



Aktueller Begriff

Deutscher Bundestag ■ Wissenschaftliche Dienste

Whistleblower- Hinweisgeber mit Zivilcourage

Der englische Begriff „Whistleblower“ bezeichnet wörtlich übersetzt jemanden, der mit der Trillerpfeife Alarm schlägt. Im übertragenen Sinn wird er verwendet für Personen, die schwerwiegende Missstände in ihrem Arbeitsumfeld aus primär uneigennütigen Motiven aufdecken.

In Deutschland wurde dieser Begriff vor allem durch den internationalen Whistleblower-Preis bekannt, der seit 1999 von der Vereinigung Deutscher Wissenschaftler alle zwei Jahre zur Anerkennung von Zivilcourage bei der Aufdeckung von Missständen in Firmen und Institutionen verliehen wird. Den Preis erhielt 2001 die deutsche Tierärztin Margit Herbst, die in den 90er Jahren gegen den Widerstand ihrer Vorgesetzten auf erste BSE-Verdachtsfälle aufmerksam gemacht und dadurch erhebliche persönliche Nachteile erlitten hatte. Strafverfolgungsbehörden und andere Stellen sind zur wirksamen Durchsetzung der Rechtsordnung vielfach auf die Zivilcourage interner Informanten angewiesen. Dies belegen bekannte Beispiele aus den letzten Jahren: die so genannten „Gammelfleischskandale“, die verdeckte Kameraüberwachung von Mitarbeitern in Lidl-Märkten und die Ausspähung von Telefondaten bei der Telekom. In all diesen Fällen gelangten Rechtsverstöße ans Licht, weil Mitarbeiter betriebsinterne Vorgänge offenbarten.

Problembereiche und gesetzliche Regelungen

Durch die Aufdeckung von Rechtsverstößen oder sonstigem sozialwidrigem Verhalten ihrer Arbeitgeber setzen sich Arbeitnehmer erheblichen Risiken aus. Ihnen drohen berufliche Nachteile und Mobbing am Arbeitsplatz oder sogar Kündigung und Verlust des Arbeitsplatzes. Denn Whistleblower handeln im Spannungsverhältnis zwischen dem öffentlichen Interesse an der Aufdeckung von Korruption und anderen Missständen in Betrieben und Behörden einerseits und den zivil- und arbeitsrechtlichen Pflichten des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber andererseits. Vor allem aus dem Rücksichtnahmegebot des § 241 Abs. 2 BGB wird der grundsätzliche Vorrang betriebsinterner Aufklärung gefolgert, damit dem Arbeitgeber bzw. dem Unternehmen nicht durch vorschnelle Anzeigen Schaden zugefügt wird.

Wann in diesem Spannungsverhältnis die Wahrnehmung staatsbürgerlicher Pflichten die Verschwiegenheits- und Loyalitätspflicht gegenüber dem Arbeitgeber überwiegt und eine Offenbarung von Missständen rechtfertigt, stellt das Gesetz nicht klar. Denn während die Rechtsordnungen anderer Länder, wie beispielsweise der USA und Großbritanniens, aber auch Australiens und Japans Whistleblowern besonderen Schutz gewähren und den betroffenen Arbeitnehmern eine rechtlich abgesicherte Stellung einräumen, finden sich in Deutschland lediglich vereinzelte spezialgesetzliche Regelungen, die eine Offenbarung von Rechtsverstößen gegenüber innerbetrieblichen Stellen (§ 85 des Betriebsverfassungsgesetzes) oder gegenüber Behörden (z. B. § 17 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes) rechtfertigen. Allgemeine gesetzliche Regelungen zum Informantenschutz fehlen demgegenüber.

Zwar finden die Nebenpflichten des Arbeitnehmers ihre Grenze in seinem Grundrecht auf freie Meinungsäußerung aus Art. 5 Abs. 1 GG, das nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auch im Zivilrecht mittelbare Wirkung entfaltet. Auch verbietet § 612a BGB dem Arbeitgeber die Benachteiligung eines Arbeitnehmers, der in zulässiger Weise seine Rechte ausübt; eine Be-

Nr. 06/09 (21. Januar 2009)

Das Dokument gibt nicht notwendigerweise die Auffassung des Deutschen Bundestages oder seiner Verwaltung wieder und ist urheberrechtlich geschützt.

Eine Verwertung bedarf der Zustimmung durch die Leitung der Abteilung W.

rechtingung des Arbeitnehmers zur Offenlegung von Missständen ergibt sich aus dieser Vorschrift jedoch nicht.

Rechtsprechung

Nachdem das Bundesverfassungsgericht 2001 klargestellt hatte, dass die staatsbürgerliche Pflicht zur Aussage gegenüber der Staatsanwaltschaft im Regelfall nicht zu zivilrechtlichen Nachteilen führen darf, entwickelte das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung vom 3. Juli 2003 Leitlinien zu der Frage, unter welchen Bedingungen ein Arbeitnehmer eine mögliche strafbare Handlung seines Arbeitgebers bei der Staatsanwaltschaft anzeigen darf. Danach ist eine vorherige innerbetriebliche Klärung unzumutbar, wenn der Arbeitnehmer Kenntnis von Straftaten erhält, durch deren Nichtanzeige er sich selbst einer Strafverfolgung aussetzen würde, die schwerwiegend sind, vom Arbeitgeber selbst begangen wurden oder bei denen keine Abhilfe zu erwarten ist.

Neuregelungen im öffentlichen Dienstrecht

Das neue Beamtenstatusgesetz vom 17. Juni 2008, das den Status von Landesbeamten regelt und am 1. April 2009 in Kraft treten wird, enthält erstmalig eine Regelung, die die beamtenrechtliche Verschwiegenheitspflicht durchbricht. Diese gilt nach § 38 Abs. 2 Nr. 3 dieses Gesetzes nicht, soweit ein hinreichender Verdacht auf eine Korruptionsstraftat bei der Staatsanwaltschaft angezeigt wird. Auch im Dienstrechtsneuordnungsgesetz, das am 12. November 2008 vom Bundestag verabschiedet wurde und eine Neufassung des für Beamte der Bundesverwaltung geltenden Bundesbeamtengesetzes enthält, findet sich eine entsprechende Regelung. Diese Neuregelungen dienen der Umsetzung des Zivilrechtsübereinkommens zur Bekämpfung von Korruption des Europarates von 1999.

Lösungsansätze im Arbeitsrecht

In § 78 des von der Bertelsmann-Stiftung 2006 veröffentlichten Diskussionsentwurfs für ein Arbeitsvertragsgesetz werden im Wesentlichen die in der Rechtsprechung erarbeiteten Grundsätze festgeschrieben. Jedoch liegen die Positionen der Sozialpartner zu einem Arbeitsvertragsgesetz noch weit auseinander, so dass eine Umsetzung auf der Grundlage dieses Diskussionsentwurfes in absehbarer Zeit nicht zu erwarten ist.

Der Schutz von Whistleblowern war jedoch am 4. Juni 2008 Gegenstand einer Anhörung im Ausschuss für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz des Deutschen Bundestages. Im Rahmen der Beratung einer Änderung des Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuches wurde seitens des Ausschusses erwogen, den nicht nur im Bereich des Lebensmittel- und Futtermittelrechts bedeutsamen Informantenschutz in einen neu zu formulierenden § 612a BGB einzubeziehen. Einem gemeinsamen Vorschlag des Bundesministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums der Justiz zufolge sollte dem Arbeitnehmer ein Anzeigerecht stets zustehen, wenn dieser aufgrund konkreter Anhaltspunkte zu der Auffassung gelangt, dass in seinem Betrieb oder in der betrieblichen Tätigkeit gesetzliche Pflichten verletzt werden. Eine Neufassung des § 612a BGB würde den Informantenschutz für alle Arbeitsverhältnisse regeln. Jedoch besteht in dieser Frage noch Abstimmungsbedarf in der Koalition, so dass mit einem entsprechenden förmlichen Regierungsentwurf in der laufenden Wahlperiode wohl ebenfalls nicht gerechnet werden kann. Dabei wird allgemein anerkannt, dass das Problem des Informantenschutzes einer gesetzlichen Regelung zugeführt werden muss. Nicht zuletzt Personalverantwortliche und Datenschutzbeauftragte in den Unternehmen wünschen sich eindeutige gesetzliche Vorgaben für den Umgang mit Whistleblowern.

Quellen:

- JANKOWIAK, Neele; BUG, Arnold (2007): Der Schutz von Whistleblowern in Deutschland. Sachstand. Reg.-Nr. WD 6 - 3000-180/07 vom 07.11.2007. Berlin: Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste.
- HERBERT, Manfred; OBERRATH, Jörg-Dieter (2005): Schweigen ist Gold? - Rechtliche Vorgaben für den Umgang des Arbeitnehmers mit seiner Kenntnis über Rechtsverstöße im Betrieb. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 4/2005, S. 193-199.
- DEISEROTH, Dieter; DERLEDER, Peter (2008): Whistleblower und Denunziatoren. In: Zeitschrift für Rechtspolitik 8/2008, S. 248-251.
- GÄNßLE, Peter (2007): Der Whistleblower im Spannungsfeld zwischen Korruptionsbekämpfung und arbeitsrechtlichen Pflichten. In: Kritische Justiz 3/2007, S. 264-273.
- TINNEFELD, Marie-Theres; RAUHOFER, Judith (2008): Whistleblower: verantwortungsbewusste Mitarbeiter oder Denunzianten?. In: Datenschutz und Datensicherheit 11/2008, S. 717-723.
- Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 03.07.2003 - 2 AZR 235/02.
- HENSSLER, Martin; PREIS, Ulrich (2006): Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes. Stand August 2006. Abrufbar im Internetauftritt der Bertelsmann-Stiftung unter: http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-0A000F0A-72F79883/bst/Diskussionsentwurf_August2006.pdf [Abruf am 15.01.2009].

Verfasser/in: RD Arnold Bug, RRefn Diana Maria Beier
Fachbereich WD 6, Arbeit und Soziales