

*Professor Dr. Martin Franzen – Lehrstuhlinhaber,
Ludwig-Maximilians-Universität München*

„Arbeitsvertrags- und datenschutzrechtliche Fragen des Whistleblowing“

Vortrag am 11. April 2013

Professor Dr. Martin Franzen referierte zum Thema „Arbeitsvertrags- und datenschutzrechtliche Fragen des Whistleblowing“, welches nicht nur für Unternehmen im Regelungsbereich der US-amerikanischen Börse, sondern mittlerweile auch für national agierende Unternehmen in Deutschland von Relevanz ist. Dies veranschaulichte der Referent anhand der Entscheidung des EGMR in der Rechtssache Heinisch/Deutschland, welche sich mit der Kündigung einer Altenpflegerin in einem deutschen Pflegeheim wegen Erstattung einer Strafanzeige gegen ihren Arbeitgeber befasste. Infolge dieser Strafanzeige litt der Ruf des Pflegeheims enorm. Die Gefahr einer Verschlechterung der öffentlichen Wahrnehmung sei im Fall des externen Whistleblowing bei außenstehenden Dritten wie z.B. der Staatsanwaltschaft stets vorhanden. Gerade deshalb sei es im Eigeninteresse jedes Unternehmens Mechanismen für internes Whistleblowing vorzuhalten, um so die Gefahr des externen Whistleblowing zu minimieren.

Sodann wandte sich der Referent der Frage nach der Meldepflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber zu. Eine solche sei mit § 16 ArbSchG nur im Bereich des Arbeitsschutzes ausdrücklich normiert. In den übrigen Bereichen sei sie als Ausprägung der allgemeinen Rücksichtnahmepflicht Nebenpflicht des Arbeitnehmers, deren genaues Ausmaß sich nach dem Aufgabenkreis des jeweiligen Arbeitnehmers richte. Die Grenze der Meldepflicht sei in jedem Fall aber erreicht, wenn der Arbeitnehmer sich selbst bezichtigen müsste. Auch lasse sich die Meldepflicht nicht durch das Weisungsrecht, hingegen jedoch durch Allgemeine Geschäftsbedingungen erweitern, sofern diese nicht unangemessen benachteiligend sind.

Hiernach ging *Professor Dr. Martin Franzen* auf die Zulässigkeit von externem Whistleblowing ein. Einen Vorrang von internem Whistleblowing gegenüber einem solchen Vorgehen habe der Gesetzgeber nur im Arbeitsschutzrecht normiert (§17 Abs.2 ArbSchG). Doch auch außerhalb dieses Bereichs gälte nach der Rechtsprechung des BAG der Grundsatz des Vorrangs der innerbetrieblichen Abhilfe, wenn diese dem Arbeitnehmer nicht unzumutbar ist. Letzteres sei unter anderem bei schwerwiegenden Vorfällen und einem Verdacht gegen den Arbeitgeber selbst anzunehmen.

Im Folgenden ging der Referent auf die datenschutzrechtlichen Fragen von Hinweisgebersystemen ein. Von besonderem Interesse war hierbei die Frage nach einem datenschutzrechtlichen Erlaubnistatbestand. Möglich sei zum einen eine Verankerung im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung. Auch eine Rechtspflicht zur Schaffung eines Hinweisgebersystems wäre als



Erlaubnistatbestand denkbar, doch existiert eine solche im deutschen Recht nicht. Darüber hinaus kämen § 28 BDSG und § 32 BDSG in Betracht, wobei § 32 BDSG bei Datenerhebung und -verarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses Vorrang habe. Was unter einem solchen Zweck des Beschäftigungsverhältnisses zu verstehen ist, sei jedoch umstritten. Nach Ansicht des Referenten genügt ein Zusammenhang mit dem jeweiligen Arbeitsverhältnis. Grundsätzlich müsse jedoch auf eine interessengerechte Ausgestaltung von Hinweisgebersystem geachtet werden. Zu bedenken sei zum einen der Schutz der berechtigten Interessen des Betroffenen, zum Beispiel durch Vorkehrungen gegen unberechtigte Anschuldigungen und strikte Vertraulichkeit, sowie zum anderen der Interessen des Arbeitgebers.

In der sich an den Vortrag anschließenden Diskussion wurde insbesondere die Möglichkeit anonymer Hinweise sowie deren Umsetzung in der Praxis thematisiert.

Stephanie Amschler
Wissenschaftliche Mitarbeiterin