

Whistleblower-Schutz: Widersprüchliches aus Brüssel

Der Schutz von Hinweisgebern wird derzeit ausgebaut und ausgehöhlt. Ausgerechnet der EU-Gesetzgeber ist für diese gegenläufige Entwicklung verantwortlich. Dies ist kurios, weil sich Brüssel eigentlich einen stärkeren Whistleblower-Schutz auf die Fahnen geschrieben hat: Als weiterer Meilenstein auf diesem Weg ist am 16.4.2019 die Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, vom Europaparlament verabschiedet worden (s. dazu NZA aktuell, S. XII in diesem Heft). Diese enthält Regeln zum Schutz von Whistleblowern, die Verstöße gegen EU-Recht melden, etwa in Bereichen wie dem öffentlichen Auftragswesen, Finanzdienstleistungen, Geldwäsche, Produktsicherheit, nukleare Sicherheit, öffentliche Gesundheit sowie dem Verbraucher- und Datenschutz. Auch der Hinweisgeberschutz im neuen Geschäftsgeheimnisgesetz beruht auf einer entsprechenden EU-Richtlinie.



Auf der anderen Seite hat der EU-Gesetzgeber mit Art. 15 DS-GVO einen uferlosen Auskunftsanspruch geschaffen, der Whistleblowern zum Verhängnis werden kann. Nach dieser Norm hat eine betroffene Person Anspruch auf Auskunft über die zu ihrer Person gespeicherten Daten, einschließlich der Herkunft der Daten (Art. 15 I lit. g DS-GVO). Folglich entschied das *LAG Baden-Württemberg* vor Kurzem, dass ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber auch dann Auskunft verlangen kann, wenn damit die Identität eines Whistleblowers offenbart wird. Dies soll selbst dann gelten, wenn der Arbeitgeber dem Hinweisgeber Anonymität zugesichert hat (NZA-RR 2019, 242 m. Anm. *Fuhlrott*, S. 251). Zwar erwog das Gericht, ob der Auskunftsanspruch gem. Art. 15 IV DS-GVO durch Rechte und Freiheiten anderer Personen beschränkt ist – hier das Recht des Whistleblowers, der seinen Kollegen mit einem Hinweis belastet hatte. Der Arbeitgeber hatte mit dem Schutzbedürfnis von Hinweisgebern argumentiert und ausgeführt, dass er auf den bedingungslosen Schutz der Anonymität hinweisgebender Mitarbeiter angewiesen sei. Ansonsten sei zu befürchten, dass Mitarbeiter künftig aus Angst vor Repressalien auch bei schwerwiegendem Fehlverhalten auf entsprechende Hinweise an den Arbeitgeber verzichteten. Dem folgte das *LAG Baden-Württemberg* jedoch nicht und gab dem datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruch Vorrang vor dem Schutz des Whistleblowers.

Die Gefahr, die Hinweisgebern durch den Auskunftsanspruch droht, führt zu weiteren Verwerfungen: Ausgerechnet die deutschen Datenschutzbehörden empfehlen in ihrer neuesten Orientierungshilfe zu Whistleblowing-Hotlines, dass Hinweise vor dem Hintergrund des Art. 15 DS-GVO regelmäßig anonym erfolgen sollen. Anonymes Whistleblowing galt unter Datenschützern bis vor Kurzem noch als „Teufelszeug“.

Gegen das Urteil des *LAG Baden-Württemberg* ist Revision eingelegt worden (5 AZR 66/19). Vielleicht ergreift das *BAG* – oder der *EuGH* – die Chance, die entstandenen Widersprüche aufzulösen. Dabei sollte der Schutz des Hinweisgebers wegen Art. 15 IV DS-GVO stets Vorrang vor dem Auskunftsanspruch haben.

Die Bemühungen des EU-Gesetzgebers um besseren Whistleblower-Schutz würden sonst ihre praktische Wirksamkeit verlieren.

Rechtsanwalt Dr. Boris Dzida, Freshfields Bruckhaus Deringer, Hamburg