

Sinn und Unsinn von Whistleblowing-Hotlines: Wie ein betriebliches Meldesystem modern und effektiv gestaltet wird.

Alarm im Betrieb

In internationalen Konzernen, aber auch in großen und mittelständischen Unternehmen ist es inzwischen üblich, dem Mitarbeiter allgemeine interne Richtlinien an die Hand zu geben, wie er sich im Unternehmen zu verhalten hat (Compliance Policy oder Ethik-Richtlinie). Bestandteil derartiger Richtlinien ist oft eine Verpflichtung des Mitarbeiters, dem Arbeitgeber Verstöße gegen diese Regelungen oder allgemeine Missstände zu melden. Ein solcher Hinweis des Mitarbeiters wird unter dem Schlagwort Whistleblowing diskutiert.

Eine betriebsinterne Meldepflicht folgt bereits im begrenzten Umfang aus den allgemeinen arbeitsvertraglichen Treue- und Fürsorgepflichten des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer ist aufgrund seines Arbeitsvertrages verpflichtet, Missstände jedenfalls dann anzuzeigen, wenn erkennbar für das Unternehmen ein Schaden droht oder die Begehung von Ordnungswidrigkeiten oder sogar Straftaten zu erwarten sind. Der Stand der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung für derartige Meldepflichten ist höchst richterlich allerdings nur fragmentarisch geregelt. Klar ist: Der Arbeitnehmer befindet sich in einer Zwickmühle. Er muss wesentliche Missstände zunächst und vorrangig betriebsintern klären. Er darf sie nicht ohne weiteres nach außen tragen, sei es an behördliche Stellen (Staatsanwaltschaft), sei es an die Öffentlichkeit (Presse). Wendet sich der Arbeitnehmer dabei ohne Not an Außenstehende, drohen ihm arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur fristlosen Kündigung.

Über die Grenzen arbeitsrechtlicher Sanktionen beim Whistleblowing hat jüngst der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) am 21.7.2011 geurteilt. Der EGMR stärkte in seiner

Entscheidung (Heinisch vs Germany, Application no. 28274/08) das Meinungsäußerungsrecht des Arbeitnehmers. Eine Mitarbeiterin hatte negative Äußerungen in Flugblättern über den Arbeitgeber verbreitet. Da die dort genannten Fakten von öffentlichem Interesse waren, die Mitarbeiterin von der Erfolglosigkeit interner Beschwerden ausgehen durfte und sie weder wesentlich noch leichtfertig fehlerhafte Informationen verbreitete, durfte sie die Missstände in dieser Weise öffentlich machen. Der EGMR betonte in seiner Entscheidung allerdings, dass interne Beschwerdemöglichkeiten grundsätzlich zu berücksichtigen sind.

Der Arbeitnehmer kann aus Furcht vor Nachteilen im Unternehmen oder vor Ausgrenzung durch die Kollegen zögern, den Missstand seinem eigenen Arbeitgeber zu melden. Schlimmstenfalls diskriminiert als Denunziant, bestenfalls gefeiert als Held, der trotz aller Widerstände betriebliche Missstände offenlegt: Für den Mitarbeiter ist das Melden von Missständen ein riskantes Unterfangen. Will ein Unternehmen ehrliche und offene Rückmeldungen, bedarf es einer klugen Regelung des betrieblichen Meldeverfahrens.

Einbeziehung des Betriebsrats

Ist ein Betriebsrat vorhanden, ist im jeweiligen Einzelfall zu prüfen, inwieweit er ein Mitbestimmungsrecht hat. Wenn Mitarbeiter verbindlich zu einer Meldung verpflichtet werden und dies über allgemeine Hinweise zu seinen arbeitsvertraglichen Schadensabwendungspflichten hinausgeht, sind Fragen der betrieblichen Ordnung und das Verhalten des Arbeitnehmers berührt (§ 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG). Im Übrigen können Mitbestimmungsrechte bei technischen Meldeverfahren (§ 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG) oder allgemeine Überwachungspflichten des Betriebsrates (§ 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG) bestehen. Der Arbeitgeber braucht nicht zu be-

fürchten, dass unvermeidlich mit jeder Einführung eines Meldeverfahrens alle weiteren Bestimmungen einer Richtlinie mitbestimmungspflichtig werden. Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass die Einführung einer Meldepflicht nicht dazu führt, dass jede darauf bezogene Regelung der Richtlinie nur deshalb mitbestimmungspflichtig wird, weil letztere mit einer Meldepflicht verbunden ist. Es bleibt bei jeder einbezogenen Bestimmung zu prüfen, ob und inwieweit der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat oder nicht.

Datenschutzrecht ausfüllen

Ein Meldeverfahren stellt stets einen Spagat zwischen den Treuepflichten des Mitarbeiters und seinen berechtigten Datenschutzbelangen dar. Die bestehenden gesetzlichen Regelungen helfen hier nicht. Der aktuelle Entwurf zum Beschäftigtendatenschutz enthält keine klaren Vorgaben, wie eine solche Meldepflicht zu regeln ist. Insbesondere bleiben die anonymisierte Meldung für den Mitarbeiter oder die Weitergabe von Meldungen an eine Konzernmutter unregelt. Betriebsvereinbarungen können das Bundesdatenschutzgesetz nur ausfüllen, nicht aber das Gesetz zum Nachteil des Arbeitnehmers wesentlich beschränken.



*Olaf Sauer,
Fachanwalt für
Arbeitsrecht,
Partner, Anwalts-
sozietät Damm &
Mann, Hamburg*
✉ sauer@
damm-mann.de



*Dr. Felix Blum,
Leiter Personal
Deutschland,
Gruner+Jahr,
Hamburg*

✉ blum.felix@guj.de

Stichwörter in diesem Beitrag

- Whistleblowing
- Meldepflicht
- Datenschutz

Praktikable Hilfen zur datenschutzkonformen Umsetzung bietet ein Arbeitsbericht des Düsseldorfer Kreises der obersten Aufsichtsbehörden für den Datenschutz im nicht öffentlichen Bereich sowie Empfehlungen der Artikel 29-Gruppe zu firmeninternen Telefonhotlines (Whistleblowing-Systeme).

Meldestelle einrichten

Einer allgemeinen und uneingeschränkten Meldepflicht bei jedweden Missständen im Unternehmen stehen erhebliche rechtliche Bedenken entgegen. Außerdem kann sie zu einer Förderung voreiliger Meldungen führen, die auch dem Ziel dienen, andere Mitarbeiter zu verleumden oder selbst besonders pflichtbewusst zu erscheinen. Eine solche allgemeine Meldepflicht ist daher kontraproduktiv.

Eine verbindliche Meldepflicht sollte insbesondere nicht bei nur allgemein nachteiligen Verhaltensweisen (geringfügige Richtlinienverstöße, allgemeine Imageschädigung) bestehen. Deutlich über das Ziel hinausgeschossen ist darum ein weltweit tätiges Unternehmen, das ein generelles Verbot von Liebesbeziehungen im Betrieb in den Richtlinien aufnahm und „ungebührliche Vorgesetztenverhältnisse“ unter eine verbindliche Meldepflicht stellte. Persönliche Beziehungen zwischen Beschäftigten entziehen sich der Regelungsbefugnis des Arbeitgebers und können nicht Gegenstand einer Whistleblowing-Regelung sein. Eine Ausnahme kann allenfalls vorliegen, wenn der Arbeitsablauf erheblich gestört wird (in einem gerichtlich zu entscheidenden Fall kam es in dem Betrieb zwischen dem Paar zu handgreiflichen Auseinandersetzungen). Wenn überhaupt sollte sich eine verbindliche Meldepflicht in engen Grenzen nur auf mit Strafe oder Bußgeldern bewehrte Vorfälle oder drohende erhebliche Schäden beschränken.

Die richtige Auswahl der Meldestelle ist Kern eines sinnvollen Meldeverfahrens. Eine innerbetriebliche Klärung kann dem Arbeitnehmer nur abverlangt werden, wenn er damit rechnen kann, dass er damit keinen unzumutbaren Nachteilen ausgesetzt wird. Jede betriebliche Stelle, die nicht das volle Vertrauen der Belegschaft genießt,

könnte in den Verdacht geraten, dass sie ihre Stellung gegen den Mitarbeiter verwendet oder gar zur Vertuschung von Missständen beiträgt. Um dieses Vertrauen zu gewinnen, ist auch eine regelmäßige Berichterstattung über Meldungen und ihre Behandlung, etwa in einem Aufsichtsrat, hilfreich.

Eine neutrale, betriebsfremde Stelle – externe Whistleblowing-Hotline – kann diese Funktion unter Umständen erfüllen. Fasst der Mitarbeiter allerdings kein Vertrauen zu der anonymen Hotline oder fehlt es an Transparenz, verkümmert eine solche Meldestelle zum Feigenblatt des Unternehmens.

Um beidseitig (berechtigte oder unberechtigte) Vorbehalte zu vermeiden und Ängste abzubauen, sollte das Unternehmen die Mitarbeiter oder den Betriebsrat bei der Bestimmung der Meldestelle einbinden. Wichtige Fragen sind die Rechte und Pflichten der Meldestelle und der Berichtsweg im Fall einer Meldung.

Pro und Contra von anonymen Meldeverfahren

Einer Furcht vor möglichen Nachteilen kann begegnet werden, indem der Mitarbeiter seinen Namen prinzipiell nicht offen nennen muss. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass die Meldestelle sich oftmals erst durch konkrete Rückfragen ein detailliertes Bild der Vorwürfe und der Glaubwürdigkeit des Mitarbeiters machen kann. Anonyme Verfahren können zudem nicht ausreichend ernst genommen werden. Das spricht auch gegen den Einsatz webbasierter technischer Anonymisierungen. Dem erwünschten Schutz des Mitarbeiters ist im Allgemeinen bereits genüge getan, wenn er sicher sein kann, dass die Meldestelle ihrerseits grundsätzlich

nicht berechtigt ist, seinen Namen ohne seine Einwilligung gegenüber Dritten preiszugeben. Wenn der Arbeitgeber sich entschließt, einem Hinweis trotz der Anonymität des Hinweisgebers nachzugehen, sollte er besonders achtsam vorgehen, insbesondere gegenüber den beschuldigten Mitarbeitern.

Untersuchung von Vorfällen

Ein vorsichtiger Umgang gegenüber möglicherweise unberechtigt Beschuldigten besteht selbstverständlich auch bei nicht anonymen Hinweisen. Oft unterschätzt der Arbeitgeber die zerstörerische Kraft für den Zusammenhalt der Belegschaft, wenn einzelne Mitarbeiter von Vorgesetzten mit unbegründeten Vorwürfen konfrontiert werden.

Deshalb ist eine genaue Festlegung im Vorwege hilfreich, welche Absichten mit dem Meldesystem verbunden sind: Für das Unternehmen sollte richtigerweise immer die Korrektur des Missstands für die Zukunft im Vordergrund stehen. Die Schuldfrage und Sanktion für vergangene Regelverletzungen sollte mit Augenmaß in derselben Weise erfolgen, in der das Unternehmen auch sonst mit Mitarbeitern umgehen möchte.

Die Mitarbeiter der Meldestelle dürfen sich bei begründeten Vorwürfen aber auch nicht verstecken oder sich gar von ranghöheren Personen einschüchtern lassen. Die Person, die den Hinweisen nachzugehen hat, sollte dementsprechend einerseits ausreichend sensibel handeln und andererseits durchsetzungsstark sein und auf seine Aufgabe durch geeignete Schulungen fachlich vorbereitet werden. Nehmen mehrere Mitarbeiter diese Aufgabe gemeinsam wahr, können Fehler vermieden und Stilfragen vorab geklärt werden.

Im Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters sollte schließlich ein größerer Schutz als nur eine generelle Unschuldsvermutung gelten: Die Fürsorge des Vorgesetzten und der Zusammenhalt in der Belegschaft sollten den Verlauf einer Untersuchung im Meldeverfahren prägen. Denn auch nach der Meldung des Whistleblowers bleibt das Hauptziel für das Unternehmen eines: die Sicherung und Stärkung seiner Ertragskraft.

Internet-Tipp

EGMR-Entscheidung (21.7.2011)
www.echr.coe.int/echr/
 Arbeitsbericht des Düsseldorfer Kreises
www.bfdi.bund.de
 Unternehmenshotline-Empfehlung der Artikel29-Gruppe (1.2.2006)
www.bfdi.bund.de