

Gesetzliche Regelung von Anzei- gerechten überflüssig

Stellungnahme zur geplanten Einführung eines § 612a BGB n.F.

Juni 2008

**Ansprechpartner:
Abteilung Arbeitsrecht**

Tel. 030 2033 1200

Abt_02@bda-online.de



Zusammenfassende Bewertung:

Die Einführung der Regelung des § 612a BGB n.F. ist gefährlich. Sie ist geeignet, Denunziantentum im Betrieb zu fördern. Es besteht die Gefahr neuer bürokratischer Lasten. Betriebe müssen alles unternehmen, um sich gegen un gerechtfertigte Anzeigen zu schützen, dies wird einen überobligatorischen Aufwand mit sich bringen; z.B. durch die Aufbewahrung zahlreicher Unterlagen, die damit einhergehende Organisation geeigneter Dokumentationsmechanismen und die Beachtung von datenschutzrechtlichen Vorschriften.

Es besteht keine Notwendigkeit, eine gesetzliche Regelung des Anzeigerechts der Arbeitnehmer zu schaffen. Neben den bereits existierenden spezialgesetzlichen Anzeigerechten ist ein ungeschriebenes Anzeigerecht, das sich aus Grundrechtspositionen ergeben kann, schon heute unter der hinreichenden Berücksichtigung der Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern von der Rechtsprechung anerkannt.

Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte erkennt schon seit langer Zeit Anzeigerechte der Arbeitnehmer an. Diese können sich an öffentliche Stellen wenden, wenn sie sich zuvor um eine innerbetriebliche Klärung bemüht haben. Dort wo es um Straftaten mit schweren Folgen für Einzelne oder die Allgemeinheit geht, ist dies heute ebenfalls bereits möglich, ohne den innerbetrieblichen Weg einzuhalten. Keinesfalls darf eine Anzeige aber mit dem Ziel abgegeben werden, in erster Linie den Arbeitgeber zu diffamieren. Diese Rechtsprechung berücksichtigt die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern hinreichend. Eine gesetzliche Regelung ist daher überflüssig.

Die aktuellen Überlegungen einer gesetzlichen Regelung gehen zudem über die Rechtsprechung in entscheidenden Teilen hinaus. Sie schaffen faktisch für jeden Rechtsverstoß ein Anzeigerecht, bei dem der Arbeitnehmer auf die Einhaltung der innerbetrieblichen Klärung verzichten kann. Besonders bedenklich ist, dass der Entwurf die Motive des Arbeitnehmers nicht berücksichtigt. Danach könnte der Arbeitnehmer, der aus unsachlichen persönlichen Motiven heraus das Verhalten seines Vorgesetzten anzeigt, sich vor Sanktionen sicher fühlen. Mit dem berechtigten Anliegen, die Allgemeinheit vor Rechtsverstößen zu schützen, hat das nichts zu tun.

Die vorgesehene Regelung des sog. „Whistleblowings“ lässt sich daher nicht mit dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Betrieb vereinbaren. Sie ist vielmehr geeignet, Denunziantentum im Betrieb zu fördern.



Gesetzliche Regelung
von Anzeigerechten über-
flüssig

Stellungnahme zur ge-
planten Einführung eines
§ 612a BGB n.F.

Juni 2008

Im Einzelnen:

1. Gesetzliche Fixierung der Rechtsprechung – mehr Bürokratie

Die gesetzliche Fixierung der von der Rechtsprechung bereits anerkannten Grundsätze ist überflüssig. Die Rechtsprechung zu Anzeigerechten des Arbeitnehmers ist umfassend und berücksichtigt die Interessen des Arbeitnehmers unter Beachtung der des Arbeitgebers hinreichend.

Anstatt Bürokratiekosten abzubauen, wie die Bundesregierung in ihrem sich selbst gesetzten Ziel, bis 2011 25 % aller Bürokratiekosten abzubauen, angekündigt hat, wird hier ohne jegliche Notwendigkeit Bürokratie aufgebaut. Die Betriebe werden einem latenten Rechtfertigungsdruck unterworfen werden. Wie schon beim AGG ist zu befürchten, dass die Aufzeichnungsobliegenheiten schon allein dadurch erheblich zunehmen werden, weil man nicht weiß, wann man welche Daten zu welchem Zweck benötigt.

2. Ausdehnung der bisherigen Rechtsprechung

Andererseits geht die gesetzliche Regelung in bestimmten Punkten weit über die Rechtsprechung hinaus. Die Ausdehnung der von der Rechtsprechung herausgearbeiteten Grundsätze ist insbesondere unter folgenden Aspekten als gefährlich zu beurteilen:

a) Nichtberücksichtigung der Motivation des Arbeitnehmers

Im Gegensatz zur ständigen Rechtsprechung lässt die gesetzliche Regelung des Anzeigerechts vollkommen außer Acht, welche Beweggründe den Arbeitnehmer zur Anzeige seines Arbeitnehmers veranlassen. Folglich wäre auch derjenige geschützt, der seinem Arbeitgeber mit der Anzeige lediglich schaden will.

Die Motivation des Arbeitnehmers ist ein in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Recht entscheidendes Element. Motive und alternative Handlungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers müssen nach dieser Entscheidung bei einer „Maßregelung“ des anzeigenden Arbeitnehmers berücksichtigt werden.

Denunziantentum wird damit Tür und Tor geöffnet!

b) Subjektive Determination des Absatzes 2 Nr. 4

Nach Absatz 2 Nr. 4 hat die subjektive Determination des Arbeitnehmers entscheidenden Einfluss darauf, ob eine innerbetriebliche Abhilfe der Anzeige gegenüber externen Stellen vorgeschaltet sein muss. Dieses Tatbestandsmerkmal ist so weich formuliert, dass der Arbeitnehmer de facto immer die innerbetriebliche Abhilfe „umgehen“ kann.

Auch insoweit ist die geltende Rechtslage völlig ausreichend und wägt die Interessen von Allgemeinheit und Unternehmen angemessen ab.

c) Anzeige wegen Straftat eines anderen Arbeitnehmers (Absatz 2 Nr. 1)

Absatz 2 Nr. 1 eröffnet dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine innerbetriebliche Klärung zu umgehen, auch wenn ein anderer Arbeitnehmer eine Straftat begangen hat. In diesen Fällen ist eine direkte Anzeige nicht grundsätzlich von Nöten. Der Weg über seinen Arbeitgeber, der dann entscheiden kann, wie auf die Situation zu reagieren ist, ohne dass der Ruf seines Unternehmens in Mitleidenschaft gezogen wird, wird in vielen Fällen ein milderer und zugleich nicht weniger geeignetes Mittel darstellen.



Gesetzliche Regelung von Anzeigerechten überflüssig

Stellungnahme zur geplanten Einführung eines § 612a BGB n.F.

Juni 2008

d) Ausweitung durch Absatz 1

Noch gravierender weicht § 612a Absatz 1 von der bestehenden Rechtslage ab. Es gibt bereits eine Vielzahl von Vorschriften, die den Arbeitnehmer zur Anzeige der Verletzung von gesetzlichen Pflichten durch den Arbeitgeber ermächtigen (vgl. z. B. § 17 Absatz 2 ArbSchG, §§ 53 ff. BImSchG). Daher ist eine abstrakte Regelung in einem allgemeinen Gesetz völlig überflüssig.

Darüber hinaus ist vorgesehen, jegliche gesetzliche Pflicht, unabhängig davon, wie diese normiert ist, zum Gegenstand solcher Anzeigerechte zu machen. Nach der Rechtsprechung ist jedoch nach der Qualität des Rechtsverstößes zu differenzieren. Demnach ergeben sich unterschiedliche Anforderungen an das Recht, einen Gesetzesverstoß anzuzeigen, je nachdem, ob es sich um eine Straftat, eine Ordnungswidrigkeit oder lediglich um eine privatrechtlich bewehrte Tat handelt. Diese Unterscheidung lässt Absatz 1 vollkommen unberücksichtigt.

Unberücksichtigt bleibt schließlich zu Unrecht das Kriterium der Betroffenheit. Anzeigerechte zum Schutz allgemeiner – nicht Leib und Leben betreffender – Rechtsgüter sind zurückhaltender zu bewerten als Anzeigerechte, bei denen unmittelbar in Rechtsgüter des Arbeitnehmers eingegriffen wird.

3. Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gefährdet

Diese Vorschrift wird das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schwer belasten. Sie fördert gegenseitiges Misstrauen sowohl im Verhältnis des Arbeitgebers zu den beschäftigten Arbeitnehmern als auch im Verhältnis der Arbeitnehmer untereinander.

Treue- und Rücksichtnahmepflichten des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber machen es notwendig, dass er sein Verhalten daran ausrichtet, dass die Interessen des Arbeitgebers nicht verletzt werden. Ihre spezielle Ausprägung finden die Pflichten in der Loyalitätspflicht, der Schadensabwendungspflicht und der Verschwiegenheitspflicht. Daher hat der Arbeitnehmer grundsätzlich kritische Meinungsäußerungen zu unterlassen, die den Betriebsfrieden, das Vertrauensverhältnis oder geschäftliche Beziehungen des Arbeitgebers stören könnten. Kann sich ein Arbeitgeber nun nicht mehr darauf verlassen, dass seine Arbeitnehmer sich weiterhin loyal gegenüber ihm und gegenüber den anderen Mitarbeitern verhalten, wird dies unweigerlich zu Misstrauen führen.

4. Rechtsunsicherheit

Laut Begründung der Einfügung des § 612a BGB n.F. soll hinsichtlich der Wirksamkeit arbeitsrechtlicher Konsequenzen des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer durch diese Vorschrift in Fällen von Verletzungen der Loyalitätspflicht Rechtssicherheit entstehen. Es ist nicht ersichtlich, wie eine Regelung, die von den bisher geltenden Grundsätzen abweicht, Rechtssicherheit schaffen kann.

Dies gilt insbesondere für Absatz 3. Dieser regelt, dass zuungunsten des Arbeitnehmers von den Absätzen 1 und 2 nicht abgewichen werden darf. Hier ergeben sich Probleme bei Unternehmen, die individual- oder kollektivvertragliche Vereinbarungen über ein innerbetriebliches Abhilfesystem treffen, die eine Anzeigepflicht regeln. Solche Vereinbarungen könnten künftig unwirksam sein. So wird z.B. nicht berücksichtigt, dass Unternehmen teilweise externe Compliance-Hotlines eingerichtet haben, die aus Gründen der Verhältnismäßigkeit vorrangig als „außerbetriebliche Stelle“ zu informieren sind.



Gesetzliche Regelung von Anzeigerechten überflüssig

Stellungnahme zur geplanten Einführung eines § 612a BGB n.F.

Juni 2008

Fragenkatalog

I. Geltende Rechtslage

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

Unser Kenntnis nach, handelt es sich allenfalls um ganz seltene Ausnahmefälle, die bisher durch die Rechtsprechung befriedigt gelöst werden konnten. Konkrete Einzelfälle sind an uns nicht herangetragen worden.

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?*

Es ist im unternehmerischen Alltag an der Tagesordnung, dass Missstände mitgeteilt werden. Ohne diese Hinweise der Arbeitnehmer könnte ein Unternehmen nicht erfolgreich geführt werden. Sofern ein Arbeitgeber der Ansicht ist, der Arbeitnehmer sei mit dem Offenbaren von Missständen z. B. durch Weitergabe von Hinweisen an Externe zu weit gegangen und diesem daraufhin kündigt, kann die Sanktion im arbeitsgerichtlichen Verfahren überprüft werden!

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

Fälle, in denen sich Arbeitnehmer aufgrund von Ihnen erwarteter arbeitsrechtlicher Konsequenzen nicht an die zuständige Stellen im oder außerhalb des Betriebs gewendet haben, sind uns nicht bekannt.

4. *Inwieweit genießen Arbeitnehmer schon nach der geltenden Rechtslage Informantenschutz? 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?*

Diese Arbeitnehmer sind bereits heute hinreichend durch die in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze geschützt. Handelt es sich um Informationen über Straftaten von erheblichen Auswirkungen für die Allgemeinheit, besteht ein hinreichender Schutz im Arbeitsrecht.

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 Gesundheitsgefährdung 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?*

Bereits nach derzeitiger Rechtslage werden einem Arbeitnehmer Leistungsverweigerungsrechte bei Erhaltung des Entgeltanspruchs zugebilligt, z.B. wenn der Arbeitgeber gegen Arbeitsschutzvorschriften verstößt (§§ 273 Abs. 1, 618 BGB, § 21 Abs. 6 S. 2 a.F. GefStoffVO, § 9 Abs. 3 ArbSchG) oder wenn er dem Arbeitnehmer Weisungen erteilt, deren Ausführung gegen gesetzliche Verbote (§ 134 StGB), die guten Sitten (§ 138 BGB) bzw. die Gewissensfreiheit (Art. 4 Abs. 1 GG) verstößt.

6. *Wie sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte nach derzeitiger Rechtslage bei Weitergabe von Risikoinformationen arbeitsrechtlich abgesichert, um nicht dem Vorwurf, gegen Geheimhaltungs- oder Loyalitätspflichten verstoßen zu haben, ausgesetzt zu werden? Wer trägt die Beweislast dafür, ob ein konkreter Anhaltspunkt für eine betriebliche Pflichtverletzung vorliegt oder ein vorheriges internes Verlangen zur Abhilfe nicht erforderlich war? Wie sollte dieser Bereich zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Beamtinnen und Beamten zukünftig ausgestaltet werden?*

Es besteht ein ausreichender Schutz der Arbeitnehmer, der sich an den in der Rechtsprechung entwickelten Kriterien orientiert. Regelmäßig trägt ein Arbeitnehmer die erste Darlegungslast für den Vortrag, dass eine arbeitsrechtliche Sanktion vom Arbeitgeber aus nicht gebilligten Gründen erfolgt.

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?*

Die Behörden und Unternehmen treffen bei Ermittlungsbehinderung, Nichtdurchführung, Falschinformationen, Verschleppung oder Verfälschung je nach Fallkonstellation die einschlägigen Sanktionen nach dem StGB bzw. nach einschlägigen Bußgeldvorschriften. Im Falle der Maßregelung von Hinweisgebern am Arbeitsplatz kann im Einzelfall eine Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers wegen Verletzung von Nebenpflichten („Fürsorgepflichten“ und Pflicht zur Wahrung und zum Schutz der Grundrechte des Arbeitnehmers) entstehen.

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?

Uns sind Fälle nicht bekannt, in denen Unternehmen nicht schon aus Eigeninteresse dem Fehlverhalten ihrer Mitarbeiter nicht nachgehen. Der Sanktionskanon erscheint uns aus den zu 7. genannten Gründen ausreichend. Eine gesetzliche Regelung ist zudem überflüssig, da der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, sich an externe Stellen zu wenden, wenn sein Arbeitgeber den gemeldeten „Unregelmäßigkeiten“ nicht abhilft.

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?*

Es ist nicht ersichtlich, wie eine solche Regelung, die sich von den bisher geltenden von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen unterscheidet, Rechtssicherheit schaffen können soll. Im Gegenteil: die Arbeitnehmer werden völlig verunsichert sein, wann sie sich nun direkt an externe Stellen wenden können. Auch für die Arbeitgeber hat dies erhebliche Unsicherheiten zur Folge, was den Umgang mit seinen Arbeitnehmer anbelangt. Er kann nicht mehr darauf vertrauen, dass seine Mitarbeiter zunächst den innerbetrieblichen Weg wählen, um Missstände im Betrieb offen zu legen.

Im Zusammenhang mit der angepriesenen Schaffung von Rechtssicherheit ist speziell die Regelung des Absatzes 3 in Frage zu stellen. Absatz 3 regelt, dass zuungunsten des Arbeitnehmers von den Absätzen 1 und 2 nicht abgewichen werden darf. Hier ergeben sich Probleme bei Unternehmen, die mit ihren Arbeitnehmern individualvertraglich Vereinbarungen über ein innerbetriebliches Abhilfesystem treffen, die eine Anzeigpflicht regeln, die über die Fälle des § 612a BGB n.F. hinaus gehen. Solche Vereinbarungen könnten somit künftig unwirksam sein.

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?*

Die Ausweitung der Rechtsprechung erfolgt insbesondere durch die Subjektive Determination des Absatzes 2 Nr. 4 und die Ausweitung in Absatz 1 auf „jegliche Pflichtverletzung“. Die Formulierung des Absatzes 2 Nr. 4 führt dazu, dass der Arbeitnehmer de facto immer die innerbetriebliche Abhilfe „umgehen“ kann. Die Ausweitung in Absatz 1 weicht ebenfalls von den Kriterien der Rechtsprechung ab. Es ist vorgesehen, jegliche gesetzliche Pflicht, unabhängig davon, wie diese normiert ist, zum Gegenstand von Anzeigerechten zu machen. Nach der Rechtsprechung ist jedoch nach der Qualität des Rechtsverstoßes zu differenzieren. Demnach ergeben sich unterschiedliche Anforderungen an das Recht, einen Gesetzesverstoß anzuzeigen, je nachdem, ob es sich um eine Straftat, eine Ordnungswidrigkeit oder lediglich um eine privatrechtlich bewehrte Tat handelt. Diese Unterscheidung lässt Absatz 1 vollkommen unberücksichtigt.

Zudem werden die Grundsätze der Rechtsprechung durch die Nichtberücksichtigung der Motivation der Mitarbeiter im Falle des Offenbarens von Informationen an Externe unterlaufen. Gerade diese Voraussetzung ist jedoch von großer Bedeutung. Es ist nicht nachvollziehbar, dass auch derjenige geschützt werden soll, der seinem Arbeitgeber lediglich schaden will.

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 Informanten-*

schutz ausreichend Rechnung? Ist der Schutz des Arbeitnehmers durch § 612 a n. F. BGB ausreichend?

Der Informantenschutz ist bereits nach der derzeitigen Rechtslage durch die Beachtung der Entscheidung des BVerfG ausreichend.

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?*

Die Regelung schafft Rechtsunsicherheit. Sie wird daher den Umgang in den Betrieben erschweren. Bereits heute kann ein Arbeitnehmer Anzeige erstatten, wenn schwerwiegende Gefahren drohen, ohne dass er mit arbeitsrechtlichen Sanktionen zu rechnen hat.

Was allerdings als viel schwerwiegender zu beurteilen ist, ist die Befürchtung der Auswirkungen dieser beide Seite verunsichernden Regelung auf deren Verhältnis zueinander. Diese Vorschrift wird das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schwer belasten. Sie fördert Denunziantentum und somit gegenseitiges Misstrauen sowohl im Verhältnis Arbeitgeber zu Arbeitnehmer als auch im Verhältnis der Arbeitnehmer untereinander.

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

Der Begriff der „konkreten Anhaltspunkte“ ist viel zu unbestimmt, als dass er irgendeine Einschränkung der Anzeigerechte darstellen könnte. Darin liegt gerade die Gefahr. Arbeitnehmer können selbst bei unwahren und leichtfertig weitergegebenen falschen Informationen nicht sanktioniert werden. Die Formulierung lässt darauf schließen, dass lediglich auf die subjektive Sicht des Arbeitnehmers abgestellt wird, ob konkrete Anhaltspunkte vorliegen.

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?*

Da bereits die geltende Rechtslage vollständig ausreichend ist, ist die Frage müßig.

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?*

Er sollte von den Regierungsfractionen nicht unterstützt werden. Dies liegt schon daran, dass eigentlich versucht wurde, ihn in einer Nacht- und Nebelaktion an ein weit fortgeschrittenes Gesetzgebungsverfahren anzuschließen. Die Vorhersage, was im Bundestag geschehen wird, bedarf seherischer Fähigkeiten, über die wir leider nicht verfügen.

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?*

Zusammenfassend: Das Verfahren genügt Grundsätzen guter Rechtssetzung nicht. Im übrigen gilt der Satz von Montesquieu: „Wenn es nicht notwendig ist, ein Gesetz zu erlassen, dann ist es notwendig, kein Gesetz zu erlassen.“

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

Sie ist nicht notwendig!

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

Es wird durch den Entwurf jedenfalls nicht sichergestellt. Daher sollte an der bisherigen Rechtslage festgehalten 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?*

Der Vorrang der innerbetrieblichen Klärung kann zumindest nicht aufgrund einer wie in Abs. 2 Nr. 4 geregelten subjektiven Einschätzung des Arbeitnehmers entbehrlich sein. Die in Absatz 2 geregelten Ausnahmen vom Grundsatz des Vorrangs innerbetrieblicher Abhilfemaßnahmen gehen ohne Notwendigkeit weit über die in der Rechtsprechung hinaus, wodurch die Interessen des Arbeitgebers nicht hinreichend berücksichtigt werden.

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

Es ist überhaupt nicht sinnvoll, eine neue bürokratische Regelung zu schaffen. Ob dies im BGB oder im Annex eines Gesetzes geschieht, das überhaupt nichts mit Arbeitsrecht zu tun hat, kann daher dahingestellt bleiben.

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

Insbesondere wird das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aber auch zwischen den Arbeitnehmer schwer belastet werden.

Der Arbeitgeber ist ständig der Gefahr ausgesetzt zu Unrecht denunziert zu werden, was für ihn und für seine Mitarbeiter enorme finanzielle und somit existenzielle Folgen haben kann.

Vorteile sind weder für den Arbeitgeber noch für den Arbeitnehmer zu erkennen. So ist der Schutz von in berechtigten Fällen anzeigenden Arbeitnehmern bereits heute ausreichend gewährleistet.

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

Es ist nicht ersichtlich, inwiefern die Regelung Verbesserungen für den Verbraucherschutz zur Folge haben könnte, da Arbeitnehmer z.B. bei der Aufdeckung von Gammelfleischfällen bereits heute ausreichend geschützt wären.

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

15. *Wie müsste das Arbeitsrecht und Beamtenrecht gestaltet sein, um Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Beamtinnen und Beamte bei Weitergabe von Risikoinformationen vor in-*

ternen und externen Benachteiligungen und Diskriminierung effektiv zu schützen und ihnen die Durchsetzung ihrer (zukünftigen) Rechte in der Praxis zu ermöglichen?

Es bedarf hierzu keiner Änderungen. Sollte es tatsächlich zu Benachteiligungen oder einer Diskriminierung kommen, hat der betroffene Arbeitnehmer das Recht, sich hilfesuchend an seinen Arbeitgeber zu wenden, bzw. wenn von diesem die Reaktionen erfolgen, gerichtlich dagegen vorzugehen.

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

Es bedarf keiner gesetzlichen Regelung.

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?*

Es bedarf keiner arbeitsrechtlichen Regelung.

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?*

Eine solche Möglichkeit besteht schon heute unter den von der Rechtsprechung aufgestellten Voraussetzungen. Das Offenbaren an Medien und die Öffentlichkeit verletzt regelmäßig die

Verschwiegenheitspflicht, da diese Vorgehensweise in besonderem Maße geeignet ist, den Ruf des Arbeitgebers schwer, ggf. sogar irreparabel zu beschädigen. Den Arbeitnehmer trifft hier eine Mäßigungspflicht. Insbesondere darf eine solche Anzeige nicht mit der Motivation geschehen, den Arbeitgeber zu schädigen.

19. *Befürworten Sie, Arbeitgeber zu verpflichten, einen innerbetrieblichen von den Beschäftigten gewählten Ethikschutz-Beauftragten zu etablieren?*

Ein innerbetrieblicher Beauftragter für den Ethikschutz kann im Einzelfall sinnvoll sein. Häufig wird diese Aufgabe in Unternehmen, die einen compliance-Beauftragten haben, von diesem vorgenommen. Eine entsprechende Regelung muss auf die Situation des Unternehmens und seiner Beschäftigten zugeschnitten sein. Pauschalierende gesetzliche Regelungen widersprechen diesem essentiellen Anliegen.

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

Die innerbetrieblichen Beschwerden müssen vertraulich behandelt werden. Dies ist heute schon der Fall, die Gefahr einer Diskriminierung sehen wir daher nicht.

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?*

Arbeitgeber werden bei hinreichenden Verdachtsmomenten schon heute auch anonymen Hinweisen nachgehen.

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?*

Neue Stellen bedeuten zumeist nur neue Bürokratie und Rechtsunsicherheit. Solche Stellen sollten daher vermieden werden. Im übrigen gibt es schon heute diverse öffentliche Stellen, je nach betroffenem Sachverhalt. Eine generelle Regelung schafft nur neue verfahrenstechnische Unsicherheiten und Kosten.

23. *Sollte den Hinweisgebern neben dem Recht auf Whistleblowing auch ein eigenes subjektives und einklagbares Recht gegenüber dem Adressaten auf eine ordnungsgemäße 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?*

Zu recht sieht die deutsche Rechtsordnung kein Klagerecht für jedermann vor. Es bedarf vielmehr eines eigenständigen subjektiven Rechts, das nicht unnötig geschaffen werden darf.

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

Ein Recht auf Whistleblowing kann nur unter Beachtung der Grenzen der Meinungsfreiheit bestehen, so wie es bereits von der Rechtsprechung gehandhabt wird. Hierbei sind auch die Loyalitätspflichten des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber zu beachten.

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?*

Es sollte unter Beachtung der unternehmerischen Freiheit jedem Unternehmen selbst überlassen sein, wie es seine internen Kontrollsysteme zur Vermeidung und Aufdeckung von Missständen bzw. kriminellen Handlungen ausgestaltet. In jedem Unternehmen existieren solche Mindeststandards.

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

Die beste Regelung ist der Verzicht auf § 612a BGB.

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

Wollen Unternehmen ein Anzeigerecht etablieren, bestehen hierfür bereits heute ausreichende Möglichkeiten. Neue gesetzliche Regelungen unterstützen hier niemanden.

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

a) Bagatellisierung von Schadensfällen (z. B. Verdecken ärztlicher Kunstfehler; Störfall-Begutachtung in AKW; „geschönte“ Schadensbegutachtungen) und kontroverse Risiko-Einschätzungen (z.B. Leukämie nahe AKWs; genetisch-veränderte Produkte / Aussaaten; Funkstrahlen);

b) Missachtung beruflicher Standards (wie Datenfälschung im Wissenschaftsbetrieb; Verschweigen von Risiken + Nebenwirkungen technischer Produkte oder Entwicklungen; „Wegsehen“ vor Schadens-/Risiko-Indizien);

c) Unterdrückung / Vernichtung missliebiger Dokumente (z.B. nach Regierungswechsel; Parteispenden-Skandale; Banken-„Raubgold“; Schreddern / verkoken von MfS-Akten);

d) Verschwendung bzw. Fehlgebrauch von Subventionen oder betrieblicher Finanzmittel diesseits § 266 StGB (z.B. „Einkaufen“ von Betriebsräten; verdeckter Aufbau konkurrierender Arbeitnehmer-Vertretung)

e) Kritik an betrieblichen Missständen oder heiklen Praktiken (z.B. Pflegemissstände Altersheim; Pflege“notstand“ Krankenhaus; Tierversuche / Tiertötung im Zoo);

f) Verstöße gegen internationale Abkommen, die noch nicht national-gesetzlich umgesetzt sind (z.B. Abfall - Im-+ Export; Abgeordneten-Bestechung; Überschreitung von Fangquoten; Missachtung Genfer Konvention) ?

Abgesehen davon, dass einige der aufgezählten Beispiele keinen Bezug zum Betrieb aufweisen, würde die Ausweitung auf alle gesetzliche Pflichten faktisch die Treue- und Loyalitätspflichten der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber abschaffen. Dies kann nicht gewollt sein.

29. § 2 d des „Gesetzes über die parlamentarische Kontrolle nachrichtendienstlicher Tätigkeit des Bundes“ sieht bisher für Geheimdienst-Mitarbeiter ebenfalls vor, dass interne Abhilfe vergeb-

lich 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 Abhilfeversuche sollten externen Hinweisen nicht mehr vorausgehen müssen, grundsätzlich übertragbar auf den Arbeitnehmer-Bereich, so dass der Entwurf des § 612a BGB entsprechend geändert werden sollte?

Nein, keinesfalls. Laut Gesetzestext geht es hierbei lediglich um dienstliche Angelegenheiten, die nicht im eigenen Interesse oder im Interesse anderer Angehöriger der Behörde liegen. Die Frage steht in keinem Zusammenhang zu der vorgesehenen Regelung eines Anzeigerechts.

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

Informanten der Presse sind hinreichend durch die Pressegesetze einzelner Länder geschützt, Journalisten durch das in Art 5 Abs. 1 GG normierte Grundrecht der Pressefreiheit.

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)?*

Nein, ein gesetzlich geregelter Informantenschutz ist weder für private Unternehmen noch für den öffentlichen Dienst von Nöten.

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?*

Andere Rechtsordnungen – insbesondere die angloamerikanische kennen auch keine nur im Ansatz vergleichbaren Regelungen im Arbeitsrecht, insbesondere auf der Ebene der betrieblichen Mitbestimmung. Es fehlt daher völlig an der Vergleichbarkeit, so dass die Frage einen deutschen Nachholbedarf vorgaukelt, der nicht besteht.

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

Es bedarf weder deutscher noch europäischer Neuregelungen.

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?*

Die Regelung hat rein gar nicht mit internationalen Verpflichtungen zu tun. Wollte man hiermit z.B. den Anforderungen des SOA gerecht werden, hat man den betroffenen Unternehmen überhaupt nicht geholfen.

Auch zur Umsetzung der ETS 174 des Europarates (civil law convention on corruption, vom 4. November 1999) ist die gesetzliche Regelung nicht notwendig. Zwar sieht Art. 9 dieses Übereinkommens vor, dass Arbeitnehmer, die Fälle von Korruption im Unternehmen oder gegenüber Dritten staatlichen Stellen gegenüber zur Anzeige bringen, nicht aus diesem Grunde ge-
maßregelt werden dürfen. Dies gilt jedoch nur im Zusammenhang mit der Definition des Begriffs corruption (also Korruption) in Art. 2 des Übereinkommens. Diese Definition meint nur Korruption im engeren Sinne.