

Bachelorarbeit  
im Bachelorstudiengang  
**Betriebswirtschaft**  
an der Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm

**Unterschiede der internationalen Rechtsgrundlagen des Whistleblowings**

Erstkorrektor/-in: Prof. Dr. Kai-Thorsten Zwecker  
Betreuer/-in: *Dr. Kathrin Zwecker*

Verfasser/-in: Deniz Aydin (Matrikel-Nr.: 266264)

Thema erhalten: 24.10.2022  
Arbeit abgegeben: 24.02.2023

# Inhalt

<b>Unterschiede der internationalen Rechtsgrundlagen des Whistleblowings</b> .....	1
Abkürzungsverzeichnis und Begriffsdefinitionen .....	3
1. Einleitung .....	1
1.1. Was ist Whistleblowing? .....	1
1.2 Die gesellschaftliche Relevanz des Whistleblowings .....	1
2. Die Entwicklung der Wirtschaftskriminalität .....	2
2.1. Was ist Wirtschaftskriminalität? .....	2
2.2. Zahlen und Fakten Deutschland .....	2
2.3 Zahlen und Fakten international .....	3
3. Whistleblowing im internationalen Vergleich .....	5
3.1 Europa .....	5
3.1.1 Anwendungsbereich .....	5
3.1.2 Voraussetzungen für Hinweisgeber .....	6
3.1.3 Interne Meldekanäle .....	7
3.1.4 Externe Meldekanäle .....	9
3.1.5 Offenlegung .....	11
3.1.6 Dokumentation .....	11
3.1.7 Schutzmaßnahmen für Whistleblower in Europa .....	11
3.1.8 Sanktionen .....	14
3.2 USA .....	14
3.2.1 Whistleblowing in der öffentlich-rechtlichen Hand der Vereinigten Staaten .....	15
3.2.2 Whistleblowing im Wertpapierrecht .....	18
3.2.3 Whistleblowing im Arbeitsrecht .....	20
3.2.4 Allgemeine Compliance-Anforderungen an Unternehmen .....	23
3.3 Südafrika .....	24
3.3.1 Anwendungsbereich .....	24
3.3.2 Meldestellen .....	24
3.3.3 Offenlegung .....	25
3.3.4 Maßnahmen .....	26
3.3.5 Sanktionen .....	27
4. Vergleich der internationalen Rechtsgrundlagen .....	27
4.1 Wesentliche Unterschiede .....	27
4.2 Kommentar .....	28
5. Fazit .....	29
Anlage 1 – Vergleichs/- und Bewertungsmatrix .....	30

\*Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Bachelorarbeit das generische Maskulinum verwendet. Die in dieser Arbeit verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter.

## Abkürzungsverzeichnis und Begriffsdefinitionen

EU	Europäische Union
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
AG	Aktiengesellschaft
KRITIS	Kritische Infrastrukturen
USA	United States of America
WPA	Whistleblowing Protection Act
AOC	Architect of the Capitol
CBO	Congressional Budget Office
GAO	Government Accountability Office
LOC	Library of Congress
NSA	National Security Agency
CIA	Central Intelligence Agency
DIA	Defense Intelligence Agency
FBI	Federal Bureau of Investigation
OSC	United States Office of Special Counsel
OSHA	Occupational Safety and Health Administration
WHD	Wage and Hour Division
PDA	Protected Disclosures Act 26
LRA	Labour Relations Act 66

**Compliance:** regelgerechtes, vorschriftsgemäßes, ethisch korrektes Verhalten

**Repressalien:** Maßnahme, die auf jemanden Druck ausübt; Straf-, Vergeltungsmaßnahme

**Cyberkriminalität:** Gesamtheit illegaler Handlungen im Computer- und Telekommunikationsbereich (z. B. Datenmanipulation, widerrechtliches Eindringen in Systeme)

**Whistleblower:** Person, die Missstände [an ihrem Arbeitsplatz] öffentlich macht. Synonym -> Hinweisgeber

\*Begriffsdefinitionen stammen aus dem Duden

# 1. Einleitung

## 1.1. Was ist Whistleblowing?

Unter Whistleblowing versteht man die Offenlegung oder Meldung von Informationen, welche über Missstände oder Fehlverhalten von Organisationen aufklären. Diese Informationen werden entweder über interne Kanäle der jeweiligen Organisation oder externe Kanäle gemeldet oder sie werden gleich an die Öffentlichkeit gebracht. Diese Benachrichtigungen über Missstände/Fehlverhalten können bspw. Datenschutzverstöße, Verstöße gegen Steuer- und Versicherungsrecht oder gar Menschenrechtsverletzungen, welche von der Organisation begangen wurden, sein.<sup>1</sup> In erster Linie ist Whistleblowing ein wichtiges Instrument für eine Gruppe, Organisation oder Gesellschaft, um ihre moralischen Standards zu fördern und aufrechtzuerhalten. Sie ist ein wichtiger Mechanismus zur Verhinderung und Aufdeckung von Fehlverhalten in Organisationen, sei es im öffentlichen oder privaten Sektor.<sup>2</sup>

## 1.2 Die gesellschaftliche Relevanz des Whistleblowings

Einige Missstände, die von Organisationen begangen werden, sind von öffentlichem Interesse. Ein praxisbezogenes Beispiel wäre hierfür die Datenschutzinteressen von Bürgern im Jahr 2013. Damals wurden durch den Whistleblower Edward Snowden etliche datenschutzrelevante Dokumente und Dateien veröffentlicht, welche die bedenklichen Spionagemaßnahmen der NSA aufzeigten. Whistleblower, die Missstände aufdecken, sind allerdings oft mit verschiedenen Bedenken, Druck und der Androhung von Vergeltungsmaßnahmen konfrontiert, bevor sie eine endgültige Entscheidung treffen.<sup>3</sup> Unter diesen Repressalien versteht man bspw. Suspendierung, Kündigung, Disziplinarmaßnahmen, Rufschädigung, Benachteiligung, Herabwürdigung der Person, negative Leistungsbeurteilungen oder Ähnliches.<sup>4</sup> Ohne ausgearbeitete rechtliche Rahmenbedingungen können Repressalien dazu führen, dass potenzielle Whistleblower keine Meldung oder Offenlegung vollziehen und somit viele

---

<sup>1</sup>Vgl. (Röller, 2022) Personalbuch 2022 Rn. 1

<sup>2</sup>Vgl. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2041386619849085> (Letzter Zugriff: 26.11.2022)

<sup>3</sup>Vgl. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8835164/> (Letzter Zugriff: 26.11.2022)

<sup>4</sup>Vgl. (EU, 2019) RICHTLINIE (EU) 2019/1937 Kapitel 6 Artikel 19

Misstände und fehlerhafte Verhaltensweisen von Organisationen nicht aufgedeckt werden können. Vor allem in Sektoren mit kritischer Infrastruktur können sich solche nicht erfolgten Meldungen als äußerst gefährlich kristallisieren. Demzufolge rückt der Schutz von Whistleblowern in der heutigen Zeit immer mehr in den Fokus. Allerdings unterscheiden sich die Rahmenbedingungen für den Schutz von Whistleblowern je nach Region. Das Ziel dieser Bachelorarbeit ist es, jene Unterschiede der Rechtsgrundlagen auf internationaler Ebene aufzuarbeiten und zu bewerten.

## **2. Die Entwicklung der Wirtschaftskriminalität**

In diesem Kapitel wird die Evolution der Wirtschaftskriminalität ausgearbeitet. Dies soll das Ausmaß der Wirtschaftskriminalität statistisch aufzeigen und somit die Wichtigkeit von Whistleblowern bei der Bekämpfung von kriminellen Handlungen im wirtschaftlichen Sektor untermauern.

### **2.1. Was ist Wirtschaftskriminalität?**

Seit Jahren ist der Begriff „Wirtschaftskriminalität“ verbreitet und in der Praxis gängig. Allerdings existiert keine Legaldefinition. Folgende Deliktsgruppen können als Phänomene der Wirtschaftskriminalität bezeichnet werden:

- „Anlagedelikte
- Finanzierungsdelikte
- Insolvenzdelikte
- Arbeitsdelikte
- Wettbewerbsdelikte
- Gesundheitsdelikte
- Qualifizierte Betrugsdelikte“<sup>5</sup>

### **2.2. Zahlen und Fakten Deutschland**

In den letzten Jahren wurde weltweit jedes zweite Unternehmen Opfer eines Wirtschaftsdeliktes. Gemessen an der Entwicklung in diesen Jahren, hat die Bedrohung durch Wirtschaftskriminalität eher zugenommen als abgenommen. Im Jahr 2021 sind die Fälle in Deutschland im Vergleich zum Vorjahr um 4,2

---

<sup>5</sup>[https://www.bka.de/DE/UnsereAufgaben/Deliktsbereiche/Wirtschaftskriminalitaet/wirtschaftskriminalitaet\\_node.html](https://www.bka.de/DE/UnsereAufgaben/Deliktsbereiche/Wirtschaftskriminalitaet/wirtschaftskriminalitaet_node.html) (Letzter Zugriff: 28.11.2022)

%-Punkte gestiegen. Die Tendenz ist steigend. Die Aufklärungsquote im Gebiet wirtschaftskrimineller Handlungen ist mit ca. 90 % hoch.<sup>6</sup> Trotz der so steilen Aufklärungsquote entstehen dennoch hohe systemdrohende Schäden. Laut der polizeilichen Kriminalstatistik machen Fälle von Wirtschaftskriminalität, nur 1% des gesamten Fallzahlenanteils in Deutschland aus. Allerdings sind diese auch für ganze 45% des gesamtwirtschaftlichen Schadens durch Delikte mit Schadenserfassung in Deutschland verantwortlich. Fälle von Wirtschaftskriminalität weisen zudem ein hohes Maß an Komplexität auf und oft beinhalten die präzisen Strukturierungen der Delikte eine internationale Verflochtenheit. Folglich kann die Unterbindung des kriminellen Ausmaßes in langwierige Ermittlungsarbeiten und Prozessen münden.

Die Geschädigten selbst kennen die Täter in den meisten Fällen bereits, weswegen die Durchführung einer Strafverfolgung samt Anzeige im Vergleich zu anderen Delikten als deutlich leichter angesehen werden kann. Allerdings kann hierbei angenommen werden, dass die Dunkelziffer weitaus größer sein kann als die offiziell genannten Zahlen. Demnach ist eine präzise Angabe der wirklichen Fälle deutlich erschwert oder gar unmöglich. Demzufolge ist das Whistleblowing ein wichtiger Pfeiler der Strafverfolgung, was den wirtschaftskriminellen Raum angeht, denn durch Meldungen und Offenlegungen können weitere ungeklärte oder noch nicht an die Öffentlichkeit geratene Missstände in Organisationen aufgeklärt werden.<sup>7</sup>

### **2.3 Zahlen und Fakten international**

Im Rahmen einer, in den folgenden Zeilen, aufgeführte Studie, über die Häufigkeit und Arten von Wirtschaftskriminalität, wurden über 5000 Unternehmensvertreter innerhalb 99 Ländern befragt.<sup>8</sup> „Die Unternehmen berichteten von durchschnittlich sechs Vorfällen wirtschaftskrimineller Handlungen in den letzten 24 Monaten.“<sup>9</sup>

Gemäß der Studie wurden drei von zehn Unternehmen einer wirtschaftskriminellen Handlung beschuldigt. In den meisten Fällen wurde ein Unternehmen

---

<sup>6</sup>Vgl. [https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/Wirtschaftskriminalitaet/wirtschaftskriminalitaet\\_node.html](https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/Wirtschaftskriminalitaet/wirtschaftskriminalitaet_node.html) (Letzter Zugriff: 30.11.2022)

<sup>7</sup>Vgl. [https://strafrecht-online.org/lehre/ws-2020/kriminologie-2/%C2%A7%209%20-%20Wirtschaftskriminalit%C3%A4t%20\(Teil%201\)%20\(KK%20207-244\).pdf](https://strafrecht-online.org/lehre/ws-2020/kriminologie-2/%C2%A7%209%20-%20Wirtschaftskriminalit%C3%A4t%20(Teil%201)%20(KK%20207-244).pdf) (Letzter Zugriff: 30.11.2022)

<sup>8</sup>Vgl. (PwC-Studie 2020: Global Economic Crime and Fraud Survey, 2020) Seite 3

<sup>9</sup> (PwC-Studie 2020: Global Economic Crime and Fraud Survey, 2020) Seite 3

der Korruption bezichtigt. Wie in den letzten Seiten beschrieben wurde, entstehen durch einzelne wirtschaftskriminelle Handlungen horrenden Schäden. Diese Schädigungen können sowohl messbar sein (z.B. Ausgaben für Bußgelder oder Strafgebühren) als auch nicht anhand einer Messung ersichtlich werden (z.B. Reputationsschädigung, Verschlechterung der Mitarbeitermotivation oder Verhinderung von Geschäftsmöglichkeiten).<sup>10</sup> „Etwa 13 % der weltweit Befragten, die in den letzten 24 Monaten Opfer von Wirtschaftskriminalität geworden sind, gaben an, einen Schaden von insgesamt mehr als 50 Millionen US-Dollar erlitten zu haben“<sup>11</sup> Delikte, die hierbei in der Regel einen hohen Maß an Schaden verursachen, wären „Wettbewerbsverstöße, Kartellrechtsverstöße, Insiderhandel, Steuerbetrug, Geldwäsche und Korruption“.<sup>12</sup> Das Delikt der Cyberkriminalität unterliegt, im Hinblick der letzten Jahre, einer erhöhten Aufmerksamkeit. Durch die voranschreitende Digitalisierung sind die Vorfälle dahingehend exponentiell gestiegen. Es ist sogar davon auszugehen, dass die Straftat der Cyberkriminalität zukünftig eine weitaus größere Rolle spielen wird, als sie bereits besitzt. Darüber hinaus verursacht eben jenes Delikt das höchste Ausmaß einer Schädigung.

Parallel mit einem angemessenen Compliance-Management System, dem Einsatz von Technologien und Schulungen von Mitarbeitern im Unternehmen, können Whistleblower eine relevante Stellung beziehen, um etwaige Schädigungen zu reduzieren oder zu umgehen. Hierbei ist das Aufgreifen und Einnehmen einer Täterperspektive äußerst hilfreich. Unter den Haupttäter einer wirtschaftskriminellen Handlung sind nicht selten auch Angestellte oder gar Führungskräfte zu finden, welche aus den eigenen Reihen stammen. Bei internen Gruppenbildungen erweist sich ein ausgebildetes Whistleblowing-Management demzufolge als unumgänglich, damit diese internen Gefahren leichter vermieden oder beendet werden. Dies kann bspw. durch eine Kronzeugenregelung erfolgen, ähnlich wie bei Kartellrechtsverstößen zwischen Unternehmen. Wenn dem Whistleblower im Nachgang ausreichend Schutz gegen Repressalien geboten wird, kann sich das als nützliche Waffe gegen die Wirtschaftskriminalität bewähren.

---

<sup>10</sup>Vgl. (PwC-Studie 2020: Global Economic Crime and Fraud Survey, 2020) Seite 6

<sup>11</sup> (PwC-Studie 2020: Global Economic Crime and Fraud Survey, 2020) Seite 6

<sup>12</sup> (PwC-Studie 2020: Global Economic Crime and Fraud Survey, 2020) Seite 7

### **3. Whistleblowing im internationalen Vergleich**

Im folgenden Kapitel werden die internationalen Rechtsgrundlagen beziehungsweise Rechtssituationen miteinander verglichen und daraus anschließend ein Fazit gezogen. Hierbei sollen persönliche Einflüsse das Resümee bewerten und demnach Schlussfolgerungen gezogen werden. Beispielsweise ob eine Region möglicherweise von einer anderen etwas lernen kann oder bestimmte internationale Vorgehensweisen eher kritischer betrachtet werden sollten.

#### **3.1 Europa**

Ein Gesetz gegen Whistleblowing ist in Europa bzw. in der EU mit der RL (EU) 2019/1937 seit dem 16.12.2019 in Kraft getreten. Damit sollte in den EU-Staaten ein einheitlicher Whistleblowing-Schutz gewährleistet werden. Demzufolge ist der Gesetzesteil zwar zentral aufgestellt, nun müssen jene Aspekte innerhalb der aufzufindenden Staaten in ihr spezifisches Bundesrecht umgewandelt werden. Folglich werden einige Gesetzesteile detailliert ausgeführt, spezifisch jene, welche die Umsetzung in den Unternehmen oder öffentlichen Behörden betreffen.

##### **3.1.1 Anwendungsbereich**

Im europäischen Whistleblowing-Rahmen hat die EU-Kommission Initiativen ergriffen, um eine Sicherung der Whistleblower zu gewährleisten. Diese festgelegten Ausführungen wurden in der am 23. April 2018 veröffentlichte EU-Whistleblowing-Richtlinie zusammengetragen. Hierbei wurde in der Richtlinie ein eindeutiger Anwendungsbereich definiert, sei es bezüglich der betroffenen Personengruppen oder bei der Deliktauswahl. Die Richtlinie schließt zum einen Personen ein, die im öffentlichen oder privaten Sektor tätig sind. Dazu gehören normal tätige Arbeitnehmer einschließlich Beamten, Selbstständige Personen, Praktikanten (irrelevant, ob eine Bezahlung beinhaltet ist oder nicht), Anteilseigner einer Organisation, Geschäftsführer, Personen mit führenden Positionen (ebenfalls bei keiner Tätigkeitsausübung innerhalb des spezifischen Geschäftsbereichs) und Personen, welche unter einer bestimmten Aufsicht arbeiten (Bspw. Lieferanten oder Auftragnehmern). Whistleblower müssen allerdings nicht immer in einem Arbeits- oder Führungsverhältnis mit der Organisation stehen. Auch wenn die jeweiligen Informationen



über Verstöße auch nach Beendigung des Verhältnisses erlangt wurden, gelten diese noch im Anwendungsbereich der Richtlinie. Das gleiche gilt für Whistleblower, welche an Informationen gekommen sind, deren Verhältnis zur Organisation nicht begonnen hat und diese Informationen erst im Einstellungsverfahren erlangt haben.

Außerdem fällt der Anwendungsbereich laut der europäischen Richtlinie auch auf Mittlere, die diese Informationen an die Behörden weiterleiten, demnach juristische Personen, die durch den Whistleblower an diese Informationen kommen und Dritte, welche in Kontakt mit dem Whistleblower stehen wie bspw. Familienangehörige oder Partner.<sup>13</sup>

Die meldepflichtigen Verstöße können folgende diverse Bereiche betreffen:

Öffentliches Auftragswesen - „Das Vergaberecht umfasst alle Regeln und Vorschriften, die öffentliche Einrichtungen beachten müssen, wenn sie Güter und Leistungen einkaufen“<sup>14</sup>, Finanz- und Geldwäschesektor, Produktsicherheitssektor, „Verkehrssicherheit, Umweltschutz, Strahlenschutz und kerntechnische Sicherheit, Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz, öffentliche Gesundheit, Verbraucherschutz“ und Datenschutz. Vor allem Bereiche, welche kritische Infrastrukturen betreffen, sind besonders zu schützen, da deren<sup>15</sup> „Beeinträchtigung nachhaltig wirkende Versorgungsengpässe, erhebliche Störungen der öffentlichen Sicherheit oder andere dramatische Folgen eintreten würden“<sup>16</sup> und somit innerhalb des Anwendungsbereichs der EU-Richtlinie fallen. Dies trifft auf alle Länder innerhalb der EU zu.

### **3.1.2 Voraussetzungen für Hinweisgeber**

Um gemäß der EU-Richtlinie Anspruch auf Schutz vor Repressalien zu erhalten, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden.

- Der Whistleblower muss eine Meldung vollziehen, welche wahrheitsgetreu ist und es muss in den spezifischen Anwendungsbereich fallen. Wenn der Whistleblower sich nicht sicher ist, ob eine Meldung der

---

<sup>13</sup>Vgl. (EU, 2019) RICHTLINIE (EU) 2019/1937 Kapitel 1 Artikel 4

<sup>14</sup><https://www.stmwi.bayern.de/wirtschaft/aufsicht-und-recht/oeffentliches-auftragswesen/#:~:text=Das%20Vergaberecht%20umfasst%20alle%20Regeln,durch%20Wettbewerb%20sichergestellt%20werden%20soll.> (Letzter Zugriff 29.12.2022)

<sup>15</sup>EU, 2019 Richtlinie (EU) 2019/1937 Kapitel 1 Artikel 2

<sup>16</sup>[https://www.bsi.bund.de/DE/Themen/KRITIS-und-regulierte-Unternehmen/Kritische-Infrastrukturen/Allgemeine-Infos-zu-KRITIS/allgemeine-infos-zu-kritis\\_node.html](https://www.bsi.bund.de/DE/Themen/KRITIS-und-regulierte-Unternehmen/Kritische-Infrastrukturen/Allgemeine-Infos-zu-KRITIS/allgemeine-infos-zu-kritis_node.html) (Letzter Zugriff 29.12.2022)

Wahrheit entspricht, muss er einen hinreichenden Grund zur wahrheitsgemäßen Annahme haben. Dies erfolgt bspw. durch Informationsbeschaffung, sei es durch Dokumente oder Erzählungen einer ranghöheren Person oder Ähnliches.

- Die Meldung muss über interne oder externe Meldekanäle erfolgen oder durch eine Offenlegung.

Außerdem werden durch interne Meldungen soziale Verantwortung und gute Kommunikation innerhalb der Organisation gefördert. Externe Meldungen hingegen verursachen oft Reputationsschäden, Börsenkursbeeinträchtigungen oder mehrere Klageverfahren. Demzufolge sollen laut Richtlinie eine interne Meldung der externen immer bevorzugt werden, außer für den Whistleblower sind Repressalien zu befürchten.<sup>17</sup> Für Europa gilt: Persönliche Daten werden durch die Hinweisgebermeldung angepasst mit der DSGVO erhoben. Für die Bearbeitung irrelevante persönliche Daten werden nicht erhoben.

### **3.1.3 Interne Meldekanäle**

„Internes Whistleblowing liegt vor, wenn die Meldung gegenüber einer Whistleblowing-Stelle erfolgt, die in dieselbe Organisation eingebunden ist wie der Whistleblower“<sup>18</sup>. Um Whistleblowern eine Möglichkeit zu schaffen, Verstöße anonym melden zu können, müssen Organisationen interne Meldekanäle einrichten. Informationen über Verstöße, welche in den Anwendungsbereich fallen, können nur intern gemeldet werden, wenn auch die jeweilige Organisation interne Meldekanäle besitzt. Durch die EU-Richtlinie wird gewährleistet, dass diese Meldekanäle von juristischen Personen (öffentlich als auch privat) eingerichtet werden.

#### **3.1.3.1 Juristische Personen - Privater Sektor:**

Der Begriff hat im EU-Rechtlichen Kontext eine etwas andere/weitläufigere Bedeutung als nach dem deutschen Begriffsverständnis. Hierbei sind bspw. nicht nur GmbH oder AG gemeint, sondern auch Personengesellschaften und sonstige Gesellschaftsformen. Welche Tätigkeit die juristische Person betreibt ist irrelevant. Die Entrichtung gilt für Organisationen/Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern. Je nach Höhe des Risikos, bei Organisationen unter 50 Mitarbeitern (Kleinunternehmen), können auch diese zur Installation interner

---

<sup>17</sup>Vgl. EuArbRK/Fest RL (EU) 2019/1937 Art. 7 Rn. 10

<sup>18</sup>Thüsing, 2021 - Beschäftigungsdatenschutz und Compliance §6 Whistleblowing Rn. 26-28

Meldekanäle aufgefordert werden. Ein Risiko könnte hierbei bspw. die jeweilige Branche sein (KRITIS) oder wirtschaftskriminelle Handlungen, die in der Vergangenheit begangen wurden. Juristische Personen des privaten Sektors bzw. mittlere Unternehmen, die 50 bis 249 Mitarbeiter beschäftigen, können diese Einrichtungsverpflichtung der internen Meldekanäle erleichtern. Zum einen ist es möglich, die Ressourcen, welche durch den Aufwand zur Erstellung der internen Meldekanäle entstehen, zu teilen. Zum anderen haben mittlere Unternehmen einen Übergangszeitraum (bis zum 17.12.2023), für die Erstellung der internen Kanäle.<sup>19</sup>

### **3.1.3.2 Juristische Personen – Öffentlicher Sektor:**

„Zu den juristischen Personen des öffentlichen Sektors [...] zählen gemäß Art. 8 IX UAbs. 1 ferner die im Eigentum oder unter Kontrolle einer juristischen Person des öffentlichen Sektors stehenden Stellen.“<sup>20</sup> Zu diesen Positionen gehören Anstalten des öffentlichen Rechts wie bspw. Kommunalunternehmen, Behörden oder das Gericht mit den jeweiligen Staatsanwälten. Auch bei den öffentlichen Sektoren gibt es Fälle, in denen die Einrichtungsverpflichtung erleichtert oder gar ganz aufgehoben werden kann. Öffentliche Sektoren werden davon befreit, wenn die Einrichtung als unverhältnismäßig eingestuft wird (Abhängig von der Größe der Person des öffentlichen Sektors). Außerdem können Gemeinden mit weniger als 50 Mitarbeitern (Äquivalent mit dem privaten Sektor) von der Verpflichtung ausgenommen werden oder Gemeinden mit weniger als 10.000 Einwohnern.<sup>21</sup>

### **3.1.3.3 Aufmachung – Interne Meldekanäle**

Die internen Meldekanäle können von einer bestimmten Person oder Abteilung betrieben werden. In der Regel ist das der Compliance-Beauftragte oder die Compliance-Abteilung der jeweiligen Organisation. Die ernannte Person darf mit der jeweiligen Organisation nicht in einem Interessenskonflikt stehen. Demzufolge sind Geschäftsführer oder Anteilseigner von dieser Position ausgeschlossen.

Bei dem Einrichten der internen Meldekanäle ist folgendes zu beachten: Das wichtigste Element bei der Durchführung einer Meldung ist die Gewährleistung

---

<sup>19</sup>Vgl. EuArbRK/Fest RL (EU) 2019/1937 Art. 8 Rn. 9-13

<sup>20</sup> EuArbRK/Fest RL (EU) 2019/1937 Art. 8 Rn. 25, 26

<sup>21</sup>Vgl. EuArbRK/Fest RL (EU) 2019/1937 Art. 8 Rn. 27, 28

der Anonymität von Whistleblowern. Informationen, aus denen man vertrauliche Daten des Whistleblowers herleiten kann, sind ebenfalls zu schützen. Eine Ausnahme: Im Rahmen von Untersuchungsverfahren oder Gerichtsverfahren wird die Identität des Whistleblowers als notwendige Maßnahme offengelegt. Dies kann bspw. erfolgen, wenn durch die Veröffentlichung des Whistleblowers, Beweise für den Verlauf des Verstoßes bestätigt werden können. Zusätzlich wird die Art und Weise, wie eine Meldung entrichtet werden kann, ebenfalls anhand bestimmter Voraussetzungen innerhalb der EU festgelegt. Zum einen muss es möglich sein, die Meldung sowohl schriftlich als auch mündlich einreichen zu können. Das schriftliche Melden kann entweder über Postwege oder über eine Onlineplattform erfolgen. Das mündliche Melden hingegen ereignet sich in der Regel per Telefon oder einer anderen Art von verbaler Übermittlung. Zum anderen kann die Übertragung der Meldung von Angesicht zu Angesicht stattfinden.<sup>22</sup> Innerhalb von sieben Tagen muss eine Eingangsbestätigung erfolgen. Die Rückmeldung beinhaltet eine Frist von höchstens drei Monaten nach der Eingangsbestätigung.

#### **3.1.4 Externe Meldekanäle**

„Das externe Whistleblowing bezeichnet demgegenüber eine Meldung an Außenstehende, etwa Aufsichtsbehörden, die Staatsanwaltschaft oder gar die Presse.“<sup>23</sup> Abseits der Meldungen innerhalb der Unternehmen und Organisationen, soll in der EU den Hinweisgebern auch die Möglichkeit offenstehen, Informationen über Verstöße auch extern zu melden. Hierbei sollen je Mitgliedsland bestimmte Behörden ernannt werden, die jenen Informationen entgegennehmen. Diese Behörden haben unabhängig, autonom und unparteiisch zu sein. Vor allem Interessenskonflikte sind eine große Gefahr für das fehlerhafte oder gar nicht annehmen von Meldungen über externe Stellen, weswegen bei der Gründung/Ernennung dieser Positionen, gemäß der Richtlinie darauf geachtet werden muss.

##### **3.1.4.1 Annahme von externen Meldungen**

Äquivalent zu den internen Meldungen beläuft sich die Frist, dass eine Eingangsbestätigung erfolgen muss, ebenfalls auf sieben Tage. Allerdings kann

---

<sup>22</sup>Vgl. EuArbRK/Fest RL (EU) 2019/1937 Art. 9 Rn. 5-9

<sup>23</sup>Thüsing, 2021 - Beschäftigungsdatenschutz und Compliance §6 Whistleblowing Rn. 26-28

hierbei der Hinweisgeber sich dagegen aussprechen, eine Eingangsbestätigung zu bekommen. Dies ist dann der Fall, wenn Anlass zur Vermutung besteht, dass durch den Eingang selbst, die Identität des Hinweisgebers gefährdet werden könnte. Hierzu ein Beispiel: Sein E-Mail-Eingang wird kontrolliert und dieser könnte somit auffliegen, wenn eine Eingangsbestätigung oder Hinweisgebermeldung gesendet wurde und somit gesichtet werden könnte. Auch hier gilt für die Behörden, eine maximale Rückmeldungsfrist von drei Monaten. Unter bestimmten Ausnahmen (Bspw. längere Ermittlungsarbeit) können auch sechs Monate Rückmeldezeit veranlasst werden. Die enthaltenden Informationen (dauerhafte Speicherung) werden anschließend bei weiteren strafrechtlichen Ermittlungen genutzt.<sup>24</sup>

#### **3.1.4.2 Aufmachung - externen Meldekanäle**

Das Erhebliche von externen Meldekanälen ist, dass diese unabhängig sein müssen. Demzufolge wird in Europa nicht bevollmächtigten Mitarbeitern der Zugriff von externen Meldekanälen konsequent verwehrt.

Wie bei den internen Meldekanälen, muss hier auch eine mündliche und schriftliche Meldung möglich sein. Wie genau diese auszusehen haben sind äquivalent zu den Regeln bei den internen Meldekanälen. Unautorisierte Mitarbeiter, die an die Meldungen gelangen, sind dazu verpflichtet, diese ohne Verzug weiterzuleiten und dürfen diese nicht veröffentlichen. Mitarbeiter, die bei den Behörden arbeiten, welche externe Meldungen entgegennehmen, müssen ausreichend geschult sein. Sonst droht unter anderem, dass bei Interessenskonflikten, die eventuell bei den Mitarbeitern entstehen, Beweismittel vernichtet werden könnten. Auch Bestechung und Korruption soll damit vorgebeugt werden. Während des gesamten Prozesses, ist der Kontakt mit dem Hinweisgeber stets zu halten.

Zusätzlich sind auf der Webseite der jeweiligen Behörde diverse Informationen übersichtlich auszuschreiben, die das externe Melden ermöglichen. Beispielsweise die Kontaktdaten, die E-Mail-Adresse und die Telefonnummern der Kanäle. Folglich haben die Behörden die Pflicht, Abhilfemöglichkeiten für die Hinweisgeber im weiteren Whistleblowing-Prozess zu schaffen. Dazu gehört, Schutz vor Repressalien und Beratung mit einer vertraulichen Person. Diese

---

<sup>24</sup>Vgl. (EU, 2019) RICHTLINIE (EU) 2019/1937 Kapitel 3 Artikel 11

Verfahren, während einer externen Meldung bei einer Behörde, müssen mindestens alle drei Jahre vom jeweiligen EU-Mitgliedstaat auf Ordnungsmäßigkeit geprüft werden.<sup>25</sup>

### **3.1.5 Offenlegung**

Durch eine Meldung gemäß einer Offenlegung sind ebenfalls Voraussetzungen zu beachten: Die Meldung ist intern oder extern erfolgt, aber es folgten keine Maßnahmen seitens der Meldestelle, der Whistleblower will die Meldung aufgrund einer Notsituation so schnell wie möglich vollziehen oder es herrscht im Falle einer externen Meldung ein Interessenskonflikt bei dem Meldungsempfänger, so dass eventuell. Beweismittel oder Ähnliches unterdrückt werden könnten. Das Grundrecht zur freien Meinungsäußerung bildet hierbei keine Rechtfertigung, einen Fehlverstoß bei der freien Presse offenzulegen. Der Whistleblower wird dazu aufgerufen, die Meldung zuerst intern zu initiieren. Der Grund ist, dass die Informationen über den Fehlverstoß somit zuerst bei den Personen sind, die der Quelle am nächsten sind.<sup>26</sup>

### **3.1.6 Dokumentation**

In der EU soll sichergestellt werden, dass die juristischen Personen der öffentlichen und privaten Sektoren (interne Meldung) und die zuständigen Behörden, alle Meldungen vertraulich dokumentiert werden. Diese Dokumentationen sollen nicht länger aufbewahrt werden als notwendig.

Dokumentation der Meldung über Sprachübermittlung:

- Der Ton während des Gesprächs soll aufgezeichnet werden.
- Das Gespräch soll mit einer Mitschrift begleitet werden.
- Der Hinweisgeber hat im Zuge dessen die Möglichkeit, das Gesprächsprotokoll zu kontrollieren und gegebenenfalls mit einer Signatur zu bestätigen.

Ansonsten können schriftliche Hinweismeldungen, entweder elektronisch oder physisch in Papierform aufbewahrt werden.

### **3.1.7 Schutzmaßnahmen für Whistleblower in Europa**

Um Whistleblowern Anlass und Sicherheit zu geben, Fehlverhalten zu melden, sind Schutzmaßnahmen für diese essenziell. Denn die Folge der Meldungen

---

<sup>25</sup>Vgl. (EU, 2019) RICHTLINIE (EU) 2019/1937 Kapitel 3 Artikel 12 – 14

<sup>26</sup>Vgl. EU, 2019 RICHTLINIE (EU) 2019/1937 Kapitel 4 Artikel 15

für diese Whistleblower sind meistens starke Repressalien. „Repressalien“ sind „direkte oder indirekte Handlungen oder Unterlassungen in einem beruflichen Kontext, die durch eine interne oder externe Meldung oder eine Offenlegung ausgelöst werden und durch die dem Hinweisgeber ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann“<sup>27</sup>. Zusätzlich wird in Europa Prozesskostenhilfe für die Whistleblower angeboten.

### **3.1.7.1 Fallbeispiel – Auswirkungen von Repressalien**

Der folgende Fall soll die Auswirkungen aufzeigen, welche die Repressalien auslösen:

Im Jahre 2016 findet der Volkswirt mit Diplom Martin Porwoll heraus, dass die Apotheke „Alte Apotheke“ in Bottrop, in der er als Ökonom angestellt war, gepanschte Krebsmedikamente verkauft. Dadurch hat die Apotheke wirtschaftlichen Gewinn über das Wohlergehen der Allgemeinheit gestellt. Martin Porwoll hatte nach dem Informationsgewinn seinen Chef angezeigt. Dieser wurde anschließend zu zwölf Jahren Haft verurteilt. Martin Porwoll litt allerdings folglich an den daraus resultierenden Repressalien, die entstanden sind. Er wurde fristlos entlassen und fand die darauffolgenden zwei Jahre lang keine neue Arbeitsstelle. Viele Kollegen denunzierten ihn als „Verräter“ und wandten sich von ihm ab. Durch diese Meldung wurde ein enormer struktureller Missstand des deutschen Gesundheitswesens aufgedeckt, allerdings auf Kosten seiner Person.<sup>28</sup>

### **3.1.7.2 Repressalien**

Wie aus dem Fallbeispiel ersichtlich werden kann, ist der häufigste Grund, warum potenzielle Hinweisgeber eine Meldung doch nicht vollziehen, eventuelle Repressalien, die im Nachgang aufkommen könnten. Das Einschränken dieser Handlungsfreiheit ist die Ursache für eine bestehende Dunkelziffer im wirtschaftskriminellen Bereich, die es aufzulösen gilt.<sup>29</sup> Durch das Verbot von Repressalien durch die RL (EU) 2019/1937 soll ein Schutzniveau für Whistleblower sichergestellt werden. Ergänzend dazu, ist das Schützen der Identität eines Whistleblowers gemäß dem Vertraulichkeitsgebot der europäischen Richtlinie, eine weiterer Schutzmechanismus, um Repressalien direkt vorbeu-

---

<sup>27</sup>EU, 2019 RICHTLINIE (EU) 2019/1937 Kapitel 1 Artikel 5

<sup>28</sup>Vgl. <https://vdw-ev.de/whistleblower-preistraeger/> (Letzter Zugriff: 12.02.2023)

<sup>29</sup>Vgl. EuArbRK/Fest RL (EU) 2019/1937 Art. 19 Rn. 1-5

gen zu können. Denn nur identifizierte Personen können Opfer von Repressalien werden. Das Repressalien-Verbot umfasst direkte, als auch indirekte Repressalien. Auch die Androhung oder der Versuch, eine Repressalie auszuführen sind verfassungswidrig. Um den europäischen Hinweisgeberschutz auch in allen Fällen zu gewährleisten, ist hierbei auch der berufliche Kontext maßgeblich.<sup>30</sup>

Regelungen im beruflichen Kontext in Europa: Grundlage für die Ausführungen ist eine Arbeitstätigkeit im öffentlichen oder privaten Sektor. Ein wirksamer Arbeitsvertrag ist hierbei allerdings nicht entscheidend. Der tatsächliche Zugang zu den Informationen über das Fehlverhalten ist der ausschlaggebende Punkt. Repressalien könnte sich somit zwar nicht auf vertragliche Bestimmungen beziehen, jedoch ist dies für den europäischen Hinweisgeberschutz völlig ausreichend. Folglich ist das tatsächliche Arbeiten schon ein ausreichender Faktor für diesen Schutz. Hierbei ist es völlig irrelevant, ob das Arbeitsverhältnis schon beendet ist oder nicht. Der Schutz vor Repressalien ist in Europa mit keiner zeitlichen Grenze versehen (Bspw. Fünf Jahre nach Abschluss des Arbeitsverhältnisses). Dies ist damit zu begründen, dass in gewissen Fällen öffentliches Interesse über die Informationen des Fehlverhaltens bestehen könnte. Ob Informationen rechtswidrig beschaffen werden oder nicht, ist bedeutungslos. Entscheidend ist der vorliegende Informationszugang.<sup>31</sup>

### **3.1.7.3 Schutzmaßnahmen**

Haftungsbefreiung: Durch das Melden eines Fehlverhaltens, können Whistleblower mit internen Vereinbarungen mit dem Gesetz kollidieren. Beispiele hierfür sind das Brechen von Verschwiegenheitsverpflichtungen, Urheberrechtsverletzungen oder Datenschutzvorschriften, die durch die Meldung oder Offenlegung begangen werden. Folglich dürfen die Whistleblower nach dem Rahmen der RL (EU) 2019/1937 von der daraus resultierenden Haftung befreit werden.<sup>32</sup>

Abhilfe gegen Repressalien: Nachteile, die der Whistleblower erleidet, müssen laut dieser Maßnahme vollständig Wiedergut gemacht werden. Auch Rechtsbehelfe in eventuellen Strafprozessen oder ein Rechtsschutz ist ein Faktor hierfür.

---

<sup>30</sup>Vgl. EuArbRK/Fest RL (EU) 2019/1937 Art. 19 Rn. 7-10

<sup>31</sup>Vgl. EuArbRK/Fest RL (EU) 2019/1937 Art. 19 Rn. 11-15

<sup>32</sup>Vgl. EuArbRK/Fest RL (EU) 2019/1937 Art. 21 Rn. 4



Beweiserleichterung im Zusammenhang mit entstehenden Repressalien: Hintergrund dieser Maßnahme ist, dass der Whistleblower beweisen müssen, ob nachteilige Handlungen/Unterlassungen mit der von ihm getätigte Meldung im Zusammenhang stehen. Sonst wird ihm kein Schutz vor Repressalien laut der RL (EU) 2019/1937 zugesprochen. Dementsprechend gibt es hierbei Beweiserleichterungen, da solch ein Zusammenhang nur spärlich nachzuweisen ist.<sup>33</sup>

### **3.1.8 Sanktionen**

Gemäß RL (EU) 2019/1037 sollen die einzelnen Mitgliedsstaaten wirkungsvolle Sanktionen verhängen. Dies richtet sich gegen jene, „die das Melden etwaiger Verstöße verhindern oder zu verhindern versuchen, Repressalien oder Benachteiligungen iSd Art. 19 gegen geschützte Personen verhängen oder die Identität des Hinweisgebers unberechtigt preisgeben.“<sup>34</sup> Jene Rechtsgrundlage soll als Abschreckung fungieren. Die Sanktion muss beinhalten, dass der entstandene Schaden (Bspw. bei Kündigung folgt dann die Wiedereinstellung) wiedergutmacht werden soll. Außerdem muss dann eine Form von Entschädigung erfolgen (Bspw. Gehaltsnachzahlung oder Ähnliches.)

Wie genau die Sanktionen dann auszusehen haben, entscheiden die Mitgliedsstaaten, wenn die Richtlinie in das nationales Recht umgewandelt wird.

### **3.2 USA**

Der Rechtsrahmen im Zusammenhang mit dem Whistleblowing-Schutz verhält sich in den USA anders als in Europa. Hierbei gibt es keine zentrale Richtlinie oder ein zusammenfassendes Gesetz, welche alle Regelungen des Whistleblowings vereint. Folglich gibt es nur spezifische Regelungen in bestimmten Rechtsbereichen:

- Whistleblowing in der öffentlich-rechtlichen Hand der Vereinigten Staaten
- Whistleblowing im Wertpapierrecht
- Whistleblowing im Arbeitsrecht
- Allgemeine Compliance-Anforderungen an Unternehmen

---

<sup>33</sup>Vgl. EuArbRK/Fest RL (EU) 2019/1937 Art. 21 Rn. 43

<sup>34</sup>Dzida/Granetzny - Die neue EU-Whistleblowing-Richtlinie und ihre Auswirkungen auf Unternehmen 6 c)

### **3.2.1 Whistleblowing in der öffentlich-rechtlichen Hand der Vereinigten Staaten**

Der Rechtsrahmen für die Mitarbeiter der öffentlich-rechtlichen Hand ist der Whistleblowing Protection Act (WPA) aus dem Jahr 1989.

#### **3.2.1.1 Anwendungsbereich**

Das Gesetz wurde hierbei erlassen, um Bundesbedienstete, welche Rechtsverletzungen, Ressourcenverschwendung und Korruption der Regierung aufdecken, vor Konsequenzen im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung zu schützen. Mitarbeiter, welche in der Regierungsdruckerei der Vereinigten Staaten tätig sind, sind ebenfalls abgedeckt. Zusätzlich werden ebenfalls Mitarbeiter geschützt, welche in Agenturen der Legislative einer Arbeit nachgehen. So soll Fehlverhalten innerhalb der Regierung verhindert werden.<sup>35</sup> Mitarbeiter, welche in exekutiven Institutionen tätig sind, arbeiten bspw. im Weißen Haus, in (unabhängigen) Bundesbehörden und Kommissionen, direkt bei der US-Regierungsbehörden, im Bundesinformationszentrum der USA oder bei sämtlichen Regierungswebseitenbetreiber. Mitarbeiter, welche hingegen in legislativen Institutionen tätig sind, arbeiten bspw. für den Architekt des Kapitols (AOC), im Center für das legislative Archivierungssystem der Vereinigten Staaten, in der Behörde des Kongresses (CBO), im Rechnungshof des Kongresses (GAO), in der Forschungsbibliothek des Kongresses (LOC), in sämtlichen Compliance-Instituten des Staates oder für den US-Senat.<sup>36</sup>

Allerdings ist sichergestellt, dass bestimmte Personengruppen nicht vom Whistleblower Protection Act geschützt werden. Dies gilt für folgende Angestellte der Exekutive in den USA:

- Politiker bzw. politisch ernannte Personen
- Angehörige des Militärdienstes
- Angestellte des gehobenen Dienstes, die keine Karriere machen
- Mitarbeiter der 17 verschiedenen Geheimdienstinstitutionen der USA (Bspw. NSA, CIA oder DIA)
- Mitarbeiter vom FBI

---

<sup>35</sup> [https://whistleblower.house.gov/sites/whistleblower.house.gov/files/wysiwyg\\_uploaded/Whistleblower\\_Protection\\_Act\\_Fact\\_Sheet.pdf](https://whistleblower.house.gov/sites/whistleblower.house.gov/files/wysiwyg_uploaded/Whistleblower_Protection_Act_Fact_Sheet.pdf) (Letzter Zugriff: 16.02.2023)

<sup>36</sup>Vgl. <https://www.house.gov/the-house-explained/branches-of-government> (Letzter Zugriff 15.02.2023)

- Mitglieder des Gesundheitsministeriums der Vereinigten Staaten
- Offiziere der Wetter- und Ozeanografie-Behörde der Vereinigten Staaten
- Angestellte des U.S. Post-Dienstes<sup>37</sup>

### **3.2.1.2 Meldungen der Informationen und Verhaltensweisen der Whistleblower**

Whistleblower werden bei einer Meldung von einer Information erst durch die WPA geschützt, wenn ein „reasonable belief“ - Standard zu Grunde liegt. Dieser liegt dann vor, wenn Gleichgesinnte des jeweiligen Whistleblowers, den Bedenken, also den „belief“ zustimmen können. Folglich ist der Whistleblower gemessen an diesem Kriterium dann auch geschützt, wenn dieser sich irrt. Der Grund hierfür ist, dass seine Bedenken in diesem Moment gegenüber den Umständen vernünftig waren. Das Motiv des Whistleblowers für die Meldung an sich ist unerheblich. Hierbei schützt das Gesetz den Whistleblower für die folgenden Tatbestände: Normverstöße, grobes Missmanagement, Ressourcenverschwendung, Missbrauch von Befugnissen oder das Vorliegen einer erheblichen Gefahr für die öffentliche Sicherheit. Aufklärungen des Whistleblowers über politische Entscheidungen der jeweiligen Behörden oder Zensur von Forschungs-/oder Analyseprozessen sind ebenfalls gemäß dem Gesetz geschützt, wenn diese zu den vorher angeführten Tatbeständen führen können. Beispiel: Manipulation von Forschung über Hurrikane-Vorhersagungen, welche anschließend zu einer Gefahr für die öffentliche Sicherheit werden kann. Meldungen über bloße Meinungsverschiedenheiten über den Kurs der Politik sind allerdings nicht geschützt.

Gemäß der WPA können Meldungen intern an andere Personen innerhalb der Behörde erfolgen oder extern. Hierbei gibt es keine spezifisch erstellten Kanäle, in der diese Meldungen vollzogen werden können. Vielmehr unterliegt es einer Zufälligkeit und der Whistleblower muss selbst entscheiden, wie er die Meldung vollziehen will. In Frage kommen bspw. die Kollegen, der Vorgesetzte, diverse Regierungsinstitute wie der Kongress/das Büro des Sonderermittlers etc. Auch die allgemeinen Medien kommen für eine Offenlegung in

---

<sup>37</sup>Vgl. [https://whistleblower.house.gov/sites/whistleblower.house.gov/files/wysiwyg\\_uploaded/Whistleblower\\_Protection\\_Act\\_Fact\\_Sheet.pdf](https://whistleblower.house.gov/sites/whistleblower.house.gov/files/wysiwyg_uploaded/Whistleblower_Protection_Act_Fact_Sheet.pdf) (Seite 1 | Letzter Zugriff: 15.02.2023)

Frage. In welche Reihenfolge gemeldet werden muss (z.B. zuerst das Anstreben einer internen Stelle) ist grundsätzlich irrelevant. Allerdings gibt es Ausnahmen – bestimmte sensible Informationen müssen stets intern gemeldet werden. Dies ist dann der Fall, wenn Informationen offengelegt werden sollen, die eigentlich als Verschlussache eingestuft sind. Dann darf die Offenlegung nicht über die Medien/Nachrichtendienst vollzogen werden.<sup>38</sup>

Im Rechtsrahmen des Whistleblower Protection Act herrscht ein Vertraulichkeitsgebot. Der Whistleblower hat das Recht, dass die Identität seiner Person nicht preisgegeben wird. Allerdings gibt es hierbei bestimmte Ausnahmen. Das ist dann der Fall, wenn es zum einen erforderlich ist die Identität preiszugeben, weil sonst gegen das Strafrecht verstoßen wird oder die öffentliche Sicherheit in Gefahr ist. Zum anderen kann es sein, dass es im Verlauf der Untersuchung der getätigten Meldung unvermeidbar ist, das Vertraulichkeitsgebot weiter zu wahren. Gewisse Umstände gemäß des Verhaltenskodex des Repräsentantenhauses können ebenfalls dazu führen, dass die Identität des Whistleblowers nicht geheim gehalten werden kann.<sup>39</sup>

### **3.2.1.3 Maßnahmen**

Nachdem eine Meldung entrichtet wurde, wird dieser durch einen rechtmäßigen Hinweis-Empfänger nachgegangen. Untersuchungen erfolgen meistens durch den Kongress, Generalinspektionen, die Medien oder unabhängige Überwachungsorganisationen. Behördliche Untersuchungen, welche mit gesetzlichen Bestimmungen festgelegt werden, erfolgen durch die Sonderermittlungsbüros (OSC). Die Untersuchungen unterliegen allerdings einem zeitlich begrenzten Rahmen. Die Abschlussberichte, welche in Folge der Untersuchungen des OSC entstehen, werden anschließend der Leitung der zuständigen Kongressausschüsse und dem Präsidenten übermittelt.<sup>40</sup> Wie im Laufe des Textes erwähnt, werden Whistleblower vor Repressalien geschützt. Vor allem im Zusammenhang mit bestimmten Handlungsweisen wie bspw. Tätigen einer Zeugenaussage, Zusammenarbeit mit Untersuchungsbehörden wie das

---

<sup>38</sup>Vgl. [https://whistleblower.house.gov/sites/whistleblower.house.gov/files/wysiwyg\\_uploaded/Whistleblower\\_Protection\\_Act\\_Fact\\_Sheet.pdf](https://whistleblower.house.gov/sites/whistleblower.house.gov/files/wysiwyg_uploaded/Whistleblower_Protection_Act_Fact_Sheet.pdf) (Seite 2 – Audience of Disclosures | Letzter Zugriff: 15.02.2023)

<sup>39</sup>Vgl. [https://whistleblower.house.gov/sites/whistleblower.house.gov/files/wysiwyg\\_uploaded/Whistleblower\\_Protection\\_Act\\_Fact\\_Sheet.pdf](https://whistleblower.house.gov/sites/whistleblower.house.gov/files/wysiwyg_uploaded/Whistleblower_Protection_Act_Fact_Sheet.pdf) (Seite 2 - Role of confidentiality | Letzter Zugriff: 15.02.2023)

<sup>40</sup> Vgl. [https://whistleblower.house.gov/sites/whistleblower.house.gov/files/wysiwyg\\_uploaded/Whistleblower\\_Protection\\_Act\\_Fact\\_Sheet.pdf](https://whistleblower.house.gov/sites/whistleblower.house.gov/files/wysiwyg_uploaded/Whistleblower_Protection_Act_Fact_Sheet.pdf) (Seite 3 | Letzter Zugriff: 15.02.2023)

OSC, Befehlsverweigerung, Ausrufung seiner eigenen Rechte etc. Dementsprechend sind diese bestimmten Verhaltensweisen kein Ausschlusskriterium für den Schutz vor Repressalien. Als Repressalien definiert sind laut WPA-Personalmaßnahmen, welche angedroht oder unterlassen werden, um den Whistleblower zu schaden. Es kann folglich rechtlich gegen Repressalien vorgegangen werden, indem Rechtsmittel beantragt werden. Allerdings müssen hierbei strenge Fristen eingehalten werden und der Rechtsweg gestaltet sich als komplex, weswegen sich der Whistleblower in den meisten Fällen einen Rechtsanwalt beschaffen muss.<sup>41</sup>

#### **3.2.2.4 Sanktionen**

Nach erfolgreicher Anklage kann der Whistleblower Entschädigungen verlangen. Hierbei muss der entstandene Schaden wiedergutmacht werden. Dazu gehören bspw. Wiedereinstellung (Bei Kündigung als Repressalie), Versetzung sowie Rückerstattung des verlorenen Gehaltes. Außerdem sind Folgeschäden zu bezahlen, die für den Whistleblower entstanden sind. Dazu gehören Arzt oder Reisekosten. Zusätzlich muss dem Whistleblower eine Entschädigungszahlung entrichtet werden, wenn dieser unter psychischen Qualen zu leiden hatte und/oder sein Ruf geschädigt wurde. Sämtliche Rechtskosten, die dem Whistleblower entstanden sind, sind ebenfalls zu begleichen.<sup>42</sup>

### **3.2.2 Whistleblowing im Wertpapierrecht**

Der Rechtsrahmen für die Whistleblower im Wertpapierrecht ist der „Securities Exchange Act of 1934 (Exchange Act)“.

#### **3.2.2.1 Anwendungsbereich**

Gemäß dem Exchange Act, werden Whistleblower mit einer Prämie belohnt, wenn diese Informationen über Verstöße gegen das Bundeswertpapierrecht der Vereinigten Staaten melden. Diese Informationen können durch das unabhängige Wissen oder aus eigenständigen Analysen des Whistleblowers stammen. Hierbei ist zu achten, dass die hervorgebrachten Informationen den Behörden nicht bereits bekannt und diese Informationen nicht reine Tatsachenbehauptungen sind. Höhe der Prämien: <sup>43</sup>

---

<sup>41</sup>Vgl. [https://whistleblower.house.gov/sites/whistleblower.house.gov/files/wysiwyg\\_uploaded/Whistleblower\\_Protection\\_Act\\_Fact\\_Sheet.pdf](https://whistleblower.house.gov/sites/whistleblower.house.gov/files/wysiwyg_uploaded/Whistleblower_Protection_Act_Fact_Sheet.pdf) (Seite 3 | Letzter Zugriff: 15.02.2023)

<sup>42</sup> Vgl. [https://whistleblower.house.gov/sites/whistleblower.house.gov/files/wysiwyg\\_uploaded/Whistleblower\\_Protection\\_Act\\_Fact\\_Sheet.pdf](https://whistleblower.house.gov/sites/whistleblower.house.gov/files/wysiwyg_uploaded/Whistleblower_Protection_Act_Fact_Sheet.pdf) (Seite 5) | Letzter Zugriff: 15.02.2023)

<sup>43</sup>Vgl. §78u–6. Securities whistleblower incentives and protection (b) (1)

- „Nicht weniger als 10 Prozent der in der Klage oder den damit zusammenhängenden Klagen verhängten Geldsanktionen
- Nicht mehr als 30 Prozent der in dem Verfahren oder den damit zusammenhängenden Verfahren verhängten Geldsanktionen“.<sup>44</sup>

### 3.2.2.2 Voraussetzungen für den Erhalt der Prämie

Damit die Whistleblower diese Prämie gemäß dem Exchange Act erhalten können, sind gewisse Voraussetzungen zu erfüllen. Zum einen ist der berufliche Kontext zum Zeitpunkt der Hinweismeldung relevant. Der Whistleblower darf zu diesem Zeitpunkt kein Mitglied, Angestellter oder Beamter einer zuständigen Aufsichtsbehörde, des Justizministeriums, einer Selbstregulierungsorganisation oder einer Strafverfolgungsbehörde sein. Zum anderen sind Faktoren wie Vorbestrafung sowie Art und Weise der Meldungsentrichtung relevant. Der Whistleblower darf hierbei nicht infolge einer Gerichts-/oder Verwaltungsklage vorverurteilt sein. Außerdem erhalten Whistleblower, welche an Informationen, durch Prüfung von Jahresabschlüssen im Kontext einer Wirtschaftsprüfung gelangen, ebenfalls keine Prämie. Zusätzlich muss die Hinweisgebermeldung den Vorschriften der Kommission entsprechen.<sup>45</sup> „Vor der Auszahlung einer Belohnung muss ein Hinweisgeber seine Identität offenlegen und alle weiteren Informationen zur Verfügung stellen, die die Kommission direkt oder über einen Anwalt des Hinweisgebers verlangen kann.“<sup>46</sup>

### 3.2.2.3 Maßnahmen

Verglichen mit der WPA, sind die Maßnahmen zum Schutz für die Whistleblower ähnlich. Dies ist auf zwei Maßnahmen zurückzuführen: Verbot von Repressalien gegen Whistleblower und das Vertraulichkeitsgebot.

Repressalien: Auch im Wertpapierrecht darf der Arbeitgeber, zu Lasten des Whistleblowers, keine personellen Maßnahmen unterlassen oder vollziehen. Auch jegliche Art von Diskriminierung ist verboten. Der Whistleblower hat in diesem Zusammenhang einen Rechtsschutz, von dem er in dem jeweiligen

---

<sup>44</sup>§78u–6. Securities whistleblower incentives and protection (b) (1) (A) u. (B) | übersetzter Text: (A) not less than 10 percent, in total, of what has been collected of the monetary sanctions imposed in the action or related actions; and (B) not more than 30 percent, in total, of what has been collected of the monetary sanctions imposed in the action or related actions.

<sup>45</sup>Vgl. §78u–6. Securities whistleblower incentives and protection (c) (2)

<sup>46</sup>§78u–6. Securities whistleblower incentives and protection (d) (2) (b) | übersetzter Text: Prior to the payment of an award, a whistleblower shall disclose the identity of the whistleblower and provide such other information as the Commission may require, directly or through counsel for the whistleblower.

Bezirksgericht Gebrauch machen kann, wenn dieser Repressalien erleidet. Dadurch werden auch Zeugen vorgeladen oder Ähnliches. Hierbei müssen allerdings auch Verjährungsfristen eingehalten werden.<sup>47</sup> Nach erfolgreicher Anklage kann der Whistleblower Entschädigung verlangen in Form von Wiedereinstellung (Falls Kündigung eine Repressalie war), zweimal den Betrag des rückständigen Arbeitsentgelts und Rückerstattung der Rechts/-Prozesskosten verlangen. Eine Anklage ist dann erfolgreich, wenn ein Kausalzusammenhang zwischen der Repressalie und der Hinweisgebermeldung nachgewiesen werden kann. Vertraulichkeitsgebot: Gemäß dem Gebot geben sämtliche Arbeitende der Kommission oder der Stelle, in der die Meldung entrichtet wurde, keine Informationen über die Identität des Whistleblowers weiter oder Informationen in der man die Identität ableiten kann.<sup>48</sup>

### **3.2.3 Whistleblowing im Arbeitsrecht**

Die allgemeinen Whistleblowing-Regelungen im Arbeitsrecht werden in den Vereinigten Staaten von zwei zentralen Behörden koordiniert:

#### **3.2.3.1 Occupational Safety and Health Administration**

Der Fokus dieser Behörde beruht auf Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Gesundheitsschutz und Arbeitsbedingungen. Sie stellt zum einen die Regeln alles Rund um den Arbeitsschutz der Vereinigten Staaten auf, damit die Unfallzahlen auf ein Minimum reduziert werden. Zum anderen werden allerdings auch gesundheits-/umweltschutzrechtliche Aspekte beleuchtet sowie vereinzelt allgemeine arbeitsrechtliche Gesichtspunkte. Je nach Gesetzesverordnung des jeweiligen Einzelfalles, gibt es bestimmte Fristen, wann eine Meldung einzureichen ist.<sup>49</sup> Hierbei sind folgende Gesetzesbereiche miteinbezogen:

Patientenschutzgesetz (Obama Care), Geldwäsche, Untersuchungsausführungen von Asbestbauten, Reinhaltung der Luft, Reaktion auf Umweltschäden sowie Entschädigung und Haftung, Verbraucherfinanzen, Sicherheit von Verbraucherprodukten, Kartellrecht, Neuordnung der Energiewirtschaft, Lebensmittelsicherheit, Sicherheit im Eisenbahnverkehr, Gesetz zur Bekämpfung von Wasserverschmutzung, Sicherheit von Containern, Digitalisierung, Sicherheit von Transitsystemen, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz,

---

<sup>47</sup>Vgl. §78u–6. Securities whistleblower incentives and protection (h) (1)

<sup>48</sup>Vgl. §78u–6. Securities whistleblower incentives and protection (h) (2)

<sup>49</sup>Vgl. <https://www.osha.gov/laws-regs> (Abgerufen am 18.02.2023)

Rohrleitungssicherheit, Schutz des Trinkwassers, allgemeine Wirtschaftskriminalität, Schutz der Seeleute, Gesetz für die Beseitigung fester Abfälle, Landtransport, Steuern und Kontrolle von giftigen Stoffen.<sup>50</sup>

### **3.2.3.2 Wage and Hour Division**

Das WHD unterscheidet sich dahingehend, dass bei dieser Behörde die Einhaltung allgemeiner arbeitsrechtlicher Standards geprüft werden. Hier ist die Kausalität zu Whistleblowing dieser, dass der Schutz vor Repressalien gewährleistet werden kann, wenn die Arbeitsrechte laut der WHD nicht eingehalten werden und es folgewidrig zu einer Meldung kommt. Dazu gehören folgende Rechte:

Das Recht auf angemessene Entlohnung: Der Mindestlohn in den Vereinigten Staaten liegt bei \$7,25 pro Stunde. Allerdings kann es vorkommen, dass in den jeweiligen Staaten ein anderer Mindestlohn herrscht. Wenn der Arbeitnehmer beiden Gesetzen unterliegt, wird der höhere Mindestlohn betrachtet. Überstunden, welche über die 40 Stunden pro Woche hinausgehen, müssen besser vergütet werden als der eigentliche Lohn (Mindestens das eineinhalbfache des eigentlichen Lohnes)<sup>51</sup>.

Das Recht auf unbezahlten Urlaub: Aus familiären oder gesundheitlichen Gründen können Arbeitnehmer einen unbezahlten Urlaub antreten. Hierbei ist zwischen zwei Fällen zu unterscheiden:

- Zwölf Wochen Arbeitsurlaub innerhalb eines zwölfmonatigen Zeitraums:
  - Geburt des Kindes
  - Unterbringung eines Kindes zur Adoption oder in eine Pflegefamilie
  - Betreuung eines neu adoptierten/untergebrachten Kindes
  - Pflege des Ehepartners, Kindes oder Elternteil des Arbeitnehmers
  - Eigene schwerwiegende gesundheitliche Probleme
- 26-Wochen Arbeitsurlaub innerhalb eines einzigen zwölfmonatigen Zeitraums

---

<sup>50</sup><https://www.whistleblowers.gov/statutes> (Abgerufen am 18.02.2023 | teilweise Übersetzung der Gesetzesbereiche)

<sup>51</sup>Vgl. <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa> (Abgerufen am 18.02.2023)



- Pflege eines Militärangehörigen (Unabhängig ob es sich hierbei um das eigene Kind, Ehepartner oder Elternteil handelt)<sup>52</sup>

Rechte junger Arbeitnehmer: Bei den jungen Arbeitnehmern gelten je nach Alter und auszuführende Arbeit, unterschiedliche Regeln, die einzuhalten sind. Hierbei muss auf die Gesundheit, Wohlergehen und Bildungschancen der jungen Arbeitnehmer geachtet werden.

Rechte von Landarbeitern: In der Vergangenheit hatten Landarbeiter in den vereinigten Staaten mit schwierigen Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Auch heute gibt es Fälle von Überarbeitung wie bspw. beim Arbeiten unter hoher Temperatur ohne ausreichenden Sonnenschutz. Hierbei herrschten auch Probleme mit der Bezahlung von Landarbeitern, da nicht klar ist, ob die Arbeitnehmer nach Stücklohn oder Zeitlohn bezahlt werden sollen und wie hoch diese anzusetzen sind. Vor allem ausländische Landarbeiter sind schlechten Arbeitsbedingungen ausgesetzt.<sup>53</sup> Demzufolge gibt es laut dem „Fair Labor Act Standards Act of Agriculture“ nun Leitvorgaben, wie die Farmen Bezahlungen geregelt werden sollen. Anfänglich ist es essenziell, dass landwirtschaftliche Angestellte bestimmte Informationen/Zustellungen bekommen müssen. Dazu gehören die Informationen über ihre Arbeit und den Lohn, eine faire stündliche Bezahlung, eine sichere Beförderung sowie eine saubere und sichere Unterkunft. Ausländischen Farmarbeitern müssen Ausgaben erstatten werden, welche visumsbezogen sind. Zudem muss der Transport, die Verpflegung und die Unterbringung bezahlt werden.<sup>54</sup>

Rechte von ausländischen Arbeitskräften: Die Rechte von ausländischen Arbeitskräften sind äquivalent zu den Rechten der heimischen Arbeitskräfte. Dementsprechend darf gegenüber einer ausländischen Arbeitskraft kein Nachteil entstehen. Dazu gehören auch faire Bezahlung, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen etc. Zusätzlich dürfen ausländischen Arbeitskräften keine zusätzlichen Kosten aufgebürdet werden wie bspw. Kosten zur Erhaltung der Arbeitsbescheinigung, Anwalts- oder Vermittlungsgebühren oder Einstellungskosten.

Rechte von Gastronomiemitarbeitern: Die Situation per se für Gastronomiemitarbeiter ist abweichend von normalen Arbeitskräften. Der Mindestlohn von

---

<sup>52</sup>Vgl. <https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla> (Abgerufen am 18.02.2023)

<sup>53</sup>Vgl. <https://www.labournet.de/internationales/usa/arbeitsbedingungen-usa/wir-sind-keine-tiere-wir-sind-menschen-us-farmarbeiterinnen-arbeiten-bei-toedlicher-hitze-und-mit-wenig-schutz/> (Abgerufen am 19.02.2023)

<sup>54</sup>Vgl. <https://www.dol.gov/agencies/whd/agriculture/flsa> (Abgerufen am 19.02.2023)

\$7,25 gilt auch für Gastronomiemitarbeiter. Der primäre Unterschied ist allerdings, dass von diesem Mindestlohn Abzüge gemacht werden können wie bspw. Uniformkosten oder das Ausbleiben von Kunden. Es dürfen per Gesetz allerdings nie mehr Kosten veranschlagt werden als die Höhe des Mindestlohns. Es muss immer sichergestellt werden, dass ein direkter Stundenlohn von mindestens \$2,13 gezahlt wird. Außerdem müssen Trinkgeldeinnahmen den Rest abdecken, damit der gesetzliche Mindestlohn von \$7,25 erreicht wird.<sup>55</sup>

### **3.2.3.3 Schutz vor Repressalien**

Zusammenfassend beschrieben, müssen in den Vereinigten Staaten die arbeitsrechtlichen Regularien der OSHA und der WHD eingehalten werden. Der Zusammenhang mit Whistleblowern besteht darin, dass Arbeitnehmer vollumfänglichen Schutz gegen Repressalien erhalten, die entstehen könnten, wenn der Arbeitnehmer der OSHA oder der WHD meldet, dass deren Arbeitgeber Gesetzesbestimmungen nicht einhalten werden können. Zum Schutz der Arbeitnehmer können verwaltungsrechtliche Rechtsbehelfe auferlegt werden wie bspw. Wiedereinstellung des Arbeitnehmers oder Lohnnachzahlungen.<sup>56</sup>

### **3.2.4 Allgemeine Compliance-Anforderungen an Unternehmen**

Das amerikanische Ministerium gibt vor, dass die Unternehmen in den Vereinigten Staaten Compliance-Programme einrichten müssen. Ein zentraler Bestandteil hierbei stellt ein Whistleblowing-System dar, das den Mitarbeitern ermöglichen soll, anonyme Meldungen einreichen zu können. Das Ministerium gibt allerdings den Unternehmen keine genauen Handlungsanweisungen vor, wie so ein Whistleblowing-System aufzustellen ist. Es gibt somit keine formalen Anforderungen. Allerdings sollten Faktoren berücksichtigt werden wie:

- Ist das Whistleblowing-System gut konzipiert? (Maximale Wirksamkeit etc.)
- Wird das System ernsthaft und im guten Glauben angewandt?
- Funktioniert das Whistleblowing-System?

---

<sup>55</sup>Vgl. <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/2-flsa-restaurants> (Abgerufen am 19.02.2023)

<sup>56</sup>Vgl. <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/62r-h1b-whistleblowers> (Abgerufen am 19.02.2023)

Nach diesem groben Leitfaden müssen Unternehmen gemäß den „Principles of federal prosecution of business organizations“ agieren.<sup>57</sup>

### **3.3 Südafrika**

Anders als in den USA, in dieser der Whistleblowing-Schutz in dezentralen Gesetzen regelt wird, herrscht in Südafrika ein zentrales Gesetz. Das Whistleblowings-Schutzgesetz „Protected Disclosures Act 26“ wurde im Jahr 2000 verabschiedet. Demgemäß sollte mit der Etablierung die hohe Korruptionsrate des Landes bekämpft werden. Aber auch andere arbeitsrechtliche Gesetze wie das Labour Relations Act 66 aus 1995 gibt Whistleblowing-Vorschriften vor.

#### **3.3.1 Anwendungsbereich**

Gemäß des PDA soll ein Arbeitnehmer vor Repressalien geschützt werden, wenn dieser ein Fehlverhalten meldet. Hierbei ist es unerheblich, ob dieser im privaten oder öffentlichen Sektor tätig ist. Im Gesetzeskontext ist ein Arbeitnehmer als jemand definiert<sup>58</sup>, „die für eine andere Person oder für den Staat arbeitet und ein Entgelt erhält oder Anspruch darauf hat“<sup>59</sup>. Es gelten auch Arbeitnehmer, die dem Arbeitgeber in irgendeiner welcher Weise mit der Führung des Geschäfts hilft. Dadurch können auch Praktikanten oder Auszubildende in den Gesetzestext miteinbezogen werden. Jegliche Arbeitsverträge oder Vereinbarungen, die vorgeben, teile des PDAs zu umgehen oder auszuschließen sind nichtig. Dazu gehören auch Ausschlüsse von Weiterleitungsmaßnahmen seitens des Whistleblowers wie z.B. ein Rechtsverfahren, falls ein Fehlverhalten gemeldet wurde.

#### **3.3.2 Meldestellen**

In Südafrika werden Meldekanäle anders behandelt als in der EU. Hierbei wird im PDA lediglich beschrieben, bei welchen Personen oder Stellen man eine Meldung vollziehen kann und wie der Ablauf zu erfolgen hat. Arbeitnehmer können eine Hinweisgebermeldung gegenüber einer Rechtsberatung oder einem Rechtsrat eines Unternehmens oder Institution verabreichen. Eine Meldung bei dem Arbeitgeber selbst ist ebenfalls im Gesetz verankert. Hierbei

---

<sup>57</sup>Vgl. <https://www.justice.gov/jm/jm-9-28000-principles-federal-prosecution-business-organizations#9-28.800> (Seite 2-3 | abgerufen am 19.02.2023)

<sup>58</sup>Vgl. <https://www.justice.gov.za/legislation/acts/2000-026.pdf>

<sup>59</sup><https://www.justice.gov.za/legislation/acts/2000-026.pdf> Seite 2 Punkt 1 a) | übersetzter Text: any person, excluding an independent contractor, who works for another person or for the State and who receives, or is entitled to receive, any remuneration.

wird beschrieben, dass eine Meldung in einem vom Arbeitgeber vorgeschriebenen Verfahren erfolgen kann (Bspw. Meldekanäle) um Fehlverhalten zu melden. Wenn ein Verfahren nicht festgelegt wurde, kann die Meldung auch direkt beim Arbeitgeber vollzogen werden. Wenn die Meldung nach dem vorgeschriebenen Verfahren des Arbeitgebers vollzogen wurde, diese Meldung allerdings den Arbeitgeber per se nicht erreicht, sondern bspw. einen anderen Kollegen, so gilt er gemäß des PDA ebenfalls als geschützt. Ansonsten gibt es noch die Möglichkeit, eine Meldung bei einem Mitglied des Kabinetts oder des Exekutivrats zu vollziehen. Dazu gehören sämtliche Stellen der Exekutive der jeweiligen südafrikanischen Provinz. Desgleichen können auch Meldungen an andere politische Positionen/Institutionen entrichtet werden. Dazu gehören der „Public Protector“ oder der „Auditor General“.<sup>60</sup> Der Public Protector ist das oberste Verwaltungsaufsichtsorgan von Südafrika und hat das Recht, ungehöriges staatliches Verhalten zu untersuchen und gegebenenfalls einzugreifen.<sup>61</sup> Der Auditor General hingegen ist die oberste Rechnungskontrollbehörde Südafrikas und verwaltet den öffentlichen Sektor. Whistleblower können allerdings auch an andere staatliche Institutionen eine Meldung einreichen.<sup>62</sup>

### 3.3.3 Offenlegung

Der Whistleblower erhält Schutz gemäß des PDAs, wenn dieser Fehlverhalten der Öffentlichkeit preisgibt, die wahrheitsgemäß sind und die Offenlegung nicht für die persönliche Bereicherung vollzogen wird. Hierbei gibt es allerdings Voraussetzungen die zu erfüllen sind, damit der Schutz vollständig in Kraft tritt. Der Whistleblower muss mindestens eine Bedingung erfüllen:

1. Der Whistleblower hat einen Grund zur Annahme/Befürchtung, dass dieser durch eine Meldung bei seinem Arbeitgeber einen beruflichen Nachteil erleiden könnte.
2. Der Whistleblower vermutet, dass bei einer Meldung über staatliche/externe Stellen, Beweismittel vernichtet werden könnten, die diese Meldung stützen. Dies könnte bspw. passieren, wenn Mitglieder der staatlichen Institutionen bestochen werden und/oder ein Interessenskonflikt vorliegt.

---

<sup>60</sup>Vgl. <https://www.justice.gov.za/legislation/acts/2000-026.pdf> Seite 5 - 6 Punkt 5 – 8

<sup>61</sup>Vgl. <http://www.pprotect.org/> (Letzter Zugriff: 21.02.2023)

<sup>62</sup>Vgl. <https://www.agsa.co.za/> (Letzter Zugriff: 21.02.2023)

3. Der Whistleblower hat schon über staatliche Institutionen oder durch seinen Arbeitgeber versucht, eine Meldung zu vollziehen, allerdings wurde darauf nicht reagiert.

4. Das Fehlverhalten ist schwerwiegend und somit eine Gefahr für die öffentliche Sicherheit des Landes.

Damit eine Offenlegung als angemessen gilt sind noch zusätzlich Faktoren wichtig wie die Identität der oder die Personen, die das Fehlverhalten begangen haben, die Schwere des Fehlverhaltens und ob das Fehlverhalten noch andauert bzw. in Zukunft noch (mehrmals) erfolgen könnte.

### **3.3.4 Maßnahmen**

Um sich gegen resultierende Repressalien zu schützen wie bspw. Kündigung etc. kann sich der Whistleblower an sämtliche Gerichte wenden, um dagegen vorzugehen. Als erste Anlaufstelle bietet sich das Arbeitsgericht Südafrikas an, da diese rechtlich ausformulierten Grundlagen gegen Repressalien im Arbeitsleben haben.<sup>63</sup> Gegen eine unrechtmäßige Kündigung als Folge einer Whistleblowing-Meldung, tritt Satz 187 Absatz 1 h) des LRA in Kraft. Eine Kündigung ist ... „Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Gesetz über geschützte Offenbarungen (Protected Disclosures Act, 2000), weil ein Arbeitnehmer eine geschützte Offenlegung im Sinne des diesem Gesetz.“<sup>64</sup> Jeder sonstige berufliche Nachteil, die für den Whistleblower entsteht, wird gemäß der südafrikanischen Rechtsprechung als unfaire Arbeitspraxis betitelt und gilt somit als „unfair labour practice“. Zu den sonstigen beruflichen Nachteilen gehören Verlängerung des Arbeitsvertrages zu ungünstigeren Bedingungen, Verweigerung der Wiederaufnahme der Tätigkeit nach Mutter/Vaterschaftsurlaub, Verweigerung einer Beförderung, der Arbeitnehmer/Whistleblower hat selbst gekündigt, da der Arbeitgeber unzumutbare Arbeitsbedingungen geschaffen hat als Folge der Hinweisgebermeldung oder Ähnliches. Dementsprechend hat der Whistleblower die Möglichkeit, den Arbeitgeber wegen unlauterer Arbeitspraktiken zu verklagen. Das Arbeitsgericht ist infolgedessen für die Entscheidung dieser Streitigkeit verantwortlich.<sup>65</sup>

---

<sup>63</sup><https://www.justice.gov.za/legislation/acts/2000-026.pdf> (Seite 4 Punkt 4)

<sup>64</sup>LRA Satz 187 Absatz 1 h) (Übersetzter Text: (h) a contravention of the Protected Disclosures Act, 2000, by the employer, on account of an employee having made a protected disclosure defined in that Act.)

<sup>65</sup>Vgl. <https://www.ccma.org.za/unfair-labour-practice/> (Letzter Zugriff: 22.02.2023)

### **3.3.5 Sanktionen**

Hat das Arbeitsgericht entschieden, dass eine „unfair labour practice“ vollzogen wurde, können verschiedene Sanktionen vollzogen werden:

Das Gericht kann dem Arbeitgeber dazu auffordern, den Arbeitnehmer wieder einzustellen. Die Arbeit muss dieselbe sein oder der Vorherigen ähneln. Außerdem kann es sein, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Entschädigungsleistung zahlen muss. Wenn eine Wiederaufnahme des Arbeitnehmers nicht möglich ist, kann das Gericht andere sonstige Maßnahmen ergreifen, die einer Wiedergutmachung gleichkommt.<sup>66</sup>

## **4. Vergleich der internationalen Rechtsgrundlagen**

Nun wurden im vorherigen Kapitel die Rechtsgrundlagen des Whistleblowings in den Regionen/Ländern Europa, USA und Südafrika intensiv erläutert. Ob eine Whistleblowing-Rechtsgrundlage als besser erachtet werden kann als die andere lässt sich pauschal nicht konkret beantworten. Als Faktor könnte die wirtschaftskriminelle Quote eventuell Aufschluss darüber geben, jedoch spielen in diesem Zusammenhang mehrere Punkte mit, weshalb in einer Region mehr Wirtschaftskriminalität herrscht. Zumal die Richtlinie per se in Europa neu ist, verglichen zu Südafrika und der USA.

### **4.1 Wesentliche Unterschiede**

Die wesentlichen Unterschiede der verschiedenen Rechtsgrundlagen kristallisieren sich schon aus der Gesetzgebung heraus.

Der Umgang mit Whistleblowern ist in Europa in einer zentralen Richtlinie beschrieben. Sämtliche Informationen wie Sanktionen, interne/externe Meldekanaäle oder Folgemaßnahmen sind in der RL (EU) 2019/1937 verfestigt. Diese ist verglichen mit den USA und Südafrika mit nennenswertem Abstand die ausführlichste Rechtsgrundlage. In Europa müssen die einzelnen Mitgliedsstaaten ebenfalls ein zentrales und ausführliches Gesetz über den Umgang von Whistleblowern aufstellen. Hierbei gilt die RL (EU) 2019/1937 als Vorlage.

In den Vereinigten Staaten von Amerika, wird der Umgang von Whistleblowern ebenfalls ausführlich beschrieben. Allerdings gibt es Klauseln, welche viele

---

<sup>66</sup>Vgl. LRA Satz 193 Absatz 1 – 4

Positionen rausnehmen wie bspw. Mitglieder der NSA etc. Der primäre Unterschied hierbei ist, dass keine Rechtsgrundlage allein für Whistleblower existiert, außer für den öffentlich-rechtlichen Bereich. Abgesehen davon, ist die Rechtssituation in den USA dezentral in vielen Gesetzen ausgelegt. Welche die in dieser Arbeit ausgeführt wurden, sind hierbei nur die Wesentlichen.

In Südafrika wurde, verglichen zu anderen Ländern, sich früh um einen festen zentralen Whistleblowing-Rechtsrahmen gekümmert. Das Gesetz „Protected Disclosures Act 26“ geht mit arbeitsrechtlichen Gesetzen wie das „Labour Relations Act 66“ einher, um Maßnahmen, Definitionen und Repressalien klar und deutlich griffig zu machen.

#### **4.2 Kommentar**

Nun ist die Frage, ob die verschiedenen Regionen auf internationalen Ebenen voneinander lernen können.

In Europa galt in den verschiedenen Mitgliedsstaaten ein komplett unterschiedliches Schutzniveau für Whistleblower. Teilweise haben Länder keinen Schutz geboten. Wenn sich die Hinweisgebermeldung nun auf internationaler Ebene innerhalb der EU abspielt, hatten es die Whistleblower zu den damaligen Zeiten schwer gehabt. Es herrschte keine Klarheit und die vielen unterschiedlichen Regelungen stifteten Intransparenz und Verwirrung. Durch die neue Regelung herrscht nun mehr Verständnis gegenüber der Thematik. Allerdings gibt es auch Punkte bei der RL (EU) 2019/1937 die kritisch zu betrachten sind. Zum einen könnte die Rangreihenfolge (Unterschied zwischen interner/externer Meldung und Offenlegung), wie eine Meldung zu erfolgen hat, einen abschreckenden Charakter auf Whistleblower haben. Denn hierbei müssen Whistleblower erstmal prüfen, wie und ob ein Schutzniveau gewährleistet wird. Folglich hängt es nicht einzig und allein daran ab, ob eine Meldung gutwillig erfolgt ist oder nicht.

Die USA hat neben den rechtlichen Aspekten wie Repressalien-Management etc. auch andere pragmatischere Möglichkeiten, Whistleblowing zu fördern. Hierbei gibt es bspw. in bestimmten Rechtsgebieten und Situationen (z.B. im Wertpapiermarkt wie anfangs beschrieben) ein Prämiensystem. Demzufolge werden Whistleblower bei erfolgreicher Meldung monetär entlohnt. Dadurch

wird ein Anreiz geschaffen.<sup>67</sup> Allerdings sind auch hier Rechtspunkte, welche zu hinterfragen sind. Zum einen wird in den vereinigten Staaten hart gegen Whistleblower vorgegangen, welche in den Geheimdiensten tätig sind wie bspw. NSA oder CIA. Der Fall rund um Edward Snowden, fasst dies gut zusammen. Jener zeigt, dass in den vereinigten Staaten eine klare Moralgrenze gezogen wird, ob eine Whistleblowing-Meldung gerechtfertigt ist oder nicht. Zum anderen verlangt kein übergeordnetes Gesetz der USA, dass Unternehmen spezielle Meldekanäle einrichten müssen. Zwar gibt es eine grobe Leitlinie, ob das allerdings ausreicht, ist fraglich.<sup>68</sup>

In Südafrika galt der dortige Rechtsrahmen für Whistleblowing als eines der besten der Welt und war Vorreiter für andere Rechtsgrundlagen auf internationaler Ebene. Allerdings ist dieses Gesetz langsam in die Jahre gekommen und der Bedarf einer Reform kann angenommen werden. Negativ behaftet ist der Fakt, dass in Südafrika keine staatliche Behörde existiert, die allein für das Whistleblowing zuständig ist. Außerdem herrscht in Südafrika wenig Sicherheit für den Identitätsschutz der Whistleblower.<sup>69</sup>

## 5. Fazit

Zusammenfassend lässt sich beantworten, dass es in den verschiedenen internationalen Rechtsgrundlagen, wesentliche Unterschiede gibt. Der Kern, dass Whistleblower geschützt werden, wird in allen Regionen zwar angegangen, dass allerdings auf verschiedene Art und Weise. Alle Rechtsrahmen haben gute, als auch schlechte Seiten. Die Tendenz zeigt allerdings, dass Rechtsrahmen, die in jüngerer Vergangenheit erstellt wurden, mehr Schutz für Whistleblower bieten. Die Ursache hierfür ist, dass Rechtsrahmen, die im Nachgang erstellt werden, aus anderen Rechtsrahmen lernen.

Demzufolge ist es maßgeblich, dass Whistleblowing-Gesetze regelmäßig reformiert und erneuert werden, um Whistleblowern den besten Schutz gewährleisten werden kann.

---

<sup>67</sup>Vgl. Wiedmann/Seyfert - Richtlinienentwurf der EU-Kommission zum Whistleblowing, Seite 19 bis 20

<sup>68</sup>Vgl. <https://www.amnesty.at/themen/whistleblowing-und-menschenrechte/> (Abgerufen am 24.02.2023)

<sup>69</sup>Vgl. <https://www.roedl.de/themen/whistleblowing/suedafrika-whistleblowing-regeln-vorgaben-hinweisgeber>



## Anlage 1 – Vergleichs/- und Bewertungsmatrix

	Europa	USA	Südafrika
Rechtsgrundlage	<p>Zentrale Gesetzgebung: RL (EU) 2019/1937</p> <p>Schafft Klarheit vor Gericht. Es ist nur ein Gesetz zu betrachten. Mitgliedsstaaten orientieren sich alle an dieser Richtlinie.</p> <p>●●●●●</p>	<p>Dezentrale Gesetzgebung: Unter anderem Whistleblowing Protection Act (1989), Securities Exchange Act of 1934 und sämtliche Regularien der OSHA und WHD</p> <p>Ausführlicher Rechtsrahmen – Schafft allerdings Unklarheit bei Whistleblowern, durch die vielen Gesetze und Regelungen. Könnte eine abschreckende Wirkung haben.</p> <p>●●●●●</p>	<p>Zentrale Gesetzgebung gespickt mit mehreren zusätzlichen Gesetzesregulierungen: - Protected Disclosures Act 26 mit dem Labour Relations Act 66 und anderen sonstigen Gesetzen wie die südafrikanische Verfassung etc.</p> <p>Gefestigter Rechtsrahmen für Whistleblower welcher Schutz bietet. Handlungsalternativen für Whistleblower sind klar beschrieben.</p> <p>●●●●●</p>
Voraussetzungen einer Meldung	<p>Meldung muss wahr sein oder mit einer wahrheitsgemäßen Absicht erfolgen, Whistleblower und die Meldung muss in den Anwendungsbereich fallen und Meldung muss über die Meldekanäle erfolgen oder durch eine Offenlegung</p> <p>●●●●●</p>	<p>Meldung nach „reasonable belief“ Standard (Wahrheitsgemäße Absicht), Meldung muss in den Anwendungsbereich fallen. (Anwendungsbereich eher kleiner aufgestellt, da Geheimdienste nicht mit reingehören wie bspw. CIA oder NSA) -&gt; Diese haben ein eigenes strenges Regelwerk)</p> <p>●●●●●</p>	<p>Meldung muss wahr sein oder mit einer wahrheitsgemäßen Absicht erfolgen, Whistleblower und die Meldung muss in den Anwendungsbereich fallen und Meldung muss über die Meldekanäle erfolgen oder durch eine Offenlegung</p> <p>●●●●●</p>

<p>Meldestellen / Meldekanäle</p>	<p>Pflicht für Einrichtung von Meldekanälen bei Unternehmen/Behörden (intern) als auch Pflicht für eine externe Meldekanalerstellung durch staatliche Behörden, welche zuständig dafür sind. Externen Meldungen sollen den internen vorgezogen werden.</p> <p>● ● ● ● ●</p>	<p>Meldekanäle per se werden zwar nicht genau gesetzlich ausgeführt, jedoch gibt es Compliance-Vorschriften, die den Whistleblowing-Meldeprozess eindeutig miteinschließen. Die Leitlinie verglichen mit der EU ist allerdings etwas gröber. Trotzdem herrscht Pflicht. In den USA gibt es eine Behörde für Whistleblowing.</p> <p>● ● ● ● ●</p>	<p>Meldekanäle in Unternehmen sind erwünscht und auch im Gesetz beschrieben (Vorgang/Prozessdefinition bei Unternehmen für Whistleblower). Allerdings herrscht keine Pflicht. Außerdem gibt es keine staatliche Behörde die allein für Whistleblowing zuständig ist. Externe Meldungen erfolgen stattdessen durch andere politische Behörden.</p> <p>● ● ● ● ●</p>
<p>Offenlegung</p>	<p>Voraussetzungen einer Offenlegung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interne oder externe Meldung hatte keinen Erfolg – Es wurden keine Folgen daraus gezogen</li> <li>• Beweismittel könnten vernichtet werden im Falle eine interne oder externe Meldung</li> <li>• Durch eine Gefahr der öffentlichen Sicherheit muss eine Meldung so schnell wie möglich erfolgen</li> </ul>	<p>Voraussetzungen einer Offenlegung:</p> <p>Grundsätzlich ist das in den Vereinigten Staaten egal. Vor allem, was den öffentlich-rechtlichen Raum angeht. Was den arbeitsrechtlichen Raum angeht, sieht die Sache anders aus. Verstöße sind dahingehend der OSHA oder der WHD zu melden und das mit meist komplexen Fristen.</p>	<p>Voraussetzungen einer Offenlegung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interne oder externe Meldung hatte keinen Erfolg – Es wurden keine Folgen daraus gezogen</li> <li>• Beweismittel könnten vernichtet werden im Falle eine interne oder externe Meldung</li> <li>• Durch eine Gefahr der öffentlichen Sicherheit muss eine Meldung so schnell</li> </ul>

			wie möglich erfolgen
Vertraulichkeitsgebot	Stark ausgebaut wegen der DSGVO in der EU. Zusätzlich herrschen in der RL (EU) 2019/1937 zusätzliche Regelungen, Whistleblowing-Identitäten zu schützen.	Es herrscht grundsätzlich ein Vertraulichkeitsgebot in den USA. Dieser ist ähnlich geregelt wie in der europäischen Richtlinie. Allerdings gibt es ein paar mehr Ausnahmen wie bspw. durch den Verhaltenskodex des Repräsentantenhauses. Außerdem ist in den vereinigten Staaten der Datenschutz nicht so stark ausgebaut wie in der EU.	Kein wirtschaftlicher oder physischer Schutz für Whistleblower in Südafrika. Eher kritisch zu betrachten.
Schutz der Whistleblower vor Repressalien	Stark ausgebaut, es gibt Haftungsbefreiung und Beweislast erleichterungen für den Whistleblower. Ansonsten gibt es keine Fristen, außer die normalen Verjährungsfristen.	Ebenfalls stark ausgebaut. Allerdings gibt es, vor allem im öffentlich-rechtlichen Bereich, eng getaktete Fristen, die einzuhalten sind.	In Südafrika ist ebenfalls ein starker arbeitsrechtlicher Schutz geboten (Rechtsbehelfe etc.). In Kombination mit dem schwachen Vertraulichkeitsschutz, schwächt diese Rechtsgrundlage hierbei allerdings.
Prämien-system?	Nein	Ja	Nein

# Literaturverzeichnis

Quellen aus Büchern, Studien, Gesetzestexten und Zeitschriften:

§78u–6. Securities whistleblower incentives and protection. (1934).

2000, P. D. (1. August 2000). *Justice of Constitutional Development Republic of South Afrika*. Von <https://www.justice.gov.za/legislation/acts/2000-026.pdf> abgerufen

Department of Labor (DOV). (November 2016). Von <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/62r-h1b-whistleblowers>

Dzida/Granetzny. (2020). Die neue EU-Whistleblowing-Richtlinie und ihre Auswirkungen auf Unternehmen . *NZA*, S. 1201.

EU. (23. Oktober 2019). RICHTLINIE (EU) 2019/1937 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES.

Franken, M., Gallner, I., & Hartmut, O. (2022). *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht* . C.H. BECK.

PwC-Studie 2020: Global Economic Crime and Fraud Survey. (2020). Von <https://www.pwc.de/de/managementberatung/forensic-services/fast-jedes-zweite-unternehmen-von-wirtschaftskriminalitaet-betroffen.html#:~:text=Wirtschaftsdelikten%20wurde%20jedes%20Unternehmen%20im,der%20durch%20Wirtschaftskriminalit%C3%A4t%20entstanden%20i>

Röller, J. (2022). *Personalbuch 2022*. München: BECK.

Thüsing, D. G. (2021). *Beschäftigtendatenschutz und Compliance* . Bonn: C.H. BECK .

Wiedmann/Seyfert. (2019). Richtlinienentwurf der EU-Kommission zum Whistleblowing. *CCZ*, S. 12 bis 21.

Internetquellen:

Amnesty International. (Abgerufen am 24. Februar 2023). Von <https://www.amnesty.at/themen/whistleblowing-und-menschenrechte/>

Anvari, F. (Abgerufen am 26. November 2022). Sage Journals. Von <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2041386619849085>

Arnetz, J. (Abgerufen am Februar 2022). National Library of medicine. Von <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8835164/>

Auditor General South Africa. (Abgerufen am 21. Februar 2023). Von <https://www.agsa.co.za/> abgerufen

Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie (Abgerufen am 29.12.2022): <https://www.stmwi.bayern.de/wirtschaft/aufsicht-und-recht/oeffentliches-auftragswesen/#:~:text=Das%20Vergaberecht%20umfasst%20alle%20Regeln,durch%20Wettbewerb%20sichergestellt%20werden%20soll.>

Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (Abgerufen am 29.12.2022). Von [https://www.bsi.bund.de/DE/Themen/KRITIS-und-regulierte-Unternehmen/Kritische-Infrastrukturen/Allgemeine-Infos-zu-KRITIS/allgemeine-infos-zu-kritis\\_node.html](https://www.bsi.bund.de/DE/Themen/KRITIS-und-regulierte-Unternehmen/Kritische-Infrastrukturen/Allgemeine-Infos-zu-KRITIS/allgemeine-infos-zu-kritis_node.html) abgerufen

Bundeskriminalamt. (Abgerufen am 28. November 2022). Von [https://www.bka.de/DE/UnsereAufgaben/Deliktsbereiche/Wirtschaftskriminalitaet/wirtschaftskriminalitaet\\_node.html](https://www.bka.de/DE/UnsereAufgaben/Deliktsbereiche/Wirtschaftskriminalitaet/wirtschaftskriminalitaet_node.html) abgerufen

Bundeskriminalamt. (Abgerufen am 30. November 2022). Von [https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/Wirtschaftskriminalitaet/wirtschaftskriminalitaet\\_node.html](https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/Wirtschaftskriminalitaet/wirtschaftskriminalitaet_node.html)

Dossier. (Abgerufen am 19. Februar 2023). labournet Germany. Von <https://www.labournet.de/internationales/usa/arbeitsbedingungen-usa/wir-sind-keine-tiere-wir-sind-menschen-us-farmarbeiterinnen-arbeiten-bei-toedlicher-hitze-und-mit-wenig-schutz/>

Hefendehl, R. (Abgerufen am 30. November 2022). strafrecht-online-org. Von [https://strafrecht-online.org/lehre/ws-2020/kriminologie-2/%C2%A7%209%20-%20Wirtschaftskriminalit%C3%A4t%20\(Teil%201\)%20\(KK%20207-244\).pdf](https://strafrecht-online.org/lehre/ws-2020/kriminologie-2/%C2%A7%209%20-%20Wirtschaftskriminalit%C3%A4t%20(Teil%201)%20(KK%20207-244).pdf)

Occupational Safety and Health Administration. (Abgerufen am 18. Februar 2023). Von <https://www.osha.gov/laws-regs>

Public Protector South Africa. Abgerufen am (21. Februar 2023). Von <http://www.publicprotektor.org/>

Rödl & Partner (Abgerufen am 22. Februar 2023). Von <https://www.roedl.de/themen/whistleblowing/suedafrika-whistleblowing-regeln-vorgaben-hinweisgeber>

The Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration. (Abgerufen am 22. Februar 2023). Von <https://www.ccma.org.za/unfair-labour-practice/>

The United States - Department of Justice. (Abgerufen am 19. Februar 2023). Von <https://www.justice.gov/jm/jm-9-28000-principles-federal-prosecution-business-organizations#9-28.800>

United States of Representatives. (Abgerufen am 15. Februar 2022). Von <https://www.house.gov/the-house-explained/branches-of-government>

US department of labor . (Abgerufen am 18. Februar 2023). Von <https://www.whistleblowers.gov/statutes>

US department of labor | flsa. (Abgerufen am 18. Februar 2023). Von <https://www.dol.gov/agencies/whd/agriculture>

US department of labor | fmla. (Abgerufen am 18. Februar 2023). Von <https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla>

US department of labor | H-2B Workers' rights. (Abgerufen am 19. Februar 2023). Von <https://www.dol.gov/agencies/whd/immigration/h2b>

US department of labor | Restaurant Worker's rights. (Abgerufen am 19. Februar 2023). Von <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/2-flsa-restaurants>

US department of labor | Workers. (Abgerufen am 19. Februar 2023). Von <https://www.dol.gov/agencies/whd/workers>

US department of labor | youth rights. (Abgerufen am 19. Februar 2023). Von <https://www.dol.gov/agencies/whd/youthrules>

US department of labor. (Abgerufen am 19. Februar 2023). Von <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/62r-h1b-whistleblowers>

Vereinigung deutscher Wissenschaftler. (Abgerufen am 12. Februar 2023). Von <https://vdw-ev.de/whistleblower-preistraeger/>

Whistleblower.House | Office of the Whistleblower Ombuds. (Abgerufen am 15. Februar 2023). Von [https://whistleblower.house.gov/sites/whistleblower.house.gov/files/wysiwyg\\_uploaded/Whistleblower\\_Protection\\_Act\\_Fact\\_Sheet.pdf](https://whistleblower.house.gov/sites/whistleblower.house.gov/files/wysiwyg_uploaded/Whistleblower_Protection_Act_Fact_Sheet.pdf)