

Positionspapier

Whistleblowing

*Zum Beschluss der Justizministerkonferenz im Juni 2016
zum Schutz von Hinweisgebern*

Stand: Juni 2016



I. Einleitung

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels. Insgesamt erwirtschaften in Deutschland rund 300.000 Einzelhandelsunternehmen mit drei Millionen Beschäftigten an 450.000 Standorten einen Umsatz von über 450 Mrd. Euro jährlich. Der Einzelhandel ist damit nach Industrie und Handwerk der drittgrößte Wirtschaftszweig in Deutschland.

Unter „Whistleblowing“ versteht man die Information Dritter durch Arbeitnehmer über angebliche oder tatsächliche Missstände im beruflichen Umfeld. Neue gesetzliche Regelungen sind überflüssig, da in Deutschland bereits nach heutiger Rechtslage ein hinreichender Schutz für Whistleblower besteht.

II. Beschluss der Justizministerkonferenz

Im Rahmen der Frühjahrskonferenz der Justizminister des Bundes und der Länder am 1. und 2. Juni 2016 wurde nun ein Beschluss zum Schutz von Hinweisgebern gefasst. Darin heißt es:

„Die Justizministerinnen und Justizminister sind der Auffassung, dass die bestehenden Möglichkeiten zum Schutz von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern einer Überprüfung bedürfen. Der deutsche Whistleblower-Schutz beschränkt sich auf vereinzelte Vorschriften und Einzelfallentscheidungen von Gerichten. Angesichts der gesellschaftlichen Bedeutung von frühzeitigen Hinweisen auf Missstände in Unternehmen, Behörden und Organisationen und im Hinblick auf internationale Vorgaben bitten die Justizministerinnen und Justizminister die Bundesregierung um Prüfung, ob der Schutz von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern einer gesetzlichen Regelung bedarf.“

III. Position des HDE

Der Umgang mit Informationen über angebliche oder tatsächliche Missstände ist grundsätzlich ein sehr heikles Thema. Es gilt hier, die Interessen der verschiedenen Betroffenen gegeneinander abzuwägen. Betroffene sind dabei neben dem Whistleblower selbst, insbesondere das beschuldigte Unternehmen bzw. die betroffene Behörde oder Organisation sowie deren Arbeitnehmer. Zudem können insbesondere auch konkret wegen eines angeblichen oder tatsächlichen Fehlverhaltens beschuldigte Mitarbeiter sowie die Öffentlichkeit und die Presse betroffen sein.

Besonders problematisch ist dabei vor allem, dass einmal öffentlich erhobene Vorwürfe selbst bei einer später erwiesenen Unschuld in Zeiten des Internets nur schwer wieder aus der Welt zu schaffen sind. Anders als das Bundeszentralregister „vergisst und vergibt“ insbesondere das Internet nichts. Auch einmal entstandene Vorurteile lassen sich kaum wieder revidieren. Daher müssen Vorwürfe mit größter Sorgfalt behandelt werden. Vorrang muss dabei - von extremen Ausnahmen einmal abgesehen - immer erst das Bemühen des Whistleblowers um eine interne Klärung der Vorwürfe haben. Es ist jedem zuzumuten, sich erst einmal vor Ort



zu beschweren. Ein Whistleblower sollte dabei auch seine Identität offenbaren müssen. Anderenfalls ist es sehr schwer, den Vorwürfen nachzugehen. Außerdem wäre einem Missbrauch „Tür und Tor“ geöffnet.

Der HDE begrüßt es, wenn Unternehmen auf freiwilliger Basis und aufgrund einer autonomen Entscheidung beispielsweise interne Whistleblowing-Hotlines einrichten oder einen Whistleblowing-Beauftragten bestellen. Unternehmensinterne Konfliktlösungsmechanismen können eine wichtige Ventilfunktion erfüllen. Sie wirken sich günstig auf das Betriebsklima aus und helfen, die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben im Unternehmen zu gewährleisten. Sie dienen damit nicht nur gesamtgesellschaftlichen Zwecken, sondern schützen auch das Unternehmen und deren Mitarbeiter vor leichtfertig erhobenen und ungerechtfertigten Vorwürfen.

Neue gesetzliche Regelungen zum Schutz von Whistleblowern sind aus Sicht des HDE überflüssig und werden daher entschieden abgelehnt. Bereits nach heutiger Rechtslage besteht ein hinreichender Schutz von Whistleblowern. So hat der Gesetzgeber durch das sog. Maßregelungsverbot in § 612a BGB klargestellt, dass der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen darf, wenn der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Zudem existieren zahlreiche spezialgesetzliche Regelungen, die den Arbeitnehmer zur Anzeige der Verletzung von gesetzlichen Pflichten durch den Arbeitgeber gegenüber Dritten ermächtigen (z. B. § 17 Abs. 2 ArbSchG, §§ 84, 85 BetrVG). Es kann also keinesfalls davon die Rede sein, dass sich der Whistleblower-Schutz lediglich auf vereinzelte Vorschriften stützt, wie es im Beschluss der Justizministerinnen und Justizminister (s.o.) heißt. Bei dem Maßregelungsverbot in § 612a BGB handelt es sich vielmehr um einen Rechtsgrundsatz, der im Arbeitsverhältnis eine zentrale Rolle einnimmt und für einen hinreichenden Schutz für Whistleblower sorgt.

Hinzu kommt, dass ein Anzeigerecht für Arbeitnehmer bei Missständen in Unternehmen auch in der höchstrichterlichen Rechtsprechung längst anerkannt ist. So ist es nach geltender Rechtsprechung als „Ultima Ratio“ beispielsweise zulässig, sich als Arbeitnehmer an externe öffentliche Stellen zu wenden, wenn sich der Arbeitnehmer zuvor um eine unternehmensinterne Klärung ernsthaft bemüht hat und die Anzeige nicht leichtfertig erfolgt. Unter bestimmten Voraussetzungen sind nach der Rechtsprechung sogar Ausnahmen von dem Grundsatz der vorherigen unternehmensinternen Meldung zulässig. So kann von einer vorherigen unternehmensinternen Meldung u. a. dann abgesehen werden, wenn der Arbeitnehmer Kenntnis von schwerwiegenden Straftaten oder vom Arbeitgeber selbst begangenen Straftaten hat.

Ob sich Arbeitnehmer bei Missständen im Unternehmen direkt an eine externe öffentliche Stelle oder gar an die Öffentlichkeit wenden können, darf aber nach ständiger Rechtsprechung keinesfalls nur von der rein subjektiven Einschätzung der Arbeitnehmer abhängen. Maßgeblich ist, ob Arbeitnehmer aufgrund konkreter Tatsachen von der Richtigkeit der Information objektiv, d.h. nach Wertung eines durchschnittlichen und unbeteiligten Dritten, überzeugt sein durften. Dies ist auch richtig. Ansonsten wäre nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch alle Mitarbeiter ständig der Gefahr leichtfertiger Anschuldigungen ausgesetzt.

Damit besteht also bereits heute eine umfassende und differenzierte Rechtsprechung zum Schutz von Whistleblowern, die sich über viele Jahre hinweg entwickelt und etabliert hat und die die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichfalls berücksichtigt.

Darüber hinaus ist noch darauf hinzuweisen, dass der Schutz derjenigen Mitarbeiter des Unternehmens, denen vom Whistleblower durch die Einschaltung der Presse öffentlich ein Fehlverhalten vorgeworfen wird, vollkommen unzureichend ist. Während sich Whistleblower im Rahmen eines unternehmensinternen Verfahrens durch den Betriebsrat oder einen Rechtsanwalt unterstützen lassen können und auch in



behördlichen Verfahren anwaltliche Unterstützung hinzuziehen können, sind die vom Whistleblower beschuldigten Mitarbeiter der Berichterstattung durch die Presse faktisch schutzlos ausgeliefert.

Es gibt zudem weder aufgrund der Beschlüsse des G-20-Gipfels aus dem Jahr 2010, noch angesichts des Übereinkommens der Vereinten Nationen gegen Korruption, noch vor dem Hintergrund der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) vom 21. Juli 2011 ein von den G-20-Staaten, der UNO oder dem EGMR festgestelltes Regelungsdefizit in Deutschland. Die entsprechenden Beschlüsse der G-20-Staaten und der Vereinten Nationen richten sich allgemein an alle Staaten bzw. G-20-Staaten, ein System des Hinweisgeberschutzes zu etablieren, da es diesbezüglich in einigen Ländern noch Defizite gibt. Die Entscheidung des EGMR hat zudem sogar ausdrücklich die bestehende Rechtsprechung und geltende Rechtslage in Deutschland gebilligt, wonach der innerbetriebliche Klärungsversuch Vorrang genießt und missbräuchliche und leichtfertige Anzeigen sanktioniert werden müssen.

IV. Zusammenfassung

Aus Sicht des HDE besteht für Deutschland weder eine inhaltliche Notwendigkeit noch eine rechtliche Gebundenheit, den Schutz von Whistleblowern über das bestehende Maß hinaus gesetzlich zu regeln. Das in Deutschland in § 612a BGB verankerte Maßregelungsverbot sowie die differenzierte höchstrichterliche Rechtsprechung zum Schutz von Whistleblowern sind ausreichend und erfüllen sämtliche Voraussetzungen internationaler Vorgaben. In Deutschland besteht bereits heute ein umfassender Schutz für Whistleblower.