buchst. b bis d und Art. 4 Abs. 2 WBRL). Da Meldungen, unabhängig davon, von wem diese stammen, eine wichtige Informationsquelle für Unternehmen sind, um Fehlverhalten aufdecken und beseitigen zu können, ist eine Öffnung der Kanäle für die in der Whistleblower-Richtlinie genannten Personengruppen sinnvoll und von vielen Unternehmen mit bestehenden Hinweisgebersystem bereits umgesetzt. Auch im DCGK ist zwar nicht als Empfehlung, aber in der schwächeren Form der Anregung⁷ geregelt, dass Dritten die Möglichkeit zur Meldung über die internen Kanäle eingeräumt werden sollte⁸.

Sachlicher Anwendungsbereich

Der sachliche Anwendungsbereich der Whistleblower-Richtlinie und damit auch für die Meldung von Verstößen an interne Meldekanäle ist auf bestimmte Rechtsgebiete des Unionsrechts beschränkt, deren zugehörige Rechtsakte im Anhang I der Richtlinie aufgelistet sind (Art. 1 Abs. 1 WBRL). Zu den Rechtsgebieten zählen bspw. das öffentliche Auftragswesen, Finanzdienstleistungen, die Produkt-

sicherheit, Verkehrssicherheit und der Umweltschutz.

Eine Erweiterung des Anwendungsbereichs auch auf andere nationale Regelungsbereiche ist nach Art. 2 Abs. 2 WBRL durch die Mitgliedstaaten ausdrücklich zugelassen und im Sinne eines effektiven Hinweisgebersystems zu begrüßen. Insbesondere sollten Hinweisgeber, bei denen es sich um Laien handelt, keine Prüfungshürden überwinden müssen, die gänzlich von Meldungen abhalten können. Der nationale Gesetzgeber sollte den sachlichen Anwendungsbereich allerdings auch nicht für jedweden Rechtsverstoß eröffnen, sondern eine bewusste und klare Auswahlentscheidung treffen.

Internes Betreiben oder externes Bereitstellen von Meldekanälen

Nach den Vorgaben der Whistleblower-Richtlinie können Unternehmen selbst entscheiden, ob sie Meldekanäle intern betreiben oder von einem Dritten bereitstellen lassen (Art. 8 Abs. 5 WBRL). Beide Möglichkeiten müssen nicht ergriffen werden. Ein internes Betreiben liegt vor, wenn Meldungen durch Personen oder Abteilungen innerhalb des Unternehmens entgegengenommen werden. Für die externe Bereitstellung kommen als Dritte Anbieter von Meldeplattformen, externe Berater, darunter insbesondere Rechtsanwälte, Prüfer, Gewerkschaftsvertreter oder Arbeitnehmervertreter in Betracht⁹.

Eine der zentralen Forderungen: Die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers muss gewahrt bleiben.



Ressourcenteilung

Für Unternehmen mit 50 bis 249 Arbeitnehmern ist in Art. 8 Abs. 6 WBRL ausdrücklich vorgesehen, dass für die Entgegennahme von Meldungen und möglicherweise durchzuführende Untersuchungen eine Ressourcenteilung vorgenommen werden kann. Fraglich ist, ob aus dieser Regelung der Umkehrschluss zu ziehen ist, dass Unternehmen ab 250 Arbeitnehmern keine Ressourcenteilung, die insbesondere im Konzern-

6 Erwägungsgrund 49.

7 Anders als bei Empfehlung kann von Anregungen ohne Offenlegung abgewichen werden, Präambel zum DCGK in der Fassung vom 07.02.2017, S. 1.

8 Ziff. 4.1.3, Satz 3 a.E. DCGK in der Fassung vom 07.02.2017.

9 Erwägungsgrund 54.

verbund vorkommen wird, vornehmen dürfen.

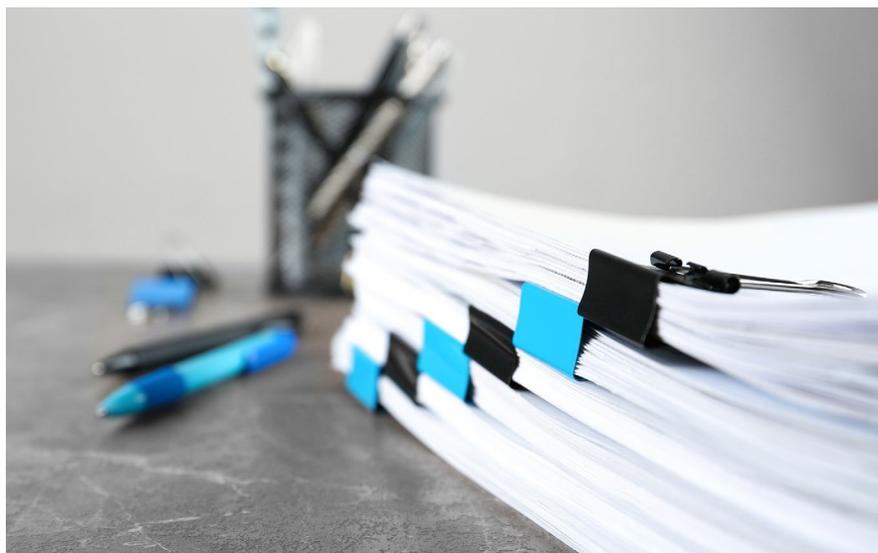
Für den Umkehrschluss spricht, dass die Whistleblower-Richtlinie die Ressourcenteilung ausdrücklich nur als Möglichkeit für Unternehmen mit 50 bis 249 Arbeitnehmern vorsieht, um diese vor unverhältnismäßigen Belastungen zu schützen. Gegen einen Umkehrschluss spricht, dass die Richtlinie zwar nicht explizit die Möglichkeit, aber auch nicht explizit den Ausschluss einer Ressourcenteilung von Unternehmen ab 250 Arbeitnehmern vorsieht. Auch für Unternehmen unterhalb der Schwelle von 50 Arbeitnehmern, die nach etwaigen erweiterten nationalen Vorgaben verpflichtet werden, ein internes Meldesystem einzurichten, regelt die Richtlinie nicht explizit die einzuräumende Möglichkeit einer Ressourcenteilung. Das Argument, vor unverhältnismäßigen Belastungen zu schützen, greift für kleine Unternehmen, aber erst recht, wenn es für mittlere Unternehmen gilt.

Auch unter Berücksichtigung des Erwägungsgrundes 53, nachdem jedes Unternehmen selbst festlegen kann, welche Art von Meldekanälen einzurichten sind, sind keine Gründe ersichtlich, die gegen eine Ressourcenteilung auch bei Unternehmen mit über 250 Arbeitnehmern sprechen. Die besseren Argumente sprechen demnach für eine mögliche Ressourcenteilung auch bei größeren Unternehmen.

Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers

Zentrale Anforderung zum Schutz des Hinweisgebers, die bei jedem Meldesystem einzuhalten ist, ist die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers (Art. 9 Abs. 1 Buchst. a iVm. Art. 16 Abs. 1 WBRL). Diese beinhaltet die Verpflichtung, nicht autorisierten Arbeitnehmern, die weder für die Entgegennahme von Meldungen noch das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind, nicht die Identität des Hinweisgebers oder anderer Informationen, aus denen die Identität des Hinweisgebers direkt oder indirekt abgeleitet werden kann, offenzulegen. Die Anforderung gilt gleichermaßen auch für die in der Meldung erwähnten Dritten.

Abzugrenzen von vertraulichen Meldungen sind anonyme Meldungen. Bei anonymen Meldungen ist die Identität



© New Africa – stock.adobe.com

Auch mündliche Meldungen müssen schriftlich dokumentiert werden.

des Hinweisgebers auch den für die Entgegennahme von Meldungen oder das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständigen Personen nicht bekannt. Anonyme Meldungen werden von der Richtlinie nicht erfasst. Vielmehr bleibt es den Mitgliedsstaaten überlassen, ob auch solche Meldungen entgegengenommen und Folgemaßnahmen einzuleiten sind (Art. 6 Abs. 2 WBRL).

Gegen die Zulassung anonymer Meldungen wird allgemein eingewandt, dass diese dem Denunziantentum Tür und Tor öffnet. Erfahrungsgemäß ist der Meldemissbrauch aber als gering einzustufen und die Motivation von Hinweisgeber, anonym bleiben zu wollen, nicht immer verwerflich. Sie kann aus einem Eigenschutz heraus erfolgen, zumal die staatsanwaltschaftliche Ermittlungspraxis gezeigt hat, dass der Schutz der Vertraulichkeit nicht absolut sein muss¹⁰.

Entgegennahme von Meldungen, Bestätigung und Rückmeldung

Meldungen von Informationen über Verstöße müssen nach Art. 9 Abs. 2 WBRL schriftlich und/oder mündlich entgegengenommen werden. Schriftlichkeit umfasst die elektronische Entgegennahme von Meldungen oder eine solche auf Papier. Mündlich müssen Meldungen telefonisch per aufgezeichnetem oder nicht aufgezeichnetem Gespräch oder auf Ersuchen des Hinweisgebers im Wege einer physischen Zusammenkunft möglich sein.

Der Eingang einer Meldung ist dem Hinweisgeber innerhalb einer Frist von sieben Tagen zu bestätigen (Art. 9 Abs. 1 Buchst. b WBRL). Sodann ist dem Hinweisgeber spätestens drei Monate ab Bestätigung des Eingangs der Meldung oder, wenn diese unterblieben ist, drei Monate und sieben Tage nach dem Eingang der Meldung eine Rückmeldung über die geplanten oder bereits ergriffenen Folgemaßnahmen und die Gründe für die Folgemaßnahmen zu geben (Art. 9 Abs. 1 Buchst. f WBRL). Formvorgaben werden für die Bestätigung und Rückmeldung nicht gemacht.

Die Bestätigung und Rückmeldung dienen dem Zweck, das Vertrauen des Hinweisgebers in die Wirksamkeit des Meldesystems aufzubauen und weitere unnötige Meldungen oder eine Offenlegung möglichst zu verhindern¹¹.

Zuständigkeiten und Folgemaßnahmen

Für Entgegennahme der Meldungen sowie das Ergreifen von Folgemaßnahmen ist eine unparteiische Person oder Stelle zu benennen (Art. 9 Abs. 1 Buchst. c WBRL). Für beide Aufgaben kann die gleiche Person benannt werden. In ihrer Funktion müssen Unabhängigkeit gewährleistet und Interessenkonflikte ausgeschlossen sein. Kleinere Unter-

¹⁰ Beschluss des LG Bochum vom 16.03.2016, II-6 Qs 1/16, NSTz 2016, 500.

¹¹ Erwägungsgrund 57.

nehmen können die Aufgaben auch an einen Arbeitnehmer in Doppelfunktion übertragen, der direkt an die Unternehmensleitung berichtet, wie den Leiter der Compliance- oder Personalabteilung, den Integritätsbeauftragten, Rechts- oder Datenschutzbeauftragten, ein Auditverantwortlicher oder Vorstandsmitglied¹². Was unter Folgemaßnahme zu verstehen ist, wird in Art. 5 Abs. 12 WBRL definiert. Hierunter fallen ergriffene Maßnahmen zur Prüfung der Stichhaltigkeit der in einer Meldung erhobenen Behauptungen und gegebenenfalls zum Vorgehen gegen den gemeldeten Verstoß, wie beispielsweise die Einleitung interner Nachforschungen oder die Befassung einer zuständigen Behörde zwecks weiterer Untersuchungen. Aber auch der Verweis auf andere Kanäle, der Abschluss des Verfahrens aufgrund mangelnder Beweise oder Gründe sind mögliche Folgemaßnahmen¹³.

Informationen zum Meldeverfahren

Unternehmen haben den zur Nutzung Berechtigten neben Informationen zum internen Meldeverfahren auch solche zum externen Meldeverfahren bereitzustellen (Art. 9 Abs. 1 Buchst. g iVm. Art. 7 Abs. 3 WBRL). Externe Meldeverfahren sind solche bei den zuständigen Behörden, die nach der Whistleblower-Richtlinie den Unternehmen vergleichbar zur Einrichtung von Meldekanälen verpflichtet werden.

Die ursprünglich vorgesehene Stufenfolge, nachdem eine Meldung zunächst intern erfolgen muss, bevor externe Kanäle bemüht werden, konnte sich nicht durchsetzen. Jedoch haben sich die Mitgliedsstaaten dafür einzusetzen, dass die Meldung über interne Kanäle gegenüber der Meldung über externe Meldekanäle bevorzugt wird (Art. 7 Abs. 2 WBRL). Die Schutzbestimmungen für Hinweisgeber greifen aber auch dann, wenn Meldungen direkt an die externen Meldekanäle der Behörden erfolgen.

Dokumentation eingehender Meldungen

Die Whistleblower-Richtlinie schreibt weiter vor, dass alle eingehenden Meldungen zu dokumentieren sind (Art. 18 WBRL). Dies ist bei schriftlich eingehenden Meldungen recht einfach. Bei mündlichen Meldungen sind nachfolgende, einschränkende Vorgaben zu beachten: Die Dokumentation fernmündlicher Meldungen, die aufgezeichnet werden, ist durch Erstellung einer Tonaufzeichnung in dauerhafter und abrufbarer Form oder durch vollständige und genaue Niederschrift nur vorbehaltlich der Zustimmung des Hinweisgebers möglich. Bezüglich der Niederschrift muss dem Hinweisgeber zudem die Gelegenheit gegeben werden, dieses zu überprüfen, gegebenenfalls zu korrigieren und durch seine Unterschrift zu bestätigen (Art. 18 Abs. 2 WBRL).

Bei einer physischen Zusammenkunft mit dem Hinweisgeber gilt das für fernmündliche Meldungen, die aufgezeichnet werden, Ausgeführte gleichermaßen, mit der Maßgabe, dass anstelle einer genauen Niederschrift des Gesprächs ein genaues Protokoll der Zusammenkunft tritt (Art. 18 Abs. 4 WBRL).

Bei fernmündlichen Meldungen, die nicht aufgezeichnet werden, kann die Dokumentation mittels eines genauen Gesprächsprotokolls erfolgen. Auch hier muss dem Hinweisgeber die Gelegenheit gegeben werden, das Gesprächsprotokoll zu überprüfen, gegebenenfalls zu korrigieren und durch seine Unterschrift zu bestätigen (Art. 18 Abs. 3 WBRL). Eine Zustimmung des Hinweisgebers ist bei dieser Art der Dokumentation dagegen nicht erforderlich.

Es erschließt sich nicht, weshalb für die Anfertigung eines genauen Protokolls bei physischer Zusammenkunft die Zustimmung des Hinweisgebers erforderlich ist, für die Anfertigung eines genauen Gesprächsprotokolls, das fernmündlich erfolgt und nicht aufgezeichnet wird, aber

nicht und eine einheitliche Handhabung zu empfehlen.

Weitere Vorgaben

Zuletzt müssen die nach der Whistleblower-Richtlinie vorgenommenen Verarbeitungen personenbezogener Daten nach Art. 17 WBRL in Einklang mit den Datenschutzgesetzen stehen. Dies ist genauso selbstverständlich wie die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Vorgaben, die mit der Einrichtung und Ausgestaltung von Hinweisgebersystemen berührt werden. Die Komplexität ist hierdurch insgesamt sehr hoch und erfordert einen nicht zu unterschätzenden zeitlichen Vorlauf bei Umsetzung der Vorgaben.

Fazit und Empfehlung

Die Rahmenbedingungen für die von Unternehmen einzurichtenden und zu unterhaltenden Meldekanäle sind von der Whistleblower-Richtlinie vorgegeben. Unternehmen, die noch kein Hinweisgebersystem haben, sollten sich frühzeitig mit der Konzeptionierung und Umsetzung auseinandersetzen. Im Übrigen ist auch für den zu ermittelnden Anpassungsbedarf bestehender Meldesysteme die nationale Rechtsentwicklung im Auge zu behalten. Hier wäre es wünschenswert, wenn der nationale Gesetzgeber eine weitere Ausgestaltung der internen Meldekanäle über die bereits vorgegebenen Rahmenbedingungen den Unternehmen selbst überlässt.

¹² Erwägungsgrund 56.

¹³ Erwägungsgrund 57.



Cornelia Marschall,
Syndikusrechtsanwältin,
EnBW Energie Baden-
Württemberg AG, Stuttgart
c.marschall@enbw.com

Katrin Etteldorf

Whistleblowing-Systeme – in der Finanzbranche schon länger Pflicht!

Die umgangssprachlich genannte „Whistleblower-Richtlinie“¹ muss von den Mitgliedstaaten bis 17. Dezember 2021 in nationales Recht umgesetzt werden. Damit verknüpft ist die Frage nach den Auswirkungen im Unternehmensalltag und die Sorge, ob ein neues Bürokratiemonster zu befürchten ist².

Was ist Whistleblowing?

Der Begriff des Whistleblowings dürfte spätestens seit *Edward Snowden* auch in der allgemeinen Öffentlichkeit angekommen sein, wenngleich in politischem Zusammenhang. Der Ausdruck stammt aus dem anglo-amerikanischen Rechtssystem³ und meint letztlich ein (Früh-)Warnsystem zur Aufdeckung von Missständen, u. a. in Unternehmen.

Während ein solches Hinweisgeber-System in größeren Unternehmen implementiert sein dürfte, weil sie Whistleblowing als Teil der Wahrung ihrer Unternehmenswertekultur verstehen oder weil sie Geschäfte mit Unternehmen in den USA tätigen und dies als notwendiger Bestandteil ordnungsgemäßer Compliance angesehen wird, ist die Einrichtung eines solchen Systems bspw. für Unternehmen der Finanzbranche schon länger gesetzliche Pflicht, vgl. § 25a Abs. 1 S. 6 Nr. 3 KWG, § 80 Abs. 1 S. 1 WpHG.

Bei den Hinweisgeber-Systemen wird unterschieden zwischen internem und externem Whistleblowing. Internes Whistleblowing meint die Information bzw. Anzeige eines Fehlverhaltens an eine dafür als zuständig bestimmte unternehmensinterne Stelle, z. B. den Compliance-Officer. Externes Whistleblowing hat zwar vielseitige Erscheinungsformen. Es bedeutet aber mitnichten die Bekanntgabe eines Missstands an die Öffentlichkeit, etwa über Wikileaks. Man versteht darunter lediglich, dass ein Unternehmen einen Berufsgeheimnisträger im Sinn von § 53 StPO als Whistleblowerstelle festlegen kann. Ebenso kann eine behördliche Hinweisgeberstelle eingerichtet sein, z. B. die Hinweisgeberstelle der BaFin zur Entgegennahme von Hinweisen zu eventuellen Verstößen gegen Aufsichtsrecht, § 4d FinDAG.

Schließlich wird zwischen anonymem, vertraulichem und offenem Whistleblowing unterschieden. Die Anzeige über

einen Missstand kann also zum einen ohne Namensnennung erfolgen (anonymes Whistleblowing). Der Name des Anzeigenden kann der Hinweisgeberstelle aber auch bekannt sein und allenfalls unterstreichen, i. d. R. gesetzlichen Vorgaben mitgeteilt werden (vertrauliches Whistleblowing). Beim offenen Whistleblowing hingegen wird die Identität des Hinweisgebers im Rahmen des Ermittlungsprozesses offengelegt.

Man mag über die Vor- und Nachteile der jeweiligen Formen des Whistleblowings philosophieren. Die Whistleblower-Richtlinie gibt jedenfalls bestimmte Leitsätze vor, welche von den Mitgliedstaaten bei der Umsetzung nicht außer Acht gelassen werden dürfen.

Worum geht es in der Richtlinie (EU) 2019/1937?

Ziel der Richtlinie ist es, Hinweisgebern, die Verstöße gegen das Unionsrecht

aufdecken, die Sorge vor Repressalien zu nehmen. Sie sollen insbesondere vor Kündigung, Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrages in einen unbefristeten Vertrag, Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages oder Aufhebung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen mit den dazu erforderlichen Maßnahmen geschützt werden.

Sachlicher Anwendungsbereich

Der sachliche Anwendungsbereich beschränkt sich auf unterschiedliche Rechtsbereiche des Unionsrechts. Art. 2 Abs. 1 a)

1 Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (ABl. EU L 305 vom 26. 11. 2019, S. 17).

2 Interview der Justizkommissarin *Vera Jourova* v. 20. 11. 2018, Wirtschaftswoche

3 *David Johnson*, Die Einführung des § 4d FinDAG: Beginn einer neuen Ära für Whistleblowing? CB 2016, 468 (468). Vgl. ausführlich zum Begriff des Whistleblowing auch den Beitrag von *Gerdemann* in dieser Ausgabe S. 12 ff.

*Auswirkungen des Whistleblowing im Unternehmensalltag:
Entsteht hier ein Bürokratiemonster?*



der Richtlinie verweist dabei auf eine umfangreiche Auflistung von Rechtsakten, wie etwa zur Verkehrssicherheit, zum Verbraucherschutz, aber auch zu Finanzdienstleistungen, Finanzprodukten sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Eine Erweiterung des Anwendungsbereichs auf nationale Rechtsbereiche durch den nationalen Gesetzgeber ist möglich⁴, um einen einheitlichen Rahmen zu gewährleisten. Dies wird etwa von Transparency International Deutschland e. V. befürwortet⁵. Inwieweit der deutsche Gesetzgeber diese Möglichkeit wahrnimmt, bleibt abzuwarten. So gibt es bislang in bestimmten Bereichen schon einen Hinweisgeberschutz, etwa im Zusammenhang mit Geschäftsgeheimnissen gem. § 5 Nr. 3 GeschGehG⁶ oder im Finanzsektor.

Persönlicher Anwendungsbereich

Der persönliche Anwendungsbereich bezieht sich auf einen beruflichen Kontext von Hinweisgebern, beschränkt sich dabei allerdings nicht nur auf Arbeitnehmer, sondern erstreckt sich ebenso auf Personen, die unter Aufsicht und Leitung von Auftragnehmern, Unterauftragnehmern und Lieferanten oder als Berater oder bei Beratern⁷ arbeiten.

Materielle Schutzvoraussetzungen

Ein weiteres wesentliches Element der Richtlinie ist die Bestimmung der materiellen Voraussetzungen für den Hinweisgeberschutz, Art. 6. Der Schutz besteht

bereits dann, wenn der Hinweisgeber mit hinreichendem Grund annehmen durfte, dass die gemeldeten Informationen über Verstöße zum Zeitpunkt der Meldung der Wahrheit entsprechen, und dass diese Informationen in den Anwendungsbereich der Richtlinie fielen. Dabei spielt die Motivation des Whistleblowers für die Schutzgewährung ausdrücklich keine Rolle⁸. Dies weicht deutlich von der bisherigen Rechtsprechung in Deutschland ab. Das BAG hat im Rahmen einer Interessenabwägung bei der Bewertung, ob eine Anzeige eines Arbeitnehmers eine unverhältnismäßige Reaktion darstellt, als ein Indiz die Motivation des Anzeigenden herangezogen⁹. Ob und inwieweit der Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) künftig möglicherweise als Korrektiv zum Schutz eines Hinweisgebers, der aus sachfremden Erwägungen die eigenen Interessen verfolgt, dienen kann, dürfte erst anhand der Rechtsprechung nach Umsetzung abzuschätzen sein. Angesichts der klaren Positionierung der Richtlinie dürfte der sowieso schon begrenzte Anwendungsbereich dieses Grundsatzes nur in extremen Ausnahmefällen eröffnet sein. Auf der anderen Seite haben die Mitgliedstaaten Sanktionen gegen Hinweisgeber festzulegen, wenn sie wissentlich falsche Informationen melden oder offenlegen, Art. 23 Abs. 2 der Richtlinie.

Meldekanäle

Weiter sieht die Richtlinie eine Verpflichtung der Mitgliedstaaten vor, als Mindeststandard den Unternehmen aus bestimmten Bereichen (Teil I.B und II. des

Anhangs der Richtlinie) oder mit 50 oder mehr Arbeitnehmern einen internen Meldekanal mit Mindest-Verfahrensprozedere aufzuerlegen und darüber hinausgehend Behörden als externe Hinweisgeberstellen festzulegen.

Ein Bestandteil des Mindest-Verfahrensprozederes ist u. a., die Identität des Hinweisgebers vertraulich zu behandeln. Meldungen sind zugleich anonym zu ermöglichen, wobei den Mitgliedstaaten eine Regelung offensteht, ob anonyme Meldungen von Verstößen entgegenzunehmen und Folgemaßnahmen zu ergreifen sind¹⁰. Mit anderen Worten: Ein Hinweisgeber soll zwar seine Meldung anonym erteilen können. Ob dies aber auch ein Ermittlungsverfahren nach sich zieht, bleibt den Mitgliedstaaten überlassen.

Dabei stehen interner und externer Meldekanal für den Hinweisgeber auf gleicher Ebene. Der Hinweisgeber hat sich, um Schutz zu erlangen, nicht zuerst an die interne und dann erst an die externe Hinweisgeberstelle zu wenden. Ihm stehen nach der Richtlinie beide Wege alternativ offen. Allerdings sollen Hinweisgeber bestärkt werden, zuerst den internen Meldekanal zu nutzen¹¹. Wie dies konkret aussehen kann, bleibt den Mitgliedstaaten überlassen. Eine Minderung des Schutzes, wenn sich der Hinweisgeber zuerst an die externe Hinweisgeberstelle wendet, ist jedenfalls nach der Intention der Richtlinie ausgeschlossen. Eine Gewährung des Hinweisgeberschutzes sieht die Richtlinie bei Offenlegung von Informationen nur in eng umrissenen Grenzen vor.

Weitere Regelungen

EU-typisch konstituiert die Richtlinie eine Verpflichtung der Mitgliedstaaten, unterstützende Maßnahmen zu gewährleisten. Dies beinhaltet insbesondere eine Unterrichts- und Aufklärungspflicht zu (ggf.) internen und externen Melde-

Ein funktionierendes Compliance-Management-System zur Vermeidung von Rechtsverstößen.



4 Erwägungsgrund (5) der Richtlinie (Fn. 1).

5 Überlegungen zur nationalen Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden („Whistleblowing-Richtlinie“), vgl. Gerdemann: <https://cutt.ly/frcU6pi> (PDF-Datei abgerufen am 07.01.2020).

6 Vgl. hierzu den Beitrag von Rath/Mayer in dieser Ausgabe, S. 26 ff.

7 Erwägungsgrund (39) der Richtlinie (Fn. 1).

8 Erwägungsgrund (32) der Richtlinie (Fn. 1).

9 BAG, Urt. v. 15.12.2016 – 2 AZR 42/16, Tz. 14.

10 Erwägungsgrund (34) der Richtlinie (Fn. 1).

11 Erwägungsgrund (47) der Richtlinie (Fn. 1).

verfahren. Dabei wird ausdrücklich auf die leichte Zugänglichkeit der Informationen auch für Lieferanten und andere Geschäftspartner abgestellt und in Erwägungsgrund 59 die Unternehmenswebsite als Beispiel genannt. Außerdem sieht die Richtlinie u. a. Dokumentationspflichten und Sanktionen vor.

Betroffene Unternehmen

Bereits heute hat die Richtlinie Auswirkungen auf Unternehmen. Sicherlich ist kein übereilter Aktionismus erforderlich. Aber neben der Begleitung des nationalen Gesetzgebungsverfahrens, ggf. durch entsprechende Interessenverbände, und unabhängig von der noch erforderlichen Umsetzung, haben Unternehmen in nicht-regulierten Branchen strategische Entscheidungen zu treffen. So kann sich etwa die Einrichtung eines internen Whistleblowing-Systems sowohl für Unternehmen unterhalb des Schwellenwerts der Richtlinie als auch für solche außerhalb des europarechtlichen sachlichen Anwendungsbereichs anbieten. Dieser Schritt kann etwa eine Compliance-Maßnahme im Sinn des Referentenentwurfs des Gesetzes zur Bekämpfung der Unternehmenskriminalität darstellen, d. h. eine Maßnahme, um Rechtsverstöße des Unternehmens frühzeitig zu vermeiden. Dies hätte nach derzeitigem Stand zumindest Auswirkung auf die Bemessung der Geldsanktion. Zudem kann die Einrichtung eines internen Whistleblowing-Systems die Mitarbeiter dazu motivieren, etwaiges Fehlverhalten nach Umsetzung nicht unmittelbar nach außen zu tragen, oder dem Unternehmen als ein Marketinginstrument dienen. Für den Finanzsektor sieht die Richtlinie zwar vor, dass detaillierte Vorschriften zum Schutz von Hinweisgebern in Rechtsakten mit den entsprechenden spezifischen Regelungen beibehalten werden, so z. B. die Marktmissbrauchsverordnung und die

entsprechende Durchführungsrichtlinie (EU) 2015/2392¹². Allerdings ergänzen die strengeren Schutzvorschriften bzw. die genaueren Mindestregelungen zum internen Meldeverfahren der Whistleblower-Richtlinie diese und sind parallel zu beachten. Dies gilt gleichermaßen für die Dokumentations- und Aufklärungspflicht.

Vielzahl betroffener Rechtsgebiete

Hinzu kommt, dass das Whistleblowing in all seinen Formen aufgrund der betroffenen Rechtsgebiete, welche dies jeweils aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachten, komplex ist. Im Bereich des Arbeitsrechts sind die Rechte der Arbeitnehmervertretung, der Schutz der Arbeitnehmer vor unberechtigtem Denunziantentum und der Schutz der Hinweisgeber vor arbeitsrechtlichen Maßregelungen von Relevanz. Datenschutzrechtlich hat eine ordnungsgemäße Verarbeitung personenbezogener Daten stattzufinden und ist ein Ausgleich der datenschutzrechtlichen Interessen von betroffenem Arbeitnehmer und Hinweisgeber herzustellen. Aufsichtsrechtlich hat das Whistleblowing-System zur Eindämmung bzw. Korrektur von negativen Folgen auf die Funktionsfähigkeit des Finanzmarktes effektiv beizutragen, d. h. der Schutz des Hinweisgebers ist zu fördern¹³. In der Praxis bedeutet dies: Die Implementierung oder Änderung eines Whistleblowing-Systems unterliegt der Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretung, vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, so dass eine ad-hoc-Einführung bzw. -Änderung nicht zu erwarten ist. Schließlich sind die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben und daraus evtl. resultierende und ggf. von der Gesetzgebung nicht beachtete Kollisionen zu bedenken und zu lösen. So steht das Auskunftsrecht der betroffenen Person im Zusammenhang mit einem Missstand

bzw. Fehlverhalten in Konflikt zu der Vertraulichkeit des Hinweisgebers. Zwar sieht Art. 15 Abs. 4 DSGVO, welcher im Hinblick auf den Erhalt von Kopien im Zusammenhang mit dem Auskunftsrecht unberührt bleibt, eine eingehende Güterabwägung vor, welche das Datenschutzrecht anderer Personen beinhaltet¹⁴. Aber dieses Recht stellt lediglich einen kleinen Ausschnitt der datenschutzrechtlich zu beachtenden Aspekte im Meldeverfahren dar.

Vielzahl betroffener Beteiligter

Korrespondierend mit den betroffenen Rechtsgebieten sind auch eine Vielzahl an Personen bzw. Funktionsträger wie Betriebsrat und Datenschutzbeauftragter in den Abstimmungs- bzw. Implementierungsprozess einzubeziehen. Ebenso muss das angepasste bzw. neue Whistleblowing-System in das Compliance-Management-System des Unternehmens integriert werden, so dass zudem der Compliance-Officer und Revision sowie nicht zuletzt HR einzubinden sind. Dies führt ebenfalls zu einer Retardierung des Prozesses.

Fazit

Obwohl eine Umsetzung der Richtlinie in Form eines entsprechenden Gesetzesentwurfes des nationalen Gesetzgebers noch aussteht, zeichnet sich ab, dass nicht nur zahlreiche Unternehmen zu handeln haben. Auch Kredit- und Finanzdienstleistungsinstitute dürften zumindest nachjustieren müssen. Whistleblowing dürfte aufgrund der aktuellen Diskussionen um das Verhalten von Unternehmen („Dieselskandal“) sowie der Schnittstellen mit diversen Rechtsgebieten ein zu verfolgendes Thema bleiben.

¹² Erwägungsgrund (20) der Richtlinie (Fn. 1).

¹³ BaFin, BaFin-Hinweisgeberstelle für Verstöße gegen Aufsichtsrecht.

¹⁴ Franck, in: Gola, Datenschutz-Grundverordnung, 2. Auflage, 2018, Art. 15 Rn. 34.

ZUR AUTORIN:

Katrin Etteldorf ist Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, für Bank- und Kapitalmarktrecht sowie für Bau- und Architektenrecht. Die Autorin ist Mitglied des VdAA, der ARGE Bank- und Kapitalmarktrecht im Deutschen Anwaltverein sowie des Fachanwaltsausschusses für Bank- und Kapitalmarktrecht der RAK Sachsen.



Katrin Etteldorf,
Rechtsanwältin,
Thümmel, Schütze und
Partner, Dresden
katrin.etteldorf@
tsp-law.com

Dr. Jochen Bernhard

Tätigkeit als externer Ombudsmann – ein Erfahrungsbericht

Zahlreiche Unternehmen haben in den vergangenen Jahren externe Ombudspersonen berufen, um ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, Hinweise zu Rechtsverstößen an eine externe, von Berufs wegen zur Verschwiegenheit verpflichtete Stelle zu geben. Der Autor nimmt diese Aufgabe für verschiedene Industrie- und Handelsunternehmen wahr und fasst in diesem Beitrag seine Erfahrungen zusammen.

Was sind die typischen Aufgaben einer externen Ombudsperson?

Das aus dem Altisländischen stammende Wort „Ombud“ entspricht dem deutschen Begriff des „Vermittlers“. Eine externe Ombudsperson nimmt Hinweise von Mitarbeitern und Geschäftspartnern eines Unternehmens zu Rechtsverstößen im Zusammenhang mit dessen Geschäftstätigkeit entgegen. Nach einer ersten rechtlichen Einordnung des Hinweises obliegt es der Ombudsperson, den Sachverhalt und die rechtliche Kurzeinschätzung gegenüber dem Unternehmen zu kommunizieren, etwaige Rückfragen des Unternehmens entgegenzunehmen und an den Hinweisgeber zurückzuspiegeln. Die Ombudsperson nimmt somit eine Funktion an der Schnittstelle von Kommunikation und Recht wahr. Ob die Aufgabe der Ombudsperson nur bestimmte Rechtsverstöße wie etwa Kartell- und Korruptionsdelikte betrifft oder ob sie umfassend als Anlaufstelle für Verdachtsmomente zu Rechtsverstößen im oder zulasten des Unternehmens tätig sein soll, obliegt der Vereinbarung zwischen der externen Ombudsperson und dem Unternehmen. Noch wichtiger als diese Vereinbarung ist die gelungene Kommunikation des Zuständigkeitsbereichs der Ombudsperson zwischen dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern und Geschäftspartnern. Nur wenn die Mitarbeiter und Geschäftspartner des Unternehmens wissen, welche Hinweise zu welchen Rechtsverstößen sie an die Ombudsperson adressieren können, werden sie davon Gebrauch machen. Typischerweise stellt es das Unternehmen der Ombudsperson frei, die Hinweisgeber entscheiden zu lassen, ob sie ihre Identität gegenüber dem Unternehmen offenlegen möchten oder nicht. Ist Letzteres der Fall,

kennt nur die Ombudsperson die Identität des Hinweisgebers und wird durch vertragliche Regelung davon entbunden, diese gegenüber dem Unternehmen zu offenbaren. Auf diese Weise können Mitarbeiter und Geschäftspartner Anhaltspunkte für mögliche Rechtsverstöße auch aus ihrem engen beruflichen Umfeld nennen, ohne als Denunziant bloßgestellt zu werden oder sonstige Repressalien ihrer Kollegen befürchten zu müssen. Nimmt ein Rechtsanwalt die Ombudstätigkeit wahr, muss er – soweit er dem Hinweisgeber Vertraulichkeit zugesichert hat – auch von seinem Auskunftsverweigerungsrecht vor Gericht oder den Ermittlungsbehörden Gebrauch machen. Keine Zusicherung kann die Ombudsperson dem Hinweisgeber dahingehend geben, dass die Unterlagen und die Identität des Hinweisgebers auch vor einer Beschlagnahme geschützt sind. Die Rechtslage ist insoweit unklar. Gegenwärtig tendiert die herrschende Meinung dazu, eine Beschlagnahme vertraulicher Unterlagen im Gewahrsam der Ombudsperson als zulässig anzusehen.

Was zeichnet eine „gute“ Ombudsperson aus?

Eine geeignete externe Ombudsperson zeichnet sich durch Verlässlichkeit, Objektivität, Reaktionsschnelle, kriminologischen Spürsinn und Erfahrung in der Kommunikation mit Hinweisgebern aus. Ihr obliegt es, Vertrauen zum Hinweisgeber zu bilden und zugleich dem Unternehmen diejenigen Informationen zu übermitteln, die zur Verfolgung des Rechtsverstößes erforderlich sind. Die Ombudsperson muss dabei Fingerspitzengefühl walten lassen, damit es nicht zu ungewollten Hinweisen über die Identität des Hinweisgebers kommt und dieser dadurch verprellt wird.

Die Ombudsperson darf weder eine zu große Nähe zum Unternehmen noch zum Hinweisgeber haben. Sie sollte daher im Zusammenhang mit den Rechtsfolgen eines Hinweises weder den Hinweisgeber noch das Unternehmen rechtlich beraten.

Herausforderungen im Umgang mit Hinweisgebern

Herausforderungen im Umgang mit Hinweisgebern stellen sich immer dann, wenn der Hinweisgeber eigennützige Ziele verfolgt. In diesen Fällen ist sorgfältig abzuwägen zwischen dem Interesse des Hinweisgebers an Herstellung von Rechtstreue und etwaiger sonstiger Interessen, so insbesondere der Erlangung von Vorteilen gegenüber Wettbewerbern oder eigenen Kollegen sowie dem Geltungsbedürfnis des Hinweisgebers. Ebenso gehört es auch zu den Herausforderungen von Ombudspersonen, Hinweisgebern deutlich zu sagen, wenn keine Anhaltspunkte für Rechtsverstöße bestehen oder der Hinweis außerhalb der Zuständigkeit der Ombudsperson liegt. Anderenfalls riskiert die Ombudsperson, zu einer allgemeinen Beschwerdestelle über den persönlichen Umgang in einem Unternehmen zu werden. Hilfreich ist, wenn die Ombudsperson bereits vorab mit dem Unternehmen geklärt hat, für welche Anliegen welche anderen Stellen im Unternehmen (beispielsweise Personalabteilung oder Betriebsrat) zuständig sind. Es fällt in diesem Fall leichter, den Hinweisgebern an eine andere Stelle zu verweisen, als ihn dadurch zu brüskieren, dass sein Anliegen nur zurückgewiesen wird.

Mehrwert für die Berufsausübung

Der Mehrwert für die Berufsausübung neben der eigentlichen anwaltlichen Bera-

tungstätigkeit liegt für externe Ombudspersonen insbesondere darin, dass sie Hinweise zu ganz verschiedenen Rechtsgebieten erhalten und im Rahmen der Erstprüfung auch in Gebiete eintauchen können, die sie zuvor nicht vertieft bearbeitet haben. Zudem obliegt es der Ombudsperson oftmals, auch Schulungen für Führungskräfte im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs abzuhalten. Dadurch erlangt sie zusätzliches Vertrauen im Unternehmen. Nachteilig ist jedoch, dass eine Ombudsperson keine Rechtsberatung zu konkreten Hinweisen für das Unternehmen oder den Hinweisgeber anbieten darf, da sie anderenfalls ihre Unabhängigkeit verlieren würde. Dadurch ist nicht ausgeschlossen, dass sich ein als Ombudsmann tätiger Rechtsanwalt auch einzelne Mandate „abschneidet“.

Wessen Interesse verfolgt die Ombudsperson?

Die Ombudsperson verfolgt weder das Interesse des Hinweisgebers noch das Interesse des Unternehmens. Sie verfolgt allein das Interesse der Wahrheitsfindung im Sinne einer objektiven Aufklärung des Sachverhalts. Dies muss sie gegebenenfalls auch dem Hinweisgeber oder ihrem Ansprechpartner im Unternehmen nahebringen, falls diese um eine Aufklärung in ihrem jeweiligen Sinne bitten sollten. Sobald sich eine Ombudsperson zum Interessenvertreter des Hinweisgebers oder des Unternehmens aufschwingt, wird sie ungläubwürdig.

Welcher Anreiz besteht für Unternehmen, eine externe Ombudsperson einzusetzen?

Das Hauptinteresse für Unternehmen liegt darin, von etwaigen Sachverhalten im Zusammenhang mit Strafrecht oder Ordnungswidrigkeiten so frühzeitig wie möglich zu erfahren, um den Rechtsverstoß umgehend abzustellen und eine Schädigung der Unternehmensreputation durch eine Durchsuchung, ein Strafverfahren und daraus resultierende schlechte Presse zu vermeiden.



© Julien Eichinger – stock.adobe.com

Kommunikation: Der externe Ombudsmann hat Erfahrung im Umgang mit Hinweisgebern.

Ein weiterer Anreiz besteht darin, Mitarbeitern eine verlässliche Anlaufstelle zu bieten, wenn sie Verdachtsmomente offenlegen möchten. Auf diese Weise können Gewissensnöte, Gerüchte und Verdächtigungen im Betrieb am besten vermieden werden. Zudem ist es immer besser, wenn ein fachlich versierter Ansprechpartner von einem Verdacht erfährt und nicht ein Kollege oder gar Außenstehender, der möglicherweise eine falsche rechtliche Einordnung vornimmt. Nicht zuletzt sind Hinweisgebersysteme einschließlich der Einbeziehung externer Ombudspersonen inzwischen als klassischer Bestandteil effektiver Compliance-Maßnahmen anerkannt. Spätestens seit der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zur bußgeldmindernden Wirkung effektiver Compliance-Management-Systeme (Urt. v. 09.05.2017, Az. 1 StR 265/16) ist es ins Bewusstsein von Gesellschaftern und Geschäftsführern gelangt, dass sich Compliance-Maßnahmen im wahrsten Sinne des Wortes auszahlen. So können idealerweise im Falle einer frühzeitig erhaltenen Meldung an eine Ombudsperson nicht nur Schadensersatzzahlungen vermieden werden, sondern auch Bußgelder.

Wer vergütet die Ombudsperson?

Die Ombudsperson wird durch das Unternehmen vergütet, für das sie Hinweise entgegennehmen soll. Die Vergütung

wird typischerweise in einer gesonderten Vereinbarung geregelt, die von einer Rahmenmandatsvereinbarung abgekoppelt ist und ausschließlich die Spezifika der Ombudstätigkeit umfasst. Teilweise existieren Pauschalvergütungsmodelle. Teilweise werden Ombudspersonen nach Zeitaufwand bezahlt. Teilweise wird die Erreichbarkeit und technische Sicherstellung des Schutzes der Daten von Hinweisgebern durch eine Grundpauschale abgedeckt und im Übrigen ein Honorar nach Zeitaufwand berechnet.

Wie viele Meldungen erhält eine Ombudsperson durchschnittlich?

Die Zahl der Meldungen, die eine Ombudsperson erhält, ist irrelevant. Wie immer zählt die Qualität, d. h. die Substantiierung eines Hinweises sowie die Möglichkeit, auf dieser Grundlage einen Rechtsverstoß zu erkennen und abzustellen. Eines ist jedoch sicher: Wenn eine Ombudsperson für bestimmte Unternehmen keine oder nur besonders wenige Meldungen erhält, sagt dies nicht unbedingt etwas darüber aus, ob sich besonders viele Mitarbeiter rechtstreu verhalten. Es kann auch andere Ursachen dafür geben. Hinweise bleiben etwa dann aus, wenn die Institution der Ombudsperson nicht hinreichend im Unternehmen bekannt ist oder wenn das Unternehmen schon eine so effektive Compliance-Abteilung hat, dass diese alle Verdachtsmomente erkennt, bevor sie an die Ombudsperson getragen werden können.

ZUM AUTOR

Dr. Jochen Bernhard ist Rechtsanwalt und Partner der Kanzlei Menold Bezler in Stuttgart. Er ist als externer Ombudsmann verschiedener Industrie- und Handelsunternehmen tätig und übt die Funktion des Vertrauensanwalts der Landeshauptstadt Stuttgart aus.



Dr. Jochen Bernhard,
Rechtsanwalt, Kanzlei
Menold Bezler, Stuttgart.
jochen.bernhard@
menoldbezler.de

Hanna Winterlich

Wahlstation bei der WDR mediagroup



Wie sieht die Arbeit in einem Medienunternehmen aus und welche Aufgaben sind als Juristin bei der WDR mediagroup zu bewältigen?

Welche Kriterien sind bei der Auswahl der Wahlstation im Referendariat entscheidend? Für mich stand fest, dass ich auch Tätigkeiten abseits der typischen juristischen Berufe entdecken wollte. Die vorherigen Stationen hatten doch vor allem die klassischen Berufsbilder eines Juristen abgebildet. In der Wahlstation wollte ich deshalb die Tätigkeit eines Unternehmensjuristen kennen lernen.

Wahlstation in einem Medienunternehmen

Die Stellenanzeige der WDR mediagroup hatte direkt mein Interesse geweckt. Die WDR mediagroup ist die kommerzielle Tochtergesellschaft des WDR. Im Kerngeschäft werden hier Werbezeiten vermarktet, Programme vertrieben, Merchandising betrieben und IT- und Broadcast-Services angeboten. Darüber hinaus ist hier eine weitere Abteilung angesiedelt: die ARD Kabelkoordination Ausland, die für die Kabelweitersendung der ARD-Programme im europäischen Ausland zuständig ist.

Das hörte sich spannend an und vor allem nach einer juristischen Tätigkeit, wie ich sie höchstwahrscheinlich bisher noch nicht kennen lernen durfte. Den Beruf des Unternehmensjuristen lernt man während des Referendariats nämlich nur kennen, wenn man sich aktiv dafür entscheidet – er ist nicht im „Pflichtprogramm“ des Referendariats aufgeführt. Zu Unrecht, wie ich meine, denn gerade für Unternehmensjuristen gibt es neben dem klassischen Beruf des Rechtsanwalts einen großen Arbeitsmarkt.

Konsequenterweise fiel die Wahl dann auch auf ein Medienunternehmen. Schon im Studium hatte mich das Medienrecht sehr interessiert. Auch die Anwaltsstation hatte ich bei einem Anwalt absolviert, der im Bereich des Medien- und Presserechts tätig ist. Doch nach der zehnmonatigen Station beim Rechtsanwalt wollte ich nun endlich einmal Einblicke in ein Medienunternehmen selbst erlangen.

Was macht die ARD Kabelkoordination Ausland bei der WDR mediagroup?

Die ARD Kabelkoordination Ausland betreut die Einspeisung und lineare Verbreitung sämtlicher Programme der ARD im europäischen Ausland. Zu den ARD-Programmen gehören u. a. Das Erste, WDR, BR, hr, MDR, NDR, SR, SWR, radiobremen und rbb sowie Gemeinschaftssender, wie z. B. mit dem ZDF. Insgesamt ein sehr vielfältiges, öffentlich-rechtliches Angebot.

Die Arbeit der Abteilung wirkt sich ganz praktisch vor allem in Urlauben im europäischen Ausland aus. Auch in der Ferienwohnung in den Niederlanden besteht die Möglichkeit sonntags-abends den Tatort in deutscher Sprache, zeitgleich und unverändert anzusehen. Häufig werden auch andere öffentlich-rechtliche Programme gezeigt. Dies ist vor allem auch vor dem Hintergrund interessant, dass aufgrund der in Europa geregelten Freizügigkeit immer mehr Menschen in anderen europäischen Ländern leben.

Zwar werden nicht immer alle Programme gesendet, doch hat man in vielen Ländern die Möglichkeit, seine gewohnten Fernsehprogramme zu sehen. Das ist für Menschen wichtig, die im europäischen Ausland leben und interessiert sind an der deutschen Sprache oder an deutschen TV-Inhalten. Insbesondere in den Nachbarländern wie den Niederlanden, Österreich, der Schweiz oder Dänemark sind die öffentlich-rechtlichen Programme begehrt.

Die ARD Kabelkoordination Ausland verhandelt sämtliche Verträge, welche für die Weitersendung in das europäische Ausland notwendig sind. Dabei sind die Vertragspartner sowohl europäische Netzbetreiber als auch große Telekommunikationsunternehmen. Zum Teil bestehen die Verträge in den einzelnen Ländern schon lange, teilweise werden auch Verträge mit neuen Ländern verhandelt, welche erstmals die Programme der ARD aufnehmen möchten.

Mein erster Tag

Die WDR mediagroup hat drei Bürokomplexe in der Nähe vom Dom in Köln. Die Büros liegen also sehr zentral und sind modern eingerichtet. Am ersten Arbeitstag wurde ich offen und herzlich empfangen, sämtliche Formalien waren geklärt und mein neuer Arbeitsplatz bereits eingerichtet. Dies hatte ich bei Arbeitsstellen in der Vergangenheit auch schon anders erlebt.

Am ersten Tag musste ich nur noch eine Runde durch das Haus machen und mir meine Ausweise und Schlüssel abholen. Danach konnte ich direkt starten. Das Themengebiet der Kabelweitersendung war für mich neu. Daher hatte ich gerade am Anfang auch viele Fragen, die aber jederzeit sehr hilfsbereit beantwortet wurden.

Generell herrscht in der WDR mediagroup eine angenehme Atmosphäre. Auch Kollegen, mit denen man nicht direkt arbeitet, sind freundlich und aufgeschlossen. Ich habe mich während der drei Monate zu jeder Zeit willkommen und wohlgefühlt.

Tagesablauf in der Abteilung

Die Aufgaben der Abteilung sind sehr vielfältig. So müssen z. B. Verträge vorbereitet und die Korrespondenz mit den jeweiligen Vertragspartnern geführt werden. Dass es hilfreich ist, wenn man am besten mehrere Fremdsprachen spricht, habe ich direkt in den ersten Wochen gelernt.

Grundsätzlich sind sämtliche Verträge in Englisch verfasst, da alle Vertragspartner im europäischen Ausland sitzen. Zuweilen sah ich mich auch mit Verträgen in Französisch konfrontiert. Hier musste ich mich erstmal einarbeiten und mir das entsprechende Fachvokabular aneignen. Doch auch dies gelingt, wenn man Spaß an der Arbeit hat. Und das kann ich mit Sicherheit sagen: Die Arbeit hat mir jederzeit Freude bereitet, insbesondere im Team – zusammen Lösungsvorschläge entwickeln

und gemeinsam umsetzen. Dies funktionierte immer völlig unproblematisch und machte die Arbeit sehr effektiv.

Meine Aufgaben kamen in der Regel von meiner Betreuerin. Am Anfang waren kleinere Rechercheaufgaben zu erledigen. Mit der Zeit wuchsen die Herausforderungen und am Ende durfte ich auch eigene Vertragsentwürfe vorbereiten und die Korrespondenz mit den Vertragspartnern führen. Nach den drei Monaten war mir auf jeden Fall bewusst, wie viel Arbeit und Verhandlungsgeschick in einem Vertrag steckt.

Dass man sich am Anfang in die vielen technischen Begriffe einarbeiten muss, liegt auf der Hand. Gerade im Bereich der Weiterentwicklung von Fernsehprogrammen ist das technische Verständnis unumgänglich. Was „Over-the-top content“ bedeutet oder was ein „Network based personal video recorder“ ist, musste ich

mir erst erarbeiten, denn die technische Ausgestaltung spielt für die Rechteerräumung eine entscheidende Rolle. Aber auch das ist interessant. Gerade wenn man offen ist, sich in andere Themengebiete einzuarbeiten, machen auch anfänglich ungewohnte Fachgebiete Spaß.

Fazit

Die Station bei der WDR mediagroup gehört für mich zu einer der lehrreichsten des Referendariats. Die Vertragsentwürfe haben mir enorm weitergeholfen, mein juristisches Wissen fallgerecht anzuwenden. Doch nicht nur mein juristisches Wissen konnte ich weiterentwickeln. Gerade die Möglichkeit, als Jurist über den „Tellerrand“ zu schauen, war äußerst spannend.

Da im Unternehmen vor allem auch wirtschaftliche und teilweise rein praktische

Betrachtungsweisen gefragt sind, ist die juristische Expertise mit wirtschaftlichen und praktischen Erwägungen zu ergänzen. Genau diese Mischung machte für mich die Arbeit bei der WDR mediagroup so interessant.

Als mir zum Ende der Wahlstation angeboten wurde, noch weiter in dem Unternehmen zu arbeiten, habe ich also nicht lange überlegt. Wer ein interessantes Arbeitsumfeld und nicht nur rein juristische Arbeit sucht, der sollte über eine Station bei der WDR mediagroup nachdenken.



Hanna Winterlich
ehemalige Rechtsreferendarin,
WDR mediagroup, Köln
hanna.winterlich@gmx.de

Anatoly Gordeev

Überraschend vielseitig: Mein Job beim Arbeitgeberverband Südwestmetall

SÜDWESTMETALL

Die Entscheidung für eine juristische Fachrichtung oder einen Arbeitsschwerpunkt ist eine sehr persönliche. Sie fußt auf Interessen, Überzeugungen, Möglichkeiten – und manchmal kann das unbekannte Terrain das mit dem größten Potential sein.

Die Verbandsarbeit lernte ich durch einen Zufall – heute möchte ich sagen – glücklichen Zufall kennen. Ich befand mich damals in der Verwaltungsstation am Sozialgericht Karlsruhe. Die Kammer hier besteht neben einem Berufsrichter aus zwei ehrenamtlichen Richtern. Während einer Verhandlungspause kam ich mit einem dieser beiden Richter ins Gespräch und scheinbar sah er bei mir etwas, was ich zum damaligen Zeitpunkt längst nicht so klar benennen konnte.

Er fragte mich, ob ich bereits eine Wahlstation favorisieren würde. Ich hatte mir damals zwar Gedanken gemacht, war aber noch zu keinem Schluss gekommen. Er berichtete von seinem Job beim Arbeitgeberverband Südwestmetall und bot an, bei Interesse den Kontakt herzustellen. Ich nahm das Angebot gerne mit

nach Hause, legte es aber gedanklich erst einmal in eine Schublade, da ich mir unter der Arbeit bei einem Arbeitgeberverband wenig vorstellen konnte. Als ich anfang, mich mehr mit dem Thema zu beschäftigen und im Internet recherchierte, stellte ich fest: Die Aufgaben für einen Juristen sind hier sehr vielseitig.

Südwestmetall: Kommunikation auf Augenhöhe

Ich stellte mich also vor, in meinem Fall bei der Bezirksgruppe in Karlsruhe. Was mir zuerst auffiel: eine sympathische, kollegiale Arbeitsatmosphäre. Und dieser erste Eindruck täuschte nicht: Als Referendar bei Südwestmetall hat man feste Ansprechpartner, aber jederzeit konnte ich die Kolleginnen und Kollegen fragen,

wenn es mir wichtig erschien. Das war kein leeres Angebot, sondern gelebte Unternehmenskultur, und zwar für den gesamten Verband, also alle 13 Bezirksgruppen in Baden-Württemberg. Jeder ist (bildlich gesehen) nur einen Anruf entfernt. Dies ist vor allem für einen Berufsanfänger auf zwei Ebenen relevant: Zum einen sitzt man nicht, wie in meinem Fall, in einer Karlsruher Blase, sondern ist tagtäglich Teil eines enormen Netzwerks. Gestärkt wird dies durch gemeinsame Schulungen, beispielsweise zu Tarifvertragsthemen oder durch das jährliche Treffen aller Bezirksgruppen mit ihren Geschäftsführern, Juristen, Ingenieuren und Bildungsexperten. Zum anderen erlaubt einem dieses selbstverständliche Miteinander, auf Augenhöhe zu wachsen. Gerade als Anfänger

ger sind die Unsicherheiten groß. Diese verschwinden nahezu, da man sich sicher und gefördert fühlt. Der (nennen wir es einmal) Reifeprozess ist bei Südwestmetall also sehr viel schneller ausgelegt.

Auch als Referendar: mittendrin statt nur dabei

Was ich an der Verbandsarbeit auch schätze, ist der Außeneinsatz. Als Referendar in einer Anwaltskanzlei verlässt man verhältnismäßig selten sein Büro – bei Südwestmetall besucht man häufig die Mitgliedsunternehmen, weil die enge Zusammenarbeit auf beiden Seiten geschätzt wird, und der Referendar ist hier an vorderster Linie aktiv mit dabei. Genau das habe ich sehr genossen und möchte behaupten, dass das in den wenigsten anderen Stationen der Fall ist. Man ist vielleicht bei Treffen wie diesen dabei, die persönliche Kommunikation findet aber meist zwischen anderen statt. Auch fand ich es spannend, mit Unternehmen unterschiedlichster Größen zu tun zu haben: von den Klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) bis hin zu den großen Konzernen.

In Summe betreut die Bezirksgruppe Karlsruhe rund 150 Unternehmen. Das heißt auch: Es gibt einen relativ festen Mandantenstamm. Diese Kontinuität wiederum lässt es zu, dass man sich kennt. Dass man sich vertraut. Und dass dadurch ein äußerst befruchtendes Miteinander entsteht.

Die Verbandsarbeit ist vielfältig

Noch ein paar Worte zu den Arbeitsschwerpunkten: Im Gegensatz zum Studium, in dem vor allem das klassische Arbeitsrecht im Vordergrund steht, hat die Verbandsarbeit meistens das kollektive Arbeitsrecht im Fokus – das weitaus spannendere Themenfeld, wie ich finde!

Der Arbeitgeberverband verhandelt zum Beispiel in Tarifverhandlungen die Arbeitsbedingungen mit den Gewerkschaften, berät die Mitgliedsunternehmen in Fragen des Arbeits- und Sozialrechts, der Arbeitsgestaltung und der Entlohnung und führt für sie Prozesse an Arbeits- und Sozialgerichten.

Generell setzt sich der Verband für die Interessen der Metallarbeitgeber rund um den Faktor Arbeit ein. Da das Arbeitsrecht hierzulande primär den Arbeitnehmer und dessen Schutz im Blick hat, ist es eine anspruchsvolle und gleichzeitig befriedigende Aufgabe, entsprechende Möglichkeiten auszuloten. Und sie erinnert mich an meine ursprüngliche Motivation für das Jurastudium: Ich wollte die Regeln, nach denen eine Gesellschaft funktioniert, kennen und anwenden, um im besten Fall zu einer Verbesserung der Umstände beizutragen.

In diesem Kontext bilden wir auch in Seminaren und Veranstaltungen Personaler und Geschäftsführer der Mitgliedsunternehmen weiter. Die Organisation dieser Veranstaltungen und die

Schulung selbst gehört übrigens ebenfalls zu dem Aufgabenfeld eines Verbandsjuristen und ermöglicht auch hier, wertvolle Erfahrungen zu sammeln. Im Übrigen gibt es diverse Kooperationen mit Schulen und Universitäten, Einrichtungen, in denen wir ebenfalls als Juristen präsent sind.

Mein Fazit

Die Arbeit als Referendar kann sehr unterschiedlich ausfallen: Man kann mit kleinen oder großen Aufgaben betreut werden, Mandanten-Kontakt haben oder auch nicht, sich als Teil eines Teams fühlen oder als temporäres Anbei.

Bei Südwestmetall jedoch gibt es nur eine Form des Miteinanders: Wenn du dabei bist, bist du dabei – ob als Referendar oder angestellter Jurist. Von Anfang an hatte ich wichtige Aufgaben zu betreuen, war mit an vorderster Front, im direkten Kontakt mit den Mitgliedsunternehmen und fühlte mich stets zu 100 % gesehen und gehört. Eine Station auf einem solchen Niveau ist selten, und mehr als empfehlenswert.



Anatoly Gordeev,
Referent Arbeits- und
Sozialrecht, Südwestmetall,
Karlsruhe
gordeev@
suedwestmetall.de
www.karriere-
suedwestmetall.de

Ausgewählter Zitatenschatz.

#JuraZitate

von Professor Dr. jur. Arnd Diring
2019, 218 Seiten, € 19,80
ISBN 978-3-415-06385-3

Der Band enthält **über 1800 Zitate** aus rund 60 juristischen Fachzeitschriften und Publikationen.

Die Sammlung ist nicht nur eine **Fundgrube**, um Ansprachen, Vorträge oder Abhandlungen mit anregenden Zitaten aufzulockern.

Sie eignet sich auch als kurzweilige Lektüre und Geschenkband für Juristen und alle juristisch Interessierten.



Leseprobe unter
www.boorberg.de/9783415063853



 BOORBERG

RICHARD BOORBERG VERLAG
FAX 07 11/7385-100 · 089/4361564 TEL 07 11/7385-343 · 089/436000-20
BESTELLUNG@BOORBERG.DE WWW.BOORBERG.DE



Hier könnte Ihr Firmenprofil stehen.

Hier könnte Ihr Firmenprofil stehen.

Ihre Ansprechpartnerin:
 Corinna Waller
 E-Mail: c.waller@boorberg.de
 Telefon: 0711/73 85-204



Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände im Haus der Deutschen Wirtschaft
Hausanschrift:
 Breite Straße 29
 10178 Berlin
 Telefon: 030/2033-1100
 Telefax: 030/2033-1105
 www.arbeitgeber.de

Branche/Geschäftstätigkeit:
 Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von 1 Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind.
Zahl der Beschäftigten: 130

Anwaltsstation und/oder Wahlstation

Ausbildungsplätze ca. 3
Fachabteilungen
 Arbeits- und Tarifrecht, Arbeitsmarkt, Soziale Sicherung, Europäische Union und Internationale Sozialpolitik, Büro Brüssel
Wir suchen
 Prädikatsexamen, englische Sprachkenntnisse, Freude an der juristischen und politischen Bewertung arbeits- und sozialrechtlicher Fragestellungen
Ansprechpartnerin
 Katrin Rennicke, Telefon: 030/2033-1124

Traineeprogramme

Bereiche
 Rechtsabteilungen der angeschlossenen Arbeitgeberverbände
Wir suchen
 Mobilität, fundierte Rechtskenntnisse, politisches Gespür, gesellschaftspolitischer Gestaltungswille, Englisch
Ziel
 Qualifizierung für verantwortliche Tätigkeit in den angeschlossenen Arbeitgeberverbänden und der BDA
Ansprechpartnerin
 Katrin Rennicke, Telefon: 030/2033-1124



Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft
 Petuelring 130
 80788 München
 www.bmwgroup.com



Rolls-Royce
 Motor Cars Limited

Branche/Geschäftstätigkeit: Automobil
Zahl der Beschäftigten: ca. 120.000 konzernweit

Anwaltsstation, Wahlpflichtstation und Wahlstation

Voraussetzungen
 Sie haben Ihr rechtswissenschaftliches Studium mit einem überdurchschnittlichen Ergebnis im ersten Staatsexamen abgeschlossen. Sie verfügen über sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift und sind versiert im Umgang mit MS Office. Sie zeichnen sich aus durch Team- und Kommunikationsfähigkeit, Eigeninitiative und souveränes Auftreten. Idealerweise haben Sie erste Auslandserfahrung gewonnen.

Aufgaben
 Als Mitglied unseres Teams erwarten Sie vielseitige, anspruchsvolle und herausfordernde Aufgaben in der Konzernrechtsabteilung mit dem Schwerpunkt im nationalen und internationalen Wirtschafts- und Unternehmensrecht. Sie bearbeiten rechtliche Fragestellungen selbständig, wirken unmittelbar mit bei der unternehmensinternen Beratung und begleiten uns in Besprechungen und Vertragsverhandlungen mit externen Partnern. Teamarbeit wird bei uns groß geschrieben und trägt wesentlich zu unserem angenehmen Arbeitsklima bei.
Kontakt
 www.bmwgroup.jobs, Stellenreferenz 37164



Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG
 Scharrstraße 2
 70563 Stuttgart
 Telefon: 0711/7385-0
 Telefax: 0711/7385-340
 mail@boorberg.de
 www.boorberg.de

Branche/Geschäftstätigkeit: Verlag
Zahl der Beschäftigten: rund 200

Wahlstation und Traineeprogramm

Ausbildungsplätze: Referendarstellen in der Wahlstation, Lektorats- und Redaktionsassistenten

Der Richard Boorberg Verlag ist ein seit über 90 Jahren unabhängiges, inhabergeführtes Familienunternehmen und als juristischer Fachverlag mit rund 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an zwei attraktiven Verlagsstandorten: Stuttgart und München erfolgreich.

Das Verlagsprogramm deckt sämtliche Teilbereiche des öffentlichen Rechts, das Miet- und Maklerrecht sowie die Bereiche Polizei und Unternehmensschutz, Wirtschafts-, Arbeits- und Steuerrecht ab.

Anforderungen

Referendariat: Sie haben Interesse und Spaß am Umgang mit Büchern und neuen Medien, verfügen über ein gutes Rechtsverständnis und besitzen ein sicheres Sprachgefühl.

Lektorats- und Redaktionsassistenten: Wir erwarten fundierte juristische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse sowie idealerweise ein Assessorexamen. Ein sicheres Sprachgefühl, Teamfähigkeit, Motivation und Verantwortungsbewusstsein setzen wir voraus.

Selbstständiges, zielorientiertes, schnelles und flexibles Arbeiten fällt Ihnen leicht.

Stellen/Tätigkeitsfelder

Tätigkeitsbereiche für Rechtsreferendare

Bei uns erwartet Sie eine abwechslungsreiche Station im Rahmen Ihres juristischen Vorbereitungsdienstes. Wir verschaffen Ihnen einen umfassenden Einblick in das Verlagsgeschäft. Sie lernen alle Abteilungen unseres Unternehmens kennen, insbesondere Zeitschriftenredaktion, Lektorat, Werbung und Vertrieb sowie unsere Rechtsdatenbank.

Tätigkeitsbereiche für Lektorats- und Redaktionsassistenten

Sie erhalten einen umfassenden Einblick ins Verlagsgeschäft. Sie durchlaufen in 24 Monaten alle wichtigen Firmenbereiche, insbesondere Zeitschriftenredaktion, Lektorat, Werbung und Vertrieb sowie unsere Rechtsdatenbank. Am Ende sind Sie mit Ihren systematisch erworbenen Fähigkeiten im Verlag vielfältig einsetzbar.

Ansprechpartner

Rechtsanwalt Markus Ott
 E-Mail: m.ott@boorberg.de



EnBW Energie Baden-Württemberg AG
 Recht, Revision, Compliance & Regulierung
 Durlacher Allee 93
 76131 Karlsruhe
 Schelmenwasenstraße 15
 70567 Stuttgart
 www.enbw.com

Branche/Geschäftstätigkeit: Energieversorgung
Zahl der Beschäftigten: rund 20.000

Wahlstation/Nebentätigkeit/Praktika

Ausbildungsplätze

Ganzjährig 4 (vergütete) Ausbildungsplätze sowie Nebentätigkeitsstellen in der zentralen Rechtsabteilung des EnBW-Konzerns an den Standorten Karlsruhe und Stuttgart mit den fachlichen Schwerpunkten Wirtschaftsrecht (insbes. Handels-, Gesellschafts- und Kapitalmarktrecht), Zivilrecht, Energiewirtschaftsrecht, Öffentliches Recht (insbes. Umweltrecht) und Arbeitsrecht. Individuelle Betreuung durch Mentor(in). Bewerbungen bitte möglichst frühzeitig online unter www.enbw.com/karriere (bitte gewünschten Standort angeben).

Anforderungen

Gute Studienleistungen, Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge, Bereitschaft zur engagierten Mitarbeit, gute MS-Office- und Englischkenntnisse, evtl. Zusatzqualifikationen bitte angeben.

Ansprechpartner

RA Martin Düker
 EnBW Energie Baden-Württemberg AG
 Durlacher Allee 93, 76131 Karlsruhe
 Telefon: 0721/6314557, Telefax: 0721/91422037
 E-Mail: m.dueker@enbw.com



HAYER & MAILÄNDER Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Lenzhalde 83–85
70192 Stuttgart
www.haver-mailaender.de

Kanzleiprofil:

HAYER & MAILÄNDER berät seit 1965 Unternehmen, Finanzinstitute, die öffentliche Hand und Privatpersonen auf allen Gebieten des nationalen und internationalen Wirtschafts- und Unternehmensrechts. Schwerpunkte bilden das Gesellschaftsrecht, M&A, das Kartell-, Beihilfe- und Vergaberecht, Bankrecht, Medien- und IT-Recht sowie Konfliktlösungen vor staatlichen und Schiedsgerichten.

Zahl der Beschäftigten: 30 Anwälte in Stuttgart und Brüssel.

Wahlstation/Anwaltsstationen I und II

Ausbildungsplätze jährlich 6–10

Referendare lernen die vielfältigen Rechtsgebiete des deutschen und internationalen Wirtschaftsrechts kennen, in denen HAYER & MAILÄNDER berät. Die intensive fachliche Ausbildung durch einen erfahrenen Mentor umfasst die Mitarbeit an aktuellen Mandaten, die Teilnahme an Gerichts- und Mandantenterminen sowie den persönlichen Austausch mit unseren Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten.

Stellen/Tätigkeitsfelder

Qualifizierte Berufseinsteiger sind auf allen Fachgebieten des nationalen und internationalen Wirtschaftsrechts tätig und haben neben der eigenverantwortlichen Tätigkeit bei anspruchsvollen Aufgabenstellungen rasch eigenständigen Mandantenkontakt. Gute englische Sprachkenntnisse sowie ein ausgeprägtes Interesse an Wirtschaftsrecht sind erwünscht.

Ansprechpartner

Rechtsanwalt Dr. Alexander Hübner
E-Mail: ah@haver-mailaender.de, Telefon: 0711/22744-35



HEUSSEN Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Brienner Straße 9/Amiraplatz
80333 München
Internet: www.heussen-law.de

Branche/Geschäftstätigkeit:

International tätige Wirtschaftskanzlei mit fast 150 Anwälten, Notaren und Steuerberatern im In- und Ausland.

Zahl der Beschäftigten: 240

Referendariat und Berufseinstieg

Ausbildungsplätze: 20 Referendare (m/w)/20 Praktikumsplätze für Juristen (m/w)

Anforderungen

In unserer Full-Service Wirtschaftskanzlei kann sich jeder Mitarbeiter individuell entwickeln, spezialisieren und profilieren. Wir haben ein weites Spektrum an Fachgebieten, in denen ausschließlich hoch qualifizierte Anwälte mit internationaler Erfahrung für unsere in- und ausländischen Mandanten tätig sind. Wir legen besonderen Wert auf Ausbildung und unterstützen die Entwicklung unserer Mitarbeiter insbesondere mit regelmäßigem Feedback. Gute Noten, praxiserprobtes Englisch und Freude an wirtschaftlichen Zusammenhängen sind uns wichtig, ebenso wünschen wir uns Ihr engagiertes Interesse für eine Berater Tätigkeit auf höchstem Niveau.

Stellen/Tätigkeitsfelder

Gesellschaftsrecht; Vertriebs-, Wettbewerbs- & Kartellrecht; Insolvenzrecht; IT, IP & Medienrecht; Immobilien- & Baurecht; Öffentliches Wirtschaftsrecht & Beratung der öffentlichen Hand; Arbeitsrecht; Prozessführung, Mediation, Schiedsgerichtsbarkeit; Recht der erneuerbaren Energien; Steuern; Unternehmens- und Vermögensnachfolge/Stiftungen; Health Care; Transport & Logistik. China, French, Spanish & Latin American Desk, Sweden, Turkish Desk.

Ansprechpartner:

Rechtsanwalt Philip Herbst
E-Mail: karriere@heussen-law.de
Telefon: 089/29097-0
Telefax: 089/29097-200

E R N S T K L E T T

Aktiengesellschaft

Ernst Klett Aktiengesellschaft
Klett Gruppe
Rotebühlstraße 77
70178 Stuttgart
Telefon: 0711/6672-1172
Telefax: 0711/6672-2049

Branche/Geschäftstätigkeit: Verlag/Bildung

Zahl der Beschäftigten: 6650

Wahlstation

Ausbildungsplätze 3 pro Jahr

Anforderungen

gute englische Sprachkenntnisse. Kenntnisse im Zivilrecht, allgemeinen Vertragsrecht, gewerblichen Rechtsschutz, Gesellschaftsrecht.

Ansprechpartnerin

Frau Dr. Ulrike Burscheidt, Leiterin Recht
E-Mail: u.burscheidt@klett-gruppe.de

KMZRechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft

Kullen Müller Zinser, RA WP StB Partnerschaftsgesellschaft mbB
Amundsenstraße 6
71063 Sindelfingen
Telefon: 07031/863-511
Telefax: 07031/863-599
E-Mail: info@k-m-z.de
www.k-m-z.de

Branche/Geschäftstätigkeit:

Unsere Kanzlei gehört im Bereich Steuer- und Steuerstrafrecht zu den führenden Kanzleien in Deutschland. Wir beraten zudem auf allen Gebieten des Wirtschaftsrechtes, insb. Gesellschaftsrecht, Handels- und Vertriebsrecht, Arbeitsrecht, Gewerblicher Rechtsschutz, Wettbewerbsrecht, IT-Recht, Erbrecht, Wirtschaftsstrafrecht und Zollrecht.

Zahl der Beschäftigten: insgesamt ca. 150 an zwei Standorten, davon 15 RAe, weiters ca. 22 WP und StB

Anwaltsstation/Wahlstation/Berufseinstieg**Ausbildungsplätze** jährlich 4–6

Wir bilden Referendare sowohl in der Pflichtstation als auch in der Wahlstation aus.

Anforderungen

Gute juristische Examina und Kenntnisse, mindestens befriedigend

Stellen/Tätigkeitsfelder

Referendare werden in allen Tätigkeitsbereichen unserer Kanzlei eingesetzt und ausgebildet, wobei Referendare mit steuerrechtlichen Vorkenntnissen bevorzugt berücksichtigt werden.

Ansprechpartner

Rechtsanwältin Ulrike Paul (ulrike.paul@k-m-z.de) und
Rechtsanwalt Dr. Alexander Sommer (sommer@k-m-z.de)

LICHTENSTEINKÖRNER

Lichtenstein & Körner
Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Heidehofstr. 9, 70184 Stuttgart
Telefon: 0711/48979-0
Telefax: 0711/48979-36
www.lkpa.de

Branche/Geschäftstätigkeit:

Unsere Kanzlei ist spezialisiert auf die Beratung auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes, vor allem im Wettbewerbsrecht, Markenrecht, Patentrecht, Urheberrecht und Internetrecht.

Anwaltsstation/Wahlstation**Ausbildungsplätze** jährlich 2–4

Wir bilden Referendare sowohl in der Pflichtstation als auch in der Wahlstation aus.

Anforderungen

Gute juristische Kenntnisse

Stellen/Tätigkeitsfelder

Referendare werden in allen Tätigkeitsgebieten unserer Kanzlei eingesetzt, wobei wir auch besondere Interessen und Vorkenntnisse der Referendare berücksichtigen.

Ansprechpartner

Rechtsanwältin Dr. Kerstin Gründig-Schnelle,
E-Mail: kerstin.gruendig-schnelle@lkpa.de

**Lufthansa**

Deutsche Lufthansa AG
Konzernrechtsabteilung, FRA CJ/A
Lufthansa Aviation Center, Airportring
60546 Frankfurt am Main
www.lufthansa.com // www.be-lufthansa.com

Branche: Luftverkehr

Zahl der Beschäftigten: Konzernweit rund 117.000

Wahlstation

Ausbildungsplätze: bis zu drei Ausbildungsplätze parallel

Stellen/Tätigkeitsfelder:

Einsatzort ist das Konzernjustitiariat mit Sitz in Frankfurt am Main. Wir bieten einen Einblick in die vielfältigen Aufgaben- und Themengebiete einer Unternehmensrechtsabteilung (u. a. Arbeits-, Wirtschafts- und Zivilrecht). Von Anfang an werden die Referendare in die praktische Arbeit der Syndikus-Anwälte einbezogen und erhalten unter anderem die Möglichkeit, Lufthansa bundesweit in zivil- und arbeitsrechtlichen Streitigkeiten vor Gericht zu vertreten.

Qualifikationen:

Neben einem mindestens mit der Note „befriedigend“ im Pflichtfach abgeschlossenen ersten Staatsexamen erwarten wir ausgeprägten Teamgeist, ein hohes Maß an Selbstständigkeit und Zuverlässigkeit, ein sicheres und angemessenes Auftreten, Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge sowie hervorragende Englischkenntnisse

Ansprechpartnerin:

Frau Dr. Janna Schumacher
Telefon: 069/696-91300
E-Mail: fracja@dlh.de

MAHLE

MAHLE GmbH
Pragstraße 26-46
70376 Stuttgart

Branche/Geschäftstätigkeit: Automobil-Zulieferer
Zahl der Beschäftigten: konzernweit rund 79.000

Wahlstation

Wir bieten Rechtsreferendaren (m/w) die Gelegenheit, ihre Wahlstation bei uns zu absolvieren und die Aufgabengebiete einer Konzernrechtsabteilung in der (Automobilzuliefer-)Industrie kennenzulernen.

Anforderungen

Erwünscht ist das Interesse zur aktiven und eigenverantwortlichen Mitarbeit. Wichtig sind gute englische Sprachkenntnisse in Wort und Schrift. Es sollten vertiefte Kenntnisse in den Rechtsgebieten Vertragsrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht vorliegen. Eine zusätzliche Vergütung ist vorgesehen.

Ansprechpartner

Herr Jörg Kiefer
Telefon: 0711/501-12923
E-Mail: joerg.kiefer@mahle.com

MENOLD BEZLER

Menold Bezler Rechtsanwälte Steuerberater Wirtschaftsprüfer
Partnerschaft mbB
Stresemannstraße 79, 70191 Stuttgart
Telefon: 0711/860 40-290
E-Mail: stefanie.mueller@menoldbezler.de

Als Full-Service-Anbieter vereinen wir über 120 Anwälte, Notare, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Unternehmensberater an unserem Standort in Stuttgart. Vom Branchenmagazin JUVE werden wir zu den Top-50-wirtschaftsberatenden Kanzleien Deutschlands gezählt. Zu unseren Mandanten gehören insbesondere mittelständische Unternehmen und börsennotierte Konzerne sowie Unternehmen der öffentlichen Hand. Für unsere familienfreundliche Personalpolitik und als Top 100 Arbeitgeber für junge Juristen wurden wir bereits mehrfach ausgezeichnet.

Zahl der Beschäftigten: 300 Mitarbeiter, davon 120 Berufsträger

Anwaltsstationen/Wahlstation/Berufseinstieg/Praktika

Ausbildungsplätze: jährlich ca. 20 Referendare (m/w/d) und 5-10 Berufseinsteiger (m/w/d)

Wir erwarten eine sehr gute juristische Qualifikation, Interesse und Verständnis für komplexe wirtschaftliche Zusammenhänge sowie gute Englischkenntnisse. Ebenso wichtig ist für uns aber eine aufgeschlossene Persönlichkeit mit hoher Motivation und Teamgeist. Zusatzqualifikationen wie weitere Fremdsprachen, eine Promotion oder ein LL.M. sind gern gesehen, aber keine zwingende Einstellungsvoraussetzung.

Alle Referendare (m/w/d) profitieren von einer praxisnahen, examensrelevanten Ausbildung, einer umfangreichen Kooperation mit Kaiserseminare, der Teilnahme an unserer MB Akademie, Aktenvortragstrainings sowie einem wöchentlichen Englischunterricht. Für qualifizierte Bewerber (m/w/d) sind wir in allen Tätigkeitsbereichen offen. Wir bieten ihnen ein hohes Maß an Selbständigkeit und eine Arbeitsweise, die geprägt ist von flachen Hierarchien, einem engen Zusammenhalt und einer sehr guten Arbeitsatmosphäre.

Ansprechpartner:

Stefanie Müller, E-Mail: stefanie.mueller@menoldbezler.de

OPPENLÄNDER

RECHTSANWÄLTE

OPPENLÄNDER Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Börsenplatz 1 (Friedrichsbau)
70174 Stuttgart
Telefon: 0711/60187-160
Fax: 0711/60187-222
www.oppenlaender.de

Branche/Geschäftstätigkeit: Wir gehören zu den führenden Wirtschaftskanzleien in Deutschland. In einem überschaubaren Team beraten wir in- und ausländische Unternehmen sowie die öffentliche Hand in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts spezialisiert und persönlich.

Zahl der Beschäftigten: über 70 Beschäftigte insgesamt, davon ca. 40 Berufsträger

Berufseinstieg/Anwaltsstation/Wahlstation

Voraussetzungen

Wir betreuen Rechtsreferendare, die den staatlichen Teil der ersten juristischen Prüfung mit mindestens vollbefriedigend erfolgreich absolviert haben, individuell durch einen erfahrenen Tutor und bilden sie in allen unseren Tätigkeitsbereichen anhand praktischer Fälle aus. Referendare, die persönlich und fachlich zu uns passen, möchten wir als Berufsanfänger und künftige Partner gewinnen. Qualifizierten Berufsanfängern bieten wir Einstiegsmöglichkeiten in allen Tätigkeitsbereichen. Berufs-

einsteiger profitieren von der persönlichen Betreuung und dem damit einhergehenden frühen Mandantenkontakt.

Tätigkeitsfelder

Gesellschaftsrecht, Transaktionen (M&A) und Kapitalmarktrecht, Kartellrecht, Geistiges Eigentum, Medienrecht, Öffentliches Recht, Gesundheitsrecht – Life Sciences, Arbeitsrecht, Projekte und Immobilien, Energiewirtschaftsrecht, Schiedsverfahrensrecht, Vergaberecht, Datenschutzrecht

Ansprechpartner

Dr. Christina Koppe-Zagouras: koppe@oppenlaender.de
Dr. Florian Schmidt-Volkmar: schmidt-volkmar@oppenlaender.de

RWT

**Wirtschaftsprüfer · Steuerberater · Rechtsanwälte
Unternehmensberater · Personalberater · IT Consultants**

RWT Anwaltskanzlei GmbH
Charlottenstraße 45 · 72764 Reutlingen
www.rwt-gruppe.de

Banche/Geschäftstätigkeit

Die RWT zählt mit 300 Mitarbeitern an den Standorten Reutlingen, Stuttgart und Albstadt zu den großen Prüfungs- und Beratungsunternehmen in Deutschland. Die zugehörige RWT Anwaltskanzlei GmbH ist als große Wirtschaftskanzlei mit derzeit 18 Anwälten in allen Bereichen des Wirtschafts- und Steuerrechts tätig.

Tätigkeitsfelder

Wir sind eine Full-Service-Wirtschaftskanzlei und beraten überwiegend inhabergeführte, mittelständische Unternehmen in allen Gebieten des Wirtschaftsrechts, vor allem im Gesellschaftsrecht, IT-/Datenschutzrecht, Wirtschaftsvertragsrecht, Gewerblichen Rechtsschutz, Arbeitsrecht, Medizinrecht und Steuerrecht. Wir bieten flache Hierarchien in fachspezifischen Teams und frühzeitigen Mandantenkontakt sowie flexible Arbeitszeitmodelle. Unsere Mandanten schätzen unser praxis- und lösungsorientiertes Arbeiten sowie unseren ganzheitlichen Ansatz.

Anwaltsstation/Wahlstation/Berufseinstieg

Kein Bock auf Großkanzlei, aber trotzdem anspruchsvoll arbeiten? Dann sind Sie bei uns genau richtig.

Ansprechpartner

Wenn wir Sie neugierig gemacht haben, freuen wir uns über Ihre Bewerbung an
Günter Deumelhuber, Leiter Personal
+49 7121 489 524, personal@rwt-gruppe.de



SLP Anwaltskanzlei
Dr. Seier & Lehmkuhler GmbH
Obere Wässere 4
72764 Reutlingen
Tel. 07121/38361-0
Fax 07121/38361-99
www.arbeitsrecht.com

Branche/Geschäftstätigkeit: Führende Arbeitsrechtskanzlei in Süddeutschland

Zahl der Beschäftigten: 25 MA an den Standorten Reutlingen, München und Heilbronn, davon 11 Rechtsanwälte

Anwaltsstation und Berufseinstieg

Ausbildungsplätze: 2

Anforderungen

Wir bieten in der Anwaltsstation I und/oder der Wahlstation eine praxisorientierte Ausbildung für hochmotivierte Rechtsreferendare im Arbeitsrecht und im Handels- und Gesellschaftsrecht an. In Zusammenarbeit mit Ihrem Mentor werden Sie an die qualifizierte Mandatsbearbeitung herangeführt. Hervorragende Entwicklungsmöglichkeiten mit langfristiger Perspektive sind damit gewährleistet. Gerne können Sie uns bereits bei einer

Nebentätigkeit während des Referendariats kennenlernen. Ihr Berufseinstieg ist in Vollzeit oder promotionsbegleitend möglich.

Tätigkeitsfelder

Mit unserem Leitgedanken „Wir Unternehmen Arbeitsrecht“ beraten und vertreten wir Unternehmen und Führungskräfte auf allen Gebieten des Arbeitsrechts und dessen Schnittstellen, insbesondere im Handels- und Gesellschaftsrecht sowie im Sozialversicherungs- und Vertriebsrecht.

Ansprechpartnerin:

Susanne Tourlas
bewerbung@arbeitsrecht.com

SÜDWESTMETALL

Südwestmetall, Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V.
Türlenstraße 2
70191 Stuttgart
Telefon: 0711/7682 104
Telefax: 0711/7682 199
E-Mail: grundmann@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de

Branche/Geschäftstätigkeit: Arbeitgeberverband

Zahl der Beschäftigten: 240

Tätigkeitsbereiche für Rechtsreferendare/innen

Der Verband berät die Mitgliedsunternehmen bei arbeits-, sozial- und tarifrechtlichen Fragestellungen. Durch die Einbindung in das Tagesgeschäft einschließlich der Teilnahme an Unternehmensbesuchen, Gerichtsterminen und Seminarveranstaltungen bietet der Verband Referendaren eine praxisnahe Ausbildung. Insbesondere der in der Ausbildungspraxis sehr kurz kommende Teil des kollektiven Arbeitsrechts spielt dabei eine besondere Rolle. Sowohl der Einsatz in der Hauptgeschäftsstelle als auch in einer der 13 Bezirksgruppen ist je nach Bedarf und Absprache möglich.

Anforderungen für Berufseinstieg

- Volljurist als Syndikusrechtsanwalt (m/w/d) mit einem Prädikatsexamen mit arbeits- oder sozialversicherungsrechtlichem Schwerpunkt
- Fähigkeit, Probleme gründlich zu analysieren, Lösungen konsequent zu erarbeiten und diese prägnant zu kommunizieren
- Selbständiges Arbeiten, Engagement, Kommunikations- und Teamfähigkeit
- Gesellschaftspolitisches Interesse und Identifikation mit den Aufgaben und Zielen eines Arbeitgeberverbandes

Thümmel, Schütze & Partner

RECHTSANWÄLTE

TSP

Thümmel, Schütze & Partner Rechtsanwälte
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Urbanstraße 7
70182 Stuttgart
Telefon: 0711/1667-0
Fax: 0711/1667-290
www.tsp-law.com

Branche/Geschäftstätigkeit:

TSP ist eine unabhängige, wirtschaftsrechtlich ausgerichtete Kanzlei mit über 50 Anwältinnen und Anwälten an vier Standorten in Deutschland und einer Niederlassung in Singapur. Schwerpunkt ist die umfassende Beratung von Unternehmen, Banken und der öffentlichen Hand auf allen Gebieten des Wirtschaftsrechts mit starker internationaler Ausrichtung.

Anwaltsstation/Wahlstation/Berufseinstieg

Exzellente juristische Qualifikationen und sehr gute Englischkenntnisse sind Grundvoraussetzungen. Genauso wichtig ist, dass wir zusammenpassen und Sie kommunikativ und teamfähig sind.

Ihnen stehen alle Bereiche des Wirtschaftsrechts offen. Sie werden von Mentoren betreut und anhand praktischer Fälle an die Anwaltstätigkeit herangeführt. Frühzeitiger Mandantenkontakt ist

dabei selbstverständlich. Die Referendarstationen sehen wir als besondere Chance, spätere Berufseinsteiger (m/w/d) persönlich kennenzulernen.

Ansprechpartner:

Dr. Jan Knöbl
E-Mail: jan.knoebl@tsp-law.com
Telefon: 0711/1667-145

**VOELKER**

Rechtsanwälte · Wirtschaftsprüfer · Steuerberater

VOELKER & Partner
Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater mbB
Am Echazufer 24
72764 Reutlingen
www.voelker-gruppe.com

VOELKER ist „Kanzlei des Jahres im Südwesten“ – JUVÉ-Awards 2013
VOELKER zählt laut dem Magazin AZUR zu den Top-Arbeitgebern 2015
VOELKER ist der beste Arbeitgeber für das Referendariat – Region Süden – iuratio jobs award 2020

Branche/Geschäftstätigkeit:

Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater – wir begleiten Unternehmen und Privatpersonen in allen Fragen des Wirtschaftsrechts
Zahl der Beschäftigten: rd. 40 Berufsträger in Reutlingen, Stuttgart und Hechingen

Anwaltsstation/Wahlstation

Ausbildungsplätze

- Praktikum „4 gesucht“ – ab 4. Semester für 4 Wochen
- Referendare/innen für Anwalts- und Wahlstation
- Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

Anforderungen

Wir legen besonderen Wert auf eine kollegiale, offene und konstruktive Atmosphäre. Wir sind kontinuierlich auf der Suche nach qualifizierten und begabten Menschen, die nicht nur fachspezifisches Wissen besitzen, sondern auch eine gesunde Neugier auf Neues mitbringen, Spaß an beruflichen Herausforderungen

haben sowie aufgeschlossen und ausgesprochen teamorientiert sind. Eine Promotion oder ein im Ausland erworbener LL.M. ist eine gern gesehene Zusatzqualifikation, aber keine Voraussetzung, um bei uns einsteigen zu können.

Stellen/Tätigkeitsfelder

Wir sind stets auf der Suche nach qualifiziertem Personal in allen Bereichen.

Ansprechpartner: Dr. Jan-David Jansing
Dipl.-Kaufmann Christian Zinn
karriere@voelker-gruppe.com

**WDR** / media group

WDR mediagroup GmbH
Ludwigstraße 11
50667 Köln
Abteilung: ARD Kabelkoordination Ausland
www.wdr-mediagroup.com

Als Koordinierungsstelle der ARD Landesrundfunkanstalten verhandeln wir Verträge für die Kabelweitersendung. Wir bieten Ihnen spannende Einblicke in das internationale Rundfunkwesen.

Zahl der Beschäftigten: 350

Anwaltsstation und Wahlstation

Ausbildungsplätze: mehrere pro Jahr

Tätigkeit:

Sie unterstützen die ARD Kabelkoordination Ausland im Tagesgeschäft bei der Bearbeitung rechtlicher Fragestellungen, insbesondere in den Schwerpunktbereichen europäisches und internationales Urheber- und Urhebervertrags- sowie Lizenzrecht. In Absprache mit unseren Juristen erstellen Sie Stellungnahmen, arbeiten an Vertragsentwürfen – insbesondere zur Kabelweitersendung – mit, führen Recherchen durch und werten Rechtsprechung aus.

Anforderungen:

Sie haben das erste juristische Staatsexamen mit Erfolg abgeschlossen. Erste Praxiserfahrung in den genannten Rechtsgebieten – idealerweise in der Medienbranche – sind von Vorteil. Verhandlungssichere Englisch- und gute EDV-Kenntnisse (MS-Office); eine selbstständige, systematische und sorgfältige Arbeitsweise zeichnen Sie aus.

Ansprechpartnerin:

Frau Siona Zinn, Personalreferentin
Bewerbungsportal über: www.wdr-mediagroup.com
Telefon: 0221 20 35 156

Informations- und Kontaktbörse 2020



Karrieremesse für Juristen in der Region Stuttgart



**Teilnahme
kostenlos!**
Nur mit Anmeldung

Treffen Sie Ihren zukünftigen Arbeitgeber!

Präsentation der
»Legal Innovation Challenge«

Wann

Dienstag, 13. Oktober 2020,
von 15.00 bis 19.00 Uhr,
Einlass ab 15.00 Uhr

Wo

Haus der Wirtschaft,
Willi-Bleicher-Straße 19, 70174 Stuttgart

Anmeldung

per E-Mail an info@rak-stuttgart.de



Rechtsanwaltskammer
Stuttgart



Anwaltverein Stuttgart e.V.



Oksana Moor, LL.M.

Eine ukrainische Juristin in Deutschland: ein Erfahrungsbericht

Im folgenden Beitrag berichtet eine erfolgreiche Juristin aus der Ukraine über ihre Ausbildung, ihren Karriereweg und wie sie in Deutschland als juristische Beraterin in einer Anwaltskanzlei Fuß gefasst hat und so ihren Kindheitstraum erfüllen konnte.



Oksana Moor wurde in der Ukraine geboren und lebte dort bis zu ihrem 23. Lebensjahr. Eines Tages stand sie vor der größten Entscheidung ihres bisherigen Lebens: Sollte sie in der Ukraine ihre Karriere als Juristin für Gesellschaftsrecht in einem renommierten internationalen Unternehmen fortsetzen oder ihr bisheriges Leben völlig auf den Kopf stellen? Sollte sie auf ihr Herz hören und sich für die Liebe entscheiden mit allen Konsequenzen: ein neues Land, eine neue Sprache und gänzlich unbekannte Herausforderungen?

Mein Kindheitstraum: Rechtsanwältin

Mein Weg in den Beruf der Rechtsanwältin begann schon früh im Alter von sechs Jahren. Nicht, weil mein Vater – der sehr erfolgreich als Anwalt arbeitet – mich dazu gedrängt hätte, und auch nicht, weil ich mich als kleines Mädchen schon besonders für Jura und Gesetze interessiert hätte. Ich sagte meiner Familie damals, dass ich einmal ein Mensch werden wolle, der mit dem Hammer auf den Tisch haut (was so viel bedeutet wie ein Richter zu sein).

Zudem habe ich jeden Tag erfahren, wie hart meine Eltern arbeiteten, was mich als Kind sehr beeindruckte und sich als Vorbild tief in mir einprägte. Mein Vater hatte immer zu mir gesagt, dass eine juristische Ausbildung und Karriere ein harter, steiniger Weg sei und man dafür Vieles opfern müsse. Aber das kleine Mädchen von damals hatte es sich bereits in den Kopf gesetzt und wollte alles dafür tun, um eine erfolgreiche Rechtsanwältin zu werden.

Nach dem Abitur stand ich dann vor der Entscheidung über meinen zukünftigen Berufsweg. In der Schule hatten mir die Fächer Rechtswissenschaften und Ukrainisch immer großen Spaß bereitet; naturwissenschaftliche Fächer wie

Physik, Mathematik oder Chemie lagen mir dagegen weniger. Infolgedessen fiel mir die Studienwahl nicht schwer, und ich entschied mich für den Studiengang, der sowohl meinen kindlichen Wünschen als auch meinen Interessen und Talenten entsprach.

Gelungener Start ins Studium

Mit 16 Jahren bestand ich die erforderliche Zulassungsprüfung für das Jurastudium und fand mich dank erfreulicher Ergebnisse auf der Aufnahmeliste der besten Universität in der ganzen Ukraine. Die Nationale Taras-Schewtschenko-Universität Kiew genießt einen ausgezeichneten Ruf und ist für alle Studenten in der Ukraine die erste Wahl. Aus diesem Grund war ich äußerst stolz darauf, dort studieren zu dürfen.

Als ich mit dem Jurastudium begann, hatte ich allerdings nicht erwartet, dass es mir so gut gefallen würde. Ich mochte die Atmosphäre an der Universität und das Vertiefen in die juristischen Feinheiten

der Gesetze meines Heimatlandes sehr. Am Anfang war es eine große Herausforderung, die juristischen Zusammenhänge zu verstehen und die Gesetze richtig anzuwenden. Oft zweifelte ich, ob ich es schaffen würde, dem Studium gerecht zu werden und die Prüfungen zu bestehen, zumal ich bei Studienbeginn mit 16 Jahren noch sehr jung war. Bald merkte ich jedoch, dass mir der Studiengang lag, und ich konnte erste gute Ergebnisse erzielen.

Juristin oder Journalistin?

Im zweiten Studienjahr kam ich mit der Stoffmenge bereits so gut zurecht, dass ich mich entschloss, parallel einen weiteren Studiengang zu absolvieren. Da ich bereits in der Schule viel Freude daran hatte, in meiner Muttersprache Texte zu schreiben, traf ich die Entscheidung, mich für das Fernstudium Journalismus einzuschreiben. Die beiden Studiengänge ergänzten sich glücklicherweise sehr gut, da ich nun mein Wissen über

In der Ukraine ist es verpflichtend, während des Jurastudiums Praktika zu absolvieren.



gesellschaftliche Zusammenhänge aus dem Jurastudium aus der journalistischen Perspektive vielseitiger betrachten und anwenden konnte.

Viele Begriffe und Wertungen, die ich aus der Rechtswissenschaft kannte, waren auch im Journalismus zum Verständnis von Themen und Fragestellungen relevant. Oft kam es mir so vor, dass die journalistischen Recherchen den thematischen Unterbau lieferten und die juristischen Gesetze die in Form gegossenen Ergebnisse der dortigen Überlegungen waren.

Dieses Doppelstudium erschwerte mir zwar mein Studentenleben, brachte mich aber meinem Ziel, eine gute Anwältin zu werden, ein großes Stück näher. Denn ein guter Anwalt sollte gelernt haben, Wissen und Fakten richtig und verantwortungsbewusst einzusetzen und gleichzeitig in der Lage sein, selbständig Informationen zu sammeln, zusammenzufassen und bezüglich aller Veränderungen immer auf dem aktuellen Stand zu sein.

Von der Theorie zur Praxis

Regelmäßig konnte ich nicht nur spannende und informative Vorlesungen besuchen, sondern auch diverse Praktika in den verschiedensten Rechtsgebieten durchlaufen. In der Ukraine ist es nämlich verpflichtend, bereits im Studium eine gewisse Zahl von Praktika zu absolvieren, die in der Art und Dauer wohl am ehesten mit dem Referendariat

in Deutschland zu vergleichen sind. Auf diese Weise war es mir möglich, sehr interessante Einblicke ins Gericht, die Verwaltung und in eine Anwaltskanzlei zu erhalten.

Diese Einblicke in die Praxis waren für mich eine großartige Möglichkeit, den beruflichen Alltag kennenzulernen und die gerade erlernten Kenntnisse aus dem Studium direkt umzusetzen. So habe ich während meines Jurastudiums dank der Praktika bereits vielfältige Einblicke ins Berufsleben erhalten und bekam früh ein Gefühl dafür, welches Rechtsgebiet für mich das richtige sein könnte.

Nach vier Jahren intensiven Lernens beendete ich erfolgreich mein rechtswissenschaftliches Bachelorstudium mit dem Schwerpunkt „Commercial & Civil Law“. Danach begann ich in Teilzeit in einer renommierten Kanzlei zu arbeiten, während ich mein Journalismus-Studium beendete.

Vom Bachelor zum Master

Da mir das Jurastudium sehr gut gefallen hatte, fasste ich bald den Entschluss, noch ein Masterstudium in Rechtswissenschaft zu absolvieren. Die Entscheidung, mein Studium weiter fortzusetzen, fiel mir nicht schwer und ich habe mich für die Zulassungsprüfungen sehr gut vorbereitet. 2013 begann ich mein Masterstudium mit dem Schwerpunkt „Legal Business & Consulting“.

Im selben Jahr erfolgte dann ein großer Einschnitt in meinem Leben. Ich traf mei-

nen zukünftigen Ehemann, mit dem ich in der ersten Zeit leider eine Fernbeziehung führen musste, da er aus Deutschland stammte und dort auch nach wie vor arbeitete.

Mit der Masterthesis über „Aspekte des neuen Gesellschaftsrechts: Untersuchung von Risiken“ schloss ich mein Master-Studium dann erfolgreich ab. Die Zeit und Mühe, die ich in das Studium und die Thesis investiert hatte, wurden belohnt und ich konnte sowohl die Masterthesis als auch die Prüfungen mit der Note „ausgezeichnet“ bestehen. Und vor allem stand mir nun klarer denn je zuvor vor Augen, wie meine Zukunft aussehen sollte, nämlich den Beruf der Rechtsanwältin einer Anwaltskanzlei zu ergreifen.

Eine gravierende Entscheidung

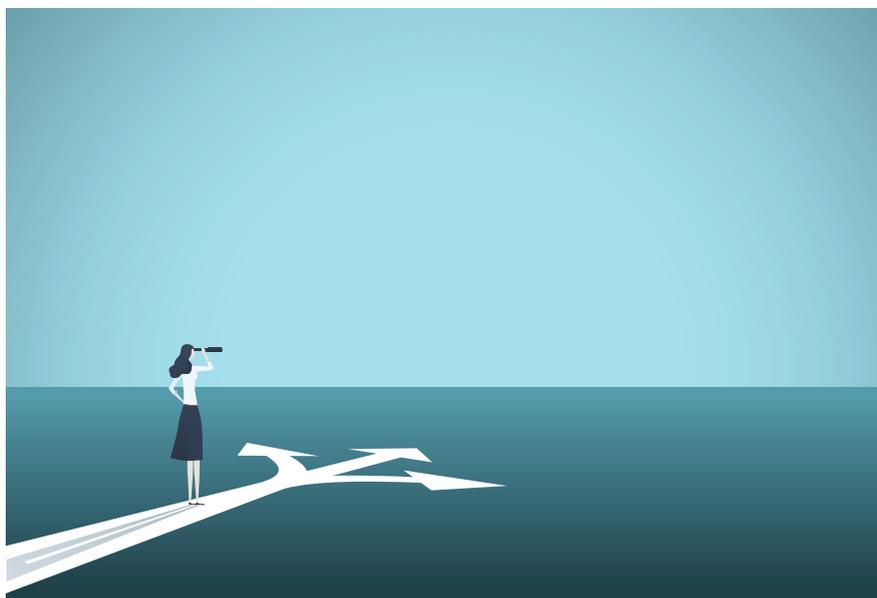
Nach meinem Studium standen mir in der Ukraine alle Türen offen. Aber manchmal kommt es im Leben ganz anders, als man es sich vorgestellt hat, und man muss Entscheidungen treffen, die man nie vorhergesehen hat. Mein Mann und ich wollten keine ständige Fernbeziehung mehr führen, und so entschied ich mich schlussendlich, nach Deutschland umzuziehen, um dort ein neues Leben zu beginnen. Ab dem Tag dieser Entscheidung hat sich mein Leben komplett verändert.

Das offenkundige Problem war, dass ich kein Deutsch sprach und zudem mit dem Umzug nach Deutschland alle Chancen auf eine erfolgreiche Karriere in der Ukraine in weite Ferne rückten. Ich musste also so schnell wie möglich Deutsch lernen und mich mit dem deutschen Recht vertraut machen, was ich durch ein weiteres Studium an der Universität Saarbrücken erreichen wollte. Dennoch hatte ich damals große Bedenken, da es mir sehr schwierig erschien, als ukrainische Rechtsanwältin in Deutschland einen guten Job zu finden.

Aus Kiew nach Saarbrücken

In Saarbrücken war alles neu für mich. Eine andere Kultur und eine völlig neue Sprache und Umgebung. Ich kann nicht behaupten, dass es mir leichtfiel, ein neues Leben anzufangen. Ich vermisste meine Freunde, meine Familie, die vertraute Umgebung aus der Ukraine sowie die

Wo wird der Weg hingehen und welche Entscheidung ist die richtige?



berufliche Sicherheit, die ich dort durch meinen sehr guten Abschluss gehabt hätte.

Ich versuchte jedoch, positiv und zuversichtlich an die Sache heranzugehen und begann fleißig Deutsch zu lernen. Nach einigen Vorstellungsgesprächen merkte ich jedoch schnell, dass mir die deutschen juristischen Begrifflichkeiten noch oftmals fremd waren. Deswegen entschied ich mich nach einem Jahr, meine Kenntnisse zu vertiefen und das Masterstudium im Studiengang „Europäisches und Internationales Recht“ mit dem Abschluss LL. M. anzufangen, um mein Ziel, in Deutschland als Juristin zu arbeiten, Wirklichkeit werden zu lassen.

Meine Masterthesis: Der Schlüssel zur Karriere

Im Oktober 2017 schloss ich das Studium mit dem Schwerpunkt „Europäisches und internationales Wirtschaftsrecht“ am Europa-Institut der Universität des Saarlandes erfolgreich ab. Während meines Studiums hatte ich mich sehr für Datenschutzrecht interessiert und entsprechend meine Masterthesis verfasst über das „Internet der Dinge: eine Untersuchung im Aspekt der Digitalisierung für Unternehmen und Verbraucherrechtsschutz aus europäischer und internationaler Sicht auf Basis der neuen EU-Datenschutzgrundverordnung“. Diese Entscheidung war rückblickend goldrichtig und hat mir die Türen zu einem neuen, sehr spannenden Rechtsgebiet geöffnet.

Nach dem Abschluss des Masterstudiums musste mein Mann berufsbedingt nach Sindelfingen umziehen, weswegen ich dort in der Umgebung nach einer Stelle suchte. Glücklicherweise passte es schon bei einem der ersten Vorstellungsgespräche und ich bekam die Chance, mich bei der RWT Anwaltskanzlei zu beweisen. Meine zukünftige Chefin *Dr. Anke Thiedemann* gab mir die Chance, mein Potential unter Beweis zu stellen. Und so konnte ich im März 2018 dann endlich das verwirklichen, wovon ich schon immer geträumt hatte und meine Karriere als juristische Mitarbeiterin bei der RWT Anwaltskanzlei GmbH beginnen.



© Artur – stock.adobe.com

Alles neu: Sprache, Kultur und Umgebung.

RWT – Die perfekte Wahl für meine Karriere

Seit zwei Jahren beginnt mein Arbeitstag nun um 07:30 Uhr morgens mit der Prüfung meiner E-Mails und Erstellung des Arbeitsplans für den Tag. Zurzeit bin ich im Datenschutzbereich als Consultant Datenschutz tätig und berate unsere Mandanten bezüglich der rechtskonformen Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO).

Ich arbeite in einem wunderbaren Team, erlebe einen täglichen Verbesserungsprozess und schätze den sehr guten kollegialen Umgang. Besonders gefällt mir, mit den Mandanten in Kontakt zu stehen, den Unternehmen dabei helfen zu können, die Untiefen der DS-GVO zu umschiffen und dafür positives Feedback zu bekommen. Die Arbeitsatmosphäre, die bei der RWT herrscht, begeistert mich am meisten. Ich arbeite mit den besten Anwälten, von deren Arbeit ich permanent lernen kann, und genieße gleichzeitig die vielen Vorteile eines inhabergeführten Unternehmens mit flacher Hierarchie und guten Aufstiegschancen.

Steter Tropfen höhlt den Stein

Für mich ist es wichtig, meine juristischen Kenntnisse und das Wissen über

die Feinheiten der deutschen Sprache jeden Tag weiter zu vertiefen und den Wünschen und Anfragen meiner Mandanten gerecht zu werden. Mein nächstes Ziel: In Deutschland die Zulassung als Volljuristin zu bekommen, um dann auch vor Gericht auftreten zu können, damit sich mein Kindheitstraum, den Hammer auf den Tisch klopfen zu sehen, auch noch erfüllt.

Aber das Schönste für mich ist, dass ich durch den Umzug nach Deutschland und die Überwindung der damit einhergehenden Schwierigkeiten gelernt habe, dass es nichts gibt, was man nicht schaffen kann, wenn man es unbedingt erreichen will. Man muss ein konkretes Ziel vor Augen haben und dieses stets verfolgen – in meinem Fall den Traum, als Anwältin zu arbeiten, auch wenn dies am Ende in einem anderen Land sein sollte, als ich es zu Beginn erwartet hatte.



Oksana Moor, LL.M.,
Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (TÜV Süd),
Consultant Datenschutz,
RWT Anwaltskanzlei,
Reutlingen
Oksana.Moor@
rwt-gruppe.de

Dr. Christoph Wolf / Philip Brozé / Dr. Martin Allmendinger / Patrik Walter

Von Legal Tech zu Legal Innovation

Im Herbst 2019 hat in Stuttgart die erste „Legal Innovation Challenge“ stattgefunden. In einem in Baden-Württemberg neuen Veranstaltungsformat entwickelten Studierende aus den Bereichen Recht, Informatik und Wirtschaft mandantenorientierte Rechtsinnovationen basierend auf praxisrelevanten Problemstellungen mehrerer Kanzleien. Die Teilnehmer, ein Kanzlei-Vertreter, ein angehender Jurist sowie die Organisatoren berichten über ihre Erfahrungen.

Seit über fünf Jahren diskutiert die Rechtsbranche in Deutschland intensiv über die Möglichkeiten und Auswirkungen von „Legal Tech“. Dabei sind die Diskussionen besonders heterogen geworden und der ein oder andere Berufsträger hat allen Grund irritiert zu sein.

Manch einer rätselt, ob vorhandene digitale Lösungen am Markt eher Legal Tech 1.0, 2.0 oder 3.0 zuzuordnen sind. Andere gehen zu Konferenzen, um sich Endzeit-Szenarien anzuhören, wonach der Jurist zukünftig im Vergleich zu intelligenten Software-Algorithmen seine Daseinsberechtigung verloren hat. Ganz andere nehmen lieber an Software-Programmierungskursen teil, um möglichst gut für die berufliche Zukunft gewappnet zu sein.

Es mag zumindest etwas angezweifelt werden, ob dies wirklich die relevanten

Aspekte sind, mit denen man sich als Berufsträger angesichts des üblichen Zeitdrucks im Zuge der Digitalisierung beschäftigen sollte.

Den Fokus auf Legal Innovation legen

Stattdessen könnten sich Berufsträger sowie Kanzleien überlegen, wie man mit (digitalen) Innovationen bestehende Mandanten nachhaltig binden und zufriedenstellen kann. Zudem sollte darüber nachgedacht werden, wie eine aus Mandantensicht attraktive Rechtsinnovation aussehen kann und in welcher Form ein solches Vorhaben neben dem normalen Tagesgeschäft auch wirklich umsetzbar ist. Wichtige strategische Aspekte, die heute auf rein juristischen Austausch-Plattformen nur bedingt einen Diskussionschwerpunkt bilden.

Baden-Württemberg entdeckt Rechtsinnovationen

Nicht nur inhaltlich, sondern auch regional gibt es hinsichtlich Legal Tech in Deutschland spürbare Unterschiede. Während in Hamburg, Berlin, Frankfurt und München bereits viele Austauschplattformen existieren, gibt es wirtschaftlich starke Regionen, die es bisher vergleichsweise wenig auf die Legal Tech-Landkarte geschafft haben. Eine dieser Regionen ist Baden-Württemberg mit dem Standort Stuttgart und den Jura-Hochburgen Tübingen, Konstanz, Heidelberg, Freiburg und Mannheim. Doch auch im Großraum Stuttgart, in dem nur wenige internationale Großkanzleien ihren Sitz haben und der Mittelstand in sämtlichen Branchen stark vertreten ist, steigt der Wunsch nach einem

Die Teilnehmer der ersten Legal Innovation Challenge.



interdisziplinären Innovationsnetzwerk, bestehend aus technologieaffinen und innovationsinteressierten Berufsträgern, Studierenden sowie Referendaren weiter spürbar an.

Da Innovationen häufig erst an den Schnittstellen von Wissen und Disziplinen geschaffen werden, spielt Interdisziplinarität eine entscheidende Rolle. Die Legal Innovation Challenge (<https://legal.inno-challenge.eu/>) ist daher ein Format, das mehrere Interessensgruppen durchdacht miteinander verbindet und damit einen Mehrwert für alle Beteiligten schafft. Im Mittelpunkt steht dabei das agile Lösen mandantenorientierter Herausforderungen auf Basis realer Problemstellungen der beteiligten Kanzleien. Von manch Außenstehendem auf den ersten Blick auf ein reines Karriereformat reduziert, bietet die Legal Innovation Challenge darüber hinaus weitere Mehrwerte für die beteiligten Kanzleien.

Praxisrelevante Problemstellungen und innovative Lösungen

Die Challenge erweist sich als Möglichkeit, dass Kanzleien Problemstellungen aus dem Praxisalltag als Fragestellung einreichen und vom Gestaltungswillen der innovationsbegeisterten Teilnehmer profitieren. Thematisch erstrecken sich die eingereichten Problemstellungen von der DSGVO über M&A-Transaktionen bis hin zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen.

In einem nächsten Schritt entwickeln die Teilnehmer in interdisziplinären Teams aus den Bereichen Jura, Informatik und Wirtschaft auf Basis der Challenges jeweils ein Geschäftsmodell sowie ein sog. Minimum Viable Product (kurz: MVP). Letzteres, eine aus dem digitalen Startup-Umfeld stammende Herangehensweise, stellt eine minimal funktionsfähige Version eines ersten Produktes dar. Es soll mit möglichst wenig Aufwand bereits das Kernbedürfnis eines Mandanten befriedigen und darüber hinaus als Ausgangs-



Jura, Informatik und Wirtschaft: interdisziplinär besetzte Teams entwickeln die Lösung.

© OMM Solutions

punkt für weiteres Mandanten-Feedback dienen.

Vom Problem zur Lösung an einem Tag

Dadurch waren nach einem vergleichsweise kurzen Zeitraum, die Bearbeitungszeit lag bei etwa acht Stunden, bereits erste funktionstüchtige Lösungen sichtbar. Von diesen Ergebnissen konnten die beteiligten Kanzleien direkt lernen, wie Mandantenzentrierung im digitalen Zeitalter aussehen kann. Das Format bietet den Anwaltskanzleien interessanterweise noch einen weiteren, unerwarteten Mehrwert: der Austausch mit anderen Partnern und Associates auf Augenhöhe hinsichtlich der digitalen Transformation in der Rechtsbranche.

Studierende aus verschiedenen Fachbereichen erlernen Innovationsmethoden

Wie sich in der Vorab-Umfrage unter den Studierenden und Referendaren zur Legal Innovation Challenge überraschen-

derweise offenbart, motivieren drei Aspekte besonders zur Teilnahme:

- das Lösen von Problemstellungen,
- der Austausch mit anderen Disziplinen und
- das Kennenlernen von Innovationsmethoden.

Dadurch erwerben Teilnehmer jene Kompetenzen, die bislang noch nicht über entsprechende Formate und Inhalte ihrer (juristischen) Ausbildung abgedeckt werden.

Aber mindestens genauso wichtig ist es, die Unterschiede zwischen Technologie (Legal Tech), Innovation (Legal Innovation) und Automatisierung (Legal Automation) kennenzulernen. Zur Bearbeitung der Problemstellungen spielen die individuelle Betreuung durch Innovationsmentoren und der direkte Kontakt zu Kanzleivertretern eine wichtige Rolle.

Da insbesondere bei fachfremden Teilnehmern kein Vorwissen erwartet werden kann, ist eine individuelle Beantwortung ihrer Fragen bei der Lösungsfindung vor dem Hintergrund realer Praxisprobleme unabdingbar.

Spaß kommt nicht zu kurz

Obschon die Teams erst im Rahmen der Veranstaltung per Los zugeteilt werden, entsteht im Laufe der Legal Innovation Challenge rasch eine offene und produktive Arbeitsatmosphäre. Trotz der wettbewerblichen Konstellation zwischen den Teams, in einem zeitlich eng gesteckten Rahmen („Timeboxing“) zu agieren,

MEHR ZUM VERANSTALTER

OMM Solutions ist ein unabhängiger Innovationsbegleiter und digitaler Technologieentwickler für den Mittelstand aus verschiedenen Branchen. Das Unternehmen unterstützt Kanzleien, Verbände sowie mittlere und große Organisationen mit der Erbringung von Innovationsdienstleistungen, der Automatisierung interner Prozesse und der Entwicklung und Implementierung von digitalen Lösungen.

kommt unter den Teilnehmern der Spaß nicht zu kurz. Das gemeinsame Mittagessen samt flexibler Kaffeepausen trägt teamübergreifend dazu bei.

Eine Jury entscheidet

Zum Abschluss der Legal Innovation Challenge präsentieren die Teams ihre Ergebnisse vor einer Experten-Jury bestehend aus Vertretern von Legal Tech Startup-Firmen und Vertretern der Rechtsabteilungen namhafter mittelständischer Unternehmen. Hier gilt es, die Resultate präzise auf den Punkt bringen zu können. Auf Grundlage der Ergebnisvorstellungen sowie im Zuge kritischer Rückfragen überprüft die Jury die digitalen Lösungen auf ihre Praxistauglichkeit. Am Ende kürt die Jury die zwei besten Teams, mit dem aus ihrer Sicht jeweils überzeugendsten MVP und Geschäftsmodell.

Austausch, Methoden und Ergebnisse: alle Teilnehmer profitieren

Abschließend tauschen sich die Teilnehmer-Teams mit den Partnern und Associates der Kanzleien, der Jury sowie den Organisatoren der Veranstaltung in entspannter Atmosphäre miteinander aus. Hier wird der Programmcode verschiedenster Lösungen vorgeführt, die Möglichkeiten künftiger Zusammenarbeit zwischen den Teilnehmern und den Kanzleien evaluiert und über digitale Anwendungen für den juristischen Alltag diskutiert.

Aufgrund der positiven Rückmeldung aller in die Veranstaltung involvierter Parteien laufen gegenwärtig die Vorbereitungen für eine Folgeveranstaltung. Denn die Zukunft der Rechtsbranche kann nur gestalten, wer mutig und proaktiv – über die Grenzen verschiedenster Disziplinen hinweg – kollaboriert.



Dr. Christoph Wolf,
Partner OPPENLÄNDER
Rechtsanwälte, Stuttgart
wolf@oppenlaender.de



Philip Brozé,
Student & Vorstandsvorsitzender
Tübingen Legal Tech e. V.
philip.broze@gmail.com



Dr. Martin Allmendinger,
Geschäftsführer OMM
Solutions GmbH, Stuttgart
ma@omm-solutions.de



Patrik Walter,
Projektleiter Legal Innovation
Challenge OMM Solutions GmbH & Netzwerk-
verantwortlicher Tübingen
Legal Tech e. V.
patrik.walter@omm-solutions.de



Wichtige Erkenntnisse.

Was muss Juristenausbildung heute leisten?

Dritte Fachtagung vom 12. und 13. September 2016 an der Universität Passau
hrsg. von Urs Kramer, Tomas Kuhn und Holm Putzke

2019, 346 Seiten, € 38,90

ISBN 978-3-415-06456-0

Was muss Juristenausbildung heute leisten? Unter dieser Überschrift versammelt der Band alle Aspekte eines hochkomplexen Themas. Ausgewiesene Rechtsdidaktiker, Praktiker, Universitäts- und Hochschullehrer bieten Einblicke in die gegenwärtige Juristenausbildung und machen Vorschläge für ihre Weiterentwicklung.

Neben einer grundsätzlichen Kritik am heutigen Jurastudium beschäftigen sich die Beiträge mit der Verzahnung von Referendariat und Studium und der Erhöhung des Praxisanteils im Studium. Außerdem stellen die Autoren provokativ die Frage, ob die außeruniversitäre Juristenausbildung grundsätzlich besser ist als die herkömmliche.



Leseprobe unter
www.boorberg.de/9783415064560

BOORBERG

RICHARD BOORBERG VERLAG
FAX 0711/7385-100 · 089/4361564 TEL 0711/7385-343 · 089/436000-20
BESTELLUNG@BOORBERG.DE WWW.BOORBERG.DE

Falk Schornstheimer

Die ersten Tage im ersten Job – ein survival kit

Der erste Kuss und der erste Arbeitstag – daran erinnert sich jeder. Auch wenn man schon mal Praktikant war, gelegentlich gejobbt oder einige Referendarstationen hinter sich gebracht hat, der erste richtige Arbeitstag in einer bezahlten Anstellung mit Vertrag ist etwas Besonderes.

Der erste Tag

Die Spannung am ersten Tag ist riesig: Wie sind die neuen Kollegen? Wie sieht mein Arbeitsalltag aus? Werde ich die neue Aufgabe meistern? Kann ich die an mich gestellten Ansprüche erfüllen? Und ja, wird es mir gefallen, werde ich mich wohlfühlen, werde ich in der neuen Firma „ankommen“? Viele Fragen und viele Unsicherheiten.

Sicher ist: der erste Tag ist in erster Linie ein einziger Vorstellungs-Marathon. Neue Namen, neue Abteilungen, unbekannte Kürzel und Firmen-Chinesisch machen die ersten Stunden schnell zur „Mission Difficult“. Um in diesen kurzen Gesprächen mit den neuen Kollegen nicht zu langweilen und selber gelangweilt zu werden, kann man aber etwas tun: Wie schon beim Vorstellungsgespräch ist es hilfreich, sich einige Sätze zurechtzulegen, mit denen man kurz, knapp und einprägsam das eigene Profil beschreiben kann – wenn Sie so wollen eine kurze Antrittsrede! Das klingt übertrieben, steif, old school? Vor allem aber wirkt es professionell, verbindlich, gut vorbereitet und es wird sehr gut ankommen – versprochen!

Arbeitsplatz

Nicht immer ist der eigene Arbeitsplatz schon vollständig eingerichtet und ausgestattet. Mal fehlt noch der Rechner, der nicht rechtzeitig geliefert wurde, mal das Telefon. Vielleicht muss zum Vertrag noch etwas ergänzt oder korrigiert werden. Vielleicht ist auch das versprochene Einzelbüro noch nicht eingerichtet und man muss vorübergehend bei einem Kollegen unterkriechen. Lassen Sie sich die Enttäuschung nicht anmerken. Was am Anfang groß und wichtig erscheint (eigene Visitenkarten!), relativiert sich später. Mit etwas Improvisationstalent können Sie etwaige Leerläufe in der ersten Zeit spielend überbrücken. So können Sie

wichtige Vorbereitungen und Vorarbeiten für den Start erledigen – etwa alle wichtigen Personen aus Ihrem persönlichen Netzwerk mit den neuen Kontaktdaten zu versorgen. Oder Ihren (elektronischen) Kalender aktualisieren. Oder Orientierungs-Gespräche mit möglichst vielen Kollegen führen und schon mal Namen und Zuständigkeiten lernen. Wichtig ist in jedem Fall, sich nicht zu verkriechen und passiv abzuwarten, was passiert.

Arbeitszeiten

Auch wenn es etwas streberhaft klingt: Die ersten Tage stehen ganz sicherlich nicht unter gewerkschaftlicher Aufsicht. Nach dem Motto zu verfahren: „Meine Arbeit ist getan, ich gehe jetzt“ ist nicht so clever. Eher schon, Kollegen aktiv Hilfe anzubieten oder die am Anfang oft noch etwas ruhigere Zeit zu nutzen, um sich mit den Strukturen und der Organisation der Kanzlei oder des Unternehmens vertraut zu machen. Denn ist man

erst einmal richtig ausgelastet, bleibt für solche Dinge meist keine Zeit mehr.

Sozialleben in der Kanzlei

Allein auf dem Pausenhof zu stehen und aufs Handy zu starren ist grauenvoll. Alle anderen hängen zusammen ab, lachen zusammen, machen Faxen, und ich bin allein auf weiter Flur. So oder so ähnlich könnte es „dem/der Neuen“ auch in den ersten Tagen im Büro ergehen. Entscheidende Fragen werden sein: Wie soll ich mich gegenüber Kollegen verhalten? Ist es wichtig, jeden Tag mit jemand anderem zum Mittagessen zu gehen oder soll ich versuchen, mich in eine feste Gruppe zu integrieren? Biete ich das „Du“ an oder warte ich, dass es mir angeboten wird? Als Neuer oder Neue ist man natürlich dankbar, so schnell wie möglich Anschluss zu finden, z. B. in Form einer festen Kollegen-Gruppe. Für den Anfang ist das auch ok und erleichtert den Einstieg. Aber man muss aufpassen, es sich

Ein besonderer Tag



nicht zu bequem zu machen. Gerade auch team- oder abteilungsübergreifende Kontakte werden später wichtig, so dass es sinnvoll ist, möglichst frühzeitig viele Kollegen kennenzulernen. Also raus aus der Komfortzone und „socialisen“. Niemand kommt darum herum, aktiv, freundlich und sympathisch auf andere zuzugehen und sich vorzustellen und natürlich erst recht offen zu reagieren, wenn er/sie angesprochen wird. Noch schwieriger wird dieses Netzwerken natürlich mit älteren, erfahrenen Kollegen – Vorgesetzten, Partnern, Managing Associates. Wer macht den ersten Schritt, wie jovial, kumpelhaft darf es werden? Hier hilft nur Fingerspitzengefühl und Takt. Den „alten Hasen“ kann man eher den ersten Schritt auf die „Newcomer“ überlassen. Kollegen auf der „gleichen Ebene“ sollte man jedoch aktiv ansprechen. Ob „Du“ oder „Sie“ ist eine ganz andere Frage. Genau hinschauen und sich mit den Gepflogenheiten in der Kanzlei vertraut machen, hilft immer. Während es US-Sozietäten gibt, in denen ganz allgemein und für alle vom Hausmeister bis zum Senior Partner das Du gilt, legen andere Firmen Wert auf das Sie und die Du-Form muss mit jedem Einzelnen ausgehandelt werden. Es ist völlig in Ordnung zu fragen: Du oder Sie? Von einem „kumpelhaften“ Ansatz ist aber eher abzuraten. Im Zweifel gilt: Lieber erst einmal siezen und später auf ein Duzen übergreifen. Eine gewisse Zurückhaltung bei gleichzeitig signalisierter Offenheit ist auch das rechte Maß, wenn es um private Verabredungen geht. Wie reagiert man, wenn man zum Feierabendbier eingeladen wird? Und noch schwieriger: Wie stellt man es umgekehrt an, einen Kollegen/eine Kollegin darauf anzusprechen, ohne aufdringlich zu wirken? Darf ich das überhaupt oder übertrete ich dann schon eine rote Linie? Auch hier kann der Ratgeber leider nur weich antworten. Es geht um Nuancen, sozialen Kontext, das „Wie“.

Sicher ist es unpassend, wenn ein junger Anwalt gleich am ersten Tag die Sekretärin seines Partners oder den Partner selbst auf einen Drink einlädt. Wenn man dagegen auf Kollegen der eigenen Generation zugeht, jene, die etwa zur gleichen Zeit angefangen haben, kann man wenig falsch machen.

Überfordert/unterfordert

Wie verhalte ich mich, wenn eine gestellte Aufgabe mich überfordert und ich nicht genau weiß, wie ich diese lösen soll? Darf ich zugeben, allein nicht klarzukommen? Ja! Man sollte unbedingt nachfragen, wenn man bei der Bearbeitung einer Aufgabe unsicher ist. Es ist überhaupt kein Problem, wenn man nicht sofort alles weiß. Von einem Berufseinsteiger wird ein gutes fachliches Rüstzeug erwartet, keine Wunderdinge. Verboten ist es dagegen, sehenden Auges ins Chaos zu stürzen. Wer abschätzen kann, dass eine Deadline nicht zu halten ist oder wenn inhaltlich Schwächen bestehen, muss sich outen und nachfragen. Ansonsten droht die Aufgabe – und damit vielleicht das ganze Mandat – zu scheitern. Andere werden mit hereingezogen und der Tadel der Partner ist unvermeidlich. Umgekehrt ist es aber auch wichtig, den gleichen Fehler nicht mehrmals zu machen. Für ein Geständnis à la: „Das schaffe ich nicht, das kann ich nicht“ hat jeder erfahrene Kollege in der Anfangszeit Verständnis. Nicht aber für Laissez-faire und Schlampigkeit. Fehler werden gemacht, Fragen gestellt – aber dieselben immer nur einmal!

Wie ist es im umgekehrten Fall, wenn ich unterfordert bin, meine Arbeitsaufträge erledigt habe und Däumchen drehe? Inwieweit sollte ich dann eigene Initiative ergreifen und nach Arbeit und neuen Aufgaben fragen? Werde ich dann als Streber wahrgenommen oder könnte gar der Eindruck entstehen, dass ich nur deshalb schon fertig bin, weil ich nicht gründlich genug war? Das ist zu kompliziert gedacht.

Eigeninitiative ist Gold wert; demgegenüber passen Passivität und Wegducken nicht zu Anwälten. Man sollte sich um neue Aufgaben genauso aktiv bemühen wie um Feedback. Wer mit seinem Job fertig ist und abgegeben hat, signalisiert, dass er Nachschub vertragen kann und gerne an die nächste Aufgabe herangeht. Eine Rückmeldung, das berühmte Feedback, brauchen wir alle und gerade der Berufsanfänger ist notwendig darauf angewiesen. Man kann durchaus bereits nach 14 Tagen um ein erstes Feedback vom Partner/Chef bitten. Das muss kein formeller Gesprächstermin sein. Oft

reicht ein kurze Besprechung – auch mal zwischen Tür und Angel – um herauszufinden, ob man auf einem guten Weg ist. In den ersten 100 Tagen sollten Sie zumindest zweimal um ein Feedback bitten.

Krankheit, Urlaub und NoGo's

Was, wenn ich in der Probezeit krank werde? Ist es gerne gesehen, dass man die Zähne zusammenbeißt und sich ins Büro schleppt? Solange Sie nicht jedes Zipperlein zum Vorwand nehmen krankzufeiern, heißt krank einfach krank. Eine echte Infektionskrankheit, einen grippalen Infekt – von ernsteren Krankheiten ganz zu schweigen – will niemand im Büro haben. Falscher Ehrgeiz richtet hier mehr Schaden als Nutzen an, wenn alsbald die ganze Abteilung, das ganze Team wegen Erkrankung ausfällt.

Klar will und soll man in den ersten Tagen und Wochen zeigen, dass man engagiert und zuverlässig ist. Da hilft es sicher nicht, durch zu viele Befindlichkeiten aufzufallen (gilt auch für Pünktlichkeit!), aber ernste Gründe wie Krankheit und Co. sind überzeugend.

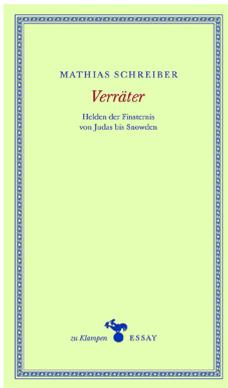
Beim Urlaub sieht das schon ein wenig anders aus. Grundsätzlich gilt, dass in den ersten sechs Monaten einer neuen Beschäftigung, der Probezeit, kein Urlaub genommen wird. Viel zu dringend benötigt man die Zeit, um sich einzuarbeiten. Wichtige Ausnahmen bestätigen die Regel. Aber auch dann ist es natürlich besonders kollegial vom Neuankömmling (der eventuell noch keine Kinder oder andere familiäre Verpflichtungen hat), wenn er bei Urlaubsabstimmungen im Team nicht unflexibel auf seine Rechte pocht, sondern den Kollegen entgegenkommt.

Lehrjahre, die keine Herrenjahre sind, gehören zwar weitgehend der Vergangenheit an. Höflichkeit, freundliches Entgegenkommen, Flexibilität und Kollegialität haben sich aber noch immer ausgezahlt.



Falk Schornstheimer,
Coach und HR-Berater,
Frankfurt/M
info@lawyer-coaching.de,
www.lawyer-coaching.de

Buchtipps zum Thema



Verräter

Helden der Finsternis von Judas bis Snowden

Von Mathias Schreiber, zu Klampen Verlag, 2017, 184 S., Hardcover 18,00 €

Verrat bleibt Verrat. Deshalb schwebt auch über der Figur des Verräters, der aus hehren Motiven handelt, etwas Dunkles und Destruktives.

Der Verräter – gibt es einen Menschen, den wir mehr verachten? Er belügt uns, er hintergeht uns, er missbraucht

unser Vertrauen und erschüttert so die moralischen Grundfesten unseres Zusammenlebens. Dennoch wird sein Verge-

hen, das schon in den ältesten schriftlichen Dokumenten der Menschheit auftaucht, weder in den Zehn Geboten noch in der Liste der sogenannten Todsünden geächtet. Der Verräter empört und fasziniert uns zugleich. Damit entpuppt er sich als eine der umstrittensten, aber auch wirkmächtigsten Gestalten der Geschichte. Wer waren – und sind – die großen Verräter? Eine umfassende Darstellung des Verrats, die seine berühmtesten Protagonisten vorstellt und zugleich die Bedeutungstiefe des Begriffs erschließt, gibt es bis heute nicht. Indem er die aufsehenerregendsten Verräter der Geschichte beschreibt und ihre moralischen und psychologischen Motive aufdeckt, schließt der frühere „Spiegel“-Autor mit seinem Buch diese Lücke. Auf eindrucksvolle Weise legt er dar, dass auch diejenigen, die in bester Absicht handeln, sich auf einem äußerst schmalen Grat bewegen. Das gilt für den Tyrannenmörder Brutus ebenso wie für den in Europa gefeierten Edward Snowden.



Whistleblowing – A Comparative Study

Herausgeber: Gregor Thüsing, Gerrit Forst (Eds.), Springer International Publishing Switzerland, 2016, 341 S., eBook 107,09 €, Hard-/Softcover 139,09 €

This volume takes a look at the *status quo* of whistleblowing in several jurisdictions from around the world. Covering a topic that draws the attention of a broad public and is gaining importance

amongst legislators, practitioners and scholars all over the globe,

the book examines the various aspects of whistleblowing. It looks at what kind of legal protection of whistleblowers is in force, who is protected, what kind of behaviour is protected, and what kind of behaviour whistleblowers are protected against. This is achieved by a combination of a general comparative report with country-specific reports that give information on whistleblowing in various jurisdictions. These countries include, amongst others, Canada, Germany, France, Italy, the Netherlands and the USA. A synopsis comprises information on whistleblowing in 23 countries in one tabula. The chapters of this book were originally prepared for the XIXth International Congress of Comparative Law (20th and 21st July 2014) of International Academy of Comparative Law in Vienna.



Whistleblowing und die Strafbarkeit wegen Geheimnisverrats

Julia-Bianka Schenkel, Verlag Dr. Kováč, 2019, 344 S., Taschenbuch 99,80 €

„Die Aufmerksamkeit und das Verantwortungsbewußtsein des Staatsbürgers, der Mißstände nicht nur zur Kenntnis nimmt, sondern sich auch für deren Abstellung einsetzt, ist eine wesentliche Voraussetzung für den

Bestand der freiheitlichen demokratischen Ordnung.“ (BVerfG, NJW 1970, 1498, 1500)

Mit dieser prägnanten Aussage betonte das Bundesverfassungsgericht bereits im Jahr 1970 die besondere gesellschaftliche Bedeutung der Personen, die beobachteten Missständen aktiv entgegneten, anstatt sie sehenden Auges in Kauf zu nehmen. Anlass hierzu gab die Entscheidung im Fall Werner Pätsch, eines Mitarbeiters des Bundesamtes für Verfassungsschutz, der illegale Abhörmaßnahmen seines Arbeitgebers aufdeckte und wegen Verletzung der Amtsverschwiegenheit (§ 353b StGB) zu einer Bewährungsstrafe verurteilt wurde. Whistleblowing stellt demnach kein neuartiges Phänomen und erst recht keine kurzweilige „Modeerscheinung“ der letzten Jahre dar.

So sind etwa das Bekanntwerden des BSE- und „Gammelfleisch“-Skandals oder der Siemens-Korruptionsaffäre dem

Handeln von Whistleblowern zu verdanken. Ein gänzlich neues Ausmaß erreichte die Diskussion um die Zulässigkeit des Whistleblowings aber im Jahr 2013, als der ehemalige Mitarbeiter des US-Geheimdienstes Edward Snowden gegenüber dem britischen Guardian und der amerikanischen Washington Post die systematische Überwachung von Privatpersonen und ausländischen Regierungen durch den US-amerikanischen Geheimdienst aufdeckte. Die neben Edward Snowden wohl bekanntesten Fälle von Whistleblowing sind die Enthüllungen durch Chelsea Manning, die Panama Papers, LuxLeaks oder der im März 2018 aufgedeckte Facebook-Datenskandal um Cambridge Analytica.

Während sich Rechtsprechung und Literatur vor allem mit den arbeitsrechtlichen Implikationen des Whistleblowings befasst und konkrete Kriterien aufgestellt haben, unter denen der Ausspruch einer (außerordentlichen) Kündigung infolge Whistleblowings gerechtfertigt ist, hat nicht zuletzt der Fall von LuxLeaks einen weiteren, eng mit dem Whistleblowing verbundenen Aspekt in das gesellschaftliche Bewusstsein gerückt. Whistleblower sind nämlich regelmäßig einem nicht zu unterschätzenden Strafbarkeitsrisiko ausgesetzt, wenn sie bis dahin geheime Informationen gegenüber Dritten offenbaren. Dies gilt unabhängig davon, ob sich die Aufdeckungen auf staatsinterne Missstände beziehen oder im Bereich der freien Wirtschaft auf unternehmensinternes Fehlverhalten wie die Begehung von Wirtschaftsstraftaten aufmerksam gemacht wird.



Whistleblowing als Beitrag zur Rechtsdurchsetzung – Das öffentliche Informationsinteresse im Arbeitsrecht

Simona Kreis, Verlag Mohr Siebeck, 2017, 254 S., 84,00 €

Whistleblower polarisieren. Wo die einen mutige Helden sehen, die Missstände anprangern, vermuten andere illoyale Denunzianten. Tatsächlich leisten Whistleblower einen unersetzlichen

Beitrag zur Rechtsdurchsetzung, wenn sie Behörden mit ihrem

Insiderwissen den Regelvollzug erleichtern. Dennoch folgt mit einiger Gewissheit eine Kündigung, wenn Arbeitnehmer Betriebsinterna verraten. Simona Kreis geht der Frage nach, ob für die widersprüchliche Bewertung von Whistleblowern als Regelwächter auf der einen und als Regelverletzer auf der anderen Seite eine arbeitsrechtliche Notwendigkeit besteht. Sie untersucht, welchen Einfluss das öffentliche Informationsinteresse an betrieblichen Missständen auf die arbeitsrechtliche Beurteilung von Whistleblowing haben muss. Lässt man zu, dass öffentliche Interessen in einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung Wirkung entfalten, ist das Arbeitsrecht in der Konsequenz nicht mehr nur Instrument zum Schutz der Arbeitnehmer, sondern auch zum Schutz öffentlicher Interessen.



Aufklärung von Compliance-Verstößen – Whistleblowing, Arbeitnehmerüberwachung, Auskunftspflichten

Lena Rudkowski, Alexander Schreiber, Gabler Verlag / Springer Fachmedien, 2018, 162 S., eBook 26,99 €, Softcover 34,99 €

Dieses Buch bietet einen Überblick über praxisrelevante rechtliche

Fragen im Zusammenhang mit Compliance-Verstößen. Von Routinekontrollen bis zum Ernstfall der Ermittlungen gegen Unternehmensangehörige wird dargestellt, wie Unternehmen das Verhalten ihrer Mitarbeiter kontrollieren, ohne dabei selbst rechtliche Grenzen zu übertreten. Damit dient das Werk als Leitfaden für Compliance-Beauftragte und Führungskräfte, die einen angemessenen Ausgleich zwischen Compliance und Arbeitnehmerrechten finden müssen.

Die 2. Auflage berücksichtigt die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung und wurde umfassend aktualisiert.



GeschGehG: Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen

Henning Harte-Bavendamm, Ansgar Ohly, Björn Kalbfus, C. H. Beck Verlag, 2020, 800 S., Hardcover 98,00 €

Mit der Richtlinie (EU) 2016/943 über den Schutz vertraulichen Know-hows und vertraulicher Geschäfts-

formationen vor rechtswidrigem Erwerb sowie rechtswidriger Nutzung und Offenlegung sind die Mitgliedstaaten verpflichtet worden, ein gewisses Niveau des Geheimnisschutzes zu regeln. Um den Pflichten zur Regelung des Geheimnisschutzes zu entsprechen, wurde ein Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen erlassen, das die bisher in unterschiedlichen Gesetzen verstreuten Regelungen des Geheimnisschutzes zusammenfasst und den rechtlichen Vorgaben der Richtlinie entspricht.



Geschäftsgeheimnischutzgesetz

Bernhard Ulrici, Nomos Verlag, 2019, rund 400 S., Gebunden 78,00 €

Der Kommentar zum neuen Recht ist passgenau auf den Informations- und Beratungsbedarf im Umgang mit den Neuregelungen zugeschnitten und klärt die absehbaren Streitfragen:

- Wann liegt ein „berechtigtes Interesse“ an der Erlangung, Nutzung oder Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses vor, insbesondere bei der „Whistleblower“-Klausel?
- Wie werden Geschäftsgeheimnisse rechtssicher geteilt oder übertragen?
- Welche Rechte ergeben sich bei der Verletzung von Geschäftsgeheimnissen und wie werden diese Rechte erfolgreich durchgesetzt?