Hinweis zur Belohnung ausgesetzt

„In Deutschland gilt derjenige als viel gefährlicher, der auf den Schmutz hinweist, als der, der ihn gemacht hat." Die Erkenntnis von Carl von Ossietzky gilt auch für das Whistleblowing. Um Hinweisgeber vor diskriminierenden Maßnahmen des Arbeitgebers zu schützen, fordert Hans-Joachim Fritz einen Sonderkündigungsschutz.

Unternehmen sollten den Whistleblower mit Sonderkündigungsschutz honorieren: Denn wer in Deutschland auf Missstände und Gefahren im Unternehmen hinweist oder gar eine strafbare Geschäftspraxis aufzudecken hilft, macht sich nicht nur bei den Kollegen unbeliebt, er riskiert unter Umständen sogar die Kündigung.

Zahlreiche Untersuchungen haben gezeigt, dass sich der Whistleblower Anfeindungen am Arbeitsplatz aussetzt. Unter Kollegen gilt oft: Wer meldet, verpfeift! Auch gegenüber dem Arbeitgeber ist es für den Whistleblower schwierig, sich immer gesetzeskonform zu verhalten. Die zugesicherte Anonymität bietet dabei selten ausreichenden Schutz.

Die derzeitige Rechtslage hilft dem Hinweisgeber nicht. Wenn er ein ungewöhnliches Verhalten als Korruption wahrnimmt, kann er sich nicht gleich an die Staatsanwaltschaft wenden. Er hat zunächst Rücksicht auf die Geschäftsinteressen seines Arbeitgebers zu nehmen. Dazu zählt auch die Pflicht, Schäden zu verhindern. Insofern hat sich der Arbeitnehmer grundsätzlich um eine innerbetriebliche Abhilfe zu bemühen.

Bei einer Anzeige hat er zudem seine Pflicht zur Verschwiegenheit von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen gegenüber Dritten zu beachten. Schließlich verlangt die Rechtsprechung von ihm, nicht wissentlich oder leichtfertig falsche Angaben zu machen. Die Praxis zeigt: Eine zutreffende Einschätzung durch den Arbeitnehmer ist selten ohne anwaltliche Beratung möglich.

Mitarbeiter als Informationskanal

Diese Risiken des Arbeitnehmers sind nicht vereinbar mit dem immensen Interesse und Nutzen des Unternehmens bei der Korruptionsbekämpfung. Das ureigene Interesse einer sich für Regeltreue einsetzenden Unternehmensleitung ist es, die Informationskanäle aus dem Kreis der Mitarbeiter zu erschließen. An der Quelle können frühzeitig Missstände in Erfahrung gebracht werden, um insgesamt erhebliche Schäden und den damit verbundenen Imageverlust in der Öffent-

FOTO: ANDREAS ANHALT

Belohnung: Unternehmen sollten Hinweise mit arbeitsrechtlichen Vergünstigungen honorieren.

lichkeit zu vermeiden – etwa als Folge bei klassischen unternehmensbezogenen Rechtsverstößen wie Korruption und Kartellabsprachen. Whistleblowing zu fördern ist praktizierte Risikofrüherkennung.

Diese schwierige Lage für den Whistleblower übersieht die Initiative dreier Bundesministerien vom Juni 2008, welche den so genannten Informantenschutz durch eine Neuregelung des §612a BGB stärken will. Das dort verankerte Anzeigerecht gesteht dem Arbeitnehmer zwar eine rein subjektive Einschätzung des fraglichen Vorgangs zu. Jedoch wird der Betriebsfrieden erheblich gefährdet, weil vom Hinweisgeber im Gegensatz zu internationalen Maßstäben – wie beispielsweise den Guidelines zum Whistleblowing der Internationalen Industrie- und Handelskammer vom 12.6.2008 – keine Redlichkeit verlangt wird.

Datenschutzdilemma

Ein anderes Problem des Whistleblowings ist der Datenschutz: Dieser ist vor allem durch die inzwischen weit verbreiteten Hotlines berührt, die dem Whistleblower die Möglichkeit geben, anonym auf Missstände hinzuweisen. Ohne Einwilligung betroffener Mitarbeiter kann grundsätzlich keine weitere Ermittlung stattfinden, die zu einer Verarbeitung personenbezogener Daten führt. Inwieweit davon abgewichen werden kann, was das Gesetz in begründeten Fällen zulässt, hängt letztlich vom Grad der Plausibilität des Hinweises ab. Daran bestehen regelmäßig Zweifel, so lange die Glaubwürdigkeit des Hinweisgebers auf Grund seiner Anonymität in Frage gestellt bleibt. Gerade Vorfälle aus der jüngsten Vergangenheit zeigen, dass sich hieraus nahezu grenzenlose Bespitzelungsaktionen entwickeln können.

Dabei ließe sich die Situation entschärfen, wenn der Whistleblower seinen Schutz durch geeignete Maßnahmen des Unternehmens erhalten könnte. Das Unternehmen sollte den Mut eines Beitrages des redlichen Hinweisgebers honorieren, indem es ihm für die Dauer von bis zu einem Jahr nach Abschluss der anlässlich eines plausiblen Hinweises eingeleiteten (innerbetrieblichen) Ermittlungen vertraglich die ordentliche Unkündbarkeit einräumt. Mit diesem Sonderkündigungsschutz würde das Unternehmen signalisieren, dass es Arbeitnehmer zu nützlichen Hinweisen ermutigen will und dafür konkreten Schutz gewährt, der sich als Folge der anzustrebenden Unternehmensintegrität zur Sicherung wertvoller Quellen an Informationen darstellt.

Dieser Sonderkündigungsschutz ist nicht nur bei speziellen Unternehmensbeauftragten (zuletzt BAG vom 26.03.2009 für den Abfallbeauftragten) bekannt. Auch in den USA verpflichtet Abschnitt 806 des sog. Sarbanes-Oxley Acts Unternehmen, Whistleblower nicht unter Druck zu setzen. Im Falle einer ungerechtfertigten Kündigung eines Hinweisgebers hat das Unternehmen diesen – entgegen der dort üblichen ‚employment at will'-Doktrin – wieder einzustellen und ihm eventuell einen umfassenden Ausgleich für materielle und immaterielle Schäden zu gewähren.

Solange die zuverlässige Beschaffung relevanter Information der Kern einer funktionierenden Complianceorganisation ist, ist deren Quelle besonders schützenswert. Reden wird sich unter dem Schutz des Hinweisgebers für beide Seiten – Unternehmen und Arbeitnehmer – bezahlt machen.

Denunziant oder Akt der Zivilcourage?

Hintergründe zum Whistleblowing

Whistleblowing: Der Ausdruck leitet sich von der der englischen Redewendung „to blow the whistle on someone" ab, was mit „jemanden verpfeifen", aber auch mit „Alarmschlagen" übersetzt wird. Meistens wird aber die neutrale Übersetzung „Hinweisgeben" verwendet. Der Begriff wurde erstmals Anfang der sechziger Jahre in den USA benutzt, wo auch einer der bekanntesten Fälle spielte: „Ich bin der Typ, den sie Deep Throat nannten", bekannte 2005 der frühere FBI-Mann Mark Felt. Er war der Whistleblower in der Watergate-Affäre, die US-Präsident Richard Nixon das Amt kostete.

FOTO: ANDREAS ANHALT

Whistleblowing-Hotlines: Angebote von Unternehmen an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ein nicht regelkonformes Verhalten anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Unternehmen zu melden.

Datenschutz: Mit der Meldung von Verstößen gehen die Erhebung, Übermittlung und Speicherung von personenbezogenen Daten einher. Wenn diese Daten verarbeitet werden, müssen die Vorschriften des Datenschutzrechts eingehalten werden.

Sarbanes-Oxley Act (SOX): Das US-Bundesgesetz wurde 2002 als Reaktion auf diverse Bilanzskandale eingeführt. Es soll die Verlässlichkeit der Berichterstattung von Unternehmen verbessern. Danach sind Unternehmen, deren Obergesellschaft in den USA börsennotiert sind, zur Einrichtung eines Meldesystems verpflichtet.

Ombudsmann: Im Zusammenhang mit Whistleblowing wird der Begriff für eine externe vom Unternehmen berufene Stelle verwendet. Er ist Ansprechpartner für Hinweisgeber, die einen Verdacht melden wollen. Dies hat den Vorteil, dass ein Anwalt der Verschwiegenheitspflicht unterliegt und auch im Strafverfahren ein Zeugnisverweigerungsrecht hat. Damit wird dem Hinweisgeber ein hohes Maß an Vertraulichkeit hinsichtlich seiner Identität geboten.

Zusammengestellt von Sandra Grillemeier.

FOTO: KAYE SCHOLER

Dr. Hans-Joachim Fritz ist Partner bei Kaye Scholer in Frankfurt. Er ist für einige namhafte Unternehmen als externer Ombudsmann tätig.