

## „Whistleblower müssen geschützt werden.“

Wer auf Missstände hinweist, geht Risiken ein. Dabei ist dies im Interesse des Unternehmens. Dr. Hans-Joachim Fritz von der Anwaltskanzlei Kaye Scholer fordert daher einen Sonderkündigungsschutz für Whistleblower.

▽ Herr Dr. Fritz, nehmen wir an, ein Mitarbeiter im Einkauf hat den Verdacht, dass sein Kollege Schmiergelder von Kunden annimmt. Geht er ein persönliches Risiko ein, wenn er seinen Kollegen „anschwärzt“?

▲ Solange er sich im Rahmen der unternehmensinternen Kommunikationsstrukturen an einen Vorgesetzten wendet, sind die rechtlichen Risiken gering. Will der Einkaufsmitarbeiter diesen Weg nicht wählen – zum Beispiel, weil er befürchtet, dass der Vorgesetzte die Vorgänge wissentlich duldet –, ist die Situation komplizierter. Denn wendet er sich an externe Stellen, kann er seine arbeitsvertragliche Schweigepflicht verletzen, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse nicht nach außen zu tragen.

▽ Immer wieder hört man aber, dass in Deutschland interne Kommunikationswege wie Whistleblowing mit Denunzieren gleich-

gesetzt werden. Auch haben Mitarbeiter Angst, dass sie trotz aller Versprechungen doch zur Rechenschaft gezogen werden. Was können Unternehmen tun, damit die Whistleblowing-Hotline tatsächlich genutzt wird?

▲ Das Unternehmen muss zunächst einmal eine Kultur schaffen, die den Hinweis als eine wertvolle Informationsquelle begreift und nicht als ein gezieltes Denunzieren. Anonymität des Hinweisgebers allein bietet keinen adäquaten Schutz. Es wäre seitens des Unternehmens fair, im Falle von plausiblen Meldungen dem Hinweisgeber den Ausschluss der ordentlichen Kündigung seines Arbeitsverhältnisses für die Dauer von einem Jahr bis zum Abschluss der internen Ermittlung zu gewähren.

Dieser Sonderkündigungsschutz stellt eine angemessene Gegenleistung für das Risiko des Mitarbeiters dar, sich Vergeltungsmaß-

nahmen im Betrieb – insbesondere wenn es sich gleich um eine Kündigung handeln sollte – auszusetzen, nachdem er auf einen Missstand hingewiesen hat.

▽ Woran kann man denn erkennen, ob der Hinweisgeber nicht doch nur jemanden anschwärzen will?

▲ Ich übernehme für mehrere Unternehmen die Funktion des Ombudsmanns. Nach meiner Erfahrung ist es sinnvoll, den Hinweisgeber aus datenschutzrechtlichen Gründen eine Einwilligungserklärung unterschreiben zu lassen. Darin steht, dass ich als Ombudsmann zwar verpflichtet bin, die Identität des Hinweisgebers grundsätzlich geheim zu halten. Ohne die Identität des Mitarbeiters kann meistens nicht verlässlich entschieden werden, ob es sich um einen berechtigten Vorwurf handelt. Nur mit der Zustimmung des Hinweisgebers kann ich seinen Namen preisgeben. Redliche Whistleblower, denen es um eine sachliche und begründete Beseitigung des Missstandes geht, lassen sich in der Regel darauf ein.

die Fragen stellte Irina Jäkel.

