

WHISTLEBLOWING – MASSNAHMEN AUF EUROPÄISCHER EBENE NICHT ERFORDERLICH!

Der Begriff Whistleblowing bezeichnet im Arbeitsrecht die Information Dritter durch Beschäftigte über tatsächliche oder angebliche Missstände, von denen sie an ihrem Arbeitsplatz erfahren. Die Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (Whistleblowing-Richtlinie) ist am 16. Dezember 2019 in Kraft getreten und von den Mitgliedstaaten bis zum 17. Dezember 2021 umzusetzen. Personen, die eine Bedrohung oder Beschädigung des öffentlichen Interesses befürchten, sollen darauf vertrauen können, dass sie diese Befürchtungen äußern können, ohne Repressalien befürchten zu müssen. Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern müssen interne Kanäle und Verfahren für die Übermittlung und Weiterverfolgung von Meldungen einrichten. Die Richtlinie schreibt keinen ausdrücklichen Vorrang einer internen Meldung vor. Die Mitgliedstaaten sollen sich aber dafür einsetzen, dass die internen Meldekanäle bevorzugt genutzt werden. Zudem ist eine Beweislastregelung vorgesehen. Bei einer Maßnahme gegen einen Hinweisgeber muss die Person, die die Maßnahme ergriffen hat, beweisen, dass es sich bei der Maßnahme nicht um eine Vergeltung für die Meldung handelt.

Fakt: Whistleblowing bereits gut geregelt

- Es existieren bereits zahlreiche spezialgesetzliche Anzeigerechte von Beschäftigten (vgl. z. B. § 17 Abs. 2 ArbSchG, § 84 BetrVG).
- Auch in der Rechtsprechung ist ein ungeschriebenes Anzeigerecht von Arbeitnehmern anerkannt. Das Bundesarbeitsgericht hat konkrete Voraussetzungen festgelegt, in welchen Fällen Arbeitnehmer zur Anzeige gegenüber Dritten berechtigt sind. Danach können sich Arbeitnehmer an öffentliche Stellen wenden, wenn sie sich zuvor ernsthaft um eine innerbetriebliche Klärung bemüht haben und die Anzeige nicht leichtfertig erfolgt. Bei Straftaten mit schweren Folgen für Einzelne oder die Allgemeinheit kann auf eine innerbetriebliche Klärung verzichtet werden.
- Keinesfalls darf eine Anzeige mit dem Ziel abgegeben werden, den Arbeitgeber oder Kollegen zu diffamieren. Die einzelfallbezogene Berücksichtigung der Motivation des Arbeitnehmers ist daher ein entscheidendes Element. Sie verhindert einen persönlich motivierten Missbrauch des Anzeigerechts.
- Diese differenzierte Rechtsprechung berücksichtigt die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Sie schützt Persönlichkeitsrechte und sichert die innerbetriebliche vertrauensvolle Zusammenarbeit.
- Nationale Vorgaben sowie freiwillige unternehmensinterne Regelungen führen zu einem ausreichenden Schutz.

Fakt: Die Umsetzung der Richtlinie darf nicht zu Überregulierung führen

- Die Richtlinie geht über das hinaus, was für einen angemessenen Schutz von Hinweisgebern erforderlich ist. Die Anpassung des deutschen Rechts muss mit Augenmaß erfolgen. Das gilt insbesondere im Hinblick auf die Hierarchie der Meldekanäle sowie die Beweisregelung. Eine interne Meldung muss weiter möglich sein.
- Durch den Richtlinienvorschlag wird das in Deutschland gut austarierte System zum Schutz von Hinweisgebern – insbesondere im Arbeitsrecht – gefährdet.
- Eine pauschalierende gesetzliche Regelung gefährdet den Betriebsfrieden: Ohne innerbetrieblichen Klärungsversuch würden betriebsinterne Fragen in der Öffentlichkeit ausgetragen.
- Beschäftigte wären der Gefahr ausgesetzt, zu Unrecht von Kollegen belastet zu werden. Dies würde dem betrieblichen Miteinander schaden.
- Ungerechtfertigte Anzeigen können finanzielle und existenzielle Folgen für den gesamten Betrieb und dessen Arbeitsplätze haben. Selbst bei unzutreffenden Anschuldigungen kann der in der Öffentlichkeit einmal entstandene Eindruck im Regelfall nicht mehr korrigiert werden.
- Die vorgesehene Beweislastregelung enthält eine massive Veränderung der bestehenden Rechtslage- vor allem im

Eine pauschalierende gesetzliche Regelung gefährdet den Betriebsfrieden.

Arbeitsrecht. Die Beweislastumkehr löst neue Dokumentations- und umfassenden Nachweispflichten aus.

- Besonders problematisch ist die Beweislastumkehr im Fall einer Kündigung. In diesem Zusammenhang ist zu befürchten, dass sich die Mitarbeiter durch eine „unberechtigte“ Meldung eine Sonderposition in Form eines Sonderkündigungsschutzes verschaffen könnten. Die Umkehr der Beweislast führt zu einer unbilligen einseitigen Belastung der beweisbelasteten Person.

Fakt: Whistleblowing wird innerbetrieblich zuverlässig geregelt.

- In Deutschland hat sich eine offene Diskussionskultur über Missstände im Betrieb entwickelt. Unter dem Begriff „Compliance“ haben viele Unternehmen Möglichkeiten zur Meldung von innerbetrieblichen Missständen geschaffen. Befürchtungen, Arbeitnehmer müssten bei Anzeigen mit Sanktionen rechnen, gehen angesichts dieser Entwicklung an der Realität vorbei.
- In Deutschland haben sich bereits zahlreiche Unternehmen dafür entschieden, Whistleblowing betrieblich zu regeln, z. B. die Deutsche Bahn.
- Hierfür haben manche Unternehmen zusätzlich zu einer betriebsinternen Kontrollstelle einen Ombudsmann bestellt. Dieser ist in der Regel Rechtsanwalt einer externen Kanzlei und in dieser Funktion beruflich zur Verschwiegenheit verpflichtet. Er steht allen Mitarbeitern für Verdachtsfragen als auch für unverbindliche Vorgespräche zur Verfügung.
- Andere Unternehmen haben zusätzlich eine Telefon-Hotline installiert, wobei diese teilweise über eine externe Kanzlei oder alternativ über eine interne Abteilung läuft. Über diese Hotline können Mitarbeiter anonym Vorgänge mitteilen, die sie für fragwürdig oder rechtlich bedenklich halten.
- Pauschalierende gesetzliche Regelungen widersprechen dieser positiven Entwicklung.

Irrtum: Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte schafft einen Freibrief für Whistleblower.

- Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) vom Juli 2011 im Fall der Altenpflegerin Heinisch ist kein Freibrief für Whistleblower. Auch künftig gilt: Haltlose Anschuldigungen sind nicht zulässig.
- Der EGMR bestätigt die Rechtsprechung der deutschen Arbeitsgerichte zum Thema Whistleblowing, nach der eine missbräuchliche oder leichtfertige Benachrichtigung von Dritten einen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen kann.

- Nach dem EGMR gilt weiterhin der Vorrang der innerbetrieblichen Klärung. Hiervon darf nur in besonderen Ausnahmefällen abgewichen werden.

Der Fall Heinisch: Urteil vom 21. Juli 2011 – 28274/08 – Heinisch gegen Deutschland

Die Klägerin war als Altenpflegerin beschäftigt. Sie hat gegenüber ihrer Arbeitgeberin Mängel bei der Pflege geltend gemacht. Nachdem es zu keiner Einigung hinsichtlich der Bewertung dieser Mängel gekommen war, erstattete die Klägerin Strafanzeige wegen besonders schweren Betrugs. Das Verfahren wurde eingestellt. Die Klägerin wiederholte diesen Vorwurf und verbreitete ihn auf ver.di-Flugblättern. Dadurch erfuhr die Arbeitgeberin von der Strafanzeige und kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos. Das Landesarbeitsgericht bewertete die Kündigung mangels Beweisen für die erhobenen Vorwürfe als rechtswirksam. Der EGMR hingegen sieht in der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts eine Verletzung des Rechts auf freie Meinungsäußerung. Er hat der Klägerin einen Schadensersatzanspruch zugesprochen, da im Pflegebereich – so das einzige Argument des EGMR – ein hohes Informationsinteresse der Öffentlichkeit bestehe.

PUBLIKATIONEN

Schutz von Hinweisgebern – Maßnahmen auf europäischer Ebene nicht erforderlich

Stellungnahme zur Konsultation der Europäischen Kommission zum „Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowern)“, Mai 2017

Whistleblowing – Neue gesetzliche Regelung überflüssig

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der SPD-Fraktion und zum Antrag der Fraktion DIE LINKE, Februar 2012

Gesetzliche Regelung von Anzeigerechten überflüssig

Stellungnahme zur geplanten Einführung eines § 612a BGB n.F., Juni 2008

Links:

www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Whistleblowing

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de