

Klaustaler Str. 2
13187 Berlin
6 Mai 2022

Dr. Daniela Cernko
Bundesministerium der Justiz
Mohrenstraße 37
10117 Berlin

**RE: Kommentare zum Gesetz zum Schutz hinweisgebender Personen
(Hinweisgeberschutzgesetz – _HinSchG)**

Sehr geehrte Frau Dr. Cernko,

vielen Dank für die Gelegenheit, zu dieser sehr wichtigen gesetzgeberischen und politischen Initiative Stellung nehmen zu können, deren Ziel es ist, die Rechte der Bürger auf freie Meinungsäußerung und Beschäftigung zu schützen.

Der Gesetzentwurf steht in seiner derzeitigen Fassung nicht im Einklang mit der Europäischen Union “Directive on the Protection of Persons who Report Breaches of Union Law” (Directive 2019/1937).

Die neue “externe Meldestelle des Bundes” hätte keine ausdrückliche Befugnis, Arbeitnehmer zu schützen. Diese Stelle könnte Meldungen untersuchen und Mitarbeiter beraten, aber sie wäre nicht befugt, einen Mitarbeiter vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen oder anzuordnen, dass ein geschädigter Mitarbeiter wieder eingestellt wird oder Schadenersatz erhält.

Wie Sie wissen, verpflichtet diese Directive die EU-Mitgliedsländer, spezielle Mechanismen zum Schutz von Arbeitnehmern vor Vergeltungsmaßnahmen und zur Entschädigung für erlittene Schäden einzurichten und beizubehalten:

- Artikel 19 besagt, dass die Länder “die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um jede Form von Vergeltung zu verbieten”.
- Artikel 20 besagt, dass die Länder “sicherstellen, dass die Personen ... gegebenenfalls Zugang zu Unterstützungsmaßnahmen haben, insbesondere ... zu einer wirksamen Unterstützung durch die zuständigen Behörden vor jeder einschlägigen Behörde, die mit ihrem Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen befasst ist, einschließlich einer Bescheinigung über die Tatsache, dass sie die Voraussetzungen für den Schutz erfüllen, sofern dies im nationalen Recht vorgesehen ist.”
- Artikel 21 besagt, dass die Länder “die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Personen ... vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden.”

- Artikel 22 besagt, dass die Länder "sicherstellen, dass die betroffenen Personen in vollem Umfang das Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf haben."

Der deutsche Gesetzesentwurf, so wie er derzeit verfasst und gestaltet ist, enthält keine derartigen Maßnahmen. Um der Directive zu entsprechen, müssen diese Maßnahmen aufgenommen werden. Andernfalls könnte Deutschland weiterhin mit Vertragsverletzungsverfahren der Europäischen Kommission konfrontiert werden, die im vergangenen Januar eingeleitet wurden.

Wir fordern Sie nachdrücklich auf, einen Verwaltungsmechanismus einzurichten, der die Mitarbeiter schnell schützt, wieder einstellt und entschädigt, ohne dass sie vor Gericht klagen müssen. Eine Behörde der Exekutive sollte die rechtliche Befugnis haben, einen Arbeitgeber anzuweisen, Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter einzustellen und einen geschädigten Mitarbeiter wieder einzustellen und zu entschädigen.

Gerichtliche Rechtsmittel haben sich in allen Ländern, in denen sie versucht wurden, als äußerst unwirksam, zeitaufwändig und kostspielig erwiesen. Es kann mehrere oder sogar mehr als 10 Jahre dauern, bis diese Fälle geklärt sind, und die Betroffenen Zehn- oder Hunderttausende von Euro kosten. Neben unseren Organisationen gehört auch die OECD zu den internationalen Organisationen, die sich besorgt über dieses Modell geäußert haben. Die OECD sagte den deutschen Beamten in ihrem Phase-4-Bericht von 2018: "Das Vertrauen in die Arbeitsgerichte bietet einem Whistleblower *erst dann Schutz*, wenn ein Arbeitgeber eine Entscheidung trifft, die seinen Interessen zuwiderläuft, wie z.B. die Entlassung."

(Hervorhebung im Original)

Darüber hinaus enthält der Gesetzesentwurf viele Schlupflöcher, die große Gruppen von Arbeitnehmern ohne Rechtsschutz lassen würden. Er nimmt viele Arten der Offenlegung aus, darunter Informationen über die nationale Sicherheit, Geheimdienste und Verschlusssachen, Informationen über bestimmte öffentlich finanzierte Verträge, bestimmte gerichtliche Informationen und bestimmte berufliche Informationen.

Ein Angestellter hätte nur dann das Recht, ein Geschäftsgeheimnis zu melden, wenn dies "notwendig ist, um eine Verletzung aufzudecken". Aus dem Gesetzesentwurf geht nicht hervor, wer diese Entscheidung trifft oder wie sie getroffen wird, was die Unsicherheit für gefährdete Mitarbeiter, deren Karriere auf dem Spiel steht, erhöht. Dies ist gefährlich angesichts einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2003, die besagt, dass externe Berichte von Mitarbeitern "verhältnismäßig" sein müssen. In mehreren Fällen haben deutsche Richter gegen gutgläubige Whistleblower geurteilt, die sich entschlossen hatten, Fehlverhalten an Behörden oder die Medien zu melden.

Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass eine Person, die Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Whistleblower ergreift, eine Entschädigung zahlen muss. Aber wie bei der Bestimmung über das Geschäftsgeheimnis wird in dem Gesetzesentwurf nicht erklärt, wer über die Entschädigung entscheidet und wie sie durchgesetzt wird.

Wir fordern Sie dringend auf, alle Tests auszuschließen, bei denen die Mitarbeiter beweisen müssen, dass ihre Offenlegung "notwendig ist. Stellen Sie sich vor, Sie sind Zeuge eines Verbrechens und müssen entscheiden, ob es "notwendig" ist, es zu melden? Wenn Sie es nicht melden, dulden Sie im Grunde die Kriminalität. Wenn Sie es melden, könnten Sie

rechtlich belangt werden, wenn ein Richter entscheidet, dass es nicht “notwendig” war, es zu melden. Das ist natürlich eine unannehmbare Doppelbindung, der sich kein Bürger aussetzen sollte.

Ein ergreifendes Beispiel für dieses Problem ist das Urteil des Obersten Gerichtshofs Dänemarks vom Januar dieses Jahres gegen die entlassene städtische Angestellte Bitten Vivi Jensen. Die Richter erklärten, die Art und Weise, wie Jensen das Fehlverhalten von Beamten gemeldet hatte, sei nicht “notwendig” gewesen. Jensen verlor nicht nur ihren Fall von Vergeltungsmaßnahmen für Whistleblower, der Oberste Gerichtshof bestätigte auch ihre strafrechtliche Verurteilung wegen der Weitergabe vertraulicher Informationen. Ihre Enthüllungen über ihr Fehlverhalten entsprachen der Wahrheit, doch der Oberste Gerichtshof erklärte die Vergeltungsmaßnahmen gegen sie für rechtmäßig. Eine solche Travestie könnte sich in Deutschland wiederholen.

(Wir verweisen Sie auf diesen Artikel, “Germany’s Weak Whistleblower Law Furthers Trend of Underachievement,” <https://whistleblowersblog.org/global-whistleblowers/germanys-weak-whistleblower-law-furthers-trend-of-underachievement/>)

Wir fordern Sie außerdem auf, den Schutz von Mitarbeitern, die klimabezogene Verstöße, einschließlich Betrug in der Finanz-, ESG- und sonstigen Berichterstattung, melden, ausdrücklich zu erwähnen. Wir haben diesbezüglich mehrere Briefe an Ihr Parlament, das Justizministerium und andere Behörden geschickt.

Wir danken Ihnen sehr für die Berücksichtigung unseres Beitrags und hoffen aufrichtig, dass die endgültige Fassung des Whistleblower-Gesetzes die Sicherheit und das Recht auf freie Meinungsäußerung für alle Menschen gewährleistet.

Mit freundlichen Grüßen,



Mark Worth
Executive Director
ECWR - European Center for Whistleblower Rights gUG
0176 630 94993 (Berlin)
mworth@whistleblower-rights.org

(Geschrieben mit Online-Übersetzung)