

## RECHT UND STEUERN

# Hinweisgeberschutz mit Mängeln

Bei der Umsetzung der EU-Richtlinie können die Mitgliedstaaten noch den Kurs korrigieren. *Von Hans-Joachim Fritz*

FRANKFURT. Um die Hinweisgeber-schutz-Richtlinie, die nunmehr der Rat und das Europäische Parlament angenommen haben, ist heftig gerungen worden. Überraschend ist das gewissermaßen durch die Hintertür eingeführte, zweigleisige Meldeverfahren. Bisher gilt der vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in der Leitentscheidung zum Fall Heinisch (Az.: 28274/08) für selbstverständlich erachtete Vorrang der internen Meldung. Nur wenn Kanäle, die Unternehmen als Teil eines funktionierenden Compliance-Systems eingerichtet haben, nicht genutzt werden können, kommt der Gang an die Öffentlichkeit in Betracht.

Diesen Grundsatz hat der Richtliniengeber verworfen (in deutscher Fassung PE-CONS 78/1/19 REV 1): Die EU ermutigt Hinweisgeber zwar weiterhin, zunächst interne Meldungen vorzunehmen. Sie bleiben aber gleichermaßen geschützt, wenn sie sich direkt an externe Stellen wenden, die von den Mitgliedstaaten noch einzurichten sind. Dann ist den Unternehmen faktisch die Möglichkeit genommen, frühzeitig und nach Möglichkeit geräuschlos Abhilfe bei Missständen zu schaffen, was für die deutschen Verhältnisse bislang Priorität hatte – das zeigte die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Az.: 2 AZR 235/02).

Zudem ignoriert der Richtliniengeber die Tatsache, dass Anonymität eines Hinweisgebers immer noch den besten Schutz vor Repressalien bietet. Sie gewährleistet im Vergleich zu allen anderen Schutzmaßnahmen die größte Sicherheit, keine Nachteile in Folge einer Meldung zu erleiden. Die Bestimmungen der Richtlinie schließen diese Anonymität zwar nicht aus, setzen aber die Offenlegung der Identität bei Meldung geradezu voraus. Der zu garantierende Vertrauensschutz verkennt jedoch die Realität am Arbeitsplatz, die von Ausgrenzung des Hinweisgebers und Beendigung seines Arbeitsverhältnisses geprägt ist und – was zu befürchten ist – auch bleiben wird. Das ergibt sich aus Studien in Ländern, in denen umfassende Maßregelungsverbote für Whistleblower bereits länger gelten.

Um dem Verlust der wirtschaftlichen Grundlage eines Arbeitnehmers am besten gerecht zu werden, wäre es konsequent gewesen, über ein nach amerikanischem Vorbild bestehendes Belohnungssystem als Anreiz für Meldungen nachzudenken. Diese Möglichkeit haben die Urheber der Richtlinie gar nicht erst in Betracht gezogen.

Schließlich ist gravierend, dass die Richtlinie trotz des hohen Schutzniveaus, welches sie für Hinweisgeber erreichen will, den Schutz von betroffenen Dritten in drei recht allgemein gehaltenen Absätzen beschreibt. Dabei hätte es nahegelegen, einen solchen Schutz kongenial auszugestalten, allein schon für den Fall, dass sich später eine Meldung als unzutreffend herausstellen sollte. Die Gefahr der Stigmatisierung falsch verdächtigter Personen wiegt zu schwer. Ihnen können ebenfalls Nachteile bis zum Verlust des Arbeitsplatzes erwachsen. Die „wissentlich falsche Information“, welche die Richtlinie als Grenze zieht, ist kaum zu be-

legen, wenn ein Vorfall leichtfertig falsch gemeldet wurde. Um diesen Aspekt ist bereits vor dem Gerichtshof diskutiert worden, wonach „jeder, der Informationen weitergeben will, (prüfen) muss, soweit das nach den Umständen möglich ist, ... ob sie genau und zuverlässig sind“. Das ist bereits schwierig, wenn der juristisch nicht vorgebildete Arbeitnehmer beurteilen soll, ob der angenommene Missstand einen Verstoß gegen EU- oder nationales Recht begründet. Denn nur im ersten Fall gilt die Richtlinie.

Die Vorstellung, dass das Melden von Verstößen die Welt sicherer mache, weil sich daraus mehr Transparenz für alle Wirtschafts- und Lebensbereiche ergeben müsse, ist ungebrochen. Die Gestaltung des Rechtsaktes führte zu Mängeln, die bei der Umsetzung in nationales Recht hoffentlich vermieden werden. Dazu bleibt den Mitgliedstaaten zwei Jahre Zeit.

**Der Autor** ist Partner bei Arnold & Porter.