

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 19. April 2007
17 Uhr

Dr. Karsten Umnuß
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft

„Whistleblowing: Denunziantentum oder sinnvolle Kontrolleinrichtung?“

Whistleblowing: Denunziantentum oder sinnvolle Kontrolleinrichtung?

Dr. Karsten Umnuß
ZAAR-Vortragsreihe

5. März 2007, München

LMU-Aufruf zu islamistischen Anschlägen v. 12.3.2007

Sehr geehrte Damen und Herren,

der islamistische Terrorismus stellt weiterhin die größte Bedrohung der Inneren Sicherheit der westlichen Staaten und damit auch Deutschlands dar. Aus Sicht der Sicherheitsbehörden besteht eine erhöhte abstrakte Gefährdung. Wie Sie Presseverlautbarungen vom Wochenende entnehmen können, wurden Anschläge von Islamisten auch für die Bundesrepublik und in Österreich angekündigt.

Es ist also hohe Wachsamkeit geboten.

In diesem Zusammenhang sollte auf Hinweise auf Studierende, Mitarbeiter oder sonstige Gebäudenutzer geachtet werden, die sich durch besondere Verhaltensweisen, wie z.B. einen Bruch im Lebenswandel, Gewaltbereitschaft, radikal-verbale Äußerungen oder Beschäftigung mit einschlägiger Literatur auffällig in Richtung islamischer Fundamentalismus verändern.

Ich darf Sie bitten, verdächtig erscheinende Wahrnehmungen, die Rückschlüsse auf eine islamisch-fundamentalistische Haltung zulassen, unverzüglich hierher mitzuteilen.

Bitte informieren Sie Ihre Mitarbeiter entsprechend.

xxxxxxx

Ltd. Regierungsdirektor

Tel.: 089 2180-xxxx

Fax: 089 2180-xxxx

Mail: mustermann@lmu.de

Gedankensplitter zum LMU-Aufruf

- **Politisch:** umstritten (Frau Roth: „Aufruf zum Denunziantentum!“)
- **Für den Verfasser:** mgl. Vorwurf der Volksverhetzung §130 StGB ?
- **Für die Mitarbeiter:**
 - Statuierung einer arbeitsvertraglichen Meldepflicht über den eigentlichen Bereich des Anstellungsverhältnisses hinaus? Konsequenzen bei Verletzung/Nichtinformation?
 - Bei Information mgl. Vorwurf der Üblen Nachrede § 186 StGB?
- **Für den Mitteilungsempfänger:** Datenschutzrechtliche Konsequenzen bei Aufzeichnung/Speicherung der gemeldeten personenbezogenen Informationen?

Compliance – Worum geht es?



Quelle: www.dublin-inside.com

Vorbeugen statt haften!
Compliance oder wie
man seinem Vorstand den
Knast erspart

(Quelle: JUVE Rechtsmarkt Juli 2006)

Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr, § 299 StGB

Korruption in der Automobil-Industrie: „Den Schaden trägt der Kunde“

Zone des Schweigens

Bestechung gehört in der Zulieferbranche seit Jahren zum Geschäft, jetzt ermitteln Staatsanwälte international

Süddeutsche Zeitung
vom 16. Juni 2006

Korruptionsverdacht

Bremen (Reuters) – Die Staatsanwaltschaft in Bremen geht dem Verdacht einer Korruptionsaffäre beim Autobauer DaimlerChrysler nach. Büros im örtlichen Mercedes-Werk sowie mehrere Baufirmen und Privatwohnungen seien durchsucht worden, sagte ein Justizsprecher. Nach seinen Angaben wird gegen insgesamt elf Mitarbeiter des Autobauers und Angestellte von Baufirmen wegen Untreue und Bestechung ermittelt. Die Baufirmen sollen an Privathäusern der Mercedes-Beschäftigten Bauleistungen erbracht und die Kosten dafür über das Autowerk abgerechnet haben. Die Höhe des Schadens stehe noch nicht fest.

Süddeutsche Zeitung
vom 29./30. Juli 2006

Konzernchef gibt Korruption zu

Autozulieferer Faurecia gesteht / Anklage gegen BMW-Manager

BG/o.k. München – Die Korruptions-Affäre bei großen Autokonzernen spitzt sich dramatisch zu. Pierre Lévi, der Chef des französischen Automobil-Zulieferers Faurecia, hat gegenüber der Staatsanwaltschaft Frankfurt gestanden, seit 2001 von Bestechungszahlungen unter anderem an die Autofirmen VW, Audi und BMW gewusst zu haben. Das berichtete die Ermittlungsbehörde am Freitag. Faurecia ist mit einem Umsatz von elf Milliarden Euro und 60 000 Beschäftigten einer der größten Lieferanten der europäischen Autoindustrie. Die Firma gehört mehrheitlich dem französischen Autokonzern Peugeot-Citroen. Neben Faurecia befinden sich noch neun weitere Zulieferer im Visier der Staatsanwaltschaften Frankfurt und München.

In München steht die Anklage gegen den ehemaligen BMW-Hauptabteilungsleiter Günther L. kurz bevor. Er und zwei weitere BMW-Einkäufer haben nach den Erkenntnissen der Staatsanwaltschaft von sechs Zulieferern mehrere Millionen Euro Schmiergeld für Auftragsvergaben und interne Informationen etwa über Preislimits kassiert. Nach Angaben von Verfahrensbeteiligten soll L., der mit einer mehrjährigen Haftstrafe rechnen müsse, im August angeklagt werden; er hat ein Geständnis abgelegt. Die Staatsanwaltschaft äußerte sich nicht dazu. Beim Ermittlungsverfahren in München haben mehrere Zulieferer Schmiergeldzahlungen eingeräumt. (Report Seite 24)

Unterlassene unverzügliche Adhoc-Mitteilung, §§ 15, 37b WpHG

Süddeutsche Zeitung vom
14. Juli 2006

Verfahren gegen Schrempp im Herbst

Stuttgart (SZ/dpa) – Das Verfahren gegen DaimlerChrysler wegen der angeblich verspäteten Mitteilung über den Rücktritt des damaligen Vorstandschefs Jürgen Schrempp beginnt im Herbst, teilte das Oberlandesgericht Stuttgart mit. Es ist das bundesweit erste Verfahren nach dem neuen Kapitalanleger-Musterverfahrensgesetz. Zehn Anleger beschuldigen den Konzern, die Adhoc-Mitteilung über den Rücktritt von Schrempp am 28. Juli 2005 zu spät veröffentlicht zu haben. Danach war der Kurs der DaimlerChrysler-Aktie stark gestiegen. Die Kläger hatten kurz zuvor ihre Aktien verkauft. Sie fordern nun Entschädigung.

Verbot wettbewerbsbeschränkender Vereinbarungen, Art. 81 EGV, Kartellrecht

Süddeutsche Zeitung vom
30. Juni 2006

SGL CARBON

EU bestraft Preisabsprache

Brüssel/Wiesbaden (dpa) – Der Wiesbader Kohlenstoff-Spezialist SGL Carbon muss ein EU-Bußgeld von 75,7 Millionen Euro wegen verbotener Preisabsprachen zahlen. Das urteilte der Europäische Gerichtshof (EuGH) nach eigenen Angaben letztinstanzlich in Luxemburg. Die Verstöße betrafen den Markt für Graphit-elektroden zur Stahlherstellung. Die Richter folgten teilweise den Vorstellungen der EU-Kommission, die gegen das erstinstanzliche Urteil von 2004 geklagt hatte. Damals war das ursprüngliche Bußgeld von 80,2 auf 69,11 Millionen Euro herabgesetzt worden.

Süddeutsche Zeitung
vom 14. Juli 2006

Volkswagen muss keine Strafe zahlen

Luxemburg (AFP) – Dem Volkswagen-Konzern bleibt ein Bußgeld von fast 31 Millionen Euro endgültig erspart. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg kippte am Donnerstag eine vor fünf Jahren gegen den Autohersteller verhängte Kartellstrafe der Europäischen Kommission. Brüssel habe den Vorwurf wettbewerbswidriger Preisabsprachen für den Passat in Deutschland zu Ungunsten der Kunden nicht bewiesen, argumentierten die Richter. Damit bestätigte der EuGH ein Urteil der ersten Instanz, das bereits im Dezember 2003 das Bußgeld aufgehoben hatte. (Az: C-74/04)

Untreue, § 266 StGB

Süddeutsche Zeitung
vom 22./23. Juli 2006

Piëch macht sich stark für Hartz

Versicherung übernimmt Schaden

Ferdinand Piëch, der Aufsichtsratschef von VW, hat sich nach Informationen der SZ dafür stark gemacht, dass eine Versicherung jene 4,5 Millionen Euro zahlt, die VW von seinem Ex-Personalchef Peter Hartz als Schadensersatz verlangt. Der Konzern wollte von Hartz einen Teil jener Kosten zurückhaben, welche für die Betriebsräte aufgewendet worden waren. Piëch hat diesen Informationen zufolge mehrmals bei Niedersachsens Ministerpräsident Christian Wulff angerufen, der im Präsidium des VW-Aufsichtsrates sitzt, um diesen für die Versicherungsvariante zu gewinnen. Spekulationen gehen dahin, Piëch habe so verhindern wollen, dass Hartz noch andere Personen – vielleicht sogar den Aufsichtsratsvorsitzenden selbst – in die Affäre hineinzieht. Im Aufsichtsratspräsidium stimmten die drei Gewerkschaftsvertreter, darunter IG Metall-Chef Jürgen Peters, und Piëch für die Versicherungslösung. Wulff und Porsche-Vorstandschef Wendelin Wiedeking enthielten sich. Die Versicherung hat zugesagt, die 4,5 Millionen Euro zu übernehmen. bü

Süddeutsche Zeitung
vom 14. Juli 2006

HYUNDAI

Chef entschuldigt sich

Seoul (dpa) – Der in eine Schmiergeldaffäre verwickelte Chef des südkoreanischen Autokonzerns Hyundai Motor, Chung Mong Koo, hat die Verantwortung für die schwarzen Kassen des Konzerns übernommen. Der 68-jährige Chung sandte einen in den koreanischen Medien veröffentlichten Brief an das zuständige Gericht in Seoul, in dem er sich für sein Verhalten entschuldigte. Chung, der wegen des Vorwurfs der Untreue angeklagt ist, muss sich seit Anfang Juni vor Gericht verantworten.

USA: Compliance ist Thema Nr. 1

Studie der Association of Corporate Counsel (USA) und von Serengeti Law vom 23. Oktober 2006:

86 % der befragten Inhouse-Juristen erklärten:

Compliance Thema Nr. 1

Bereits im Vorjahr erklärten 80 % der Befragten: Compliance ist das wichtigste Thema für Unternehmensjuristen.

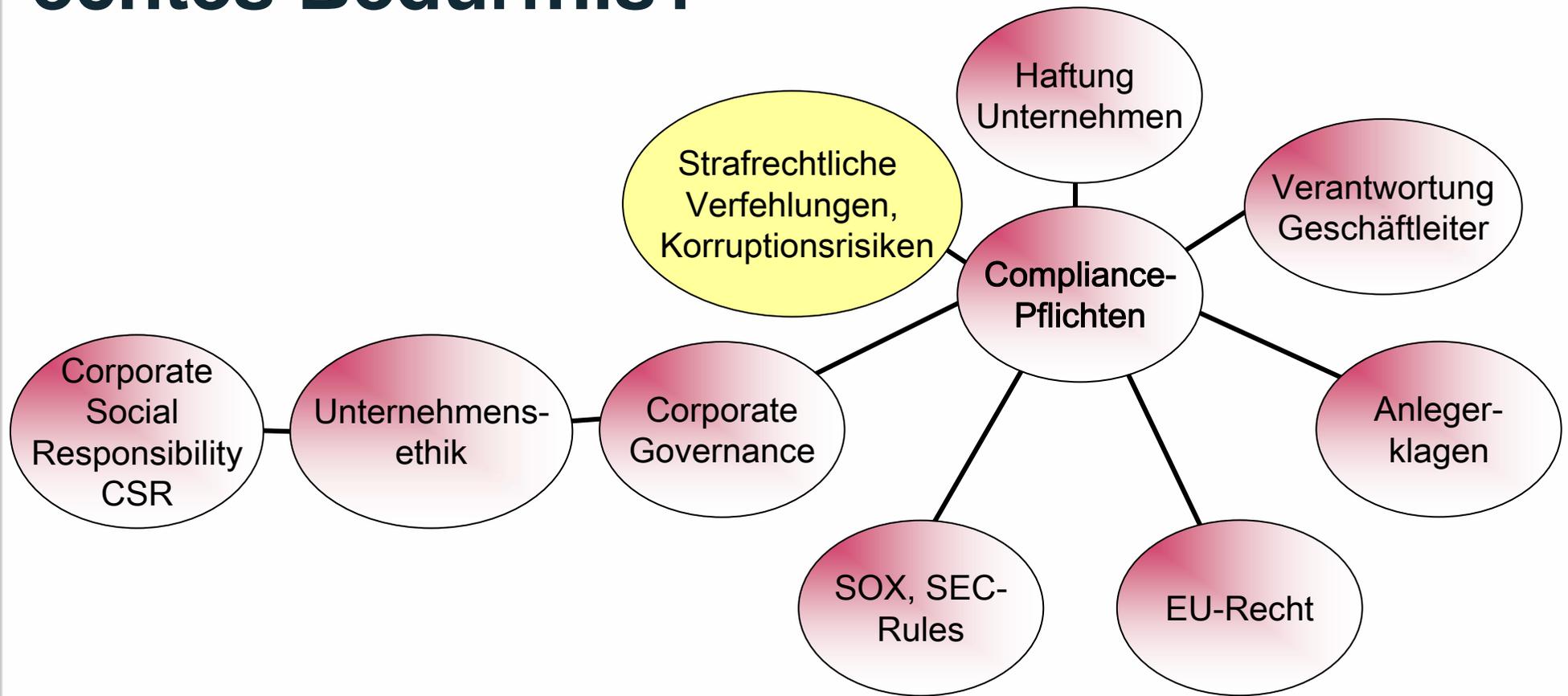
Was ist Compliance?

„Compliance ist die Gesamtheit der organisatorischen Aufsichts-, Schulungs- und Kontrollmaßnahmen der Geschäftsleitung, einschließlich der Einrichtung eines zugehörigen Berichts- und Dokumentationswesens, welche Verstöße des Unternehmens gegen gesetzliche Pflichten verhindern sollen.“

oder:

Die Kunst, der Geschäftsleitung „den Rücken frei zu halten“

Compliance - Modeerscheinung oder echtes Bedürfnis?



Compliance - Modeerscheinung oder echtes Bedürfnis?

These:

- Neu ist (der Bedarf für) eine Organisation des juristischen Risikomanagements (\triangleq Compliance)

Strafrechtliche Verflechtungen/ Korruption

These:

- a) Ursache für verstärkte Wahrnehmung von Compliance ist (auch) die Kombination von zunehmender Komplexität des regulatorischen Umfeldes, (ermittlungs)behördlicher Kontrolle/Nachschau, Strafen und deren Öffentlichkeitswirkung.
- b) Das Thema Korruption steht derzeit im Mittelpunkt der Diskussion.

Sonstige Einflussfaktoren

- Umdenken in der Normsetzung: „legislative Abkehr von rein statischen, isolierten Einzelvorgaben zu Gunsten prozessorientierter Management- und Organisationspflichten“ (Klindt, NJW 2006, 3399 f.)
- Hieraus folgend neue Organisationspflichten der Unternehmen (Selbstprüfung): Kapitalmarktrecht, Kartellrecht
- Qualitätsmanagement: ISO-Reihen (9000 ff. und 14000 ff.) und andere Systeme

Pflicht zu Compliance Management?

Unternehmen müssen sich so organisieren, dass Risiken (auch nicht bestandsgefährdende) frühzeitig erkannt und Fehlentwicklungen verhindert werden.

- Überwachungssystem zur Früherkennung bestandsgefährdender Risiken, § 91 Abs. 2 AktG
- Sorgfaltspflicht des ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters, § 93 Abs. 1 Satz 1 AktG, § 43 Abs. 1 GmbHG, § 117 HGB
- Sorgfalt bei der Unternehmensorganisation, §§ 30, 130 OWiG
- Bereichsspezifische Regelungen für Wertpapierdienstleistungs-Unternehmen, §§ 33 ff WpHG
- Rechtspflicht zur Einrichtung eines Compliance-Management nebst Organisation umstritten

Sarbanes Oxley Act, SEC-Rules

Sections 302, 404 ff. und 906 Sarbanes Oxley Act (SOX), SEC-Rule, Release No. 33-8238

- Adressaten: CEOs und CFOs von US-börsennotierten Unternehmen
- Handlungspflichten:
 - Bilanzzeit: Versicherungen nach Sections 302 und 906 SOX
 - Bericht zum internen Kontrollsystem (CMS; Section 404 SOX)
 - Bericht über Einführung eines Ethikkodex für senior financial officers (Section 406 SOX)
- Strafrechtliche Verantwortlichkeit (Section 906 SOX)
 - Sanktionen: zwischen 1 und 5 Mio. \$ Geldstrafe und zwischen 10 und 20 Jahren Gefängnis

Sarbanes Oxley Act, SEC-Rules

Bedeutung für deutsche Unternehmen:

- Soweit in den USA gelistet: unmittelbar von Sarbanes Oxley Act erfasst
- Tochtergesellschaften von in den USA gelisteten Unternehmen:
 - Im Rahmen des Konzernabschlusses erfasst die Bestätigung der Konzernmutter auch die Konzerntöchter

Beispiel:

Die Microsoft Corp. ist in den USA an der Börse gelistet. Die Microsoft Deutschland GmbH als Tochtergesellschaft jedoch nicht. Ihre Lage fließt dennoch in den Konzernabschluss der Muttergesellschaft ein. Worauf wird Bill Gates achten, bevor er den Bilanzeid leistet?

Sarbanes Oxley Act, SEC-Rules

Corporate Governance in Deutschland
Entwicklungen und Trends vor internationalem Hintergrund

Corporate Governance in den USA

2.7 Beschwerdemanagement/Whistleblower-Verfahren

Nach Section 301 SOA haben Emittenten ein Verfahren einzurichten, das die Entgegennahme und Behandlung von Beschwerden regelt („Whistleblower-Verfahren“). Es soll den Mitarbeitern des jeweiligen Emittenten ermöglichen, Entscheidungsträger des Unternehmens auf Missstände wie z.B. illegales oder unethisches Verhalten hinzuweisen, um sie zum Handeln zu veranlassen.

Zudem wurde mit Section 806 SOA eine Schutzvorschrift zu Gunsten kritikbereiter Personen geschaffen. Demzufolge ist es sowohl Externen als auch Mitarbeitern zu ermöglichen, Missstände anonym zu kritisieren, ohne persönlich negative Konsequenzen befürchten zu müssen.

Nach Section 301 SOA obliegt dem Audit Committee die Aufgabe, ein entsprechendes Beschwerdeverfahren einzurichten, das sich auf die Rechnungslegung, interne Rechnungslegungskontrollen und Prüfungsangelegenheiten bezieht. Dabei müssen die Mitglieder des Audit Committees nicht selbst in das Beschwerdeverfahren involviert werden. Vielmehr sollen durch das Audit Committee diejenigen Prinzipien genehmigt werden, die festlegen, wie ein Problem zur Sprache gebracht, verifiziert und dem Audit Committee berichtet wird.

Quelle: Bundesverband der deutschen Industrie (BDI), Corporate Governance in Deutschland, 2005, S. 52

Kontext

Whistleblowing ist nicht neu!

- Strafprozeß - Kronzeugenregelung
- Kartellrecht – „Bonusregelung“: Der erste Hinweisgeber wird mit Bußgeldbefreiung belohnt
- Vertragsverhältnisse - (Treue-) Pflicht, den Vertragspartner vor Schäden zu bewahren bzw. sich gegenseitig gefährliche Entwicklungen offen zu legen
- Positive Assoziationen: Zivilcourage, Gewissensakt

Kontext

Whistleblowing ist nicht neu!

- Negative Assoziationen: „Verpfeifen“, Renommiersucht, Loyalität, Denunziation, Geheimnisverrat, Landesverrat

Paul Weber: Der Denunziant, Zeichnung 1962:

„Der größte Lump im ganzen Land, das ist
und bleibt der Denunziant“
(altes deutsches Sprichwort)



Kontext – Berühmte Whistleblower

- **Sherron Watkins** (Enron – Skandal: Ms. Watkins, die bis 2002 Vize Präsidentin der Entwicklungsabteilung bei Enron war, alarmierte den damaligen CEO Ken Lay im August 2001 über die Bilanzmanipulationen, die später zum Kollaps des Konzerns führten; Ms Watkins wurde von der Times zum „People of the Year 2002“ gewählt)
- **Paul van Buitenen** (Europäische Kommission: ehemaliger niederländischer Beamter der Europäischen Kommission, deckte Betrugereien einiger Mitglieder der Kommission auf, die daraufhin insgesamt zurücktreten musste; die Tat hatte eine schwerwiegende Sanktion zur Folge: Beurlaubung. Die Begründung lautete, Herr van Buitenen hätte durch die Preisgabe dem Ansehen des Amtes geschadet und seine Berufsgeheimnisse verletzt; Skandal führte zur Gründung des Europäischen Amtes für Betrugsbekämpfung OLAF)

Definition Whistleblower

- Ein Mitglied einer Organisation
- legt Insidertatsachen, die als Beweis gesehen werden,
- für rechtswidrige, unmoralische oder illegitime Praktiken von der Organisation angehörenden Personen
- an geeigneter Stelle offen
- mit dem Ziel, Abhilfe zu schaffen.
- **Nicht:** Zeugen, Beschwerden, Diffamierung, Denunziation, Protest

Phasen des Whistleblowing

(nach Marcia/Near)

- **Phase 1: Aufmerksam werden auf unethisches Verhalten**
- **Phase 2: Potentieller Whistleblower ist alarmiert**
 - Vertieft Untersuchungen
 - Spricht mit Verwandten/Freunden
 - Ohne moralische Unterstützung bzw. befriedigende Lösungsmöglichkeit: oft Abbruch
- **Phase 3: Potentieller Whistleblower entschließt sich zum Handeln**
 - Zumeist zunächst intern
 - Wendet sich an zuständige Person, nächsten Vorgesetzten, Ombuds-Person oder andere vorgesehene Institution
 - Wenn kein befriedigendes Ergebnis: Abbruch oder ...

Phasen des Whistleblowing

(nach Marcia/Near)

- **Phase 4: Whistleblower wendet sich an externe Stellen**
 - Behörden, Gewerkschaft, Verband, Wirtschaftsprüfer
 - Medien

- **Phase 5: Reaktion der angegriffenen Organisation**
 - durch zuständige Stelle und/oder angegriffene Person
 - Korrektur des Missstandes und/oder
 - Verfolgung des Whistleblowers

Persönliche Erfahrungen von Whistleblowern

- Sharron Watkins, die zum „People of the Year 2002“ nominiert wurde, ist ein Ausnahmefall („Star Witness“)
- Fred Alford - „Whistleblowers - Broken Lives and Organisational Power“ - hat zahlreiche Whistleblower interviewt. Die meisten von ihnen wurden nach dem Whistleblowing gemobbt, erlitten einen Ansehensverlust, viele verloren ihren Arbeitsplatz, waren depressiv und sagten aus, sie würden es nicht noch einmal machen
- Erfahrungen in den USA und in UK, wo man sich seit Jahrzehnten mit dem Thema befasst, belegen, dass Whistleblower nicht nur den Arbeitsplatz, sondern auch oft ihre Ehe, Freunde, Haus und Gesundheit verlieren
- Schönefeldt, ZS für Personalführung 12. 2005: ca. 70 % verlieren ihren Arbeitsplatz

Persönliche Erfahrungen von Whistleblowern

- Arbeitgeber wehren sich häufig, indem sie in offiziellen Verfahren die Zurechnungsfähigkeit der Whistleblower anzweifeln
- Terance Miethe, Professor für Strafrecht, Universität von Nevada. 1999: „Im großen und ganzen ist der gesetzliche Schutz für Whistleblower illusorisch – kaum einer wird tatsächlich vor Vergeltungsmaßnahmen des Unternehmens geschützt.“
- Fortschritte erkennbar (vor allem auf Druck der Medien/ Öffentlichkeit): Dr. Jonathan Fishbein beim America's National Institutes of Health wieder in seine Stelle eingesetzt

Luther

Argumente gegen eine Whistleblower-Hotline: die „Cons“

- 1. Con: **das Unternehmen gibt „keine Bühne für Denunzianten“, wir „bespitzeln“ nicht unsere eigenen Mitarbeiter.**
- 2. Con: **„da interessiert sich doch niemand dafür und es ruft ohnehin keiner an“.**
- 3. Con: **Whistleblower sind „schwierige Menschen, die irgendwie alle ein unternehmensfernes Problem haben“.**
- 4. Con: **„da kommt doch nur Schmutz, falsche Anschuldigungen und Beleidigungen“.**
- 5. Con: **das „geht nicht ohne die Betriebsräte“ und könnte dort „Begehrlichkeiten“ wecken.**
- 6. Con: **Die Person „am Ende der Hotline“ kann selbst zum Risiko werden (Fall Daimler Chrysler/Christiane Holtzmann).**
- 7. Con: **Es kostet Geld.**

Argumente für eine Whistleblower-Hotline: die „Pros“

- 1. Pro: wer „denunzieren“ oder Schmutz und Schund abladen will, kann das auch bei Polizei, Behörden oder dem Aufsichtsrat.
- 2. Pro: mit Hotline bleibt die „sensible“ Information wenigstens in der Sphäre des Unternehmens und für dieses handhabbar.
- 3. Pro: das Unternehmen kann eine Lösung finden, bevor die Polizei, Behörden oder der Aufsichtsrat den Zugriff haben.
- 4. Pro: es kann sich eine präventive Wirkung einstellen, wenn auch anonyme Hinweise verfolgt werden.
- 5. Pro: Mängel im Compliance-System werden bemerkt (vor allem die sog. „systemic and recurring problems“).
- 6. Pro: die Organe entsprechen ggf. einer „gesteigerten Aufsichtspflicht“ im Sinne von §§ 130, 30 OWiG.
- 7. Pro: eine haftungsrechtlich belastbare Dokumentation existiert, und ist u.U. sogar ausgelagert bei Dritten.

Arbeitsrechtliche Fragestellungen

- **Interessenkollision zwischen ArbN und ArbG** (Generelles Interesse des ArbN und der Öffentlichkeit an der Aufklärung des „Problems“ ggü. Aufrechterhaltung einer Vertrauensbeziehung und dem Interesse am Verbleib bestimmter Informationen innerhalb des Betriebes)
- **Anweisung zur Meldung als Teil des Direktionsrechtes**
- **Schutz des Whistleblowers vor Maßregelung**
- **Sanktion von Querulanten, unberechtigten Denunzianten und im Falle einer unterlassenen Meldung**
- **Beteiligung des Betriebsrates bei Einführung eines Whistleblowing-Verfahrens**

(Gesetzliche) Meldepflicht

- Die Meldepflicht ist grundsätzlich bereits Bestandteil der allgemeinen Treuepflicht des Arbeitnehmers
- Der Umfang der Meldepflicht ist unklar:
 - BAG v. 10.5.1958 (2 AZR 539/56); BAG v. 18.6.1970 (1 AZR 520/69): Meldepflicht, wenn drohende Schäden im eigenen Aufgabenbereich und Wiederholungsgefahr.
 - BAG v. 3.7.2003 (2 AZR 235/02): Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber über alle wesentlichen Vorkommnisse im Betrieb in Kenntnis zu setzen, vor allem um Schäden des Arbeitgebers zu verhindern.
- Keine Pflicht, wenn unzumutbar oder wenn dies mit einer Selbstbeziehung verbunden wäre

Anordnung einer Meldepflicht

- § 106 S. 2 GewO: Weisungen hinsichtlich Ordnung und Verhalten der Arbeitnehmer zulässig
- Der Arbeitgeber kann mithin eine konkrete Meldeverpflichtung vorsehen
- Grenzen: Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträge:
 - z.B. §§ 186, 187 StGB (Üble Nachrede, Verleumdung)
 - z.B. § 164 StGB (Falsche Verdächtigung)
 - Wahrung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Mitarbeiter
 - Keine Selbstbezeichnung
- Grundsätzlich nur dienstliche Umstände

Schutz des Whistleblowers vor Maßregelung

- § 612a BGB: keine Maßregelung wegen zulässiger Ausübung der Arbeitnehmer-Rechte
- Kündigungsschutzgesetz
- §§ 57, 58 ff. BImSchG: Immissionsschutzbeauftragter
- §§ 21e, 21 f. WHG: Gewässerschutzbeauftragter
- § 32 StlSchVO: Strahlenschutzbeauftragter
- § 55 KrW-AbfG: Abfallbeauftragter

Anzeigepflichten/Anzeigerechte

- **Anzeigepflicht:** § 138 StGB für bestimmte Straftaten
- **Gesetzliche Anzeigerechte:**
 - § 158 StPO - Recht zu Strafanzeigen
 - §§ 84, 85 BetrVG - Beschwerderecht des ArbN, wenn unmittelbar betroffen
 - § 17 Abs. 2 ArbSchG (§ 21 Abs. 4 GefStoffVO) - Anzeige, wenn konkrete Anhaltspunkte und Beschwerde bei Arbeitgeber ohne Erfolg
 - § 30 StörfallVO - Anzeige von Missständen bei der zuständigen Behörde
 - § 4g Abs. 1 BDSG - in Zweifelsfällen an Aufsichtsbehörde wenden
 - § 27 AGG: Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- **Ungeschriebene Anzeigerechte:** Art. 1, 2 (Persönlichkeitsrecht, körperliche Unversehrtheit), Art. 4 (Gewissensfreiheit), Art. 5 (Meinungsfreiheit), Art. 17 GG (Petitionsrecht)
- **Tarifverträge:** z.B. § 2a Abs. 4 MTV Druckindustrie v. 6.2.1997: Bei Unfall- und Gesundheitsgefährdung können sich Arbeitnehmer an Fachleute und Institutionen wenden, wenn sie zuvor erfolglos an Arbeitgeber gewandt haben

Entwicklung der Rechtsprechung

- „*Speditionsfall*“, BAG v. 5.2.1959:
 - Angestellten einer Speditionsfirma war fristlos gekündigt worden, nachdem dieser eine Strafanzeige gegen den Arbeitgeber wegen Verstoß gegen güterfernverkehrsrechtliche Bestimmungen gestellt hatte.
 - Arbeitnehmer hätte Alternative gehabt, die Arbeit zu verweigern. Loyalitätsinteressen des Arbeitgebers überwogen das Interesse an der Anzeige. Kündigung war wirksam.
 - Verstöße güterfernverkehrsrechtlicher Art seitens des Arbeitgebers wurden in der Zumutbarkeitsabwägung (Drucksituation und Pflichtenkollision des Klägers <-> Situation Arbeitgeber durch die Anzeige) bereits durch das LAG nahezu vernachlässigt und stellten keine entscheidenden Abwägungsfaktoren für die fristlose Kündigung dar.

Entwicklung der Rechtsprechung

- „*Strahlenschutzbeauftragten-Fall*“, BAG v. 14.12.1972:
 - Strahlenschutzbeauftragter einer Kernforschungsanlage hatte Sicherheitsbedenken zunächst gegenüber der Geschäftsführung und später gegenüber der Aufsichtsbehörde geltend gemacht.
 - Arbeitnehmern, die Sicherheit von Einrichtungen kontrollieren, können Sicherheitsbedenken bei allen zuständigen Stellen vorbringen. Wenn nach objektiven Kriterien alle Bedenken ausgeräumt sind, kann das (weitere) Beharren auf Kritik Grund für eine ordentliche Kündigung sein.
 - Die Revision führte zur Zurückverweisung der Sache an das LAG.
 - Kritik in der Revisionsinstanz: Verstoß gegen § 286 ZPO, wonach das Gericht den gesamten Parteivortrag berücksichtigen muss.

Entwicklung der Rechtsprechung

- **„Schweißfall“, LAG Baden–Württemberg v. 20.10.1976:**
 - Beim Zusammenschweißen kunststoffbeschichteter Stahlbleche verspürte der Arbeitnehmer Reizungen der Schleimhäute und Augen und wandte sich an Betriebsingenieur. Nachdem nichts geschah, wandte er sich an das Gesundheitsamt, welches ihn an das Gewerbeaufsichtsamt verwies. Er informierte daraufhin seine Gewerkschaft, die dann den Arbeitgeber beim Gewerbeaufsichtsamt anzeigte. Arbeitgeber kündigte fristlos.
 - Arbeitgeber hat zwar seiner Pflicht zum Gesundheitsschutz nicht ausreichend genügt, Arbeitnehmer hätte sich aber selbst helfen können (Kunststoffbeschichtung jeweils vor Schweißen entfernen). Er war deshalb nicht auf behördliche Hilfe mit ihren nachteiligen Folgen für den Arbeitgeber angewiesen. Da die vertrauensvolle Zusammenarbeit gestört war, war die Kündigung wirksam.
- **„Hackfleischfall“, LAG Baden–Württemberg v. 3.2.1987:**
 - Arbeitnehmerin einer Kaufhauskette informierte den Wirtschaftskontrolldienst, dass altes Fleisch mit frischem vermischt und mit dem Herstellungsdatum des frischen Fleisches zum Verkauf angeboten wird. Dieser Zustand war vorher erfolglos von anderen Arbeitnehmern bei der Personalleitung beanstandet worden. Arbeitgeber kündigte wegen der Anzeige beim Wirtschaftskontrolldienst.
 - Anzeige gegen den gesetzwidrig handelnden Arbeitgeber ist grundsätzlich Kündigungsgrund. Da hier die verletzte Vorschriften aber dem Schutz von Leben und Gesundheit der Bevölkerung dienen, bestehe ein besonderes öffentliches Interesse, so dass die Kündigung unwirksam war.

Entwicklung der Rechtsprechung

- **„Steuerfahndungsfall“, BAG v. 4.7.1991:**
 - Arbeitnehmer hatte wegen Zerrüttung der privaten Beziehungen zum Arbeitgeber dem Finanzamt Tatsachen mitgeteilt, die eine Steuerfahndung wegen Steuerhinterziehung auslösten. Arbeitgeber kündigte fristlos.
 - Mitteilung an das Finanzamt kann nicht als Wahrnehmung berechtigter Interessen anerkannt werden. Kündigung war wirksam.
- **„Speditionsfall“, LAG Köln v. 23.2.1996:**
 - Fahrer erhielt vom Arbeitgeber wiederholt verkehrsuntüchtige LKW zugewiesen. Nach vergeblichen Versuchen, den Arbeitgeber zur Herstellung der Verkehrstüchtigkeit zu veranlassen, informierte er die Polizei. Arbeitgeber kündigte.
 - Konnte Arbeitnehmer die Sicherheits- und Gesundheitsgefährdung innerbetrieblich nicht beseitigen und zeigt er deshalb den Sachverhalt der zuständigen Behörde an, rechtfertigt dies keine verhaltensbedingte Kündigung.

Entwicklung der Rechtsprechung

- **„Belastungseifer-Fall“, BVerfG v. 2.7.2001:**
 - Arbeitnehmer hatte im Rahmen eines Ermittlungsverfahrens gegen den Arbeitgeber bzw. den Geschäftsführer als Zeuge ausgesagt und der Staatsanwaltschaft Unterlagen übergeben, die er persönlich gesammelt hatte. Ermittlungsverfahren wurde nach § 170 Abs. 2 StPO eingestellt. Nachdem Arbeitgeber von der Übergabe der Unterlagen erfuhr, kündigte er fristlos.
 - Keine Sanktion bei Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte zur Mitwirkung im Strafverfahren, wenn nicht wissentlich unwahre oder leichtfertig falsche Angaben gemacht werden. Kündigung war unwirksam.
 - ArbG (Kündigung unwirksam); LAG (Kündigung wirksam) und BAG (Beschwerde unbegründet, Kündigung wirksam) bis hin zum BVerfG

Entwicklung der Rechtsprechung

Bundesverfassungsgericht v. 2.1.2001:

- Verfassungswidrige Auslegung des § 626 BGB
- Einheit der Rechtsordnung und das Rechtsstaatsprinzip dürfen im Strafverfahren keine nachteiligen Wirkungen haben
- Verstoß gegen Art. 2 I GG in Verbindung mit dem Rechtsstaatsprinzip
- Verstoß gegen Verhältnismäßigkeitsgrundsatz
- Verstoß gegen die aus Art. 12 I GG resultierende Verpflichtung, die geltenden Kündigungsvorschriften im Lichte dieser Vorschrift anzuwenden

Entwicklung der Rechtsprechung

- **„Manipulationsvorwurfs-Fall“, BAG v. 3.7.2003** (Zurückverweisung):
 - Der Arbeitnehmer lies durch seinen Anwalt Strafanzeige wegen Veruntreuung von Geldern gegen den Leiter einer Einrichtung eines freien Trägers der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit wegen Abrechnungsmanipulationen (unberechtigte Abrechnung von Leistungen) stellen. Ermittlungsverfahren wurden nach § 152 Abs. 1, § 170 Abs. 2 StPO eingestellt. Arbeitgeber kündigte fristlos.
 - Arbeitnehmer obliegt eine vertragliche Rücksichtnahmepflicht. Erstattung einer Strafanzeige ist zwar Ausübung von Grundrechten; hier ist aber eine Abwägung mit der gem. Art. 12 GG geschützten Unternehmerfreiheit vorzunehmen = geschütztes Interesse des Arbeitgebers, nur mit den Arbeitnehmern zusammenzuarbeiten, die das Unternehmen vor Schäden (negative öffentliche Publizität) bewahren.
 - Anzeige des Arbeitnehmers darf sich nicht als unverhältnismäßige Reaktion auf Verhalten des Arbeitgebers oder seines Repräsentanten darstellen.

Folgerungen aus der Rechtsprechung

Prüfungskatalog:

- **Vorrang der Selbsthilfe (Treuepflicht, Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers):**
 - *Mangel selbst beheben bzw. Leistung verweigern*
 - *Jedoch immer abhängig von der **Zumutbarkeit** für den ArbN im Einzelfall*

Folgerungen aus der Rechtsprechung

- **Unzumutbarkeit wenn**
 - *die zugesagte Abhilfe nicht durchgeführt wurde*
 - *Verstöße gegen Arbeitsschutzvorschriften dem Arbeitgeber entweder bekannt oder grob fahrlässig unbekannt waren*
 - *selbst die Forderungen des Betriebs- oder Personalrats unberücksichtigt blieben*
 - *vorsätzliche Straftaten des Arbeitgebers gegen Beschäftigte oder die Umwelt (i.S.v. § 324 ff. StGB) vorliegen*

Folgerungen aus der Rechtsprechung

- **Vorrang der innerbetrieblichen Abhilfe (*aber: Spannungsverhältnis gesetzliche Anzeigerechte, z.B. § 17 Abs. 2 ArbSchG*)**
- **Berechtigung der Anzeige**
 - *Bei bewusst unrichtigen oder der grob fahrlässig erstatteten Anzeigen liegt regelmäßig eine Treuepflichtverletzung vor*
- **Motivation für die Anzeige**
 - *Anzeigeerstattung aus Rache oder in Schädigungsabsicht begründet für sich allein eine Treuepflichtverletzung und rechtfertigt die anschließende Kündigung*
- **Form der Anzeige**
 - *Ehrverletzungen können wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen*

Beteiligung des Betriebsrates

- Die Vorgabe, **wie**, **wann** und **bei wem** über **welche Umstände** Meldung gemacht werden muss, betrifft das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb.
 - Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (LAG Düsseldorf v. 14.11.2005 (Wal-Mart); Rechtsbeschwerden zum BAG (1 ABR 1/06) wurden zurückgenommen. LAG ließ offen, ob Betriebsrat auch ein Mitbestimmungsrecht dazu hat, bei welchen Verstößen eine Meldung zu erfolgen hat.
- Die Einrichtung einer Telefonhotline/eines Intranettools etc. könnte eine technische Überwachungseinrichtung sein.
 - Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG
- Die Mitbestimmung könnte durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung ausgeübt werden.

Gestaltungsmöglichkeiten

- Regelungsinhalte einer Richtlinie/Betriebsvereinbarung:
 - Alle Verletzungen der internen Richtlinien/alle drohenden Schäden für den Arbeitgeber sind zu melden (Vorgesetzter, Vertrauensperson, Geschäftsleitung, externer Dritter usw.).
 - Es darf keine unmittelbare Meldung bei Stellen außerhalb des Unternehmens (Behörden, Medien) erfolgen, außer bei Gefahr im Verzug.
 - Die unmittelbare Meldung bei externen Stellen ist zugelassen, wenn die innerbetriebliche Meldung erfolglos blieb.

Gestaltungsmöglichkeiten

- Regelungsinhalte einer Richtlinie/Betriebsvereinbarung:
 - Wer Meldungen macht, die er für begründet halten durfte, darf nicht gemäßregelt werden.
 - Wer wissentlich oder leichtfertig unbegründete Meldungen macht, muss mit arbeitsrechtlichen Sanktionen (Abmahnung, Kündigung) rechnen.
 - Wer Meldungen an externe Stellen ohne internen Abhilfeversuch macht, muss mit arbeitsrechtlichen Sanktionen, insb. der Kündigung rechnen.
 - Wer Meldungen trotz Kenntnis eines drohenden Schadens unterlässt, muss mit Sanktionen rechnen.

Datenschutz - Grundlagen für Whistleblowing-Programme

- Regelmäßig Erhebung, Übermittlung und Speicherung von personenbezogenen Daten bei Durchführung von Whistleblowing-Programmen gegeben (vgl. § 4 BDSG)
- Mögliche Erlaubnistatbestände
 - Einwilligung der Betroffenen (Melder und Gemeldeten)
 - Kollektivrechtliche Regelungen
 - Gesetzliche Erlaubnistatbestände

Datenschutz - Grundlagen für Whistleblowing-Programme

Beispiele für gesetzliche Erlaubnistatbestände

- Datenerhebung zur Wahrung des Vertragszwecks, § 28 Abs. 1 Nr. 1 BDSG
- überwiegendes berechtigtes Interesse an Datenerhebung, § 28 Abs. 1 Nr. 2, Abs 5 Nr. 1 BDSG
- zu gleichen Zwecken auch Datenübermittlung an Dritte innerhalb der EU, § 4c BDSG
- weitere Rechtsvorschriften, z.B. Strafgesetzbuch

Datenschutz - Grundlagen für Whistleblowing-Programme

Problem:

- bisher keine gerichtliche Entscheidung zum Whistleblowing-Datenschutz veröffentlicht
- Lediglich zu Sarbanes Oxley Act (SOX) Stellungnahme der Artikel-29-Gruppe (= Datenschutzbeauftragte der 25 EU-Mitgliedstaaten) zu datenschutzrechtlichen Anforderungen an Whistleblowingsysteme
 - grundsätzlich zulässig im Hinblick auf EU DatenschutzRL 95/46/EG
 - aber: Einhaltung strenger datenschutzrechtlicher Voraussetzungen

Beispiele aus der Praxis - Whistleblowing in Deutschland

			
Programm & Ausrichtung	<ul style="list-style-type: none"> • Ombudsmann • Externe Anwälte 	<ul style="list-style-type: none"> • Ombudsmann • Externe Anwälte 	<ul style="list-style-type: none"> • Interne Strukturen
Begründung	<ul style="list-style-type: none"> • Kampf gegen Wirtschaftskriminalität und Korruption 	<ul style="list-style-type: none"> • Eingeführt nach der „VW-Affäre“, um zukünftige Skandale zu vermeiden 	<ul style="list-style-type: none"> • Hinweise bezüglich Verstöße gegen Business Conduct Guidelines und Code of Ethiks
Eingeführt	<ul style="list-style-type: none"> • 2000 	<ul style="list-style-type: none"> • 2006 	<ul style="list-style-type: none"> • 2004

Quellen:

www.db.de; www.volkswagen.de; www.siemens.com; Interview mit Dr. Egdar Jousen, Ombudsmann der DB (Edit Value, Frühjahr 2006); Pressemitteilung 23. Januar 2006 (VW Media Services)

Weltweite Organisation der „Whistleblowers“

National Whistleblower Center



Corporate Accountability	Government Ethics	Inside the FBI	Employee Rights	Report Fraud Now	Contact Us
Law Library	Whistleblower News	Need Legal Help?	Public Education & Outreach	Speakers Bureau	Sign up for Email Alerts

Whistleblowers
Speakers Bureau
Internships
Press Room
Contact Us
Murphy v. IRS
Search
Report Fraud Now
About NWC
Attorney Referrals
Resources
Law Library
Publications



News From The Center

House Oversight Committee Approves Whistleblower Reform Legislation

Whistleblower Protection Enhancement Act would overrule the Supreme Court's "Garcetti v. Ceballos" ruling for Federal employees

Deutsche Organisation der „Whistleblowers“

suchen...

Hauptmenü

- Home
- Whistleblowing
- Beratung
- Vernetzung
- Whistleblowerschutz
- Aktuell
- Links
- Verein
- Impressum

Suche

Login Form

Benutzername

Kontakt Newsletter Sitemap Home

Google Translation

Neu im Blog

Ein Zöllner packt aus!
Whistleblowing in Top 10
In eigener Sache: neue
Webseite
Whistleblowing in der
Pharma-Branche
Ein anderes Bild der Welt

Nachdenkliches

*"Zuerst ignorieren sie dich,
dann lachen sie über dich,
dann bekämpfen sie dich und
dann gewinnst du."*

Mahatma Gandhi

Neu auf der Webseite

Website in neuem Design
Whistleblower-Netzwerk
e.V. im Vereinsregister
eingetragen
Tagungsbericht
"Zivilcourage in der

VEREIN WHISTLEBLOWER-NETZWERK GEGRÜNDET!



Im Vorfeld einer Zivilcourage Tagung in Iserlohn ist am 29. September 2006 in der Evangelischen Akademie Iserlohn der Verein Whistleblower-Netzwerk gegründet worden (Foto: Antje Bultmann).

In den Geschäftsführenden Vorstand wurden Guido Strack , Antje Bultmann und Christiane Schulzki-Haddouti gewählt. Schirmherr des Vereins ist Prof. Dr. Joseph Weizenbaum.

<http://whistleblower-netzwerk.de/>

20.02.2007