

Graf von Westphalen | Große Bleichen 21 | 20354 Hamburg

Per E-Mail: elv-ausschuss@bundestag.de
Deutscher Bundestag
Ausschuss für Ernährung, Landwirtschaft und
Verbraucherschutz
- Die Vorsitzende -
Frau Ulrike Höfken, MdB
Platz der Republik 1

11011 Berlin

Dr. Walter Scheuerl
Rechtsanwalt

Große Bleichen 21
20354 Hamburg

Gerichtsfach: 295

Sekretariat: Insa Ennen
Telefon: +49 (0) 40 35922-167
Telefax: +49 (0) 40 35922-293
walter.scheuerl@grafvonwestphalen.com
www.grafvonwestphalen.com

Akten-Nr. 20877/2008 WS/akö

3. Juni 2008

**Gutachterliche Stellungnahme zum Fragenkatalog
Öffentliche Anhörung: „Regelung des Informantenschutzes für Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Gesetz zur Änderung des Lebensmittel- u. Futtermittelgesetzbuches sowie andere Vorschriften“ am 4. Juni 2008**

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Frau Vorsitzende Höfken,

zur Vorbereitung der öffentlichen Anhörung am Mittwoch, den 4. Juni 2008 vor dem Ausschuss für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz übersende ich Ihnen anliegend meine schriftliche **Stellungnahme** zum Fragenkatalog der Fraktionen.

Der Einfachheit halber habe ich den Fragenkatalog anliegend beigelegt und die jeweilige Stellungnahme im Anschluss an die Fragen eingefügt.

Für alle eventuellen Rückfragen stehe ich Ihnen im Rahmen der morgigen Anhörung sowie auch sonst jeder Zeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Walter Scheuerl
Rechtsanwalt

Anlage (Fragenkatalog mit Stellungnahme)

Fragenkatalog der Fraktionen

zur Anhörung Informantenschutz am 04.06.2008

I. Geltende Rechtslage

1. **In welchen Fällen konnten durch Arbeitnehmeranzeigen Straftaten verhindert oder Gefahren für die Allgemeinheit abgewandt werden?**

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Konkrete Fälle, in denen durch Arbeitnehmeranzeigen Straftaten verhindert oder Gefahren für die Allgemeinheit abgewandt werden konnten, sind mir nicht bekannt.

2. **Sind Ihnen Fälle bekannt, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer interne oder externe Missstände gemeldet haben? Wenn ja, welche konkreten Erfahrungen haben diese innerhalb und außerhalb des Unternehmens oder der Behörde sowie arbeitsrechtlich gemacht? Können Sie Beispiele nennen, bei denen anzeigende Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer Druck oder Kündigung ausgesetzt waren?**

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Fälle, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber Dritten, wie insbesondere der Presse oder Ermittlungsstellen, auf angeblich oder tatsächlich bestehende interne oder externe Missstände hingewiesen haben, hat es in der Vergangenheit häufig gegeben. Prominente Beispiele sind hier z.B. die falschen Vorwürfe durch ehemalige Mitarbeiter gegenüber der Firma Heidemark im Dezember 2007, unrichtige Darstellungen durch Angestellte zu konkreten Arbeitsbedingungen (wie z.B. das Entladen angeblich ausgegaster Textil-Container bei einem Textildiscounter) oder die „Bespitzelungs-Affäre“ bei Lidl. Werden solche Anschuldigen von *ehemaligen* Mitarbeitern erhoben, scheiden arbeitsrechtliche Repressalien aus. Konkrete Anhaltspunkte dafür, dass Arbeitnehmer im Falle solcher Anzeigen internem Druck oder Kündigung ausgesetzt werden, liegen mir nicht vor. Allerdings: Auch nach geltendem Recht könnte eine Kündigung eines Mitarbeiters nicht darauf gestützt werden, dass dieser eine *berechtigte* Anzeige erstattet hat. Im Übrigen ließen sich betriebsinterne Repressalien gegen Mitarbeiter durch einen gesetzlichen Ausschluss eines Kündigungsrechtes nicht wirksam ausschließen.

3. Woran liegt es, dass derzeit Hinweise auf Missstände oft ausbleiben und welchen Repressalien sind Hinweisgeber derzeit ausgesetzt?

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Die Frage ist insoweit falsch gestellt, als sie suggeriert, es gebe „oft Missstände“, bei denen Hinweise aus der Mitarbeiterschaft ausblieben. Das Gegenteil ist nach meiner Einschätzung der Fall:

Im Regelfall arbeiten die herstellenden und weiterverarbeitenden Betriebe insbesondere der Lebensmittelwirtschaft in Deutschland unter hohen Qualitäts- und Sicherheitsstandards, so dass es die mit der Frage suggerierten angeblichen Missstände, die anzuzeigen wären, im Regelfall nicht gibt. Wenn im Einzelfall Missstände nicht angezeigt werden sollten, so wird dies in den verbleibenden seltenen Fällen daran liegen, dass

- nur die selbst Beteiligten Mitarbeiter Kenntnis von solchen Missständen haben,
- unbeteiligte Mitarbeiter Kenntnis haben, jedoch zugleich Sorge vor Repressalien haben.

Im Regelfall wird die Nichtanzeige ihren Grund darin haben, dass nur die jeweiligen Täter Kenntnis von den Missständen haben, diese aber gegenüber anderen Mitarbeitern verbergen.

4. Inwieweit genießen Arbeitnehmer schon nach der geltenden Rechtslage Informatenschutz? Insbesondere: Ist ein Arbeitnehmer, der Kenntnis davon erlangt oder aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung ist, dass aus dem Betrieb seines Arbeitgebers beispielsweise zu menschlichem Genuss untaugliches Fleisch („Gammelfleisch“) in den Lebensmittelhandel gelangt, und der die Behörden hierüber informiert, bereits nach geltendem Recht vor Sanktionen im Arbeitsverhältnis geschützt?

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes (BVerfG) vom 2. Juli 2001 (NZA 2001, 888) kann eine Strafanzeige gegen den Arbeitgeber oder Vorgesetzten schon nach geltendem Recht eine Kündigung eines Arbeitsverhältnisses nur dann sozial rechtfertigen, wenn die Strafanzeige **wesentlich unwahre oder leichtfertige Angaben** enthält. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat hierzu in seiner Leitentscheidung zur verhaltensbedingten Kündigung eines Arbeitnehmers wegen einer von ihm veranlassten Strafanzeige gegen seinen Vorgesetzten (BAG, Urteil vom 3. Juli 2003, NZA

2004, 427 – *whistle-blower*) betont, dass der Arbeitnehmer seine vertragliche **Rücksichtnahmepflicht** verletzt, wenn sich seine Strafanzeige gegen den Arbeitgeber oder dessen Repräsentanten als eine unverhältnismäßige Reaktion auf deren Verhalten darstellt. Dabei können als Indizien für eine unverhältnismäßige Reaktion des anzeigenden Arbeitnehmers sowohl die Berechtigung der Anzeige als auch die Motivation des Anzeigenden oder ein fehlender **innerbetrieblicher Hinweis** auf die angezeigten Missstände sprechen, denn Bestandteil der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht ist auch die Verpflichtung des Arbeitnehmers, auf die geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen und sie im zumutbaren Umfang zu wahren, den Arbeitgeber also auch vor drohenden Schäden durch andere Arbeitnehmer zu bewahren. Der Arbeitnehmer ist daher grundsätzlich auch verpflichtet, den von ihm anzuzeigenden Vorgang zunächst **innerbetrieblich zu melden und zu klären**, es sei denn, dass dies dem Arbeitnehmer nicht zumutbar ist. Bereits nach der geltenden Rechtslage ist daher nach der angeführten Leitentscheidung des BAG jeweils im Einzelfall zu bestimmen, wann dem Arbeitnehmer eine vorherige innerbetriebliche Anzeige ohne Weiteres zumutbar ist und ein Unterlassen ein pflichtwidriges Verhalten darstellt (BAG NZA 2004, 427, 430 – *whistle-blower*). Hat also der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf eine gesetzwidrige Praxis im Unternehmen hingewiesen, dieser jedoch nicht für Abhilfe gesorgt, besteht für den Arbeitnehmer auch keine weitere vertragliche Rücksichtnahmepflicht mehr. Etwas anderes gilt hingegen, wenn nicht der Arbeitgeber oder sein gesetzlicher Vertreter, sondern ein Mitarbeiter seine Pflicht verletzt oder strafbar handelt. In solchen Fällen ist es nach der geltenden Rechtslage und der Rechtsprechung des BAG eher zumutbar, vom Arbeitnehmer – auch wenn ein Vorgesetzter betroffen ist – vor einer Anzeigenerstattung einen Hinweis an den Arbeitgeber zu verlangen. Dies gilt insbesondere dann, wenn es sich Pflichtwidrigkeiten handelt, die – auch – den Arbeitgeber selbst schädigen.

Stellt also ein Arbeitnehmer z. B. in einem fleischverarbeitenden Betrieb fest, dass aufgrund von Handlungen eines Vorarbeiters oder Schichtführers die Gefahr droht, dass zum menschlichen Genuss untaugliches Fleisch in den Lebensmittelhandel gelangen könnte, ist er schon nach geltender Rechtslage vor Sanktionen im Arbeitsverhältnis geschützt, wenn er den Arbeitgeber innerbetrieblich informiert und so dazu beiträgt, dass solches Fleisch nicht in den Lebensmittelhandel gelangt. Sollte der Arbeitgeber in einem solchen Fall nicht reagieren, wäre der Arbeitnehmer ferner auch nach geltender Rechtslage bereits vor Sanktionen geschützt, wenn er daraufhin den Vorgang der zuständigen Lebensmittelbehörde anzeigt.

5. **Haben Angestellte und Beamtinnen und Beamte nach derzeitiger Rechtslage ein Recht zur Leistungsverweigerung, wenn von ihnen eine Leistung gefordert wird, die sie zu Mittätern einer Straftat, einer erheblichen Umwelt- oder Gesundheits-**

gefährdung macht oder gegen ihr Gewissen verstoßen würde? Wenn ja, welche sind dies, gibt es hierzu Rechtsfälle und welche Erfahrungen wurden gemacht? Sollte das aus Ihrer Sicht möglich sein?

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Angestellte und Beamte haben auch nach derzeitiger Rechtslage bereits ein Recht zur Leistungsverweigerung, wenn von ihnen eine Leistung gefordert würde, die sie zu Mit-tätern einer Straftat oder einer erheblichen Umwelt- bzw. Gesundheitsgefährdung ma-chen würde. Handelt es sich demgegenüber lediglich um eine *Gewissensfrage*, deren Beantwortung durch den Arbeitnehmer dazu führt, dass dieser seine an sich vertrag-lich geschuldete Leistungspflicht nicht erfüllen möchte, so entfällt zunächst gemäß §§ 275 Abs. 3, 326 Abs. 1 Satz 1 BGB die Vergütungspflicht bzw. der Lohnanspruch. Unter Umständen, insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer bei Abschluss des Ver-trages bereits wusste oder wissen konnten, dass derartige Tätigkeiten zu seinen Lei-stungspflichten gehören werden, kann im Einzelfall die Leistungsverweigerung aus Gewissengründen auch eine fehlenden Eignung des Arbeitnehmers begründen, die bei beharrlicher Leistungsverweigerung auch seine Kündigung rechtfertigen kann.

Die Einführung eines Leistungsverweigerungsrechtes für den Fall, dass von Angestell-ten oder Beamten eine Leistung gefordert wird, die rechtmäßig und erbracht werden kann, jedoch gegen ihr Gewissen verstoßen würde, ist abzulehnen. Denn ein solches Leistungsverweigerungsrecht würde das wirtschaftliche Risiko für die Beantwortung subjektiver Gewissensfragen einseitig dem Arbeitgeber aufbürden, der bei Eingreifen eines Leistungsverweigerungsrechtes die vertraglich geschuldete Vergütung (Lohn, Gehalt) weiter schulden würde.

- 6. Wie sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte nach derzeitiger Rechtslage bei Weitergabe von Risikoinformationen arbeits-rechtlich abgesichert, um nicht dem Vorwurf, gegen Geheimhaltungs- oder Loy-alitätspflichten verstoßen zu haben, ausgesetzt zu werden? Wer trägt die Be-weislast dafür, ob ein konkreter Anhaltspunkt für eine betriebliche Pflichtverlet-zung vorliegt oder ein vorheriges internes Verlangen zur Abhilfe nicht erforder-lich war? Wie sollte dieser Bereich zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Ar-beitnehmern sowie Beamtinnen und Beamten zukünftig ausgestaltet werden?**

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Nach der derzeitigen Rechtslage sind Arbeitnehmer im Rahmen ihrer vertraglichen **Rücksichtnahmepflicht** insbesondere auch verpflichtet, auf die geschäftlichen Inte-ressen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen und sie im zumutbaren Umfang zu

wahren (z.B. BAG, Urteil vom 3. Juli 2003, NZA 2004, 427, 429 – *whistle-blower*). Arbeitnehmer und Beamten haben in diesem Rahmen selbstverständlich auch das Geheimhaltungsinteresse des Arbeitgebers an Betriebsgeheimnissen und geschütztem Know How usw. zu wahren.

Die **Beweislast** für das Vorliegen einer betrieblichen Pflichtverletzung und damit für einen Kündigungsgrund trägt der Arbeitgeber.

Eine Erweiterung der Möglichkeiten für Arbeitnehmer, unter Beeinträchtigung der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht sowie der Geheimhaltungspflicht für geschütztes Know How und Betriebsgeheimnisse, interne Informationen an Dritte weiterzugeben, ist im Lichte der hierzu schon jetzt geltenden Rechtslage und der konkreten Rechtsprechung des BAG sowie des BVerfG nicht erforderlich.

- 7. Welche Sanktionen sind nach geltender Rechtslage gegen Behörden oder Unternehmen bei Ermittlungsbehinderung, Nichtdurchführung, Falschinformationen, Verschleppung oder Verfälschung und Diskriminierung von Hinweisgebern am Arbeitsplatz möglich?**

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Die nach geltender Rechtslage bestehenden Sanktionsmöglichkeiten hängen davon ab, gegen welches Gesetz bzw. welche Regelung jeweils verstoßen wird.

- 8. Können nach derzeitiger Rechtslage Unternehmen zur Verantwortung gezogen werden, wenn sie betriebsinternen Informationen auf Unregelmäßigkeiten nicht nachgehen? Gibt es hierzu vergleichbare Rechtsfälle in Deutschland? Sollten Unternehmen hierzu stärker als bisher in die Pflicht genommen werden und wenn ja, wo sollten gesetzliche Veränderungen stattfinden?**

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Die gegebenen Sanktionsmöglichkeiten reichen aus. Sie sind jeweils in den Gesetzen und Verordnungen geregelt, gegen die gegebenenfalls verstoßen wird.

- 9. Wie beurteilen Sie die bisherige Rechtslage zum Arbeitnehmerinformantenschutz vor dem Hintergrund der Argumentation in der Begründung des Entwurfes zu § 612 a BGB, insbesondere im Hinblick auf deren Eindeutigkeit, Verlässlichkeit und Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber?**

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Die derzeitige Rechtslage zum Arbeitnehmerinformantenschutz ist ausreichend. Die

Argumentation in der Begründung des jetzt vorgelegten Entwurfes zu § 612 a BGB neuer Fassung ist teilweise unzutreffend, wenn dort beispielsweise die angebliche Notwendigkeit einer Neuregelung mit dem Beispiel der Videoüberwachung bei Lidl begründet wird (a.a.O., Seite 3): Denn Fälle dieser Art, bei denen es um eine Verletzung von Rechten der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber geht, sind schon nach der derzeitigen Rechtslage durch das Maßregelungsverbot in § 612 a BGB geltender Fassung erfasst und zugunsten der Arbeitnehmer geregelt.

Der vorgelegte Entwurf zu einem § 612 a BGB neuer Fassung würde für die Arbeitnehmer im Hinblick auf die Kriterien der Eindeutigkeit, Verlässlichkeit und Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu einer erheblichen Zunahme der **Rechtsunsicherheit** führen. Denn verschiedene Voraussetzungen sind im vorliegenden Entwurf zu § 612 a BGB neuer Fassung unbestimmt: So soll es ausreichen, dass der Arbeitnehmer aufgrund *konkreter Anhaltspunkte zu der Auffassung gelangt*, dass ein Gesetzesverstoß vorliege. Der Begriff der Anhaltspunkte ist jedoch ein inhaltlich völlig unbestimmter Begriff und jedenfalls weiter zu verstehen als z.B. der Begriff einer (objektiven) Tatsache. Entsprechendes gilt für die Voraussetzung der „Auffassung“.

II. Künftige Rechtslage

1. **An welchen Stellen unterscheidet sich der Entwurf des § 612 a BGB gegenüber der geltenden Rechtslage? Insbesondere: An welchen Stellen geht der Entwurf über die geltenden Gesetze bzw. die geltende Rechtsprechung hinaus und wie ist das zu bewerten?**

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Der vorgelegte Entwurf eines neuen § 612 a BGB geht über die geltende Rechtslage weit hinaus, ist jedoch in seiner derzeitigen Ausgestaltung geeignet, das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie zwischen Arbeitnehmern untereinander massiv zu untergraben. Da der vorgelegte Entwurf ferner gegen den Bestimmtheitsgrundsatz verstößt und daher auch verfassungsrechtlichen Bedenken begegnet, ist er in dieser Fassung abzulehnen.

- a) Schon die Voraussetzungen des Abs. 1 sind unklar und zu weit formuliert: Ausreichend für eine Anzeige soll **jede Gesetzesverletzung** sein. Es gibt keine Grenze hinsichtlich einer erforderlichen Schadenshöhe oder eine Beschränkung auf bestimmte Rechtsgüter. Es gibt auch keine Beschränkung auf Gesetzesverstöße, die einen Bezug zum Arbeitnehmer haben. Ein solcher Bezug ist zwar auch ansonsten

bei Strafanzeigen etc. nicht grundsätzlich erforderlich. Der Entwurf bietet jedoch die Möglichkeit der Popularbeschwerde wegen theoretisch *jeder* „Kleinigkeit“. Dies ist mit der Treuepflicht, die sich als Nebenpflicht aus der arbeitsvertraglichen Sonderbeziehung ergibt, nicht zu vereinbaren.

- b) Der Arbeitnehmer muss zudem nur aufgrund **konkreter Anhaltspunkte** zu der Auffassung gelangen, dass ein Gesetzesverstoß vorliegt. Der Begriff der Anhaltspunkte ist jedoch ein inhaltlich völlig unbestimmter Begriff und jedenfalls weiter zu verstehen als z. B. der Begriff der (objektiven) Tatsache. Das Recht, sich an außerbetriebliche Stellen zu wenden, soll gemäß Abs. 1 Satz 2 auch bestehen, wenn der Arbeitgeber dem Verlangen nach Abhilfe **nicht ausreichend nachkommt**. Fraglich ist, wer über das ausreichende Maß entscheidet. Der Arbeitgeber wird vielleicht eine Abmahnung eines anderen Arbeitnehmers für ausreichend erachten, der anzeigende Arbeitnehmer hingegen eine Strafanzeige. Diese Problematik verstärkt sich noch durch die Regelung des Abs. 2, da der Arbeitnehmer an externe Stellen herantreten darf, wenn er gemäß Abs. 2 Nr. 4 zu der Auffassung gelangt, die innerbetriebliche Abhilfe werde nicht *ausreichend* erfolgen. Ginge es nach dem Entwurf, hinge es also von der subjektiven Prognose des Arbeitnehmers ab, ob die Regelung zu seinen Gunsten eingreift.
- c) Ebenso ungenau und zu weit sind die Voraussetzungen des Abs. 2 formuliert:
- aa) Der Arbeitnehmer muss wiederum nur aufgrund konkreter Anhaltspunkte zu der **Auffassung** gelangen, dass eines der vier Beispiele gegeben sei. Dabei kommt noch erschwerend hinzu, dass es sich bei den Beispielen nicht um Regelbeispiele handelt, sondern das Anzeigerecht des Arbeitnehmers ausnahmslos („stets“) eingreifen sollte, wenn der Arbeitnehmer selbst der Auffassung ist, dass diese Beispiele vorliegen.
- bb) Nach Nr. 1 soll der AN sofort an außenstehende Stellen treten dürfen, wenn ein unmittelbarer Schaden u. a. für die Umwelt droht. Hier fehlt eine Untergrenze der Verhältnismäßigkeit. Denn schon jeder einzelne Tropfen Öl kann theoretisch einen unmittelbaren Schaden für die Umwelt hervorrufen.
- cc) Nr. 2 soll für jede Straftat gelten und damit auch für Straftaten, die eigentlich einen Antrag des Geschädigten erfordern und deren Verfolgung damit nicht im Interesse der Allgemeinheit liegt. Und schlimmer: Das Anzeigerecht würde hiernach auch dann eingreifen, wenn es um Straftaten ginge, die mit dem Betrieb, Arbeitsschutz oder Umweltfragen einschließlich Verbraucherschutz gar nicht in Zusammenhang stehen, sondern dem rein privaten Bereich des Arbeitgebers oder anderer Arbeitnehmer zu zurechnen sind. Die Regelung

würde damit zum Freibrief für Denunzianten, die Kollegen anschwärzen wollen.

- 2. Wie beurteilen Sie den beigefügten Entwurf eines § 612 a BGB im Hinblick auf einen ausreichenden Informantenschutz bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern? Trägt der Regelungsvorschlag den Anforderungen des Bundesverfassungsgerichtes an den Informantenschutz ausreichend Rechnung? Ist der Schutz des Arbeitnehmers durch § 612 a n. F. BGB ausreichend?**

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Der vorgelegte Entwurf für einen § 612 a neuer Fassung geht über die vom Bundesverfassungsgericht in der Leitentscheidung vom 2. Juli 2001 (BVerfG NZA 2001, 888) ausgeführten Anforderungen an den Informantenschutz weit hinaus. Die Kernproblematik des vorgelegten Entwurfes besteht darin, dass er Arbeitnehmern auch bei falschen Anzeigen und falschen Anschuldigungen Möglichkeiten eröffnen würde, Sanktionen dadurch zu begegnen, dass der falsch Anschuldigende auf die unbestimmten Kriterien bzw. subjektiven Kriterien im Gesetzentwurf hinweisen und einwenden könne, diese seien in seinem konkreten Fall erfüllt gewesen.

- 3. Werden mit dem vorliegenden Vorschlag durch eine erhöhte Rechtssicherheit und Verbesserung des Informantenschutzes Diskussionen über Missstände im Betrieb ohne Sorge vor arbeitsrechtlichen Folgen erleichtert? Welche Auswirkungen könnte die Regelung im Entwurf des § 612 a BGB auf die betriebliche Praxis und die Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern haben?**

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Der vorgelegte Entwurf für einen § 612 a BGB erleichtert nicht Diskussionen über Missstände in einem Betrieb. Im Gegenteil: Durch das Ermöglichen auch vorschneller oder falscher Anschuldigungen durch Arbeitnehmer könnte sich der Entwurf im Falle seiner Umsetzung durchaus nachteilig auf die betriebliche Praxis und die Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern auswirken.

- 4. Gewährleistet die Formulierung in § 612 a – E „Ist ein Arbeitnehmer aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung,...“, dass die Weitergabe von nicht wesentlich unwahren oder leichtfertig falschen Informationen eines Hinweisgebers nicht als Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung anerkannt wird?**

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Diese Frage ist mit einem klaren Ja zu beantworten, da ein Arbeitnehmer sich imDie

Formulierung, dass ein Arbeitnehmer „aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung ...“ gewesen sei, dass eine gesetzliche Pflicht verletzt werde, würde in der Praxis dazu führen, dass die Weitergabe von leichtfertig falschen sowie nicht wesentlich falschen Informationen durch Arbeitnehmer an Dritte keinen Grund für verhaltensbedingte Kündigungen darstellen würde.

- 5. Genügt der Formulierungsvorschlag für ein Anzeigerecht, um nachteilige arbeitsrechtliche Maßnahmen zu Lasten des Arbeitnehmers zu verhindern? Oder ist hierzu nicht die ausdrückliche Regelung eines Benachteiligungsverbotes erforderlich, welches außerdem durch Beweiserleichterungen zugunsten des Beschäftigten auch Benachteiligungen aufgrund vorgeschobener anderer Gründe verhindern müsste?**

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Der vorliegende Formulierungsvorschlag würde nachteilige arbeitsrechtliche Maßnahmen zulasten des Arbeitnehmers auch im Falle von wesentlich oder jedenfalls in Kauf genommenen falschen Anschuldigungen verhindern. Eine zusätzliche, ausdrückliche Regelung eines Benachteiligungsverbotes wäre dazu nicht erforderlich. Die Beweislast für das Vorliegen eines Kündigungsgrundes trägt auch nach derzeitiger Rechtslage bereits der Arbeitgeber.

- 6. Gehen Sie davon aus, dass der vorliegende Regelungsvorschlag zum Informantenschutz, der zwischen dem BMELV, BMAS und BMJ abgestimmt ist, von den Koalitionsfraktionen jedoch noch nicht abschließend beraten worden ist, von den Regierungsfractionen unterstützt werden wird?**

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Da der vorgelegte Formulierungsvorschlag Möglichkeiten eröffnen würde, Arbeitgeber bzw. Unternehmen auch wesentlich bzw. „ins Blaue hinein“ gegenüber Dritten anzuschwärzen, um sich im Rahmen einer anschließenden Überprüfung auf die unbestimmten bzw. subjektiven Kriterien zurückzuziehen, ist im Interesse der Erhaltung von Arbeitsplätzen und der Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu hoffen, dass der vorgelegte Formulierungsvorschlag von den Regierungsfractionen in dieser Fassung nicht unterstützt wird.

- 7. Welche Gründe und Argumente könnten für die Abgeordneten der Fraktionen von CDU/CSU und SPD und die Oppositionsfractionen ausschlaggebend sein, dem Regelungsvorschlag zuzustimmen bzw. abzulehnen?**

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Die sachlichen Gründe und rechtlichen Argumente (fehlende Bestimmtheit, verfassungsrechtliche Bedenken) sollten für die Abgeordneten aller Fraktionen ausschlaggebend sein, den vorgelegten Entwurf in seiner derzeitigen Fassung abzulehnen.

8. Warum ist eine zusätzliche gesetzliche Regelung des Informantenschutzes notwendig?

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Eine zusätzliche gesetzliche Regelung des Informantenschutzes über die geltende Rechtslage hinaus ist nicht notwendig.

9. Wie soll sichergestellt werden, dass keine haltlosen Vorwürfe erhoben werden?

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Nur durch das Statuieren hoher konkreter und objektiv nachprüfbarer Anforderungen an das Verbreiten nachteiliger Behauptungen gegenüber Dritten, bzw. Behörden, Medien usw., kann sichergestellt werden, dass keine haltlosen Vorwürfe erhoben werden.

10. Wie soll der Vorrang der innerbetrieblichen Klärung sichergestellt werden? Sollte beim grundsätzlichen Vorrang der internen Abhilfe nicht ein einmaliger Abhilfeversuch ausreichen und müsste das in dem eingereichten Vorschlag klargestellt werden?

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Der Vorrang der innerbetrieblichen Klärung könnte sichergestellt werden, indem die Forderungen der Rechtsprechung (insbesondere des BAG in seiner Leitentscheidung vom 3. Juli 2003, NZA 2004, 427 - *whistle-blower*) in eine Gesetzesfassung umgesetzt würden. Eine abstrakte Regelung (z.B. ein einmaliger Abhilfeversuch usw.) verbietet sich, da die jeweiligen Lebenssachverhalte zu unterschiedlich sind, um einer schematischen Betrachtung zugänglich zu sein.

11. Ist es sinnvoll, den Informantenschutz im Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuch zu regeln, welche Alternativen sind denkbar?

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Es ist nicht sinnvoll, den Informantenschutz im Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuch zu regeln. Denkbar wäre allerdings, entsprechende Regelungen in ein Arbeitsver-

tragsgesetz aufzunehmen, wie es beispielsweise in dem sog. „Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes“ der Arbeitsrechtler Prof. Dr. Henssler und Prof. Dr. Preis (www.ArbVG.de) vorgeschlagen wird (siehe dort § 78).

12. Welche Vor- und Nachteile entstehen durch eine solche Regelung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber?

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Die Nachteile der mit dem vorliegenden Formulierungsvorschlag eines neues § 612 a BGB vorgeschlagenen extrem weitreichenden Informantenschutzes bestehen in einer erheblichen Belastung der Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, da ein solcher Informantenschutz in der Praxis auf wissentlich falsche Anschuldigungen und Anschwärmungen „ins Blaue hinein“ weitgehend sanktionslos ermöglichen würde.

13. Sind durch den vorliegenden Regelungsvorschlag Verbesserungen für den Verbraucherschutz zu erwarten und wenn ja, welche?

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Durch den vorliegenden Regelungsvorschlag sind keine Verbesserungen für den Verbraucherschutz zu erwarten, da der Regelungsvorschlag für die große Mehrzahl der Betriebe, in denen in jeder Hinsicht ordnungsgemäß und nach hohen Qualitäts- und Sicherheitsmaßstäben produziert wird, ohne unmittelbare Bedeutung sein würde. Hinsichtlich derjenigen Betriebe, in denen es im Einzelfall Missstände gibt, wird der Regelungsvorschlag nicht zu einer Verbesserung beitragen, da hier ohnehin nach der einschlägigen Rechtsprechung des BAG und derzeit geltenden Rechtslage ein ausreichender Informantenschutz besteht. Da der vorliegende Regelungsvorschlag jedoch zugleich zu einem Ausweiten von Fällen, in denen wissentlich falsche Anschuldigungen oder Anschwärmungen „ins Blaue hinein“ gegenüber Dritten, einschließlich der Medien, erhoben werden, ist allerdings insgesamt mit einer Verschlechterung des Verbraucherschutzes zu rechnen, da die Fälle von „Medienskandalen“ zunehmen werden. Die damit einhergehende Verunsicherung der Verbraucher würde sowohl für die Verbraucher als auch für die Unternehmen und damit für deren Arbeitnehmer nachteilig sein.

14. Reicht es aus, eine Regelung zum Hinweisgeberschutz nur für Arbeitnehmer vorzusehen?

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Eine Neuregelung zum Hinweisgeberschutz für Arbeitnehmer oder sonstige Personen ist nicht erforderlich.

- 15. Wie müsste das Arbeitsrecht und Beamtenrecht gestaltet sein, um Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Beamtinnen und Beamte bei Weitergabe von Risikoinformationen vor internen und externen Benachteiligungen und Diskriminierung effektiv zu schützen und ihnen die Durchsetzung ihrer (zukünftigen) Rechte in der Praxis zu ermöglichen?**

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Die gegenwärtige Rechtslage (z.B. § 612 a BGB: Maßregelungsverbot) und die einschlägige Rechtsprechung des BAG und BVerfG sind ausreichend, um Arbeitnehmer sowie Beamten bei einer berechtigten Weitergabe von Risikoinformationen vor Benachteiligungen zu schützen.

- 16. Welche Elemente müsste Ihrer Auffassung nach eine gesetzliche Regelung für ein schützendes Whistleblowing- bzw. Informantenrecht mindestens aufweisen?**

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Gesetzliche Regelungen für ein Whistleblowing- bzw. Informantenrecht müssen in jedem Fall konkrete und überprüfbare Tatbestandsvoraussetzungen aufweisen.

- 17. Reicht aus Ihrer Sicht eine Regelung im Arbeitsrecht aus, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinreichend zu schützen? Wer würde die Kosten im Falle eines Arbeitsgerichtsprozesses tragen? Sollten hier Sonderregeln vorgesehen werden, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Interesse Betriebs- oder Behördeninterna weitergeben?**

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Eine Regelung im Arbeitsrecht reicht in jedem Fall aus, um Arbeitnehmer hinreichend zu schützen. Im Falle eines Arbeitsgerichtsprozesses gilt die normale Kostenregelung: In erster Instanz trägt jede Partei ihre eigenen Kosten. Die Gerichtskosten werden von der unterliegenden Partei getragen. In zweiter Instanz gilt die normale Kostenverteilung, das heißt, die unterliegende Partei trägt die gesamten Verfahrenskosten. Sonderregelungen sind nicht erforderlich.

- 18. Sollte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Beamtinnen und Beamte das Recht eingeräumt werden, sich auch an Adressaten außerhalb ihrer Organisation bzw. ihres Betriebes zu wenden? Sollte dies generell oder nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich sein? Sollte die Information nur an eine festgelegte staatliche Stelle erfolgen oder sich Hinweisgeber auch an Medien und die Öffentlichkeit wenden können?**

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Es ist nicht sinnvoll bzw. erforderlich, Arbeitnehmern sowie Beamten das Recht einzuräumen, sich auch an Adressaten außerhalb ihrer Organisation zu wenden, soweit dies über die Vorgaben der aktuellen arbeitsrechtlichen Regelung und die einschlägige Rechtsprechung des BAG sowie des BVerfG hinausgehen würde. Die tatsächlichen Voraussetzungen für die Weitergabe von Informationen aus einem Unternehmen an Dritte müssen in jedem Fall anhand von objektiven Kriterien überprüft werden können. Der vorliegende Regelungsvorschlag, der darüber hinaus auch unbestimmte und subjektive Kriterien einbezieht, ist deshalb nicht sachgerecht.

Eine Weitergabe von betriebsinternen Informationen auch an Medien und die Öffentlichkeit ist im Rahmen einer gesetzlichen Regelung in jedem Fall abzulehnen. Die Erfahrung einschlägiger Skandale in der Vergangenheit (z.B. Heidemark, Rottaler u.a.) zeigt, dass die wirtschaftlichen Folgen von Medienskandalen oft erheblich sind. Teilweise werden dadurch auch Arbeitsplätze bis hin zur Existenz eines Unternehmens gefährdet (Fall Rottaler). Bei unberechtigten Anschuldigen und Anschwärmungen „ins Blaue hinein“ werden überdies die mit derartigen Medienskandalen verbundenen wirtschaftlichen Folgen die Zahlungsfähigkeit des einzelnen Arbeitnehmers, der solche Skandale initiiert, bei weitem überstiegen.

19. Befürworten Sie, Arbeitgeber zu verpflichten, einen innerbetrieblichen von den Beschäftigten gewählten Ethikschutz-Beauftragten zu etablieren?Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Die Einsetzung eines innerbetrieblich zuständigen „Ethikschutz-Beauftragten“ kann sinnvoll sein. Es besteht jedoch keine Notwendigkeit, einen solchen Beauftragten von den Beschäftigten wählen zu lassen. Denn es gibt keinen Erfahrungssatz des Inhaltes, dass Beschäftigte hinsichtlich des Berücksichtigens von Gesichtspunkten der Ethik grundsätzlich anders denken oder handeln würden als Arbeitgeber.

20. Besteht aus Ihrer Erfahrung die Gefahr, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamten bei einer Pflicht zur vorherigen Beschreibung des internen Beschwerdeweges bereits ab diesem Zeitpunkt mit internen Diskriminierungen und Benachteiligungen zu rechnen haben und die Informationsweitergabe verhindert werden kann?Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Bei einer generellen Pflicht zur vorherigen Beschreibung des internen Beschwerdeweges kann es im Einzelfall durchaus dazu kommen, dass Arbeitnehmer sowie Beamte,

die entsprechende Beschwerden vorbringen, mit Nachteilen rechnen müssen, wenn die Adressaten der Beschwerde für das beanstandete Verhalten mit verantwortlich sind. Schon nach der geltenden Rechtslage sind deshalb Ausnahmen vorgesehen (siehe dazu z.B. BAG, Urteil vom 3. Juli 2003, NZA 2004, 427 – *whistle-blower*).

21. Sollte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamten ein Wahlrecht zugestanden werden, ob sie ihre Hinweise anonym, vertraulich oder offen abgeben und sollten Arbeitgeber dazu verpflichtet werden, all diese Möglichkeiten zu eröffnen?

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Das ausdrückliche Einräumen eines Wahlrechtes auch hinsichtlich anonymer Hinweise ist abzulehnen, da es die Haftung bzw. den Rückgriff auf die Verantwortlichen bei falschen Hinweisen vereiteln würde, und da es sich weder mit der gesellschaftlichen Verantwortung der Arbeitnehmer auch für die Arbeitsplätze ihrer Mitarbeiter noch mit dem demokratischen Grundverständnis vereinbaren lässt. Das Einräumen eines Wahlrechtes, ob Hinweise vertraulich oder offen abgegeben werden, ist aber durchaus plausibel. Voraussetzung bei einer vertraulichen Meldung muss aber sein, dass bei falschen Meldungen offen gelegt wird, wer die falsche Meldung bzw. Anzeige erstattet hat.

22. Welche europäischen, nationalen und kommunalen Beratungs- und Hilfsangebote stehen für Menschen bereit, die Missstände in Unternehmen oder sonstige Risikoinformationen weitergeben wollen? Würde sich aus Ihrer Sicht eine zentrale Anlaufstelle auf Kommunal-, Länder- und Bundesebene anbieten? Wie müssten diese Anlaufstellen ausgestaltet und finanziell ausgestattet sein, um die Betroffenen hinreichend zu unterstützen und deren Daten zu schützen? Würden Sie einen unparteiischen Ombudsmann als geeignete Anlaufstelle für Hinweisgeber ansehen?

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Das Einrichten von zentralen Anlaufstellen zur Entgegennahme von Beanstandungen und Anzeigen würde jedenfalls dann, wenn dies mit einem Anonymisieren der Daten der anzeigenden Personen verbunden wäre, den Missbrauch in Form von wissentlich falschen Anzeigen oder Anschwärmungen „ins Blaue hinein“ fördern, und ist daher abzulehnen.

23. Sollte den Hinweisgebern neben dem Recht auf Whistleblowing auch ein eigenes subjektives und einklagbares Recht gegenüber dem Adressaten auf eine ord-

nungsgemäße Überprüfung ihres Anliegens und auf angemessenes Tätigwerden zur Missstandsbekämpfung eingeräumt werden bzw. sollten gesetzliche Fristen und Mindeststandards für den Umgang mit derartigen Hinweisen vorgegeben und durch Sanktionen abgesichert werden?

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Ein Ausweiten des gesetzlichen Informantenschutzes über die derzeit geltende Rechtslage einschließlich § 612 a BGB (Maßregelungsverbot) und die Vorgaben der Rechtsprechung des BAG und BVerfG hinaus sowie ein einklagbares Recht gegenüber dem Adressaten auf eine ordnungsgemäße Überprüfung sind nicht zu befürworten, da sie auf die Möglichkeit einer Popularklage hinaus liefen, die unserem Rechtssystem fremd ist und die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auch mit Blick auf den Verbraucherschutz nicht verbessern, sondern verschlechtern würden.

24. In welchem Verhältnis sollte ein zukünftiges Recht auf Whistleblowing zu Art. 5 und Art. 17 des Grundgesetzes stehen?

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Ein *Recht auf Whistle-blowing* setzt sich, soweit es mit dem Grundrecht auf Meinungsfreiheit (Artikel 5 Grundgesetz) in Verbindung gebracht wird, in einen denklogischen Widerspruch zu den Gründen, die für das Einführen eines solchen Rechtes vorgetragen. Denn die bloße subjektive *Meinung* eines Arbeitnehmers, dass ein Rechtsverstoß vorliege, sollte nicht dafür ausreichen, Anschuldigungen und Anschwärzungen insbesondere gegenüber Dritten vorzutragen. Die Voraussetzungen sollten vielmehr in jedem Fall objektiv nachprüfbar *Tatsachen* sein.

25. Macht es Sinn, Unternehmen stärker in die Verantwortung zu nehmen, z. B. durch die Einführung eines Unternehmensstrafrechts und/oder Etablierung von unternehmensinternen Mindeststandards an strukturellen und materiellen Maßnahmen, die zur Vorbeugung von Missständen und kriminellen Handlungen umgesetzt werden müssen? Wenn ja, wie könnte ein solches Aussehen?

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Die derzeitige Rechtslage reicht aus, um im Falle von Missständen und kriminellen Handlungen einzugreifen und gegen die Verantwortlichen bzw. Täter mit der je nach Sachverhalt gebotenen Schärfe vorzugehen.

26. Welche Regelungen wären notwendig, um das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung derjenigen zu wahren, deren vermeintliches oder tatsächliches Fehlverhalten enthüllt wird?

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Im Falle des Einführens eines Rechtes auf Whistleblowing müsste dafür Sorge getragen werden, dass diejenigen, die von den Anschuldigungen bzw. Beschwerden betroffen sind, zumindest so lange nachhaltig und effektiv geschützt werden, bis die Berechtigung der Anschuldigung bzw. Beschwerde objektiv geprüft ist und feststeht.

27. Teilen Sie die Einschätzung, dass der Informantenschutz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch der Wirtschaft, insbesondere international operierenden Unternehmen, nutzt?

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Eine Ausweitung des Informantenschutzes über die derzeitigen Rechtslage und Rechtsprechung hinaus nützt weder der Wirtschaft noch den Arbeitnehmern. Verschiedene Fälle in der Vergangenheit haben gezeigt, dass durch Whistleblowing insbesondere gegenüber den Medien schnell eine erhebliche Zahl von Arbeitsplätzen im Unternehmen gefährdet sein kann, ohne dass der jeweils anzeigende (oft: ehemalige) Mitarbeiter hierfür selbst die Verantwortung übernehmen kann.

28. Sollte Informantenschutz für Hinweise des Arbeitnehmers sich nicht – über Verletzung betriebsbezogener „gesetzlicher Pflichten“ hinaus – erstrecken auf ähnlich gewichtige Missstände und Risiken, z.B. ...

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Eine Ausweitung des Informantenschutzes für Hinweise von Arbeitnehmern über die Verletzung betriebsbezogener „gesetzlicher Pflichten“ hinaus auf andere Missstände und Risiken ist nicht erforderlich und sinnvoll. Soweit eigene Rechte und Interessen der Arbeitnehmer betroffen sind, reicht die bestehende gesetzliche Regelung des § 612 a BGB (Maßregelungsverbot) ohnehin aus. Bei einer möglichen Verletzung sonstiger Interessen Dritter reicht der von der Rechtsprechung des BAG und des BVerfG vorgesehene Informantenschutz ebenfalls aus. Sonstige Interessen sind schon jetzt durch Spezialregelungen wie z.B. § 119 Betriebsverfassungsgesetz, erfasst und abgedeckt. Nutznießer einer solchen Ausweitung des Informantenschutzes wäre allenfalls die Presse, da sie mit einer entsprechenden Zunahme von skandalträchtigen „Informationen“ durch Arbeitnehmer rechnen könnte.

29. § 2 d des „Gesetzes über die parlamentarische Kontrolle nachrichtendienstlicher Tätigkeit des Bundes“ sieht bisher für Geheimdienst-Mitarbeiter ebenfalls vor, dass interne Abhilfe vergeblich versucht worden sein muss, bevor sie sich mit Eingaben oder Problemhinweisen direkt an das Parlamentarische Kontrollgremium des Bundestages wenden dürfen.

(„Angehörigen der Nachrichtendienste ist es gestattet, sich in dienstlichen Angelegenheiten, jedoch nicht im eigenen oder Interesse anderer Angehöriger dieser Behörden, mit Eingaben an das Parlamentarische Kontrollgremium zu wenden, soweit die Leitung der Dienste entsprechenden Eingaben nicht gefolgt ist.“)

ALLE Fraktionen des Bundestages (Gesetzentwurf vom 19.4.2008 aus CDU/CSU: MdBs Röttgen, Uhl, Schmidbauer; GE aus SPD: Oppermann et al. 14.4.2008; GE der FDP, BT-Drs. 16/1163; GE Linke/Neskovic vom 13.5.08; Antrag Grüne, BT-Drs. 16/843) wollen nun jedoch sogleich eine direkte Kontaktierung des PKG ermöglichen, ausdrücklich weil die bisherige Notwendigkeit eines vorherigen internen Abhilfe-Versuchs sich als hinderlich für die Aufhellung von Problemen erwiesen habe.

FRAGE: Sind diese Feststellungen und Schlussfolgerungen, interne Abhilferversuche sollten externen Hinweisen nicht mehr vorausgehen müssen, grundsätzlich übertragbar auf den Arbeitnehmer-Bereich, so dass der Entwurf des § 612a BGB entsprechend geändert werden sollte?

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Das besondere Verhältnis zwischen Geheimdienst-Mitarbeitern und dem parlamentarischen Kontrollgremium des Bundestages bringt es mit sich, dass diese Besonderheiten und die Schlussfolgerung interne Abhilferversuche sollten externen Hinweisen nicht mehr vorausgehen müssen, nicht auf den Arbeitnehmer-Bereich übertragen werden können.

30. Sollte der betriebliche Informantenschutz flankiert werden durch besseren Schutz von Informanten und Hinweis-Empfängern wie Journalisten auch vor strafrechtlicher Verfolgung?

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Eine Ausweitung des betrieblichen Informantenschutzes durch flankierende Maßnahmen, wie z.B. eine Ausweitung des Schutzes von Informanten und Hinweis-

Empfängern vor strafrechtlicher Verfolgung, ist nicht sinnvoll oder erforderlich.

- 31. Sollte der Informantenschutz nicht - in demselben Umfang wie für den betrieblichen Bereich vorgeschlagen und nötig - auch für öffentlich Beschäftigte geregelt werden, indem der Schutzbereich des kürzlich beschlossenen Beamtenstatusgesetz erweitert wird über reine Korruptionsstraftaten hinaus (dort § 38 Abs. 2)?**

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Ein Ausweiten des Informantenschutzes auch für öffentlich Beschäftigte über die geltende Rechtslage hinaus ist nicht erforderlich und wird auch nicht für sinnvoll erachtet.

III. Europäische/internationale Ebene

- 1. In anderen Ländern gibt es teilweise Regelungen zum „Whistleblowing“. Halten Sie die Praxis in diesen Ländern mit der Situation in Deutschland vergleichbar?**

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Die Situation in Deutschland ist mit Blick auf Fragen des „Whistleblowing“ schon aufgrund der Besonderheiten des Deutschen Medien- und Presserechts nicht ohne weiteres mit der Ausgangslage in anderen Ländern der EU oder sonstigen Ländern vergleichbar. Aufgrund der in Deutschland geltenden Beweislastverteilung zugunsten der Presseverlage und Medien ist in Deutschland das Risiko für Unternehmen besonders groß, durch unberechtigte Anschuldigungen und Anschwärmungen „ins Blaue hinein“ in Medienskandale hineingezogen zu werden, für deren wirtschaftliche Folgen einschließlich des Verlustes von Arbeitsplätzen der einzelne „whistle-blower“ nicht aufkommen kann und eine Haftung der Presseverlage und Medienunternehmen dennoch auf Grund prozessualer Fragen der Beweislastverteilung oft ausscheidet.

- 2. Reicht eine nationale Regelung für einen umfassenden Arbeitnehmerschutz aus oder müssten auch europäische Gesetze verändert werden?**

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Eine nationale Regelung für einen umfassenden Arbeitnehmerschutz reicht aus.

- 3. Sehen Sie einen Bedarf für eine gesetzliche Regelung auch im Hinblick auf die von der Bundesrepublik Deutschland eingegangenen internationalen Verpflichtungen? Wenn ja, wird die vorgeschlagene Regelung diesem Bedarf gerecht?**

Stellungnahme Dr. Scheuerl:

Eine Ausweitung der derzeitigen Rechtslage mit Blick auf den Informantenschutz von Arbeitnehmern wird auch mit Blick auf die von der Bundesrepublik Deutschland eingegangenen internationalen Verpflichtungen nicht für erforderlich erachtet.

Hamburg, den 2. Juni 2008

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'W. Scheuerl', written in a cursive style.

Dr. Walter Scheuerl