

Stellungnahme des DGB  
zur Regelung  
des Informantenschutzes  
für Arbeitnehmer im Zusammenhang  
mit dem Gesetz zur Änderung  
des Lebensmittel- und Futtermittel-  
gesetzbuches sowie anderer  
Vorschriften

**Vorbemerkung:**

Im Rahmen der Änderung des Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuches sollen durch eine Neuregelung des § 612a BGB Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Verstöße gegen gesetzliche Pflichten des Arbeitgebers anzeigen, besser geschützt werden. Dazu soll zum einen das Recht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach einer erfolglosen innerbetrieblichen Klärung sich auch an außerbetriebliche Stellen wenden zu können, um Missstände anzuzeigen, ausdrücklich gesetzlich verankert werden. Darüber hinaus erfolgt eine klare gesetzliche Regelung, dass in bestimmten Ausnahmefällen von der innerbetrieblichen Klärung abgesehen werden kann. Das gilt bei unmittelbarer Gefahr für Leben oder Gesundheit von Menschen oder für die Umwelt, oder der zu erwartenden Erfolglosigkeit der innerbetrieblichen Anzeige.

Klar gestellt wird schließlich auch, dass die Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen und insbesondere deren Inanspruchnahme unabhängig von diesen Vorschriften existieren.

**Bewertung:**

Die vorgesehene Regelung schafft erheblich mehr Transparenz und stärkt die Rechte der Beschäftigten bei Anzeigen von gesetzlichen Pflichtverletzungen im Betrieb oder im Unternehmen. Allerdings ist der persönliche Anwendungsbereich mit Arbeitnehmern zu eng gewählt. Richtigerweise müssen auch arbeitnehmerähnliche Beschäftigte, Leiharbeiter und Beamtinnen und Beamte in den Anwendungsbereich einbezogen werden.

Lebensmittelskandale wie um das sog. Gammelfleisch, aber auch Verstöße gegen gesetzliche Verbote und das Persönlichkeitsrecht, wie unerlaubte Überwachung und Ausspionieren von Beschäftigten, müssen auf verschiedenen Wegen bekämpft und abgestellt werden können. Zur Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften ist es deshalb richtig, wenn am Arbeits- und Produktionsprozess beteiligte Beschäftigte klar wissen, in welchen Fällen sie Missstände dem Arbeitgeber gegenüber darlegen und ggf. in besonders gravierenden Fällen auch direkt an öffentliche Stellen herantragen können.

Da es bisher kein verbindliches System einer Kontrolle der Einhaltung innerbetrieblicher Abhilfeeinrichtungen gibt, ist die vorgesehene Öffnung bei deren Unwirksamkeit sachgerecht. Denn nach Auffassung des DGB ist ein ausschließliches System einer innerbetrieblichen Abhilfe nicht ausreichend, außerdem muss es zumindest mit der betrieblichen Interessenvertretung vereinbart sein.

Geschützt werden müssen Arbeitnehmer außerdem auch dann, wenn eine innerbetriebliche Klärung von vornherein aussichtslos ist oder wenn besondere Gefahren bestehen. Dem trägt die vorgesehene Regelung Rechnung.

Eine gesetzliche Regelung dient im Übrigen der Umsetzung und Einhaltung der Gesetze, die Ausdruck gesellschaftlicher Übereinstimmungen sind und ermöglicht den Staatsorganen häufig so eine gezielte Durchsetzungs- und Eindämmungsmöglichkeit. Denn Beschäftigte sind als „Tippgeber“ für die Entdeckung von Wirtschaftskriminalität – einer Untersuchung von

**Deutscher  
Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand**

Bereich  
Arbeits- und Sozialrecht

03.06.2008

Seite 3 von 5

Price Waterhouse Coopers aus dem Jahre 2003 zufolge – die zweitgrößten Kategorie, nämlich zu 61% in Westeuropa und 27% in Deutschland.

Auch deshalb ist eine solche Regelung für unser Gemeinwesen unverzichtbar.

Denn die Wahrnehmung dieser gesellschaftlichen Aufgabe darf für den Handelnden nicht dazu führen, dass er selbst derjenige ist, der die Lasten trägt. Diese können schlimmstenfalls in einer Kündigung aber auch in Form anderer Schikanen bestehen.

Das Bundesverfassungsgericht hat zwar in dem Verfahren 1 BvR 2049/00 mit Urteil vom 2. Juli 2001 festgestellt, dass in der Regel eine (Straf-) Anzeige zu Gesetzesverstößen des Arbeitgebers keinen Grund für eine fristlose Kündigung darstellt, sondern im Gegenteil der Arbeitnehmer eine von der Verfassung geforderte und von der Rechtsprechung erlaubte und gebilligte Möglichkeit der Rechtsverfolgung wahrnimmt. Allerdings hat das BAG in seinem Urteil vom 3.7.2003 in dem Verfahren 2 AZR 235/06 bereits die Möglichkeit einer Abweichung von dieser Regel eröffnet. Es hat nämlich darauf abgestellt, dass bei der Frage, ob eine Anzeige ein Grund für eine fristlose Kündigung sein kann, zu berücksichtigen ist, ob nicht möglicherweise auch andere Motive des Arbeitnehmers, etwa eine unverhältnismäßige Reaktion auf ein Verhalten des Arbeitgebers vorgelegen haben.

Es wird also nicht nur darauf abgestellt, ob der Arbeitnehmer wissentlich oder leichtfertig falsche Angaben gemacht hat, wenn er eine Anzeige gegen den Arbeitgeber richtet, sondern es wird zusätzlich zu der Frage, ob der Beschäftigte in gutem Glauben gehandelt hat, eine Motivsuche und Motivüberprüfung durchgeführt.

Dies belastet Beschäftigte, die bei einer möglichen Anzeige des Arbeitgebers unter einem hohen Druck durch den Interessenkonflikt rechtstaatliches Handeln einerseits und Aufrechterhaltung des ungestörten Arbeitsverhältnisses andererseits stehen, in unerträglichem Ausmaß. Die Unklarheit wird auf seinen Rücken ausgetragen, sodass möglicherweise Anzeigen unterbleiben.

Gleichzeitig hat das BAG aber auch deutlich gemacht, dass einer innerbetrieblichen Klärung nicht immer der Vorrang vor einer externen Anzeige gebührt. Wann dies der Fall ist, ist aber nur beispielhaft dargestellt.

Dies alles macht deutlich, dass ohne eine klare gesetzliche Regelung durch den bestehenden Abwägungsspielraum im Einzelfall eine erhebliche Rechtsunsicherheit für Beschäftigte besteht, ob sie Missstände im Betrieb offenlegen sollen, oder nicht. Denn die Beschäftigten gehen ohne eine solche Regelung ein hohes Risiko ein, eine Kündigung des Arbeitgebers auszulösen, mit der Folge, in der Regel aus dem Betrieb auszuscheiden und das sie über einen möglicherweise langen Zeitraum in der Ungewissheit leben, ob diese Kündigung gerechtfertigt war oder nicht.

Vergegenwärtigt man sich, dass in dem Verfahren 1 BvR 2049/00 vom 02.07.2001 die Kündigung im Januar 1998 ausgesprochen wurde und erst drei Jahre später (was relativ schnell ist!) mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgericht festgestellt worden ist, dass ein Grund für eine fristlose Kündigung nicht vorlag, so wird deutlich, dass die bestehende Rechtsunsicherheit nur zu Lasten der Beschäftigten geht.

**Deutscher  
Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand**

Bereich  
Arbeits- und Sozialrecht

03.06.2008

Seite 4 von 5

Mit der klaren Regelung, dass Arbeitnehmer ein Recht auch auf außerbetriebliche Anzeige haben, wenn innerbetrieblich keine Abhilfe geschaffen worden ist bzw. eine solche innerbetriebliche Anzeige nicht zumutbar ist, wird die Frage einer Treuepflichtverletzung als Begründung für eine fristlose Kündigung in Zukunft anders zu bewerten sein.

Denn wenn ein Recht besteht, kann die Wahrnehmung dieses Rechts grundsätzlich keine Pflichtverletzung gegenüber dem Arbeitgeber darstellen. Der Regelungsvorschlag entspricht insoweit den Rechtsgedanken der Bundesverfassungsgerichtsentscheidung. Der Vorrang einer innerbetrieblichen Anzeige entspricht dem, was in den Betrieben und Unternehmen, die dies bereits aus guten Gründen institutionalisiert haben, bereits praktiziert wird.

In der Vergangenheit, zum Beispiel im Zusammenhang mit der Aufdeckung von Verwendung überlagerten Fleisches oder der Verletzung des Datenschutzes durch unrechtmäßige Überwachung, gingen die Anzeigen des rechtswidrigen Verhaltens in erster Linie auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zurück. Gleichzeitig wird man aber davon ausgehen müssen, dass wegen der unsicheren Rechtslage und der Gefahr einer anschließenden Kündigung auch Anzeigen unterblieben sind.

Mit der Verbesserung des Schutzes von Beschäftigten besteht die berechtigte Hoffnung, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eher bereit sind, Missstände aufzudecken. Damit ist keineswegs die Gefahr verbunden, unberechtigte oder gar willkürliche Anzeigen zu fördern. Weder wird Denunziantentum gefördert, noch wird der Arbeitgeber erpressbar. Kein Arbeitnehmer wird sich während des laufenden Arbeitsverhältnisses eine solche Anzeige leicht machen. Denn die gesetzliche Regelung bannt nicht die Gefahr, dass nach der Anzeige andere Gründe für eine Kündigung vorgeschoben werden, und der Beschäftigte wiederum in einem langwierigen Prozess seine Rechte durchsetzen muss.

Außerdem besteht das Recht zur inner- wie außerbetrieblichen Anzeige nur, wenn konkrete Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten vorliegen. Reine Behauptungen, Vermutungen oder Gerüchte, die weitergetragen werden, lösen also gerade nicht das Recht zur Anzeige aus. Allerdings muss eine Anzeige auch dann gerechtfertigt sein und darf nicht zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen, wenn sie in gutem Glauben erhoben wurde, sich nachträglich aber als falsch herausstellt. Ebenso wird durch die hohen Voraussetzungen für einen Verzicht auf die innerbetriebliche Klärung besteht die Gefahr von Missbrauch ausgeschlossen.

Auch das Argument, gerade am Ende eines Arbeitsverhältnisses könnten die Neuregelungen zu Zusatzforderungen an den Arbeitgeber führen, ist nicht stichhaltig: Entweder ist die Kündigung bereits erfolgt, sodass der Informantenschutz leer läuft oder eine Kündigung steht kurz bevor oder soll gerade damit herbeigeführt werden. In dieser Situation können auch jetzt schon Missstände dazu genutzt werden, den Preis der Trennung höher zu treiben, insofern.

Im Übrigen kann die geplante Regelung das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigte stärken, da gerade die innerbetriebliche Klärung von Missständen ohne Angst vor Repressalien der Regelfall sein soll. Dagegen gibt es bei Gesetzesverstößen keinen Vertrauensschutz gegen den durch die Anzeige verstoßen werden könnte.

**Deutscher  
Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand**

Bereich  
Arbeits- und Sozialrecht

03.06.2008

Seite 5 von 5

Die geplante Regelung nutzt aber auch dem Verbraucher, insbesondere wenn es um Lebensmittel oder Giftstoffe geht, ggf. aber auch dem Steuerzahler, wenn Steuerhinterziehungen oder Geldwäsche aufgedeckt werden.

Letztlich kann eine Stärkung der Bereitschaft von Beschäftigten, ohne Gefahr vor Repressalien Missstände aufzudecken, den unternehmerischen Interessen nur dienlich sein. Zum einen können sich Unternehmen, die sich korrekt verhalten, der Unterstützung ihrer Beschäftigten sicher sein, zum anderen werden aber auch diejenigen, die sich durch gesetzwidriges Fehlverhalten einen ungerechtfertigten Wettbewerbsvorteil verschaffen, nicht toleriert.

Im Übrigen gehören in vielen Fällen bei international operierenden Firmen innerbetriebliche Regelungen, die Beschäftigte bei der Offenlegung von Missständen schützen, bereits jetzt zum Standard. Auch dieser Praxis durch klare Regelungen, die im übrigen der Rechtslage aufgrund der Rechtsprechung im wesentlichen entsprechen, Rechnung zu tragen, ist ein sinnvoller und richtiger Ansatz und kann den Wirtschaftsstandort Deutschland stärken.

**Ergebnis:**

Durch die geplante Neuregelung wird mehr Transparenz und Rechtssicherheit geschaffen, sodass die Aufdeckung betrieblicher Missstände nicht zu Repressalien gegen Beschäftigte führt. Die Neufassung von § 612 a BGB entspricht der bestehenden Rechtslage aufgrund der Rechtsprechung von BVerfG und BAG, sowie Gepflogenheiten in internationalen Unternehmen. Damit werden die Interessen der Beschäftigten und die Interessen der Unternehmen ausgewogen berücksichtigt.