



*Rechtsanwältin Katrin Scheicht – Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Norton Rose Fulbright LLP*

„Whistleblowing“

Vortrag am 26. Februar 2015

Professor Rieble leitete den Vortragsabend ein. Er wies darauf hin, dass auch *Professor Franzen* im Jahr 2013 einen Vortrag zum Thema Whistleblowing gehalten habe – während dieser sich jedoch auf die wissenschaftliche Perspektive konzentrierte, solle heute die Sicht des Praktikers im Vordergrund stehen. Whistleblowing sei weiterhin ein sehr aktuelles Thema, was auch die aktuelle Berichterstattung in Zeitungen zeige.

Frau Katrin Scheicht gliederte ihren Vortrag in drei Themenbereiche: Zuerst wurde der Hintergrund des Whistleblowings erläutert, insbesondere der Ursprung und die gesetzlichen Regelungen in Deutschland. Anschließend war der Problembereich des Schutzes der Hinweisgeber Thema. Abschließend ging die Referentin auf die Einführung von Hinweisgebersysteme ein; insbesondere deren inhaltliche Gestaltung und das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats wurden erläutert.

Inhaltlich stieg *Frau Scheicht* mit der Definition von Whistleblowing ein: Whistleblowing sei das an die Öffentlichkeit bringen von tatsächlichen oder behaupteten Missständen oder Fehlverhalten in Unternehmen durch kritische Äußerungen, Beschwerden oder Anzeigen eines dortigen Beschäftigten. Dies stelle eine neutrale Definition des Begriffs dar, eine allgemeinverbindliche Definition gebe es bisher nicht.

Anschließend führte die Referentin im ersten Teil ihres Vortrags aus, welchem Hintergrund das Whistleblowing entspringe. Es habe seinen Ursprung im anglo-amerikanischen Rechtsraum und sei in Deutschland nur rudimentär gesetzlich geregelt. Allgemein sei § 138 StGB – der Straftatbestand bei der Nichtanzeige geplanter Straftaten – beim Whistleblowing von wenig Relevanz, da es sich bei den angezeigten Straftaten in der Praxis nicht um beispielsweise Mord oder Geheimnisverrat handle. Eine Pflicht zur Schaffung von Hinweisgebersystemen normiere im deutschen Recht nur § 25a KWG. Dieser sei jedoch keine gesetzliche Grundlage für die Meldung des Whistleblowers an sich und gelte auch nur für die Finanz- und Kreditinstitutsbranche. Davon abgesehen fänden sich lediglich im Beamtenrecht Regelungen, die einem Beamten eine Anzeige bei der Staatsanwaltschaft bei Korruptionsverdacht erlaube.

Im Rahmen des zweiten Teils, dem Schutz der Hinweisgeber, stellte *Frau Scheicht* zunächst dar, in welchem Konflikt sich ein Arbeitnehmer bei einer Anzeige von Missständen befindet. Auf der einen Seite sähe er sich mit seiner Pflicht zur Geheimhaltung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen sowie seiner Treue- und Loyalitätspflicht gegenüber dem Arbeitgeber konfrontiert. Auf der anderen Seite

stunden das Recht des Arbeitnehmers auf freie Meinungsäußerung gemäß Art. 5 GG und der Wunsch, Missstände zu beseitigen. Die Rechtsprechung löse den Konflikt dadurch auf, dass sie eine Interessenabwägung der sich entgegenstehenden Positionen vornehme. Grundsätzlich habe ein Arbeitnehmer zunächst zu versuchen, eine interne Klärung herbeizuführen, bevor er sich an staatliche Behörden oder die Öffentlichkeit wenden dürfe. In diesem Rahmen ging *Frau Scheicht* auf sechs Gerichtsentscheidungen ein, die Gerichte im Zusammenhang mit Whistleblowing getroffen hatten. Hervorgehoben wurde hier insbesondere die grundsätzliche Entscheidung des EGMR vom 21.07.2011 (Az.: 28274/08) in der Rechtssache Heinisch gegen Deutschland.

Im dritten Teil des Vortrags ging die Referentin auf die mögliche Gestaltung von Hinweisgebersystemen ein. Es gelte vor allem, drohende Nachteile solcher Systeme wie ein gesteigertes Missbrauchspotential bei IT-basierten und gleichzeitig anonymen Meldemöglichkeiten zu vermeiden. Insoweit empfehle es sich, Anzeigen nicht anonym und schriftlich zu ermöglichen, sondern immer von einer Person entgegennehmen zu lassen. Gerade bei der Einrichtung einer Telefonhotline könne die Anzeige zwar weiterhin anonym erfolgen – das Missbrauchspotential werde aber dadurch minimiert, dass es größere Überwindung brauche, jemanden persönlich anzurufen, als eine bloße E-Mail zu schicken. Abschließend referierte *Frau Scheicht* zu den möglichen Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats bei der Einführung von Hinweisgebersystemen. Hier kämen vor allem §§ 87 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 6 und 94 BetrVG in Betracht. Gerade letzterer werde in der Praxis oft übersehen.

Die abschließende Diskussionsrunde wurde von *Professor Rieble* geleitet. Es wurde insbesondere diskutiert, ob auch die Meldung des Arbeitgebers bei Verstößen des Arbeitnehmers unter den Begriff des Whistleblowings fallen könne – wobei auf eine von der Referentin erläuterte Entscheidung des Arbeitsgerichts Köln vom 18.12.2014 (Az.: 11 Ca 3817/14) Bezug genommen wurde. Dies wurde weitgehend abgelehnt. Auch taktische Erwägungen rund um die Beteiligung des Betriebsrats wurden diskutiert.

Sabrina Pechtold
Wissenschaftliche Mitarbeiterin