

Positionspapier für einen besseren Hinweisgeberschutz

Hinweisgeber sind bei der Aufdeckung von Korruptionsfällen und anderen Straftaten in Verwaltung, Wirtschaft und zivilgesellschaftlichen Organisationen unverzichtbar. Ohne sie würden viele Fälle von Korruption und Machtmissbrauch unerkannt bleiben.

Transparency Deutschland begrüßt ausdrücklich den EU-Richtlinienentwurf zum Hinweisgeberschutz. **Die deutsche Politik sollte diesen Vorstoß für die Einführung EU-weiter Mindeststandards nach Kräften unterstützen.** Ein nationales Gesetz muss einen rechtlich zulässigen und zumutbaren Weg der Offenlegung von Hinweisen klar regeln. Rechtsunsicherheit für Hinweisgeber muss vermieden und zugleich ausreichender Schutz vor falschen Beschuldigungen sichergestellt werden. Transparency Deutschland fordert daher:

1) Entkriminalisierung der Offenbarung rechtswidriger Geschäfts- oder Dienstgeheimnisse

Wer auf eine Rechtsverletzung in angemessener Art hinweist, darf nicht wegen Verletzung eines Geschäfts- oder Dienstgeheimnisses strafrechtlich verfolgt werden. Dabei darf die Absicht des Hinweisgebers keine juristische Rolle spielen: **Die Aufdeckung von Straftaten liegt immer im öffentlichen Interesse.** Das gilt nicht, wenn der Hinweis vorsätzlich unwahr oder grob fahrlässig unwahr abgegeben worden ist. Der unbestimmte Rechtsbegriff des „öffentlichen Interesses“ birgt die Gefahr, den Schutz massiv auszuhöhlen.

2) Gesetzlichen Schutz von Hinweisgebern im Arbeits- und Beamtenverhältnis

Dazu gehört ein Verbot der Benachteiligung von Hinweisgebern, die in gutem Glauben handeln. Das Benachteiligungsverbot muss mit Sanktionsmöglichkeiten und einer Beweislastumkehr verbunden sein: Bei zeitlicher Nähe zwischen Kündigung und Hinweis sollte der Arbeitgeber in der Pflicht sein, den fehlenden Zusammenhang zu beweisen und nicht umgekehrt.

3) Gesetzliche Verpflichtung zur Einführung von internen Meldewegen

Wir fordern eine gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung von **internen Hinweisgebersystemen** in Unternehmen und Organisationen einschließlich Körperschaften der öffentlichen Hand und zivilgesellschaftlichen Organisationen mit 50 oder mehr Beschäftigten, einem Jahresumsatz von mehr als 10 Millionen Euro und für alle Unternehmen des Finanzdienstleistungssektors. Diese Hinweisgebersysteme müssen auch für Hinweisgeber aus anderen Organisationen offen sein und Vertraulichkeit gewährleisten.

4) Schutz für Hinweisgeber, die extern Meldung erstatten

Ein Hinweisgeber, der **extern Meldung** erstattet (Aufsichtsbehörden, Strafverfolgungsbehörden, Personen, die von dem zu meldenden Rechtsverstoß betroffen sind), ist zu schützen, wenn er der Überzeugung ist, dass:

- Die Leitung der eigenen Organisation in den Rechtsverstoß involviert ist, oder
- die Leitung der eigenen Organisation von dem Rechtsverstoß bereits Kenntnis hat und nicht abhilft, oder
- die eigene Organisation keinen geeigneten Weg zur anonymen oder Vertraulichkeit gewährleistenden Übermittlung des Hinweises bereitstellt, oder
- sonst ein Fall gegeben ist, der es der Hinweisperson unzumutbar macht, sich an eine Stelle in der eigenen Organisation zu wenden.

In besonders gelagerten Ausnahmefällen, wenn beispielsweise aus Sicht eines Hinweisgebers auf keinem der beschriebenen Wege Abhilfe geschaffen werden kann oder unmittelbare Gefahr für das Gemeinwohl besteht, dürfen sich Hinweisgeber auch **direkt an die Öffentlichkeit** wenden.

5) Strafprozessualen Schutz der anwaltlichen Ombudsperson

Anwaltliche Ombudspersonen sind im Hinblick auf ihre Rolle als Ansprechpartner von Hinweisgebern strafprozessual gegenüber Offenlegungsansprüchen von Behörden zu schützen. Sie sind zu absolutem Informantenschutz verpflichtet und machen sich bei Missachtung dessen strafbar. Die Einschaltung einer Ombudsperson darf nicht dazu führen, dass der Hinweisgeberschutz unterminiert wird. Der Gesetzgeber sollte daher eine gesetzliche Ausformung eines Institutes der anwaltlichen Ombudsperson schaffen und dieser dabei prozessuale Sonderrechte zugestehen, die gezielt den Hinweisgeber schützen.

6) Entschädigungsrecht für Hinweisgeber

Verschleierte Kündigungen oder Mobbing am Arbeitsplatz lassen sich durch Gesetze in manchen Fällen nicht verhindern. Da solche Probleme oft rein arbeitsrechtlich unlösbar sind, muss über einen nachlaufenden Schutzmechanismus, wie einen europäischen Fonds oder eine Bundesstiftung zur Entschädigung von Hinweisgebern, nachgedacht werden.

Berlin, Januar 2019