

**Ausschuss für Ernährung, Landwirtschaft und  
Verbraucherschutz**

**Wortprotokoll**

der

**81. Sitzung**

**Öffentliche Anhörung**

Regelung des Informantenschutzes für Arbeitnehmer  
im Zusammenhang mit dem Gesetz zur Änderung  
des Lebensmittel- u. Futtermittelgesetzbuches  
sowie anderer Vorschriften

Berlin, den 04.06.2008, 14:30 Uhr

Sitzungsort: Berlin, Jakob-Kaiser-Haus

Sitzungssaal: 1.302

Vorsitz:

Vorsitzende: Ulrike Höfken, MdB  
stellv. Vorsitzender: Manfred Zöllmer, MdB

BT 4778 07.08

**Einzigiger Tagesordnungspunkt S. 8 - 44**

Regelung des Informantenschutzes für Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Gesetz zur Änderung des Lebensmittel- u. Futtermittelgesetzbuches sowie anderer Vorschriften

dazu die Stellungnahme der Sachverständigen <sup>1)</sup>

<b>Verbände/Bundesländer/Ministerien:</b>	<b>A.-Drs.</b>
Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuß e.V. RA E. Michael Andritzky - Hauptgeschäftsführer -	<b>16(10)850-E</b>
Bundesverband der Lebensmittelkontrolleure e.V. Martin Müller Bundesvorsitzender	<b>16(10)850-C</b>
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Roland Wolf	<b>16(10) 850-G</b>
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) Micha Heilmann	<b>16(10)850-H</b>
Verbraucherzentrale Bundesverband (VzBv) Angelika Michel-Drees	

**Einzelsachverständige:**

Dr. Dieter Deiseroth Richter am Bundesverwaltungsgericht	<b>16(10)850-I</b>
Annegret Falter	<b>16(10)850-K</b>
RA Benedikt Hopmann	
Dr. Klaus Rinck Richter am Bundesarbeitsgericht	<b>16(10)850-J</b>
RA Björn Rohde-Liebenau, Mediator RCC Risk Communication Concepts	<b>16(10)850-D</b>
Dr. Walter Scheuerl Kanzlei Graf von Westphalen	<b>16(10) 850-F</b>

<sup>1)</sup> Im Internet sind die Stellungnahmen unter „Stellungnahmen der Sachverständigen“ (Ausschussdrucksachen) abgelegt.

**Einzelsachverständige:**

Dr. Doris-Maria Schuster Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht	<b>16(10)850-A</b>
Guido Strack	<b>16(10)850-B</b>
Prof. Dr. Bernd Waas Fernuniversität Hagen	<b>16(10)850-L</b>

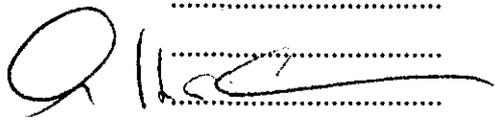
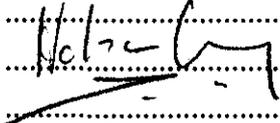
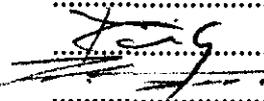
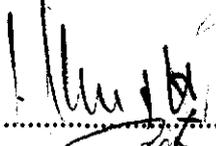
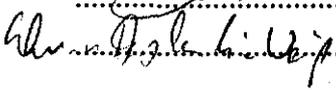
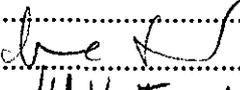
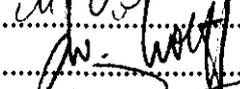
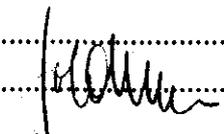
zusätzlich eingegangene Stellungnahmen:

Deutscher Anwaltverein	<b>16(10)852</b>
Deutscher Gewerkschaftsbund	<b>16(10)874</b>

**Anwesenheitsliste**

gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes

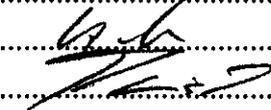
**Sitzung des Ausschusses Nr. 10 ( Ausschuss für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz )**

<b>Ordentliche Mitglieder des Ausschusses</b>	<b>Unterschrift</b>	<b>Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses</b>	<b>Unterschrift</b>
<b>CDU/CSU</b>		<b>CDU/CSU</b>	
Bleser, Peter		Borchert, Jochen	
Heller, Uda Carmen Freia		Caesar, Cajus	
Holzenkamp, Franz-Josef		Connemann, Gitta	
Jahr Dr., Peter		Deittert, Hubert	
Jordan Dr., Hans-Heinrich		Göppel, Josef	
Klößner, Julia		Jaffke-Witt, Susanne	
Lehmer Dr., Max		Pfeiffer, Sibylle	
Portler, Marlene		Schindler, Norbert	
Röring, Johannes		Schirmbeck, Georg	
Segner, Kurt		Schulte-Drüggelte, Bernhard	
Vogel, Volkmar Uwe		Zöllner, Wolfgang	
<b>SPD</b>		<b>SPD</b>	
Blumentritt, Volker		Bahr (Neuruppin), Ernst	
Botz Dr., Gerhard		Groneberg, Gabriele	
Drobinski-Weiß, Elvira		Hiller-Ohm, Gabriele	
Herzog, Gustav		Hovermann, Eike	
Ortel, Holger		Kelber, Ulrich	
Priesmeier Dr., Wilhelm		Miersch Dr., Matthias	
Pawert, Mechthild		Schmitt (Landau), Heinz	
Schieder, Marianne		Steinecke, Dieter	
Volkmer Dr., Marlies		Teuchner, Jella	
Wolff (Wolmirstedt), Waltraud		Thießen, Jörn	
Zöllmer, Manfred		Vogelsänger, Jörg	
<b>FDP</b>		<b>FDP</b>	
Geisen Dr., Edmund Peter		Schuster, Marina	
Goldmann, Hans-Michael		Solms Dr., Hermann Otto	
Happach-Kasan Dr., Christel		Wissing Dr., Volker	

**Anwesenheitsliste**

gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes

**Sitzung des Ausschusses Nr. 10 ( Ausschuss für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz )**

<b>Ordentliche Mitglieder des Ausschusses</b>	<b>Unterschrift</b>	<b>Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses</b>	<b>Unterschrift</b>
<b><u>DIE LINKE.</u></b>		<b><u>DIE LINKE.</u></b>	
Binder, Karin		Bulling-Schröter, Eva	.....
Tackmann Dr., Kirsten	.....	Hill, Hans-Kurt	.....
Ulrich, Alexander	.....	Naumann, Kersten	.....
<b><u>BÜ90/GR</u></b>		<b><u>BÜ90/GR</u></b>	
Behm, Cornelia	.....	Hettlich, Peter	.....
Höfken, Ulrike		Höhn, Bärbel	.....
Maisch, Nicole	.....	Kurth (Quedlinburg), Undine	.....

**Ausschuss für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (10)**

**Mittwoch , 04. Juni 2008, 14:30 Uhr**

**Fraktionsvorsitzende:**

**Vertreter:**

CDU/ CSU

SPD

FDP

DIE LINKE.

BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN

**Fraktionsmitarbeiter:**

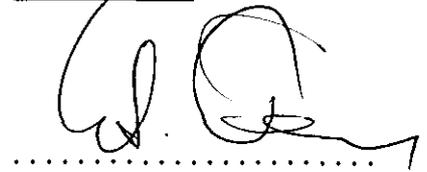
**Fraktion:**

**Unterschrift:**

(Name bitte in Druckschrift)

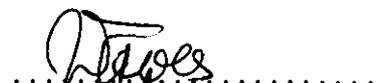
Arens

CDU/CSU



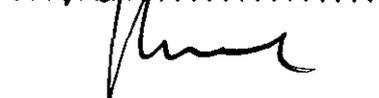
Teves

SPD



Botke

FDP



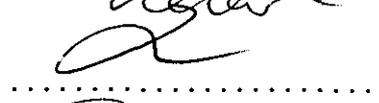
Bell  
Keller

Grüne  
Johne



Noschke

FDP



Baumgartner

SPD



Popmann

Grüne



Voss Axel

CDU/CSU



Muschat, Jana  
Krauthair

Linke  
SPD





### **Einzigiger Tagesordnungspunkt**

Regelung des Informantenschutzes für Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Gesetz zur Änderung des Lebensmittel- u. Futtermittelgesetzbuches sowie anderer Vorschriften

**Vorsitzende:** Herzlich Willkommen. Ich möchte die 81. Sitzung des Ausschusses für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz eröffnen. Diese findet als öffentliche Anhörung zu dem Thema „Regelung des Informantenschutzes im Zusammenhang mit dem Gesetz zur Änderung des Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuches sowie anderer Vorschriften“ statt. Ich begrüße zunächst ganz herzlich die Ausschussmitglieder der beteiligten Ausschüsse. Ich begrüße vom Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, Frau Staatssekretärin Heinen. Ich begrüße recht herzlich die Sachverständigen, das gleich auch noch mal gesondert und natürlich auch die Zuhörer. Wir haben einen zeitlichen Rahmen. Nach Übereinstimmung mit den Fraktionen ist vorgesehen, dass die Anhörung bis 17.30 Uhr dauert.

Hinsichtlich des Verfahrens ist Folgendes anzumerken. Zunächst soll es fünfminütige Statements der Sachverständigen geben, das ist noch der einfache Teil der Sache. Dann folgt je eine Fraktionsrunde. Weil wir heute mehrere Ausschüsse haben, die hier in dieser Frage involviert sind, werden die beteiligten Sprecher der Ausschüsse hintereinander reden. Und Sie müssen bzw. dürfen immer auf die jeweilige Frage antworten. Das Komplizierte daran ist, dass die großen Fraktionen viel Zeit und die kleinen Fraktionen sehr wenig Zeit haben. Insbesondere ist daher darauf zu achten, dass kurze Antworten gegeben werden, insbesondere bei den kleinen Fraktionen.

Wir müssen also die Zeit messen, d. h., nach den Eingangsstatements bleiben eine Stunde und 50 Minuten übrig. Daher würde ich vorschlagen, dass wir jetzt mit den Eingangsstatements beginnen. Ich will Sie aber noch vorstellen. Es tut uns übrigens leid, dass wir in diesem Sitzungsraum sind. Normalerweise ist das nicht der Fall. Leider Gottes können die Abgeordneten Sie nur von hinten sehen; wir können Sie zum Teil sehen. Das ist nicht besonders glücklich, allerdings war einfach kein anderer Raum mehr frei. Das tut uns einfach leid, dass das so ist. Sie müssen trotzdem ins Mikrofon sprechen, weil sonst die Aufnahme nicht stattfinden kann.

Seitens der Verbände begrüße ich folgende Teilnehmer: Arbeitgeberverband Nahrung und Genuss, Herr Michael Andritzky, er ist der Hauptgeschäftsführer; Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände, Roland Wolf; Bundesverband der Lebensmittelkontrolleure, Herr Müller; Bundesverband VzBv, Frau Angelika Michel-Drees; Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, NGG, Micha Heilmann.

Dann kommen wir zu den Einzelsachverständigen: Dr. Dieter Deiseroth, Rechtsanwalt Benedikt Hopmann, Dr. Klaus Rinck, Rechtsanwalt Björn Rohde-Liebenau, Dr. Walter Scheuërl, Dr. Doris-Maria Schuster – auch Rechtsanwältin, Guido Strack und Prof. Dr. Bernd Waas. Es gibt noch zusätzliche Stellungnahmen, die eingegangen sind vom Deutschen Anwaltsverein, die liegen Ihnen vor.

Dann würde ich einfach bitten, dass wir mit den Statements anfangen. Diese sollten bitte nicht länger als fünf Minuten sein, weil Sie schon mitbekommen haben, dass die Zeit begrenzt ist. Ich würde gerne das Wort an Herrn Andritzky geben.

**Michael Andritzky, Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuß e.V.:** Ich spreche in Abstimmung mit der Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie und dem Bund für Lebensmittelrecht und Lebensmittelkunde für die Lebensmittelwirtschaft. In der Lebensmittelindustrie ist gerade der Ruf des Unternehmens von entscheidender Bedeutung. Wir haben auf der einen Seite Markenartikelhersteller, die immens viel Geld in den Aufbau ihrer Marken und Produkte stecken. Auf der anderen Seite haben wir private Label-Hersteller, also die Produzenten für die großen Discounter, die insbesondere Handelsmarken und Ähnliches produzieren. Alle Unternehmen betreiben eine gewaltige Eigensicherung, um Fehler im Produktionsablauf oder bei den Rohstoffen

weitgehend auszuschließen. Der Grund ist ein ganz einfacher. Wenn ein Unternehmen, etwa ein Markenhersteller, sehr viel Geld in den Aufbau seiner Marken investiert hat, dann muss er alles dafür tun, dass diese Marke nicht beschädigt wird. Und genauso ähnlich sieht es bei den privaten Label-Herstellern aus. Diese arbeiten häufig für ein, zwei, drei große Lebensmittelvertriebsgesellschaften bzw. Lebensmittelhändler. Wenn sie dort irgendwelche Probleme haben und ausgelistet werden, kann das zur Existenzgefährdung dieser Unternehmen führen.

In jedem Unternehmen passiert es natürlich jeden Tag, dass Fehler passieren. Da dort Menschen arbeiten, und Menschen nun mal Fehler machen, wird es immer wieder vorkommen, dass Fehler passieren. Aber die Mitarbeiter werden in allen ordentlich geführten Unternehmen dazu angehalten, qualifiziert Fehler zu erkennen und zu melden. Das gehört einfach zum Know-How eines jeden gut geführten Unternehmens. Moderne Management- und Produktionsverfahren, wie z. B. Gruppenarbeit, beinhalten gerade die ständige Fehleranalyse und –behebung durch die Mitarbeiter selbst. Auch die fast 100 %ige Zertifizierung nach DIN-ISO und nach ISF, die wir in der Branche haben, führt dazu, dass Fehler eigentlich während der Produktion aufgedeckt werden. Natürlich gibt es auch Unternehmen, das ist ja unbestritten, wo dies so nicht funktioniert.

In der Begründung zum Gesetzentwurf wird auch ausdrücklich auf dieses Gammelfleisch abgestellt. Gerade aber diese Fälle sind unserer Meinung nach typisch dafür, dass Unternehmen mit solchen Vorschriften nicht zu beeindrucken sind. Hier handelt es sich schlichtweg um kriminelle Machenschaften, bei denen heute schon die Mitarbeiter die Möglichkeit hätten, dagegen vorzugehen bzw. ihren Arbeitgeber anzuzeigen. Wenn Arbeitnehmer dies nicht machen, dann gibt es eigentlich zwei Gründe dafür. Entweder sie haben Angst oder sie sind selbst in dieses kriminelle System eingebunden. Wenn sich aber kriminelle Machenschaften schon nicht durch Strafgesetze, die wir ja haben - und die Vorschriften zum Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuch sind voll von Strafvorschriften - oder durch die erheblichen wirtschaftlichen Sanktionen, was manchmal noch viel schlimmer ist, wie Betriebsschließung, verhindern lassen, dann sicherlich erst recht nicht durch eine Vorschrift wie den 612 a BGB. Auch andere Dinge wie Diebstahl sind verboten und trotzdem wird geklaut. Deswegen denken wir auch nicht permanent über neue Gesetze nach. Tatsächlich versucht hier der Staat sich zum Teil seiner Überwachungsfunktion zu entledigen. Es ist nun mal gerade Aufgabe der Lebensmittelüberwachung, diese kriminellen Betriebe stärker zu überwachen, und dafür plädieren wir auch, und sie aus dem Verkehr zu ziehen. Es ist aber sicherlich nicht der richtige Weg, diese Aufgabe Arbeitnehmern zuzuschieben.

Ich will etwas näher auf das Thema Rufgefährdung von Unternehmen eingehen. Das ist immerhin in diesem riesigen Fragenkatalog die einzige Frage, die sich damit beschäftigt. In diesem Entwurf werden die berechtigten Interessen der ganz überwiegenden Zahl der Unternehmen der deutschen Lebensmittelindustrie, die gesetzeskonform arbeiten, nicht berücksichtigt. Jede Anzeige birgt die Gefahr in sich, dass ein Unternehmen unberechtigt an den Pranger gestellt und damit sein Ruf in kaum wieder gut zumachender Form beschädigt wird. Es passiert ohnehin schon durch Fachleute. Wir haben die Fälle, vielleicht erinnern Sie sich noch daran – Birkel in den 80iger Jahren, hier ist ein Unternehmen durch falsche Untersuchungsergebnisse von Fachleuten fast ruiniert worden. Wir haben vor einigen Jahren den Fall Coppenrath & Wiese gehabt, bei dem auch widersprüchliche Verlautbarungen der Lebensmittelüberwachung erfolgt sind. Diesem Unternehmen ist auch ein immenser Schaden zugefügt worden, obwohl in beiden Fällen sachlich kein negativer Befund oder positiver Befund eines Verstoßes gegen Lebensmittelvorschriften nachgewiesen worden ist. Im Gegenteil, es ist klar nachgewiesen worden, dass alles in Ordnung war. Dieses Risiko haben Unternehmen ohnehin schon durch fachkundige Leute.

Wenn wir diesen Gesetzesentwurf als Gesetz bekommen würden, gibt es ein weiteres Problem. Es gibt nun mal Arbeitnehmer, die auch ihrem Arbeitgeber schaden wollen, weil sie irgendwelche Auseinandersetzungen haben. Und hier bietet sich eine Möglichkeit, Arbeitgeber unter Druck zu setzen. Auch hier gab es in der Vergan-

genheit Fälle dazu. Wir haben vor einigen Jahren in Niedersachsen den Fall Stöwer gehabt. Auch in diesem Fall wurde Gammelfleisch behauptet. Es ist aber ganz eindeutig von der Lebensmittelüberwachung Niedersachsen bewiesen worden, dass hier nichts dran ist. Der Hintergrund war ganz einfach. Es waren Werkvertragsarbeitnehmer, die von ihrem Werkvertragsarbeitgeber mehr Geld haben wollten, das nicht bekommen haben und deswegen den Auftraggeber, nämlich die Firma Stöwer, angezeigt haben, um sie unter Druck zu setzen. Der jüngste Fall vom letzten Jahr betrifft die Firma Heidemark, aus der Fleischbranche. Auch hier gab es vermeintliche Vorfälle. Die Lebensmittelüberwachung hat klar und eindeutig festgestellt, es gab nichts. Dem Unternehmen ist ein riesiger Schaden in Millionenhöhe, in Höhe von 10-15 Mio. Euro entstanden, wenn man das überhaupt alles beziffern kann. Diese Fälle zeigen, dass bereits der jetzige Schutz der Unternehmen nur sehr lückenhaft ist. Eine weitere Verringerung des Schutzes durch den geplanten 612 a wird in den nächsten Jahren zwangsläufig dazu führen, dass weitere Unternehmen in Misskredit gebracht werden würden. Und darunter haben dann letzten Endes auch die Arbeitnehmer in diesen Unternehmen bzw. in diesen Betrieben zu leiden.

Vielleicht noch ein paar allerletzte Worte zu einer praktischen Anwendung des geplanten 612 a: Die Verletzung jeglicher gesetzlicher Pflichten soll zur Anzeige berechtigen. Gesetze sind auslegungsfähig und arbeiten häufig mit unbestimmten Rechtsbegriffen, auch im Lebensmittelrecht. Gerade die Straf- und Bußgeldvorschriften im Lebensmittelrecht sind nur schwer verständlich, da sie u. a. mit sehr vielen Verweisungen arbeiten. Ein weiteres Problem ist die Abgrenzung der Sachverhalte. Was heißt denn z. B. „für den menschlichen Genuss untaugliche Lebensmittel“? Liegen die schon bei einer unrichtigen Kennzeichnung vor? Allein das Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuch listet ca. 50 Straftatbestände und noch einmal ca. 40 Bußgeldvorschriften auf. Es würde jeden normalen Arbeitnehmer überfordern, hier eine Abgrenzung vorzunehmen, was schwerwiegend ist und was nicht. Es wird hier eine vermeintliche Rechtssicherheit geschaffen, die Arbeitnehmer in einer vielleicht aufgeheizten öffentlichen Diskussion dazu verleitet, Vorfälle anzuzeigen und an die Öffentlichkeit zu bringen, die einer wirklich sachkundigen und lebensmittelrechtlichen Überprüfung nicht standhalten.

**Vorsitzende:** Ich muss Sie nun leider stoppen, weil wir so viele Sachverständige haben. Es bleibt Ihnen noch genügend Gelegenheit dieses Thema in der Diskussion weiterzuführen. Herzlichen Dank. Herr Wolf, bitte.

**Roland Wolf, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände:** Nach den Ausführungen von Herrn Andritzky will ich mich in erster Linie auf den rechtlichen Rahmen des gesamten Gesetzgebungsvorhabens stützen und einige aus unserer Sicht zentrale Punkte hervorheben.

Der erste Punkt: Selbstverständlich gibt es immer wieder, Herr Andritzky hatte das auch schon angedeutet, in Einzelfällen schwarze Schafe. Nur wenn wir für jeden Einzelfall umfangreiche Folgegesetze machen wollen, dann widerspricht das massiv dem Vorhaben des Bürokratieabbaus. Man kann nicht alles verrechtlichen und verregeln. Das widerspricht all dem, was wir im Zusammenhang mit dem Bürokratieabbau im Augenblick gerade diskutieren. Unternehmen werden gehalten, riesige obligatorische Maßnahmen vorzuhalten - wir haben das in anderen Gesetzgebungsverfahren, die wir in dieser Legislaturperiode erlebt haben, bereits festgestellt -, um mögliche Angriffe, insbesondere von Arbeitnehmern, die Behörden einschalten, unberechtigt häufig einschalten, so wie das auch schon dargestellt worden ist, abzuwehren und entsprechende Beweismaterialien vorzuhalten. Dies ist die erste grundsätzliche Erwägung.

Die nächste grundsätzliche Erwägung ist, dass wir bereits ausreichende Regelungen für diesen Bereich haben. Das Bundesarbeitsgericht hat schon seit vielen Jahren klare Kriterien aufgestellt, wann ein solches Anzeigerecht und unter welchen Voraussetzungen besteht. Dabei wiegt es sehr genau, und das fehlt mir im Gesetzesvorhaben völlig, die Interessen des Arbeitgebers gegen die Interessen des Arbeitnehmers im konkreten

Einzelfall ab und stellt zwei zentrale Vorgaben in den Vordergrund. Das ist zunächst der Punkt der innerbetrieblichen Klärung. D. h., der Arbeitnehmer muss regelmäßig, bevor er Außenstehende einschaltet, eine innerbetriebliche Klärung herbeiführen und das ist der Punkt der Motivation. Wobei, das mit der innerbetrieblichen Klärung hört sich schlimmer an als es ist. Wenn schwere Gefahren für überwiegende Rechtsgüter der Gesellschaft bestehen, kann sich natürlich der Arbeitnehmer heute bereits unmittelbar an äußere Stellen wenden. Er kann das auch im Rahmen von Einzelgesetzen. Nehmen wir nur das Arbeitsschutzgesetz oder das Bundesimmissionschutzgesetz, auch da haben wir bereits einzelne Möglichkeiten, einzelne gesetzliche Regelungen, so dass insoweit auch diese neue Vorschrift nicht von Nöten wäre.

Bei dem vorgeschlagenen § 612 a fehlt uns insbesondere die zwingende Notwendigkeit der vorherigen innerbetrieblichen Klärung. Die wird faktisch subjektiviert, wenn der Arbeitnehmer meint, der Arbeitgeber werde nicht abhelfen, soll das bereits ausreichen, ihn zu motivieren von äußerer Seite Hilfe und Unterstützung herbeizuholen. Das ist ein schwerer Schlag gegen die Loyalität zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Betrieb und wird ohne weiteres zusammen mit einem weiteren Punkt die Gefahr fördern, dass es zu einem stärkeren Verstoß gegen Loyalitätspflichten, ja man muss sogar von Denunziantentum sprechen, kommt. Denn, ein entscheidendes Kriterium, das wir heute haben, ist die Motivhaltung des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer darf nicht alleine aus dem Grund, seinem Arbeitgeber zu schaden, tätig werden und alleine in dieser Schädigungsabsicht äußere Stellen einschließen. Auf dieses subjektive Kriterium wird völlig verzichtet. Das ist ein ganz schwerwiegender Eingriff in die Loyalitätspflichten des Arbeitnehmers gegenüber seinen Arbeitgeber.

Schlussendlich etwas Grundsätzliches: Wir arbeiten hier an einem Thema, das Ernährung, Lebensmittelrecht, Futtermittelrecht im engeren Bereich behandeln soll. Das letzte Mal, dass Änderungen im Arbeitsrecht von solcher Tragweite beschlossen worden sind, waren Änderungen, die das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen im Arbeitsverhältnis betrafen. Auch da wurde ganz kurzfristig, ebenso wie hier mit dem Hinweis, es würde sich gar nicht viel ändern, das Arbeitsrecht verändert, indem das AGB-Recht auf das Arbeitsrecht Anwendung fand. Und die Folgen erleben wir bis heute. Die Folgen eines unausgegorenen, unausgereiften Gesetzesvorschlages, der über Jahre, ja Jahrzehnte die Rechtsprechung beschäftigen wird und über Jahre und Jahrzehnte Rechtsunsicherheit in die Betriebe schaffen wird. Und genau das erwarte ich auch von diesem Gesetzentwurf. Vielen Dank.

**Martin Müller, Bundesverband der Lebensmittelkontrolleure e.V.:** (zu Beginn keine Aufzeichnung)... aus der eher praktischen Situation heraus angehen. Es ist richtig, so wie das die beiden Vorredner gesagt haben, dass wir durch das LFGB und durch die daraus folgenden Hygieneverordnungen einen ganz bestimmten Schutz für den Verbraucher etabliert haben. In wirklich guten Firmen, die Qualität produzieren, die auch Gesundheit produzieren wollen, steht dieses gar nicht in Rede. Aber bei den Betrieben, bei denen die kriminelle Energie vorherrscht, müssen wir dafür sorgen, dass wir einen Informantenschutz bekommen. Denn jedes Wissen von Missständen in Unternehmen, das der Lebensmittelsicherheit und damit der Gesundheit des Verbrauchers entgegensteht, sollte sogar zur Informationspflicht werden. Die Fleischskandale in den letzten Jahren haben gezeigt, dass die besonders schweren Fälle, ich muss mich da an meine Brust schlagen, immer aus den Unternehmen heraus entstanden sind. Es ist daher absolut wichtig und notwendig, dass Mitarbeiter die Missstände folgenfrei offenlegen können. Und dies insbesondere dann, wenn es sich um Missstände handelt, wo es um kriminelle Taten geht, und wo es darum geht, dass der Gesundheitsschutz, der Verbraucherschutz im besonderen Maße geschädigt werden.

Das große Problem ist, und da schlage ich noch einmal an meine Brust, wir können dem zurzeit nicht nachkommen. Wir würden gerne, wie das der Herr Schnappauf gesagt hat, neben jedes Schnitzel einen Kollegen stellen, das ist aber leider nicht möglich. Da wir das nicht können, müssen wir es anders aufbauen. Es sind

zurzeit immer noch keine Schwerpunktstaatsanwaltschaften flächendeckend in der Republik. Nur in vier Bundesländern sind zurzeit Lebensmittelkontrolleure zu Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft weitergebildet worden, so dass sie frei und direkt, ohne den Behördenweg, an die Staatsanwaltschaft ihre Probleme weiter tragen können.

Dann möchte ich zu den personalen Unterbesetzungen in der Lebensmittelüberwachung kommen, die zum Teil alarmierend sind. Z. B., das steht sogar im Landtag in einer Anfrage, im Landkreis Biberach betreut ein Kollege 2.750 Betriebe. In einem anderen Bereich, und dann kommen wir auch schon dazu, wie es denn nach außen aussieht, betreuen 2 Kollegen 4.100 Betriebe. Da hat mir der Kollege sofort gesagt, aber bitte, sag das nicht, das kann Probleme im Hause geben. Also auch hier ist schon ein gewisser Druck, etwas nicht nach außen zu tragen, und dann ist es noch bei einer Behörde. In einer anderen deutschen Großstadt sind es 1.000 Kollegen. Hier in der Nähe hat die EU eine Begehung gemacht und die EU hat selbst festgestellt, dass ein Kollege 1.000 Betriebe zu betreuen hat. Von daher ist es für uns eine ganz natürliche Sache, dass wir die Hilfe, nicht das Denunziantentum, aus einem Betrieb heraus haben wollen. Wir wollen, dass nach außen informiert wird, wenn es wirklich um die Gesundheit des Verbrauchers, um den originären Verbraucherschutz geht. Ich denke, dass es auch für keinen Betrieb gilt, dass man solche Dinge - wirklich kriminelle Akte werden nicht von Stabstellen, von Mittelschichten, sondern aus der Spitze heraus begangen. Denn das wirtschaftliche Interesse liegt meist nicht in den Mittelebenen eines Unternehmens, sondern an der Spitze. Von daher denke ich, ist es auch ziemlich gewagt, zu sagen, die sollten so etwas erst innerbetrieblich abklären. Denn ich glaube nicht, dass es hier zu einer Klärung kommt, sondern vielleicht im geringsten Fall um die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses. Deshalb - ich wollte eigentlich noch die privaten Dinge der Lebensmittelkontrolleure mit einbringen, wie viel sie zurzeit im Rahmen der Lebensmittelüberwachung an Benzinpreisen beitragen. Das lasse ich hier an der Stelle aber weg und möchte einfach sagen, wir sind ganz vehement für den Informantenschutz, er muss ins Gesetz, er muss in Gesetzesform gegossen werden. Dies sollte aber auch im Rahmen der Anonymität und auch zum Teil so geschehen, dass die Informanten vor sich selbst geschützt werden; auch diesen Part sollte man unbedingt mit einbringen.

**Angelika Michel-Drees, Verbraucherzentrale Bundesverband:** Ich vertrete hier den Verbraucherzentrale Bundesverband. Er ist Dachverband der 16 Verbraucherzentralen in den Ländern und von weiteren 25 Verbänden, die verbraucherpolitisch orientiert arbeiten. Wir sagen immer, wir sind die Stimme der Verbraucher und wir vertreten den Verbraucher gegenüber Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Das zum Einstieg.

Seit Herbst 2005 beschäftigt uns wieder Fleisch im besonderen Maße. Vorher war es - fast bis zu diesem Zeitpunkt - BSE, seit 2005 eben bedingt durch die Gammelfleisch- oder Ekelfleischskandale. Sie bestimmen unsere Arbeit und d. h., nicht nur die Arbeit des Verbraucherzentrale Bundesverbands, sondern auch die Arbeit insbesondere der Verbraucherzentralen und der anderen Verbände in den Ländern. Zwischenzeitlich glaubten wir fast nicht mehr daran, dass es nur wenige schwarze Schafe gibt. Sondern, wenn man die einzelnen Verfahren verfolgt hat, so gibt es doch manche mehr, als sie uns „vorgestellt“ worden sind.

Ich möchte in dieser Runde nur noch auf ganz allgemeine Dinge eingehen und die konkreten Fragestellungen werden, hier sitzen bestimmt genug Juristen und Juristinnen am Tisch, hier zu lösen sein. Von uns aus gesehen, das haben mir meine Juristen aus dem Verband mitgegeben, werden wir uns ganz sicher dann in den jeweiligen Anhörungsverfahren, die üblich bei Rechtssetzungen sind, aktiv einbringen.

Ich möchte aber explizit feststellen, dass der Verbraucherzentrale Bundesverband grundsätzlich die geplante Einführung des § 612 a BGB unterstützt. Hierzu zur Begründung: Die Mehrzahl weiß es vielleicht, dass der Informantenschutz ein wesentlicher Bestandteil auch des „Zehn plus Zehn-Punkte-Programms“ von Minister Seehofer zur Bekämpfung der Gammel- bzw. Ekelfleischskandale war. In den zusätzlichen 10 Punkten, die er

damals vorgelegt hatte, nämlich die Punkte, die auf Ministerebene zu diskutieren waren, steht deutlich: „Der Informantenschutz für Mitarbeiter aus der Lebensmittelwirtschaft muss verbessert werden. Hier ist die Einrichtung einer Anlaufstelle für vertrauliche Informationen zu prüfen.“ Zitat Ende. Damals wurde als erste Hilfe, Sie wissen es, als Anlaufstelle das Bundesamt für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit ausgewählt; es hat damals eine Hotline eingerichtet. Meines Wissens ist die Hotline schon bedient worden, konkrete Fälle sind mir wegen der Anonymität natürlich, genauso wie Ihnen, nicht bekannt. Die jetzt geplante Einführung des § 612 a, sie steht im engen Zusammenhang mit dem Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuch, was aber letztlich nur Vehikel ist, ist aus unserer Sicht notwendig und wichtig. Wir begrüßen es, dass hier notwendige arbeits-, dienst- und beamtenrechtliche Rechtssetzungen zu diesem Thema festgeschrieben werden.

Wir haben damals in der Anhörung zu den Fleischskandalen – Sie erinnern sich, das war im Januar 2006 – und insbesondere zum Punkt 8 Informantenschutz gefordert. Denn, wer als Mitarbeiter oder Handelspartner eines unseriösen Lebensmittelunternehmens derzeit Verdachtsmomente oder Tatsachen zuständigen Behörden meldet, der musste oder muss damit rechnen, dass er seinen Arbeitsplatz bzw. seine Geschäftspartner verliert, da im Rahmen eines möglicherweise anstehenden Ermittlungsverfahrens bzw. Strafverfahrens die beschuldigte Seite im Rahmen der Akteneinsicht immer Informationen über die Anzeigenden erhält. Wir haben uns damals dafür ausgesprochen, dass Bürger die Möglichkeit erhalten sollten, sich an eine zuständige Stelle mit lebensmittelrechtlich relevanten Eingaben wenden zu können. Ihnen wird bei dieser Bearbeitung oder sollte bei dieser Bearbeitung strikte Vertraulichkeit garantiert werden. Die zuständige Stelle muss dann den Hinweisen nachgehen und entsprechende, erforderliche Stellen einschalten. Um den Informantenschutz ergänzend zu erhöhen, sollten im Arbeitsrecht geeignete weiterführende Regelungen vereinbart werden. Das war unsere damalige Forderung und diese Forderung gilt auch noch heute.

Die geplanten Änderungen des § 612 a BGB sind aus unserer Sicht notwendig und ein Schritt in die richtige Richtung. Ich sehe, ich sollte zum Schluss kommen. Sicher gibt es noch die Möglichkeit etwas zum Grundsätzlichen, nämlich zu der geplanten Änderung zu sagen. Das stelle ich im Moment zurück.

**Micha Heilmann, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten:** Ich vertrete die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten; das sind die Beschäftigten im Hotel- und Gaststättengewerbe und in der Lebensmittelindustrie. Ich übernehme heute aber gleichzeitig auch die Rolle für den Rest des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Wir halten eine allgemeine Regelung des Informantenschutzes für dringend geboten. Eine Regelung in einzelnen Spezialgesetzen ist nicht ausreichend. Wir unterhalten uns heute vielleicht aus Anlass von Gammelfleischskandalen darüber; der Vorschlag ist aber zu Recht nicht auf ein Spezialgebiet wie Gammelfleisch oder Lebensmittelwirtschaft beschränkt, sondern wir haben derzeit eine Reihe von Vorfällen, bei denen ein allgemeiner Informantenschutz sehr wohl helfen könnte. Man denke nur an Lidl, man denke an Burger King, man denke an die Telekom, man denke an die Schmiergeldzahlungen bei Siemens, man denke an den ganzen Bereich der illegalen Beschäftigung und der Schwarzarbeit. D. h., wir brauchen einen umfassenden, allgemeinen Informantenschutz, der für alle Bereiche gilt. Der Informantenschutz alleine wird all die Probleme im Einzelnen nicht lösen, aber er ist ein wichtiger Baustein dazu. Und darum geht es heute. Und es geht auch nicht darum, im Rahmen eines Informantenschutzes so zu tun, als wenn jetzt Arbeitnehmer irgendetwas berichten und dann bricht das Unheil über die Unternehmen herein. Was passiert denn? Ein Arbeitnehmer wendet sich an die Finanzbehörde, an die Sozialkassen und sagt: Mein Arbeitgeber beschäftigt Schwarz-Arbeitnehmer. Oder er wendet sich an Lebensmittelbehörden, oder er wendet sich an den Datenschutzbeauftragten oder die Staatsanwaltschaft. Dann fängt die Prüfung erst an. Damit steht ja nicht fest, dass das, was der Arbeitnehmer dort aufgrund von konkreten Anhaltspunkten berichtet hat, sozusagen automatisch zutreffend ist. Es geht darum, eine Prüfung zu ermöglichen und dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, zu sagen, hier liebe Behörden, hört mich an und ich möch-

te, dass das geklärt wird. Ein absoluter Vorrang innerbetrieblicher Klärung wäre das Letzte, was man gebrauchen kann.

Ich will Sie nur an den Fall der Brotfabrik Weinzheimer als einen von vielen erinnern, der ging durch die Presse, dass war Herr Walraff. Dort waren sowohl sozial unhaltbare Zustände als auch hygienisch unhaltbare Zustände. In dem Fall von einem Arbeitnehmer zu verlangen, der dort normal beschäftigt ist, sich an den Inhaber zu wenden und dann auf Abhilfe zu hoffen, das ist so, als wenn man behaupten würde, die Erde ist eine Scheibe. D. h., es muss in einem vernünftig geregelten Informantenschutz selbstverständlich die Möglichkeit geben, dass ein Arbeitnehmer sich ohne Einschaltung irgendwelcher innerbetrieblichen Stellen sofort an Behörden wenden kann. Wir sind der Auffassung, dass der vorgeschlagene § 612 a ein gutes Regel-/Ausnahmeverhältnis hierzu enthält. Er schreibt fest und sagt, ja, natürlich soll man etwas innerbetrieblich klären, wenn es denn innerbetrieblich zu klären ist. Aber in den dort genannten Ausnahmefällen, die wir alle für vertretbar und gut begrenzt halten, muss es eben nicht so sein. Entscheidend muss es dabei natürlich auch auf die Sicht des Arbeitnehmers ankommen. Von den Behörden wird hinterher geprüft und nicht vorher.

Eine Anmerkung noch: Viele große Unternehmen haben heute bereits, aufgrund angelsächsischer Vorgaben, innerbetriebliche sogenannte Hotlines, Compliance-Hotlines, bei denen Leute berichten können. Dort ist es selbstverständlich so, dass in all diesen Kodizes steht, dass sich dort Arbeitnehmer sogar anonym hinwenden können. D. h., Unternehmen selbst räumen diese Möglichkeit ein. Nun kann man solche Systeme natürlich nicht von Klein- und Mittelständlern, wie z. B. unserem Vertretungsbereich, die die Nahrungsmittelwirtschaft prägen, verlangen. Das wird von dem Gesetzentwurf aber auch gar nicht verlangt, sondern es wird gesagt: Wenn ich das Gefühl habe, es gibt eine innerbetriebliche Abhilfe, dann kann ich die nutzen. Und wenn ich einen verständigen Betriebsinhaber habe, der bisher immer ein offenes Ohr für seine Beschäftigten hatte, dann können die Beschäftigten da hingehen. Wenn das wie bei Weinzheimer, Lidl und anderen nicht der Fall ist, dann muss ich es nicht. Insofern muss man das, über was wir heute reden, vielleicht etwas niedriger hängen. Weil, es ist ein sehr maßvoller Ansatz, und er präzisiert die Rechtssprechung. Die Rechtssprechung hat einen entscheidenden Nachteil. Die Rechtssprechung betreibt Motivforschung und Gewissensforschung. Das ist unseres Erachtens nicht zureichend, wird in anderen Rechtsgebieten im Übrigen auch nicht gemacht. Wenn ein Unternehmen aus dem Kartell aussteigt, dann gibt es dort eine Bonusregelung. D. h., jemand der Preisabsprachen trifft, kommt im Zweifelsfall völlig ohne Bußgeld, ohne Strafen davon, nur weil er als erster zum Bundeskartellamt geht. Da wird nicht nach Motiven gefragt. Und da muss man sich nicht drüber streiten, ob jemand, der aus dem Kartell aussteigt – und denken Sie nur an das letzte Zahnpastakartell mit Henkel – ob das lauter ist? Ist es lauter, wenn ich irgendwie meine anderen Kumpanen in der Kartellabsprache im Stich lasse? Und diese Fragen gehören nicht in den Informantenschutz.

**Dr. Dieter Deiseroth:** Mein Name ist Deiseroth; ich bin Richter am Bundesverwaltungsgericht. Ich beschäftige mich seit mehreren Jahren mit der Problematik, u. a. im Nachgang zu einer Studie, die ich vor etwa 15 Jahren zu US-amerikanischen Situationen angefertigt habe. Ich möchte meine kurze, fünfminütige Stellungnahme dahingehend zusammenfassen, dass ich also erstens meine, ein solcher Gesetzentwurf, wie er von dem Hause Seehofer mit Billigung der anderen beiden Ministerien vorgelegt worden ist, ist dringend geboten, und zwar einerseits im Hinblick auf die Defizite der geltenden Rechtsordnung. Zweitens ist ein solcher Gesetzentwurf im Interesse der Gesamtgesellschaft, der Arbeitnehmer aber auch der Unternehmen und Betriebe geboten.

Drittens: Der Gesetzentwurf, der vorgelegt worden ist, ist meines Erachtens ein Schritt in die richtige Richtung. Er enthält einen gewissen Präzisierungsbedarf. Ich habe dazu in meinem schriftlichen Papier, das ich zur Verfügung gestellt habe - wer es nicht hat erhalten können, ich habe noch einige Exemplare mitgebracht -, einige Vorschläge entwickelt.

Viertens: Der Gesetzesvorschlag ist natürlich keine Patentlösung für alle Bereiche und für alle dabei auftretenden Probleme. Er kann insbesondere nicht ersetzen, dass wir auch zivilgesellschaftliche Aktivitäten außerhalb des staatlichen Bereichs brauchen, um weiter zu kommen, einerseits im Hinblick auf die Ermutigung von solchen Informanten und der Herausbildung einer Kultur des Whistleblowing, wie ich es bezeichnen möchte. Soweit meine kurze Zusammenfassung. Ich habe mein Papier im Einzelnen entwickelt. Wir haben es in diesem Bereich nicht mit einer gammelfleischspezifischen Entwicklung zu tun, sondern es betrifft sehr viel weitere Bereiche des wirtschaftlichen Lebens. Ich habe das mal in sieben typischen Konfliktlagen zusammengefasst, die ich kurz ansprechen möchte. Die sind in meinem Papier angeführt.

Zum einen geht es um die Aufdeckung von Gesetzesverstößen und Straftaten. Ich habe da eine Reihe von Einzelbeispielen mit Materialhinweisen aufgeführt. Zweitens geht es um den Bereich Verstöße gegen internationale Abkommen. Drittens geht es um Kritik an betriebsinternen Missständen. Viertens geht es um Konflikte über die Einhaltung beruflicher Standards. Fünftens geht es um die Bagatellisierung von Schadenskonflikten, von Schadensfällen im Zusammenhang mit der Regulierung von Schäden. Sechstens geht es um die Problematik, Konfliktlage, Unterdrückung und Vernichtung von „missliebigen“ Dokumenten. Und siebtens ist eine typische Konfliktlage, die kontroverse Risikoeinschätzung.

Jetzt in aller Kürze ein paar Stichworte zu den Defiziten der geltenden Rechtslage. Das ist ja der Punkt, der von denen, die eine solche Gesetzesregelung nicht für erforderlich halten, immer wieder angeführt wird, das geltende Recht reiche aus. Ich meine, das geltende Recht ist defizitär. Dazu möchte ich in aller Kürze neun Punkte anführen:

Erstens: Wir haben im geltenden Recht nur rudimentäre, sektorale Schutzregelungen für spezielle Beschäftigte, Betriebsbeauftragte und für wenige Einzelbereiche. Das reicht nicht aus; ich habe das im Einzelnen im Papier angedeutet.

Zweitens sind die Beschwerderechte jedes Beschäftigten nach dem Betriebsverfassungsgesetz aus einer Vielzahl von Gründen unzureichend, auch das habe ich angedeutet.

Drittens, die Anzeigepflicht nach § 138 des Strafgesetzbuches reicht als Grundlage für ein berechtigtes Whistleblowing, für berechnete gutgläubige Informanten nicht aus, weil diese Vorschrift sich nur auf den spezifischen abgeschlossenen Katalog von einzelnen Verbrechen bezieht.

Viertens: Das bisher in § 612 a BGB verankerte Benachteiligungsverbot, Maßregelungsverbot läuft in seiner bisherigen Fassung weitgehend leer. Zum einen aus dem Grund, es setzt das Bestehen eines entsprechenden Rechtes voraus, und zum anderen, derjenige, der sich darauf beruft, ist beweispflichtig.

Fünftens: Das Petitionsrecht des Art. 17 GG, das die Möglichkeit enthält, sich nicht nur an die Parlamente zu wenden, sondern auch an alle zuständigen Stellen, ist im Prinzip von seiner Fassung her geeignet, dem Problem Rechnung zu tragen. Es ist aber bisher in der Rechtsprechung ohne effektive Schutzwirkung geblieben. Dazu habe ich in dem Papier einige Aspekte angeführt, das kann ich hier nicht vertiefen.

Sechstens: Das Grundrecht der Meinungsäußerungsfreiheit entfaltet bislang in den Beschäftigungsverhältnissen insoweit keine hinreichende Schutzwirkung, wobei die Meinungsäußerungsfreiheit schon von zentraler Bedeutung ist, aber die Schutzwirkung ist bisher unzureichend.

Siebtens: Die vom Bundesverfassungsgericht in der Entscheidung vom 2. Juli 2001 entwickelte bzw. die Ableitung eines Whistleblower-Schutzes aus Art. 2 in Verbindung mit dem Rechtsstaatsprinzip ist durch eine klare gesetzliche Regelung nicht zu ersetzen. Die Entscheidung von 2001 des Bundesverfassungsgerichts ist eigentlich sehr präzise, hat aber nach Anwendungspraxis der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung doch eine Reihe von Problemen gezeigt, und gezeigt – das ist mein achter Punkt –, dass diese Rechtsprechung und diese Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nicht hinreichend beachtet worden ist.

Neuntens: Probleme bestehen auch im Hinblick auf die berechnigte Leistungsverweigerung. Es geht nicht um das Anzeigen, Enthüllen und Informieren über Missstände oder Gesetzesverstöße aus diesen Konfliktlagen, sondern es stellt sich auch die Frage was passiert, wenn von einem Arbeitnehmer verlangt wird, bei einem bestimmten Missstand oder Gesetzesverstoß weiter mitzuwirken. Da ist die Schutzwirkung des geltenden Rechts bisher unzureichend.

Zusammenfassend leidet die geltende Rechtslage einerseits unter mangelnder Rechtsklarheit, zweitens unter mangelnder Rechtssicherheit, drittens unter einem mangelnden effektiven Schutz vor Repressalien und davon gehen viertens Abschreckungswirkungen, „chilling effects“, aus, die Beschäftigte davon abschrecken und hindern, sich mit ihrer Stimme zu Wort zu melden, um für eine Verbesserung der Situation einzutreten.

Zur Frage der Einzelheiten, Anmerkungen und zum Gesetzesvorschlag hoffe ich, dass ich im Laufe des Tages noch Gelegenheit bekomme, ergänzend Stellung zu nehmen.

**Benedikt Hopmann:** Also ich stehe sozusagen dafür, dass es sich hier um eine Problematik handelt, die quer durch die gesamte Arbeitswelt geht. Denn ich möchte über die Altenpflegerin, Frau Heinisch, sprechen, deren Anwalt ich bin. Frau Heinisch wurde gekündigt, weil sie zunächst betriebsintern, dann öffentlich und schließlich durch eine Strafanzeige auf schwere Missstände in dem Pflegeheim, in dem sie arbeitete, aufmerksam gemacht hatte. Das Arbeitsgericht gab ihrer Kündigungsschutzklage statt; das Landesarbeitsgericht wies sie zurück. Die Nichtzulassungsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht hatte ebenso wenig Erfolg wie die folgende Verfassungsbeschwerde. Es wird zurzeit eine Beschwerde beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte vorbereitet. Diese Beschwerde wird auch von der Gewerkschaft ver.di unterstützt.

Frau Heinisch wurde am 13. April 2007 in Berlin für die Aufdeckung der Missstände in dem Pflegeheim mit dem Whistleblower-Preis 2007 ausgezeichnet. Frau Heinisch arbeitete als Altenpflegerin in einem Wohnheim. Die Arbeitgeberin kündigte Frau Heinisch fristlos bzw. fristgemäß, weil der dringende Verdacht bestehe, dass sie ein Flugblatt initiiert habe. Gegen ihre Kündigung reichte Frau Heinisch Klage ein. Das Arbeitsgericht entschied, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst wurde, weil sich Frau Heinisch zwar das Flugblatt zurechnen lassen müsse, die Äußerung in diesem Flugblatt aber durch das Grundrecht auf Meinungsfreiheit gedeckt sei. Das Landesarbeitsgericht änderte dieses Urteil ab und wies die Klage ab, weil Frau Heinisch eine Strafanzeige gegen ihren Arbeitgeber gestellt und die Anzeige auf Tatsachen gegründet habe, die sie im Prozess nicht darlegen können. Diese Verschiebung der Darlegungs- und Beweislast vom kündigenden Arbeitgeber auf den anzeigenden Arbeitnehmer ist weder nachvollziehbar noch folgerichtig. Wer seine staatsbürgerliche Pflicht wahrnimmt und eine Strafanzeige erstattet, ist durch das Grundgesetz geschützt. Nur in Ausnahmefällen kann anderes gelten. Aber diesen Ausnahmefall muss derjenige beweisen, der sich darauf beruft, also bei einer Kündigungsschutzklage der Arbeitgeber, und nicht der wegen der Strafanzeige gekündigte Arbeitnehmer. Wer eine Strafanzeige erstattet, muss sich nicht dafür rechtfertigen.

Was kann außerhalb eines Arbeitsverhältnisses demjenigen drohen, der einen anderen anzeigt? Eine Gegenanzeige wegen falscher Verdächtigung und u. U. auch Schadensersatzforderungen des Angezeigten. Das reicht, um den Angezeigten zu schützen. Will man einen effektiven Informantenschutz für Arbeitnehmer, dann muss dieser Schutz von dem Leitgedanken geprägt sein, keine zusätzlichen Hürden für den Arbeitnehmer aufzubauen, der seinen Arbeitgeber anzeigt. Aber die Umsetzung dieses Leitgedankens stößt auf massive Hindernisse, die strukturell bedingt sind. Denn eine Anzeige eines Arbeitnehmers gegen den eigenen Arbeitgeber wird schon alleine dadurch erschwert, dass der Arbeitnehmer in einem Abhängigkeitsverhältnis zu dem steht, den er anzeigt. Allein die Möglichkeit, dass derjenige, gegen den er Anzeige erstattet, ihn kündigen kann - zusätzliche Anfeindungen, zusätzlicher Druck - alles das macht es für einen Arbeitnehmer schwer, den eigenen Arbeitgeber anzuzeigen. Auf jeden Fall dürfen keine weiteren Hürden aufgebaut werden.

Schlussfolgerungen: Erstens: Ein Informantenschutz ist unbedingt notwendig. Zweitens: Wenn die Einschränkung „auf Grund konkreter Anhaltspunkte“, wie es in diesem Regelungsvorschlag heißt, nicht ganz gestrichen wird, muss die Beweislast dafür, dass keine konkreten Anhaltspunkte vorliegen, der Arbeitgeber tragen. Drittens: Ein zweistufiges Verfahren, zuerst innerbetriebliche, dann außerbetriebliche Anzeige wie in § 612 a Abs. 1 BGB vorgeschlagen, ist in jedem Fall abzulehnen. Wenn der Arbeitnehmer der Auffassung ist, dass im Betrieb oder bei einer betrieblichen Tätigkeit gesetzliche Pflichten verletzt wurden, muss der Arbeitnehmer immer das Recht haben, sich an eine zuständige außerbetriebliche Stelle zu wenden, ohne verpflichtet zu sein, zuvor innerbetriebliche Abhilfe zu verlangen. Andernfalls besteht die Gefahr, dass der Arbeitnehmer, der zunächst innerbetriebliche Abhilfe verlangt, massiv bedrängt wird und sich nicht mehr an die zuständige außerbetriebliche Stelle wendet, obwohl die Verletzung der gesetzlichen Pflichten nicht beendet worden ist. Der ganze Absatz 2 des Entwurfs sollte deshalb gestrichen werden.

**Dr. Klaus Rinck:** Mein Name ist Rinck; ich bin Richter am Arbeitsgericht und zurzeit an das Bundesarbeitsgericht abgeordnet.

Ist der geplante 612 a neuer Fassung BGB sinnvoll? Also zunächst einmal, zwingend notwendig ist er aus meiner Sicht nicht, denn die Rechtssprechung des Bundesverfassungsgerichts und dann der zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts mit Entscheidung vom 3. Juli 2003 haben die Problematik intensiv aufgearbeitet. Ich meine, dass die Entscheidung des zweiten Senats ausgewogen ist und die Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers berücksichtigt. Trotzdem kann eine solche Kodifizierung sinnvoll sein, weil sie Rechtsklarheit und Rechtssicherheit schafft und für die Fälle, in denen erhebliche Missstände bestehen, dem Interesse Rechnung trägt, dass diese Missstände auch aufgedeckt werden und Arbeitnehmer auch dazu ermuntert. Wir sollten aber dabei beachten, dass diese Regelung ein Gleichgewicht zwischen den Interessen der Öffentlichkeit, des Arbeitnehmers aber eben auch des Arbeitgebers herstellt, also des Unternehmens. Und diese Ausgewogenheit meine ich, stellt der Vorschlag in der vorliegenden Form noch nicht her. Da möchte ich jetzt im Einzelnen sozusagen richtige Arbeit an Tatbestandsmerkmalen betreiben. Zunächst einmal rechtstechnisch, will man wirklich auf den Betrieb abstellen oder nicht doch eher auf das Unternehmen? Das ist aber eher eine technische Größe. Richtig wäre wohl das Unternehmen zu nehmen, warum soll der Betrieb Bezugspunkt sein? Arbeitsrechtler wissen, wovon ich spreche.

Dann, das ist auch das Wichtigere, die Umstände, die das Anzeigerecht auslösen sollen. Wenn der Arbeitnehmer aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung ist usw., dann soll er zunächst innerbetriebliche Abhilfe verlangen können, und sich dann an eine außerbetriebliche Stelle wenden können. Das kann so missverstanden werden, dass es also auf die subjektive Sichtweise des Arbeitnehmers ankomme. Das kann meines Erachtens nicht richtig sein. Es kann allerdings auch nicht richtig sein, auf die objektive, vielleicht ex post von einem Richter nachher, nach Vernehmung mehrerer Zeugen festgestellte Sachlage abzustellen. Das geht natürlich genauso wenig. Richtig ist hier der Mittelweg, zu sagen, es kommt auf den sorgfältig handelnden, verständigen Durchschnittsarbeitnehmer in der Rolle dieses Arbeitnehmers an, der einen bestimmten Verdacht hat, dann aber auch weiter im Rahmen seiner Möglichkeiten prüft, ob der Verdacht zutrifft. D. h., der eben sorgfältig handelt und seine Erkenntnismöglichkeiten ausschöpft und dann auch gegeneinander abwägt und prüft, ob wirklich ein ernstzunehmender Verdacht besteht. Das sollte, meine ich, zum Schutz des Arbeitgebers berücksichtigt werden, weil eben doch ganz erhebliche finanzielle Schäden entstehen können.

Der zweite Punkt: Wer soll der Adressat der nach außen gerichteten Anzeige sein? Da heißt es butterweich im Vorschlag, wenn ich das mal so sagen darf, eine zuständige außerbetriebliche Stelle. Da denken wir erstmal alle an die Staatsanwaltschaft oder an die zuständigen Aufsichtsbehörden. Aber das kann natürlich auch so verstanden werden, dass das vielleicht eine Verbraucherschutzorganisation oder vielleicht sogar die Presse ist.

Ist das sinnvoll und notwendig? Ich meine, dass man es doch auf die Staatsanwaltschaft und die zuständigen Behörden beschränken sollte. Diese bieten Gewähr für eine sachgerechte Untersuchung, weil sie die Fachkompetenz für eine neutrale Untersuchung haben, und die Publizitätswirkung tritt – wenn dann was dran ist an den Vorwürfen – spätestens mit Eröffnung des Hauptverfahrens ein. Deswegen wäre vielleicht doch eine Beschränkung mit Augenmaß hier sinnvoll, um nicht solche Missverständnisse zu erzeugen.

Das Bundesarbeitsgericht hat außerdem gesagt, wenn der Arbeitnehmer vorrangig zum Zwecke der Schädigung des Arbeitgebers handelt, wenn wirklich seine primäre Absicht eben nicht die Aufdeckung der Missstände ist, sondern Rache, dass dann eine Kündigung möglich sein sollte. Natürlich ist das eine Frage, wie man das im Einzelfall feststellt. Aber ich kann aus der Gerichtspraxis sagen, ich denke schon, dass das machbar ist. Das sollte ausdrücklich aufgenommen werden, dass solche in reiner Schädigungsabsicht vorgenommene Handlungen nicht geschützt werden. Das wäre eine vollständige Kodifizierung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, dass man das ausdrücklich so als rote Lampe aufstellt: Vorsicht Arbeitnehmer, reine Racheakte, die goutieren wir nicht.

Schließlich zu Abs. 2: Auch da wieder, bevor die innerbetriebliche Klärung einfach außen vor gelassen wird, muss eine sorgfältige Prüfung durch den Arbeitnehmer stattfinden. Ich kann auf das verweisen, was ich zu Abs. 1 gesagt habe.

Schließlich die Taten anderer Arbeitnehmer: Da möchte ich doch daran appellieren, zu differenzieren. Es ist ein riesiger Unterschied, ob der Arbeitgeber selber oder mit Wissen des Arbeitgebers bestimmte Missstände bestehen, oder ob die mittlere oder untere Ebene von sich aus bestimmte Missstände anstellt. Da verweise ich auf das Stichwort Ethikhotline, Cooperate Governance usw. Da sind große Unternehmen bemüht, teilweise durch den Sarbanes-Oxley-Act auch gezwungen, bestimmte Ethikhotlines zu installieren, bestimmte unternehmensinterne – vielleicht auch externe – Möglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Das sollte in jedem Falle unterstützt werden. Die unternehmensinterne Klärung ist, meine ich, immer der sauberere und bessere Weg bevor eine staatliche Intervention erfolgt. Ich habe auch einige Formulierungsvorschläge für diese Dinge gemacht.

Schließlich nur noch als Stichwort: Was ist mit Leiharbeitnehmern? Soll der Verleiher, der Entleiher – ist überhaupt nicht klar, sollte man noch einmal überlegen. Wer soll Arbeitgeber sein oder wo muss ich um Abhilfe ersuchen, beim Verleiher, beim Entleiher? Freie Mitarbeiter, arbeitnehmerähnliche Personen ist nicht ganz klar, schließlich das Problem des Datenschutzes – Bundesdatenschutzgesetz.

**Björn Rohde-Liebenau:** Mein Name ist Björn Rohde-Liebenau; ich komme von RCC Risk Communication Concepts. Ich beschäftige mich seit ungefähr acht Jahren mit diesem Thema, seit vier Jahren ausschließlich. Und zwar, weil ich nicht nur Rechtsanwalt, sondern auch als Mediator und als Ombudsmann mit der interessanten Perspektive unterwegs bin, sowohl Unternehmen und Verwaltung als auch Mitarbeitervertretung und Einzelpersonen in dieser Sache beraten zu können. D. h., hier einen sehr praktischen Blickwinkel, sehr praktische Erfahrungen von allen Seiten einbringen zu können.

Ich finde es erstmal bemerkenswert, dass wir hier offensichtlich alle am Tisch nicht der Auffassung sind, dass die gegenwärtige Rechtslage etwa zu weit ginge, sondern wir sind alle ganz einverstanden mit der gegenwärtigen Rechtslage und überlegen uns nur, wie genau die kodifiziert werden soll. Aber d. h., es geht hier letzten Endes um Halbsätze oder um Viertelsätze. Meine Meinung ist noch ein bisschen anders. Ich bin grundsätzlich damit einverstanden, dass der vorliegende Vorschlag ein Schritt in die richtige Richtung ist. Ich meine aber, dass er nur die eine Seite der Medaille abdeckt. Denn es gibt hier sozusagen ein Rederecht. Ich glaube aber, was wir in der Tat brauchen, und was der Herr Dr. Rinck gerade eben auch schon als unterstützendes angesprochen hatte, ist die Pflicht, hinzuhören. Ich glaube, dass es daran – also das sind meine Erfahrungen – wirklich allzu oft mangelt. Ich möchte hier nun ein bisschen zu meinem Erfahrungshintergrund ausholen, der ist

nämlich nicht so ganz weit angesprochen in den 57 Seiten, die ich hier als Stellungnahme eingereicht habe, wobei ich natürlich hoffe, dass die auch zur Kenntnis genommen werden.

Meine Erfahrung hat damit begonnen, dass ich bis 2004 bei Transparency International im geschäftsführenden Vorstand war. Wir wurden dort eine zeitlang quasi wöchentlich angesprochen, ich glaube ab und zu mehrfach pro Woche, von Personen, die uns anriefen und sagten, wir haben Vermögen und Gesundheit verloren. Das ist also die Realität der Whistleblower, die im Laufe eines Prozesses, der sich meist über einige Jahre hinzieht, abspielt. Wir sprechen jetzt hier darüber, wie großartig möglicherweise die Situation in manchen Unternehmen ist. In Wirklichkeit beschäftigen wir uns aber mit der Thematik, wie grauenvoll es eben in einer Anzahl von anderen Unternehmen ist. Und ich denke, dass wir den Blickwinkel speziell in diese Richtung lenken müssen.

Bei Transparency International habe ich bereits gelernt, dass es sich um Insiderproblematiken handelt, Korruption ist ja bekanntlich ein Insiderdelikt, und dass es daher am ehesten die Insider sind, die zur Aufklärung beitragen können. Sei es, dass sie selbst beteiligt sind, den Fall muss man ja nicht ausschließen, sei es, dass sie eben dicht daneben gestanden haben. Wir brauchen also in bestimmten Fällen die Informationen von diesen Insidern. Das war klar, ist klar, ich denke, dass ist ohnehin allen Beteiligten hier klar.

Der nächste Schritt, der für viele dann überraschende, wo wir das ja so dringend brauchen, ist, wir brauchen auch den Whistleblowerschutz. Warum funktioniert das überhaupt so schlecht? Warum müssen Whistleblower in teilweise vollkommen extremer Lage, also bis zur Gefährdung ihres Lebens, - ist wirklich meiner Meinung nach auch in Deutschland zu beobachten - leiden unter der Tatsache, dass sie einen Beitrag zur Aufklärung von Problemen leisten wollten, die intern entstanden sind.

Ich habe dann – teilweise damals schon – im Übrigen relativ schnell in meiner weiteren Tätigkeit, auch in der beratenden Tätigkeit, festgestellt, es handelt sich um Probleme in der Risikoidentifikation, der Risikoinformation und der Kommunikation über Risiken. Und wir hören schon das Wort Risiko, das löst bei uns allen ein gewisses Bauchgrimmen aus. Es handelt sich um Probleme, und so ist eben die typische Reaktion auch in den Unternehmen oder in den anderen Organisationen, von Risiken wollen wir eigentlich lieber nichts hören. Das sollen die Menschen doch bitte, wo sie es sehen, selber lösen und uns damit zufrieden lassen. Letzten Endes handelt es sich u. a. auch um das Problem der zunehmenden Komplexität von Managemententscheidungen, die teilweise eben Systeme herstellen, die dafür sorgen, dass sie nur noch über die abstraktesten Informationen verfügen. Das wiederum halte ich auch für ein Risiko. Wir haben es dann also in der Öffentlichkeit mit so genannter externer Risikokommunikation, die in Wirklichkeit keine Kommunikation, sondern ein Monolog ist, zu tun, die erklärt, es gibt kein Risiko. Meiner Meinung nach ist das also ein klassisches Beispiel dafür, dass Risikokommunikationsprozesse auf jeder Ebene vollkommen schief gelaufen sind. Denn jeder draußen versteht intuitiv sofort, es gibt kein Risiko, kann gar nicht sein, denn zukünftige Prozesse – wir reden immer über die Zukunft – sind stets risikobehaftet, wir wissen nur nicht genau wie gut sie im Griff sind, wie weit sie bekannt sind, wie sie sich auswirken werden, hoher Schaden, wahrscheinlicher Schaden etc. D. h., wir müssen darüber reden und wir müssen möglichst schon intern darüber reden und die Erklärung, es gibt kein Risiko, bedeutet meistens, dass schon intern die Informationen nicht geflossen sind, und dass sie nach außen schon gar nicht fließen können. D. h., hier gibt es extremen Bedarf zurückzurudern, wenn die Öffentlichkeit zu Recht versteht, wir haben hier ein massives Problem, wir werden es aber nicht mit euch teilen.

Abschließend würde ich sagen, es gibt die Notwendigkeit hier starke Anreize zu schaffen, damit interne Informationen fließen können, also sicherzustellen, dass jede Information tatsächlich intern aufgenommen und wirksam behandelt werden kann. Da dies in einer bestimmten Anzahl der Fälle intern nicht klappt, muss es den Hinweisgebern klar sein, dass sie sich in Sicherheit, geschützt an eine externe Stelle wenden können, und dieses schafft das vorliegende Gesetz meiner Meinung nach zu etwa 50 %.

**Dr. Walter Scheuerl:** Sehr geehrte Vorsitzende, sehr geehrte Mitglieder des Ausschusses und andere Sachverständige. Ich spreche als ein Rechtsanwalt zu Ihnen, der seit Anfang der 90iger Jahre des letzten Jahrhunderts im Medienrecht tätig ist. Wenn Sie sich jetzt fragen, warum ich hier sitze, dann deshalb, weil ich in dem Kontext vor allem Unternehmen der Lebensmittelwirtschaft beraten und vertreten habe, die Opfer von falschen – nennen wir es Whistleblowing, ich mag diesen Begriff überhaupt nicht – Anschwärmungen und Anschuldigungen gewesen sind. Meine Tätigkeit bestand darin, in diesen Fällen zu vermeiden, dass die Unternehmen durch eine Ausweitung von Medienkrisen gefährdet und damit viele Arbeitsplätze verloren gegangen wären.

Meine Erfahrung ist die, dass die Dunkelziffer, die Sie hier heute nicht kennen, von Medienkrisen aufgrund von falschen Anschwärmungen deutlich höher ist als die Zahl der kriminellen Fälle, über die wir hier sprechen als Grund dafür, dass eine gesetzliche Regelung notwendig sei. Anders ausgedrückt: Wenn wir statistisch 100 Unternehmen der Lebensmittelwirtschaft nehmen, dann wird in 99 von diesen 100 Unternehmen mindestens hervorragende Arbeit geleistet und gut gearbeitet. Es gibt dann vielleicht einen Kriminellen, vielleicht auch nur einen unter tausend. Nageln Sie mich nicht auf dem einen Prozent fest, bei diesem einen Kriminellen, wo von meinen Vorrednern von krimineller Energie gesprochen worden ist oder gar von einer Gefährdung des Lebens von Whistleblowern. Es ist doch eine Utopie zu glauben, dass Leute, die sich kriminell über geltendes Lebensmittelrecht hinwegsetzen, die verdorbenes Fleisch oder andere Produkte aus Gewinnsucht umpacken, umdeklarieren und an Verbraucher verkaufen oder gar Gesundheitsgefährdung in Kauf nehmen, dass sich dieser Personenkreis von Straftätern durch eine arbeitsrechtliche Regelung im BGB in einem 612 a auch nur ansatzweise beeindrucken lässt. Das halte ich für eine absolute Utopie.

Aber kommen wir zum Gesetzentwurf zurück. Das Problem, was der Gesetzentwurf und die Ausweitung eines Informantenschutzes auf dieser Basis, wie er hier vorgeschlagen wird, mit sich bringen würde, ist die Ausweitung der Gefahr von Medienkrisen, von der Gefahr dadurch bedingt, Verlust von Arbeitsplätzen.

Es gab Fälle in der letzten Zeit, erinnern Sie sich vielleicht 2006 im Zusammenhang mit dem Suppentopf, der von Herrn Schnappauf in einer Meldung rausgebracht wurde. Da ging es um Geflügelfleisch, was ein halbes Jahr vorher einmal zufällig bei einem der Unternehmen durchgehandelt worden ist. Das Fleisch war einwandfrei, trotzdem war aufgrund der Medienkrise innerhalb von drei Monaten das Unternehmen in der Insolvenz. Das gibt es heute nicht mehr, die Firma Rottaler – nur ein Beispiel.

Diese Regelung, wie wir sie hier haben, würde das Vertrauensverhältnis zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern empfindlich beeinträchtigen. Diese würde auch das Vertrauensverhältnis zwischen den Arbeitnehmern in einem Betrieb empfindlich beeinträchtigen, weil sie eine Motivation darstellen würde, eben auch aus Eigeninteresse falsche Anschuldigungen vorzubringen und auch nach draußen zu tragen. Der Betriebsfrieden in allen Unternehmen, auch in den 99 Unternehmen, die hervorragende Arbeit machen, würde empfindlich gefährdet.

Konkret hier zum Gesetz: Das Problem bei diesem Gesetzentwurf, bei diesem Vorschlag besteht darin, dass er völlig unbestimmt ist. Jede Gesetzesverletzung, d. h. auch die kleinsten und völlig unabhängig davon, um wessen Schutz es geht, Steuerzahlungen, Deklaration von Verpackungen, Arbeitsschutzbestimmungen, auch die kleinsten Rechtsverletzungen sollen schon zur Anzeige nach draußen gebracht werden können, wenn der Arbeitnehmer nur der Auffassung ist, er subjektiv – auch der kleine Arbeitnehmer, der, wie schon ein Vorredner gesagt hat, mit dem Katalog von Ordnungswidrigkeiten durchaus nicht vertraut ist, wenn der der Auffassung ist, hier läuft was falsch und hier wird im Betrieb vielleicht nicht abgeholfen, soll er nach draußen gehen können. Das ist extrem gefährlich. Unabhängig von der Schadenshöhe und vom Rechtsgut soll er die Möglichkeit haben, ohne jede Verantwortlichkeit für sein eigenes Handeln nach draußen gehen zu können. Andere unbestimmte Bestandteile des Gesetzes sind die, dass keine Ausgrenzung von Bagatellfällen vorgenommen worden ist. Das ergibt sich aus dem, was ich gerade gesagt habe.

Kurz, es findet sich in einem der Statements eines Mitsachverständigen, die schöne und sicherlich richtige These, die sagt: Verantwortung braucht Verantwortlichkeit. Wenn von staatsbürgerlichen Pflichten gesprochen wird, die der einzelne Arbeitnehmer hat, genauso wie die Arbeitgeber, dann kann es nicht sein, dass jemand, der diese Pflichten wahrnimmt, das tun soll ohne selber auch für die Konsequenzen eintreten zu müssen, wenn es falsch ist. Und damit will ich es schon beenden. Vielen Dank.

**Dr. Doris-Maria Schuster:** Ich bin heute eine der Arbeitsrechtlerinnen, die zu Ihnen spricht. Ich bin Fachanwältin für Arbeitsrecht, Partnerin der Kanzlei Gleis Lutz und berate viele internationale Konzerne gerade in Fragen des Compliance, in Fragen des Whistleblowings, der Umsetzung von Whistleblowing-Richtlinien und in arbeitsrechtlichen Fragen, bei denen Mitarbeitervorstände straffällig geworden sind, wie gehe ich mit diesen Mitarbeitern um. In letzter Zeit haben wir aber zunehmend das Phänomen, dass ich nicht nur die Frage habe, wie gehe ich mit straffälligen Mitarbeitern um, sondern wie gehe ich mit Mitarbeitern um, die meinen, dass das Unternehmen oder Kollegen straffällig geworden sind und die dann nach außen gehen wollen und das Unternehmen anschwärzen wollen.

Aus meiner beruflichen Praxis kann ich sagen, dass eine arbeitsrechtliche Regelung zur Stärkung des Informantenschutzes nicht mehr notwendig ist. Das Bundesarbeitsgericht hat das klar und transparent geregelt und in der betrieblichen Praxis gibt es keine Zweifel oder keine Unsicherheiten. Dennoch halte ich es psychologisch durchaus für sinnvoll, dass man eine solche Regelung einführt. Allerdings nur dann, wenn sie rechtssicher ist und wenn sie die Unklarheit, die vielleicht der eine oder andere Arbeitnehmer bei der Anwendung der Rechtsprechung hat, ganz klar kodifiziert. Diese Vorgabe, dass man Rechtssicherheit schafft, und dass man letztendlich auch dazu beiträgt, dass der Betriebsfrieden, der durch solche Anzeigen auch gefährdet sein kann, nicht gestört wird, diese beiden Anforderungen, die erfüllt der vorliegende Entwurf momentan noch nicht. Um diese erfüllen zu können, muss der Entwurf in vier Punkten im Wesentlichen geändert werden.

Das erste ist, das haben aber auch schon meine Vorredner gesagt, es kann nicht sein, dass das Anzeigerecht von dem subjektiven Empfinden des Mitarbeiters abhängt, davon abhängt, ob er meint, es liegt eine Straftat vor, sondern es muss darauf abzustellen sein, ob objektive Anhaltspunkte da sind, die diesen Rückschluss zulassen. Das ist Punkt 1.

Punkt 2: Das Gesetz ist dahingehend zu weitgehend, als es vorschreibt, dass der Mitarbeiter ein Anzeigerecht bei jeder gesetzlichen Pflichtverletzung oder bei jedem Verstoß gegen eine gesetzliche Pflicht hat, das muss konkretisiert und eingeschränkt werden. Bagatelldfälle müssen raus, d. h., es muss dahingehend konkretisiert werden, dass nur bei schweren Gesetzesverletzungen, wenn beispielsweise Leben oder Gesundheit bedroht ist oder wenn es um wichtige Rechtsgüter der Allgemeinheit geht, ein Anzeigerecht kodifiziert wird.

Der dritte Punkt ist, dass die innerbetrieblichen Abhilfesysteme gestärkt werden müssen. Das ist mir hier in der Regelung noch zu schwach. Es geht darum, dass man erstmal innerbetrieblich die Konflikte löst. Statt bisher vorzusehen, dass ein Arbeitnehmer sich zunächst einmal an den Arbeitgeber wenden kann, muss es eigentlich heißen, der Arbeitnehmer soll sich erstmal an den Arbeitgeber wenden, er soll erstmal die innerbetrieblichen Stellen einschalten und nur, wenn er da nicht weiterkommt, soll er nach außen gehen können.

Und der vierte und letzte Punkt: Viel zu weitgehend ist momentan der Abs. 2, der ein sofortiges Anzeigerecht vorsieht, ohne die innerbetrieblichen Stellen zunächst mal anzusprechen. Das muss wesentlich eingeschränkt werden. Vor allem sind die Tatbestände zu weit, wo ein Mitarbeiter seine Kollegen, wenn die straffällig werden, sofort anschwärzen und nach außen gehen kann. Das muss geändert werden. Er muss nur ein sofortiges Anzeigerecht haben, wenn der Arbeitgeber straffällig wird. Und es kann nicht sein, dass der Arbeitnehmer sofort nach außen gehen kann, wenn er meint, innerbetriebliche Abhilfe ist nicht zu erwarten. Dieser Vorschlag muss raus und auch da muss er zumindest objektive Anhaltspunkte dafür haben, dass der Arbeitgeber nicht tätig

werden wird. Wenn diese Vorgaben berücksichtigt werden, halte ich eine solche Regelung durchaus für sinnvoll und auch dem Ziel, Informanten zu motivieren, sich zu melden, durchaus förderlich. Vielen Dank.

**Guido Strack:** Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren. Ich darf mich zunächst einmal dafür bedanken, hier eingeladen worden zu sein. Es ist für mich, gerade als Whistleblower, eine große Ehre. Zu den vorliegenden Fragen und dem Vorschlag habe ich mich bereits umfassend geäußert. Schwerpunkte, für die, die 88 Seiten vielleicht als zu lang empfinden, sind die Antworten auf die Fragen II.2, II.4, II.16 und III.2. Dort sind die Grundproblematik, die Schwächen des vorliegenden Vorschlags, meine Vorschläge für einen effektiven Whistleblowerschutz und internationale Standards in diesem Bereich, an denen man sich durchaus orientieren sollte, dargestellt.

Ich möchte jetzt noch kurz auf zwei Aussagen eingehen, die ich in den anderen Stellungnahmen gelesen habe. Die erste lautet: „Anzeigerechte von Arbeitnehmern greifen in die Grundrechte der Arbeitgeber ein.“ Und die zweite: „Derartige Anzeigerechte fördern das Denunziantentum und untergraben das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.“ Beide Aussagen sind falsch.

Es geht hier doch gar nicht darum, und das wird ja immer wieder dargestellt, und Herr Scheuerl hat das ja gerade auch noch einmal getan, den Arbeitnehmern den Weg in die Öffentlichkeit zu eröffnen. Dann könnte man davon reden, dass eine Rufgefährdung besteht. Sie sollen hier aber nur ihre Rechte aus Art. 5 und 17, insbesondere auch 17, der viel zu kurz kommt in der Debatte, geltend machen können. Das Bundesverfassungsgericht hat bereits 1985 entschieden, dass die Strafanzeige ein von der Rechtsordnung gebilligtes Instrument ist. Es hat außerdem ausgeführt, dass sich jeder Staatsbürger, und für Unternehmen kann hier nichts anderes gelten, der Überprüfung solcher Vorwürfe durch die zuständigen Behörden in einem rechtsstaatlichen Verfahren stellen muss. Um nichts anderes geht es hier. Für die viel beschworene Abwägung oder gar eine Eingrenzung durch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, der ein Grundsatz zur Begrenzung staatlicher Grundrechtseingriffe ist, ist hier gar kein Raum. Der Arbeitgeber ist gar nicht belastet, zumindest solange nicht wie vom Arbeitnehmer nichts an die Öffentlichkeit dringt. Geschieht letzteres durch den Staat, und das waren Ihre Beispiele Herr Scheuerl, dann sollte sich das Unternehmen auch beim Staat den Regress nehmen.

Was die Fragen von Loyalität und Verantwortung angeht, und damit komme zur zweiten Behauptung, so sollten wir uns klar machen, dass beides nur freiwillig geschenkt und nicht erzwungen werden kann. Unternehmen, die letzteres versuchen, müssen scheitern. Jedenfalls bekommen sie damit keine intrinsisch motivierten und kreativen Mitarbeiter, und das sind die Mitarbeiter, die dieses Land eigentlich braucht, um international bestehen zu können. Wenn Arbeitnehmer die freie Wahl hätten, staatliche Stellen einzuschalten, bedeutet dies keineswegs, dass sie das auch tun müssen oder werden. Es geht hier vielmehr darum, bei den Arbeitnehmern wirklich Vertrauen aufzubauen. Und hier können die Arbeitgeber, z. B. durch Hinweisgebersysteme oder wie Herr Rohde-Liebenau das gesagt hat, durch Zuhören und glaubhaftes Zuhören, praktiziertes Zuhören, bei den Arbeitnehmern das Vertrauen schaffen, dass sie sich beim nächsten Mal auch wirklich an die Arbeitgeber wenden werden.

Beim Whistleblowing geht es darum, dass diejenigen, die Risikoinformationen benötigen, – und das sind wir alle oder es ist die Gesellschaft, es ist der Staat – diese auch bekommen. Dies ist ein wichtiger Prozess, der zu selten stattfindet und der durch die kulturelle Akzeptanz und klare politische Signale gefördert werden muss. Dies wird nur gelingen, wenn die potenziellen Whistleblower von Anfang an die Gewissheit haben, hierfür nicht abgestraft zu werden, und wenn sie gleichzeitig die Chance sehen, dass diese Informationen auch benutzt werden, um die Risiken zu verringern bzw. die Missstände abzustellen. Das hat mit Denunziantentum nichts tun. Außerhalb der Arbeitswelt hat jederzeit jeder das Recht, einen anderen bezüglich des Verdachts einer Straftat anzuzeigen. Herr Hopmann hat dargestellt, welche Folgen das haben kann, wenn es bewusst in Schädigungs-

absicht geschieht und unwahre Behauptungen dabei aufgestellt werden. Da haben wir schon strafrechtlichen Schutz. Aber das alles passiert gar nicht so oft. Wir sind gar kein Volk von Denunzianten, wie das hier von vielen versucht wird, deutlich zu machen.

Noch mal, es geht darum, dass die Whistleblower, die haben keinen Vorteil davon im Regelfall, sie haben nur ein ganz, ganz großes Risiko, gemobbt zu werden, entlassen zu werden und, und, und. Sie haben Informationen und wenn wir ihnen nicht garantieren können, dass sie diese gefahrlos an eine staatliche Stelle und nicht an die Öffentlichkeit weitergeben können, dann werden sie diese Informationen für sich behalten und wir werden immer erst dann über Schäden erfahren, wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist und wenn es zu spät ist.

Noch einmal ein Beispiel, das stammt von der „Public concern at work“ das ist die britische NGO, die sich seit langem mit Whistleblowing beschäftigt. Stellen Sie sich vor Ihre Mutter ist im Krankenhaus und soll operiert werden, aber der Arzt ist inkompetent oder betrunken. Sie wissen von all dem nichts, aber die Krankenschwester, die dort arbeitet, schon. Die Frage ist nun also: Sind Sie der Meinung, dass es für die Gesellschaft etwas Gutes ist, wenn diese Krankenschwester, die weiß, dass es nicht sicher ist, den Mund aufmacht? Vielen Dank und für weitere Fragen stehe ich natürlich gern zur Verfügung.

**Prof. Dr. Bernd Waas:** Meine Damen und Herren, wer eine gesetzliche Neuregelung bewerten will, muss vor allem zwei Fragen beantworten. Zum einen, welche Änderungen bringt die intendierte Regelung gegenüber dem geltenden Recht und zum anderen, wie sind die Änderungen inhaltlich zu bewerten.

Im vorliegenden Fall liegt insoweit eine gewisse Besonderheit vor, als dass das geltende Recht zum arbeitsrechtlichen Schutz von Whistleblowern im Wesentlichen Richterrecht ist. Das wurde schon vorgestellt. Verfassungsrechtlich ist die Problematik durch Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts aus den Jahren 87 und 2001 gewissermaßen vorgeprägt. Auf der Ebene des einfachen Gesetzesrechts wurde der Schutz vor allem durch eine Entscheidung des BAG aus dem Jahr 2003 näher ausgestaltet, Herr Dr. Rinck hat darauf schon hingewiesen.

Mit Blick hierauf muss man im vorliegenden Zusammenhang zu den beiden genannten Fragen die zusätzliche Frage beantworten, wie es zu bewerten ist, wenn sich der Gesetzgeber einer Problematik annimmt, zu der bereits richterrechtlich entwickelte Regeln existieren. Was zunächst die letztgenannte Frage angeht, begegnet einem in der aktuellen Diskussion um den Entwurf eines neuen § 612 a BGB gelegentlich die Einschätzung, das bestehende Richterrecht mache eine gesetzliche Regelung überflüssig. Diese Bewertung ist befremdlich. Zwar ist die Befugnis der Gerichte zu richterliche Rechtsfortbildung gar nicht zu bestreiten, im Arbeitsrecht ist man, Beispiel Arbeitskämpfrecht, auf eine Rechtsfortbildung durch die Gerichte geradezu angewiesen. Dies kann indes nicht bedeuten, das Richterrecht gewissermaßen eine Sperrwirkung gegenüber Gesetzesrecht beizumessen wäre. Die Annahme einer derartigen Wirkung verbietet sich allein schon deshalb, weil nur der formelle Gesetzgeber über eine unmittelbare demokratische Legitimation verfügt. Ganz abgesehen davon stehen beim sogenannten Whistleblowing gerade, wo es um die Begehung von Straftaten geht, erkennbar Gemeinwohlinteressen von erheblichem Gewicht auf dem Spiel, was eine Tätigkeit des Gesetzgebers von vornherein nahelegt.

Ein anderer Gesichtspunkt kommt noch hinzu, der bislang in den Statements meines Erachtens auch unterbelichtet war.

Wenn im Wege richterlicher Rechtsfortbildung neue Regeln herausgebildet werden, dann geschieht dies zu meist nicht in der Weise, dass gleich eine fertige und detaillierte Regelung aufgestellt würde. Vielmehr gehen die Gerichte, die stets bei Einzelfällen entscheiden, meist Schritt für Schritt vor. Bei gesetzlichen Regeln lässt sich dieser Nachteil vermeiden, wenn der Gesetzgeber die nötige Sorgfalt walten lässt. Dies leitet zur nächsten

Frage über, inwieweit führt die gesetzliche Neuregelung in der Sache zu Änderungen gegenüber der geltenden Rechtslage. Hierzu ist zunächst zu sagen, dass sich das BAG in seiner Entscheidung aus dem Jahr 2003, die übrigens einen sehr speziell gelagerten Fall betraf, explizit nur zu den Voraussetzungen einer rechtmäßigen Strafanzeige geäußert und dabei auch nur Indizien für die Bewertung als rechtmäßig oder rechtswidrig aufgestellt hat. Gerade der letztgenannte Umstand führt zu Rechtsunsicherheit, da die Indizien eben nur das sind – Indizien – und überdies in keiner festen Rangfolge stehen. Der Entwurf, der vorliegt, schafft hier eine gewisse Klarheit, übrigens auch mit Blick auf den grundsätzlichen Vorrang einer innerbetrieblichen Klärung, der sich in dieser Form in der Entscheidung des BAG nicht findet. Abgesehen davon ergeben sich aufgrund der Neuregelung eine Reihe von Änderungen gegenüber der geltenden Rechtslage. Besonders heftig diskutiert wird derzeit über drei, ich sage, vermeintliche Änderungen.

Zunächst, das BAG misst bei der Bewertung einer Anzeige als rechtmäßig oder als rechtswidrig der Motivation des Arbeitnehmers besondere Bedeutung zu. Im Entwurf eines neuen 612 a BGB ist dem gegenüber von der Motivation des Arbeitnehmers nicht die Rede. Sodann, der Entwurf eröffnet dem Arbeitnehmer das Recht sich unmittelbar an eine außerbetriebliche Stelle zu wenden bereits dann, wenn sich die Anzeige auf eine Straftat richtet. Demgegenüber will das BAG von einer vorherigen innerbetrieblichen Klärung regelmäßig nur dann absehen, wenn eine schwere Straftat in Rede steht. Und schließlich, im Entwurf wird der Weg zu einer sofortigen außerbetrieblichen Anzeige bereits dann geebnet, wenn der Arbeitnehmer der Auffassung ist, dass eine innerbetriebliche Abhilfe nicht oder nicht ausreichend erfolgen würde. Das BAG hat in seiner diesbezüglichen Entscheidung anders formuliert und eine umstandslose außerbetriebliche Anzeige für zulässig gehalten, wenn eine innerbetriebliche Abhilfe berechtigter Weise nicht zu erwarten ist.

In diesem Sinne wird man indes auch den Entwurf aus meiner Sicht zu interpretieren haben, da es in der Tat problematisch wäre, wenn man die Bewertung der Erfolgsaussichten eines innerbetrieblichen Abhilfeverlangens ganz in das Belieben des Arbeitnehmers stellen wollte. Insofern dürfte daher in Wirklichkeit gar keine Änderung der Rechtslage gewollt sein. Ähnliches gilt in gewissem Umfang hinsichtlich der Frage nach den Motiven des Arbeitnehmers für die Anzeige. Denn, wenn der Entwurf dem Arbeitnehmer auch unabhängig von seiner Motivlage ein Anzeigerecht zugesteht, so bleibt es doch noch dabei, dass bei der Ausübung dieses Rechts die letztlich auf dem Grundsatz von Treu und Glauben beruhende allgemeine Schranke des Rechtsmissbrauchs bzw. der unzulässigen Rechtsausübung zu beachten ist. Ganz abgesehen davon, dass die Änderung gegenüber der geltenden Rechtslage somit weniger dramatisch ist als es auf den ersten Blick den Anschein haben mag, muss man indes an dieser Stelle auch darauf hinweisen, dass das vom BAG bemühte Kriterium der Motivation des Anzeigenden alles andere als unproblematisch ist, da die Motivlage des Anzeigenden beispielsweise noch nichts darüber aussagt, wie wünschenswert die Anzeige einer Straftat aus der Sicht der Allgemeinheit ist. Vor diesem Hintergrund bleibt nur noch ein Wort dazu zu sagen, dass der Gesetzgeber einer unmittelbaren außerbetrieblichen Anzeige schon bei nicht schweren Straftaten den Weg ebnet. Ich denke, dafür spricht manches. Es liegt im Rahmen des gesetzgeberischen Ermessens und sorgt dafür, dass Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen schweren und weniger schweren Straftaten unterbleiben und nicht auftreten.

Aufgrund der geschilderten Überlegung kommen wir zu folgender Einschätzung: Eine gesetzliche Regelung der Problematik ist wünschenswert und durch das geltende Richterrecht nicht gesperrt. Die geplanten Änderungen sind jedenfalls beim vernünftigen Verständnis der Regelungen überschaubar. Ich würde eine Einschränkung bei den Straftaten anderer Arbeitnehmer machen. Die ins Auge gefassten Änderungen sind sowohl nach Maßgabe des geltenden Rechts als auch rechtspolitisch gesehen gut begründbar.

**Vorsitzender:** Ganz herzlichen Dank meine Damen und Herren Sachverständigen. Lassen Sie sich nicht durch den Wechsel hier vorne irritieren.

Wir kommen jetzt sozusagen in das zweite Drittel. Das bedeutet, Befragung der Sachverständigen. Das Zeitkontingent, das uns noch zur Verfügung steht, sieht folgendermaßen aus: CDU/CSU gesamt 27 Minuten, dito SPD gesamt 27 Minuten, FDP 11 Minuten, DIE LINKE. 10 Minuten, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ebenfalls 10 Minuten. So, und wir wollen zwei Runden machen. Von daher gebe ich der CDU/CSU-Fraktion das Wort. Es ist sinnvoll – Sie suchen aus, wer jeweils die Frage stellt – eine Frage zu stellen, die Antwort abzuwarten und dann wieder zu fragen.

**Abg. Peter Bleser:** Zunächst einmal möchte ich doch festhalten, dass natürlich jeder hier für die Qualität von Lebensmitteln und auch für den Schutz aller Rechtsgüter eintritt, aber natürlich Sorge davor hat, dass mit diesem Schutzbedürfnis auch Missbrauch verbunden ist, was vermieden werden sollte. Als erstes möchte ich die Bitte äußern, dass man mir den Begriff „Whistleblower“ erklärt. Was ist das für ein Mensch? Ist das ein Informant, ein Verräter oder – ich kann das nicht genau zuordnen. Ich hätte das gerne präzisiert, weil wir ja eine deutsche Sprache haben und die sollte man auch verwenden.

Dann an Herrn Wolf die Frage, damit wir auch in der Sacharbeit fortfahren können, wie beurteilen Sie die Vereinbarkeit des Gesetzesvorhabens mit dem Ziel der Bundesregierung, die Bürokratiekosten und auch sonstige volkswirtschaftliche Kosten zu senken? Sehen Sie auch die Möglichkeit, dass ein solcher Mitarbeiter die Gelegenheit nutzt, sich bei entsprechenden Anschuldigungen eine Abfindung zu erwirtschaften, indem er entsprechende Dinge dann provoziert, d. h. also auch seine Kündigung damit finanziell lukrativ macht?

Zweite Frage an Herrn Scheuerl: Die Rechtsprechung - das Arbeitsgericht - erkennt schon seit längerer Zeit Anzeigerechte der Arbeitnehmer an. Halten Sie eine gesetzliche Fixierung des Anzeigerechts für Arbeitnehmer darüber hinaus überhaupt für notwendig?

Die nächste Frage an Herrn Andritzky: (keine Aufzeichnung)...eröffnet dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine innerbetriebliche Klärung zu umgehen, das ist der Abs. 2 Nr. 1, auch wenn ein anderer Arbeitnehmer eine Straftat begangen hat. Wie schätzen Sie die Gefahr ein, dass in diesem Falle eine unüberlegte Vorgehensweise durch einen Arbeitnehmer, der sich evtl. nicht mit den Folgen für seinen Arbeitgeber intensiv auseinander gesetzt hat, zu erheblichen dadurch verursachten Schäden führen könnte, wie schätzen Sie das ein?

**Abg. Gitta Connemann:** Meine erste Frage richtet sich an Herrn Dr. Rinck. Sie haben ja im Wesentlichen auch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und Ihres eigenen Hauses dargestellt und auch deutlich gemacht, dass bislang eine Anzeige eines Arbeitnehmers ohne innerbetrieblichen Klärungsversuch nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich ist. U. a. berücksichtigen Sie bislang stets auch die Motivation der Arbeitnehmer, die diese veranlasst haben. Im Übrigen, ein kurzer Hinweis an Herrn Heilmann, Abstellen auf die Motivation ist dem deutschen Rechtssystem durchaus zu eigen, denken Sie an das Strafgesetzbuch, Merkmale wie Heimtücke usw. gibt es auch schon dort. Meine Frage, wenn ein vollkommener Verzicht auf die Motivation vorgenommen werden würde, wie er hier vorgesehen ist, als wie problematisch, wie gefährlich würden Sie diesen Verzicht ansehen auch im Hinblick auf einen Missbrauchsvorbehalt? Das wäre meine Frage an Sie.

Ich habe dann eine zweite Frage, auch im Zusammenhang mit dem Missbrauchsvorbehalt, an Herrn Wolf. Es wurde im Vorfeld auch dieser Anhörung häufig die Gefahr geäußert, dass durch das Fehlen eines solchen Missbrauchsvorbehalts ggf. in Kauf genommen wird, dass die vertrauensvolle Zusammenarbeit in Betrieben zwischen Arbeitnehmern insbesondere unterlaufen wird, und zwar das Vertrauensverhältnis zwischen den Arbeitnehmern aber eben auch zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Ihr Verband betreut viele, viele Betriebe, wie wird sich aus Ihrer Sicht eine solche Regelung, also das Fehlen eines Missbrauchsvorbehalts, auf diese innerbetrieblichen Regelungen auswirken?

Und meine letzte Frage richtet sich an Frau. Dr. Schuster. Sie waren u. a. auch auf den Wortlaut in Abs. 1 eingegangen. In der Begründung zu dem vorliegenden Vorschlag wird stets darauf verwiesen, dass es sich hier lediglich um eine Kodifizierung der bestehenden Rechtslage handelt. In dieser Anhörung ist bislang deutlich geworden, dass es offensichtlich zu wesentlichen Verschärfungen kommt, auch vor dem Hintergrund der sehr weiten Fassung des Wortlautes der Pflichtverletzung, da natürlich unter Pflichtverletzung auch jede Verletzung verstanden werden kann, die auf irgendeine Weise auch gesetzlich verankert wird. Mich würde hier Ihre Einschätzung auch vor dem Hintergrund des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes interessieren. Ist der da noch gewahrt oder wird er nicht dann doch absolut auch verletzend infrage gestellt?

**Abg. Kai Wegner:** Ich bin nicht klassisches Mitglied in diesem Ausschuss, sondern Mitglied des Wirtschaftsausschusses und der CDU/CSU-Fraktion. Ich habe auch zwei Fragen. Ich möchte meine erste Frage gern auch an Herrn Dr. Rinck stellen.

Sie sprachen viel von Rechtssicherheit, davon sprachen viele dankenswerter Weise, ich glaube auch, das ist ein ganz wichtiger Punkt. Aber wenn ich mir gerade den Abs. 2 Nr. 4 anschau, wenn es um eine rein subjektive Beurteilung geht, eine subjektive Beurteilung eines Arbeitnehmers ohne vorher mit dem Arbeitgeber gesprochen zu haben, dann anzuzeigen, da würde ich gerne mal von Ihnen als Juristen wissen, ob das wirklich rechtlich haltbar sein kann und wie Sie das, Sie haben das ja schon ein bisschen angedeutet, auch juristisch beurteilen, insbesondere aber auch, ob dies rechtlich haltbar sein kann.

Zum anderen hätte ich eine Frage an Herrn Andritzky. Ich habe mir die Begründungen mal genauer durchgelesen und in der Begründung finde ich eine Passage, dass hinsichtlich der Wirksamkeit arbeitsrechtlicher Konsequenzen des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer durch diese Vorschrift in Fällen der Verletzung der Loyalitätspflichten Rechtssicherheit für den Arbeitgeber entsteht. Ich würde gerne mal wissen, wie Sie diese Passage bewerten und ob Sie für sich dann auch Rechtssicherheit feststellen können.

**Roland Wolf, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände:** Ich nehme mal an, die Frage was „Whistleblower“ eigentlich ist, ist an alle jetzt aufgerufenen Sachverständigen gestellt. Ja, das kommt aus dem Englischen, wenn man das rausgoogelt oder in dem einfachsten Lexikon nachschlägt, heißt das nichts anderes als verpfeifen und kommt im Prinzip aus der, ich will nicht sagen aus der amerikanischen Unterschicht, aus dem Bereich des Kriminalistischen. Das sind die Leute, die sich freiwillig an Stellen wenden, um ggf. irgendwelche Leistungen von denen zu erhalten, wenn sie andere verpfeifen. Hat aber, ich sehe da gerade bei Herrn Rohde-Liebenau Widerspruch, heute eine andere Bedeutung gewonnen. Das hat heute eine andere Bedeutung dadurch gewonnen, als dass viele Unternehmen auch in den USA das Ganze institutionalisieren. Das hat aber einen ganz anderen Hintergrund als in Deutschland. Das amerikanische Arbeitsrecht ist praktisch überhaupt nicht geregelt. Sie haben dort überhaupt keine Regelungen auf gesetzlicher Ebene und sie versuchen das dann in den Unternehmen aufzugreifen, und Regelungen, gerade auch vor dem Hintergrund verschiedener Affären mit großem wirtschaftlichem Hintergrund, so aufzuarbeiten, dass es der Unternehmensleitung Mittel und Wege in die Hand gibt, auf bestimmte Fehlentwicklungen im Unternehmen und Betrieb zu reagieren. Das Ganze steht dann im größeren Zusammenhang mit dem Thema Compliance.

Damit haben wir auch schon den wesentlichen Unterschied zur deutschen Rechtslage herausgearbeitet. Wir haben schon wahnsinnig viel geregelt und wir haben eine ganz eingehende und detaillierte Rechtsprechung zu dieser Frage. Und weil das eben angeklungen ist, selbstverständlich spricht eine bestehende Rechtsprechung nicht dagegen, dass der Gesetzgeber etwas regelt. Natürlich kann der Gesetzgeber etwas gegen oder mit einer Rechtsprechung regeln. Nur hier gilt auch gerade unter dem Gesichtspunkt des Bürokratieabbaus der Satz von Montesquieu für mich, oder der zumindest Montesquieu zugeschrieben wird, wenn wir etwa schon vollstän-

dige Regelungen in einem System haben, wenn es also nicht nötig ist, eine gesetzliche Regelung zu schaffen, dann ist es nötig diese gesetzliche Regelung nicht zu schaffen. Und um keine Zweifel aufkommen zu lassen, die englische Krankenschwester, die hätte heute natürlich wahrscheinlich sogar schon die Pflicht, die von Herrn Strack, zumindest aber das gute Recht, da geht es um Leben und Tod und um höchstrangige Rechtsgüter, hier eine Anzeige gegen ihren alkoholisierten Operateur bzw. Chirurg durchzuführen, auch das ist für mich kein Grund, diese Regelungen zu schaffen. So viel zum Thema Bürokratie.

Zweiter Punkt: Missbrauch bzw. Missbrauchsvorbehalt. Die Frage ist an einen anderen Sachverständigen gestellt, deswegen will ich zur Motivationslage, die ich für ganz zentral halte, hier nichts sagen. Natürlich muss man die Motivationslage des Arbeitnehmers berücksichtigen. Aber wenn Sie in einem Arbeitsverhältnis arbeiten müssen, bei dem Sie sich nicht sicher sein können, wie die Verhältnisse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt werden, aber vor allen Dingen der Arbeitnehmer untereinander, dann führt das natürlich dazu, dass die vertrauensvolle Zusammenarbeit, die an anderer Stelle immer so hoch gelobt wird, unter den Arbeitnehmern aber auch im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen gewissen Knacks erleiden kann. Ich sage nicht, dass sie das erleiden wird, um da keine Missverständnisse aufkommen zu lassen. Ich gehe davon aus, dass die vertrauensvolle Zusammenarbeit in den meisten Betrieben weiterlaufen wird. Aber Sie wissen ja nicht, welchen Kollegen Sie an Ihrer Seite haben. Dass es da Risiken gibt, wird auch in diesem Zusammenhang keiner bestreiten wollen.

**Dr. Walter Scheuerl:** Die Frage der Notwendigkeit eines Anzeigerechtes ist aus meiner Sicht leicht zu beantworten. Ein Recht zur Anzeige einseitig für Arbeitnehmer zu normieren, halte ich hier über die geltende Rechtslage hinaus unter keinen Umständen für erforderlich. Warum? Es wäre ein einseitiges Recht zugunsten des Arbeitnehmers und man stelle sich vor, es würde eine Fraktion auf die Idee kommen, ein einseitiges Anzeigerecht ins Arbeitsrecht des Arbeitgebers aufzunehmen, was dann an sozialem Unfrieden los wäre. Beispiel der Beleidigung: Nach dem Gesetzentwurf, wie er hier vorliegt, würde auch die Beleidigung zwischen zwei Arbeitnehmern durch einen anderen Arbeitnehmer ohne Weiteres anzeigbar sein ohne Konsequenzen, auch dann, wenn er nur meint, dass es vielleicht eine Beleidigung ist. Umgekehrt, der Arbeitgeber, wenn der eine solche Anzeige machen würde, würde es erheblichen Unfrieden im Betrieb geben. Wichtiger noch ist, alle Fälle, die in der Begründung zu diesem Gesetzesvorschlag genannt sind, sind entweder, wie im Fall Lidl, Bspitzelung, da geht es um eigene Rechte der Arbeitnehmer, schon gesetzlich mit dem Maßregelungsverbot geregelt, wie wir es im bestehenden 612 a haben, oder es sind Fälle, wo wir wie vorhin schon um Fälle von Straftaten sprechen, wozu die geltende Rechtsprechung alles geregelt hat und auch keine wirksame Kündigung droht, wenn so was zur Anzeige gebracht wird.

**Michael Andritzky, Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuß e.V.:** (zu Beginn keine Aufnahme) ... an die Staatsanwaltschaft und die zuständigen Behörden gehen würden und die das prüfen würden, wäre das alles noch vielleicht vertretbar und hinnehmbar. Aber in den Fällen, die mir vorliegen, ich habe die beiden vorhin genannt, ist das so, da ist das sehr schnell an die Öffentlichkeit gedrungen, entweder weil das sofort gleich auch an die Öffentlichkeit direkt durch die Anzeigenden gebracht worden ist, oder weil es woanders durchgesickert ist. Bei dem Fall Heidmark waren parallel mit der Staatsanwaltschaft die Fernsehsender vor dem Betrieb und haben das gleich alles live aufgenommen. Die Schäden, die dadurch entstanden sind, die sind eklatant, die liegen auf der Hand. Dr. Scheuerl hat vorhin einen weiteren genannt, der zur Existenzvernichtung eines Betriebes geführt hat. Und die beiden genannten Fälle, die gehören auch dazu, die erhebliche Schäden hinterlassen haben.

**Dr. Klaus Rinck:** Zunächst zum Missbrauchsvorbehalt: Ich muss mich entschuldigen, dass ich mit dem Rücken zu Ihnen spreche, aber ich muss ins Mikrofon sprechen.

Zum Handeln in Schädigungsabsicht, also in der Tat noch einmal der Verweis auf die Rechtssprechung des Bundesarbeitsgerichts, die, wie ich meine, auch zutreffend ist und auch im Grunde genommen nicht ernsthaft in Frage gestellt wird. Die Frage ist nur, sollte man es kodifizieren oder sollte man eben dann auf die Generalnorm verweisen. Ich meine schon, wenn man ein solches Anzeigerecht ausdrücklich ins Gesetz aufnimmt, sollte man auch dem Arbeitnehmer, der dann ins Gesetz guckt, wirklich die Grenzen aufzeigen. Deswegen, ich verweise auf die vorliegende schriftliche Unterlage, könnte man z. B. als abschließenden Satz in den Abs. 1 reinschreiben: „Ein Recht zur Anzeige besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer mit ihr vorrangig die Absicht verfolgt, dem Arbeitgeber Schaden zuzufügen.“ Vorrangig die Absicht, ich denke, dann ist auch klar, dass davon wirklich nur Missbrauchsfälle erfasst werden. Jeder Arbeitnehmer würde dann auch wissen, gut, da ist die Grenze.

Wenn die Absicht nur mitspielt - das wird ja immer der Fall sein. Ich meine, dass das eine sachgerechte und faire Lösung ist.

Zum weiteren Punkt, der Abs. 2 Nr. 4: Da sehe ich in der Tat auch ein Problem, habe auch darüber nachgedacht, ob man da nicht komplett auf eine Streichung plädieren sollte. Ich meine aber, dass das sachgerecht wie folgt zu lösen ist: Man muss unterscheiden zwischen den Taten des Arbeitgebers, also der Firmenspitze, der Unternehmensleitung und den Taten des mittleren- oder Managements oder einzelner Arbeitnehmer. Wenn die Unternehmensleitung nichts weiß, dann kann man nicht einfach davon ausgehen, dass eine innerbetriebliche Abhilfe nicht oder nicht ausreichend erfolgen wird, in aller Regel jedenfalls nicht. Wenn die Unternehmensleitung davon weiß oder das selber macht, dann wird häufig ein Abhilfversuch obsolet sein. Man kann es so versuchen, wie ich es auch im schriftlichen Vorschlag habe, dass man nicht auf die subjektive Sicht des einzelnen Arbeitnehmers abstellt, sondern versucht das zu verobjektivieren, das man da eben Sorgfaltspflichten reinbringt, das wäre ein Weg.

**Dr. Doris-Maria Schuster:** Die Frage, die ich zu beantworten hatte, ist: Ist der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz in diesem Gesetzentwurf gewahrt, weil in § 612 a Abs. 1 drin steht, dass ein Mitarbeiter bei der Verletzung jeder gesetzlichen Pflicht in der Lage ist, Anzeige zu erstatten. Meine ganz klare Antwort ist nein. Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz ist nicht gewahrt. Es ist eine unverhältnismäßige Regelung. Einmal, weil sie schon viel zu unbestimmt ist. Es stellt sich schon die Frage, was ist denn überhaupt eine gesetzliche Pflichtverletzung? Sind das denn nur Straftaten, die man begeht oder sind das möglicherweise auch Ordnungswidrigkeiten, die man begeht? Wer soll das beurteilen? Wir Juristen wissen selber nicht, was wir darunter zu verstehen haben. Wir können deswegen nicht von einem Arbeitnehmer erwarten, dass er letztendlich diese Vorschrift richtig auslegt. Und was passiert, wenn er sich geirrt hat? Kann er sich nachher vor dem Arbeitsgericht dann darauf berufen, dass er dachte, es liegt eine Pflichtverletzung vor oder nicht? Aus diesen ganzen Fragen und Unwägbarkeiten folgt, dass die Regelung unklar, unbestimmt und unverhältnismäßig ist; sie muss dringend noch eingeschränkt werden.

Mein Vorschlag dazu ist, dass man das entweder beschränkt auf Straftaten oder aber einen Katalog nennt, wann besonders schwerwiegende Pflichtverletzungen vorliegen, die zu einem Anzeigerecht führen.

**Vorsitzender:** Ganz herzlichen Dank. Das Fragerecht geht jetzt an die SPD-Fraktion. Als erster hatte sich Frau Dr. Volkmer gemeldet.

**Abg. Dr. Marlies Volkmer:** Ich habe zwei kurze Fragen; sie gehen einmal an den Herrn Heilmann und zum Zweiten an den Herrn Dr. Deiseroth.

Nach dem Regelungsvorschlag der Bundesregierung hat ein Arbeitnehmer das Recht sich an eine zuständige außerbetriebliche Stelle zu wenden, wenn der Arbeitgeber dem Verlangen auf Abhilfe nicht oder nicht ausreichend nachgekommen ist. Meine Frage ist: Halten Sie hier eine gesetzliche Präzisierung für notwendig? Also, sowohl was die zuständige außerbetriebliche Stelle betrifft als auch, wann kommt ein Arbeitgeber dem Verlangen auf Abhilfe nicht oder nicht ausreichend nach?

Und das Zweite: Wird im Regelungsvorschlag gänzlich auf die Motivlage der Arbeitnehmer verzichtet? Wie soll sichergestellt werden, dass keine haltlosen Vorwürfe erhoben werden?

**Abg. Marianne Schieder:** Ich habe auch zwei Fragen an den Herrn Dr. Deiseroth. Sie haben in Ihrer schriftlichen Stellungnahme vorgeschlagen, das Regelbeispiel in Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 „Gefahr für Leben, Gesundheit oder Umwelt“ um eine Formulierung zu erweitern, wie oder für „vergleichbare erhebliche Rechtsgüter Dritter oder der Allgemeinheit“. Ich würde Sie bitten, das noch ein bisschen zu erläutern, weil mir da auch der Eindruck entsteht, dass dies notwendig wäre oder wünschenswert wäre.

Und die zweite Frage ist: Nach dem Regelungsvorschlag der Bundesregierung ist die Voraussetzung für eine Berechtigung zur Anzeige, dass der Arbeitgeber dem Verlangen auf Abhilfe, wie es heißt, nicht oder nicht ausreichend nachgekommen ist. In Ihrer schriftlichen Stellungnahme fordern Sie, dass hierbei auf den Horizont eines gutgläubigen Informanten abgestellt wird und nicht auf den objektiven Befund einer ausreichenden Abhilfe abgestellt werden kann. Mein Wunsch ist, ob Sie das auch erläutern könnten, weil ich glaube, dass das einer der Hauptkritikpunkte ist.

**Abg. Rolf Stöckel:** Ich habe anderthalb Fragen, die zusammenhängen, an Herrn Heilmann und an Herrn Strack. Es gibt internationale Verpflichtungen, die die Bundesrepublik eingegangen ist. Sehen Sie daraus einen Bedarf für eine gesetzliche Regelung und wird der vorgeschlagene Entwurf dem gerecht?

Es gibt in anderen Ländern teilweise Regelungen zum Whistleblowing. Halten Sie die Rechtslage und Praxis in diesen Ländern mit der Situation in Deutschland für vergleichbar?

Ich will auch noch mal daran erinnern, dass es einen Fall von Whistleblowing gab, der von der Bundesrepublik Deutschland, hier den Finanzbehörden und dem Finanzministerium einer CDU-FDP geführten Landesregierung, sogar in Auftrag gegeben worden ist und bezahlt worden ist mit erheblichen Steuermitteln. Ich denke mal, als Vergleich der Rechtskultur müssen wir uns hier fragen, ob es nicht weitergehend auch hier eine Harmonisierung im europäischen Recht eigentlich geben müsste.

**Micha Heilmann, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten:** Ich halte eine Präzisierung des Begriffs „außerbetriebliche Stelle“ nicht für notwendig. Wenn es dort Präzierungsbedarf gibt, wird das durch die Rechtsprechung erledigt werden. Mit einer außerbetrieblichen Stelle ist nicht automatisch irgendwie Presse oder Bildzeitung gemeint.

Zur zweiten Frage, der Motivlage: Derzeit ist es so, dass das BAG die Motivlage berücksichtigt. Aber de lege ferenda ist es absolut notwendig, dass die Motivlage nicht berücksichtigt wird. Wenn jemand z. B. schwarz arbeitet und das dann aufdeckt oder illegale Beschäftigung aufdeckt und vorher mitgemacht hat, dann kann ich mich über die Lauterkeit oder „Nicht-Lauterkeit“ der Motive sicherlich streiten. Entscheidend ist für die Gesellschaft und für die Einhaltung von Spielregeln in der Gesellschaft, dass das offengelegt und beendet wird. Wenn irgendein Arbeitnehmer, der an den Schmiergeldzahlungen bei Siemens beteiligt war, zu den Behörden gegangen wäre, dann mag er das aus der Motivation heraus tun, um seinem Chef auf die Füße zu treten, weil der ihn nicht auf irgendeine Stelle befördert hat. Das ist vielleicht nicht lauter, das mag man Rache nennen. Bei der Frage des Informantenschutzes kann es auf solche Sachen nicht ankommen. Und das ist eines der gravieren-

den Defizite der BAG-Rechtssprechung, weil die ex post guckt und da ein paar Richter sitzen, die sagen, wie finde ich das denn, was der gemacht hat.

Letzte Frage, die internationalen Verpflichtungen: Ja, es gibt ein paar internationale Abkommen, z. B. zur Korruptionsbekämpfung. Ich denke, also ich bin kein Völkerrechtler, ich bin Arbeitsrechtler, insofern will ich mich nicht völlig aufs Glatteis begeben, dass das ein Beitrag sein kann, bestimmte internationale Verpflichtungen umzusetzen oder zu erfüllen. Wie weit das im Detail möglich ist, kann ich Ihnen leider in der Deutlichkeit nicht beantworten.

**Dr. Dieter Deiseroth:** Zur Frage von Frau Dr. Volkmer zur zuständigen Stelle ist klar, der Gesetzentwurf enthält keine Definition der zuständigen Stelle. Das muss dann ausgelegt werden. Dabei wird man sagen müssen, dass die Zuständigkeit sich nach der geltenden Rechtslage insgesamt bemisst. D. h., wenn es um Straftaten geht, sind klar die Polizei und Staatsanwaltschaft zuständig, wenn es um Fachaufsicht geht, sind die zuständigen Fachaufsichtsbehörden zuständig. D. h., ein Verzicht auf eine nähere Bestimmung bedeutet, das bestimmt sich nach der geltenden Rechtsordnung. Wenn jetzt der Arbeitnehmer sich an die „falsche“ Stelle wendet, dann ist das nach der Rechtssprechung so, dass die „falsche“ öffentliche Stelle intern gehalten ist, das an die zuständige Stelle weiterzugeben. D. h., wenn er einen Versuch macht, an die zuständige Stelle zu kommen, dann erfährt er durch die entsprechenden Behörden die Hilfe, dass es weitergegeben wird. Man könnte die zuständigen Stellen in lange Listen definieren. Das würde aber die gesamte Rechtsordnung umfassen und praktisch verdoppeln. In England, im Public Interest Disclosure Act, hat man solche Listen vorgesehen, zusammengefasste Behörden. Im Gesetz hat man es nicht geregelt. Ich selbst halte es nicht für erforderlich, man kann auch dabei zunächst gewisse Erfahrungen sammeln. Es ist ein sehr vorsichtiger Versuch, dem Problemkreis Rechnung zu tragen. Die Zuständigkeit der Behörden in Deutschland ist relativ klar festgelegt und man kann diese ermitteln.

Die zweite Frage nach der Motivlage: Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Rechtssprechung von 2003, die sehr vorsichtig, tastend gewesen ist und in einer Schwierigkeit war, dass es keine eindeutigen anwendbaren Regelungen gibt, einzelfallbezogen rechtsschöpferisch tätig zu sein, auf die Motivlage abgestellt und dieses aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entwickelt. Das halte ich im Prinzip für bedenklich. Es war auch nicht notwendig, denn die geltende Rechtslage ist im Bereich des Arbeitsrechts und des Zivilrechts dadurch gekennzeichnet, dass wir bereits im Fall des Rechtsmissbrauchs, hat der Kollege Herr Prof. Waas darauf hingewiesen, eine Regelung haben. Dies ist § 826 BGB bei der vorsätzlichen sittenwidrigen Schädigung, ansonsten §§ 242, 241 Abs. 2 BGB, die mit Fallgruppen in der Rechtssprechung angereichert sind, und schließlich das allgemeine Verbot, das ungeschriebene Verbot des Rechtsmissbrauches. Insofern ist die Motivlage dabei vorhanden. Nur, der Unterschied ist gegenüber der vorgeschlagenen Regelung, dass, wenn jemand sich darauf beruft, das sei Rechtsmissbrauch, er das auch beweisen muss. Bei der Rechtssprechung nach dem BAG ist es so, dass das BAG durch diese Situation, in die es gestoßen worden ist, unklar gelassen hat, wer denn eigentlich die Beweislast trägt. Das kennzeichnet auch die Spruchpraxis, sowohl des BAG in der Entscheidung von 2003 als auch in einer nachfolgenden Entscheidung etwa aus dem Jahre 2007 im Falle Heinisch, aber auch verschiedener Landesarbeitsgerichte. Die Regelung ist klarer, wenn sie so aufgenommen wird.

Zur Frage der Präzisierung: Ich hatte vorgeschlagen, dass man bei der Regelung der Vorrangigkeit der betrieblichen Abhilfe zunächst mal zur Kenntnis nimmt, dass das, was in Abs. 1 Satz 1 steht, eine bare Selbstverständlichkeit ist, dass ein Arbeitnehmer sich an den Arbeitgeber oder an eine eingerichtete innerbetriebliche Stelle wenden kann mit der Bitte um Abhilfe. Das wiederholt sozusagen nur was im Art. 17 GG im Petitionsrecht auch steht, dass sich jedermann an zuständige Stellen richten kann. Nur, die Rechtssprechung hat dem Art. 17 bisher keine Bedeutung beigemessen, hat immer offen gelassen, wenn es dazu kam. Wenn dann ein solcher Fall

eintrat und Folgerungen daraus gezogen werden mussten, war der betreffende Arbeitnehmer in der Schwierigkeit zu sagen, was willst du überhaupt und man hat ihm über die Motivlage „das Genick gebrochen“. Deshalb finde ich es gut, wenn der Gesetzgeber sich dieser Regelung stellt, selbst wenn der Gesetzgeber nur wiederholen würde, was die Rechtsprechung bereits für die einzelfallbezogene Betrachtung macht, ist es ein Fortschritt. Weil, jetzt ist die Situation so. Ein Arbeitgeber kann gar nicht genau feststellen, wie die Rechtslage ist. Er guckt ins Gesetzbuch, findet nichts. Er muss dann in die Fachzeitschriften gucken, um nachzusehen, wie die Arbeitsgerichte die einzelnen Kriterien aufgenommen, entwickelt, angewandt haben und das ist selbst bei Hinzuziehung von Fachberatung alles andere als einfach. Deshalb ist es auf jeden Falle gut, außer der Frage, zu der Herr Prof. Waas zu Recht hingewiesen hat, demokratische Legitimation aus Gründen der Rechtsklarheit, dass der Gesetzgeber das macht. Sie, meine Damen und Herren Gesetzgeber, Sie müssen das tun.

**Abg. Dr. Marlies Volkmer:** Ich hatte Herrn Heilmann gebeten auch noch darauf einzugehen, ob eine Präzisierung notwendig ist für den Teil „nicht ausreichende Abhilfe seitens des Arbeitgebers“.

**Micha Heilmann, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten:** Ich glaube, die Bestimmung reicht so aus, weil wir die Spannweite von Klein-, Mittel- und Großbetrieben sehen müssen. Wenn ich ein innerbetriebliches Abhilfesystem habe, was mit externen Beratern, mit Hilfe von Frau Dr. Schuster, etabliert ist, dann kann ich wahrscheinlich darauf vertrauen, in anderen Bereichen nicht. Insofern muss natürlich in dem Einzelfall der Arbeitnehmer, der sich traut etwas zu berichten, aus seiner subjektiven Sicht auch gucken können, wie schätze ich das ein. Er ist derjenige, der letztendlich etwas dazu sagen muss.

**Guido Strack:** Es ging bei der Frage um die internationale Komponente im Vergleich zu anderen Ländern. Das Problem Whistleblowing, Informationen, Risikoinformationen, die nicht an die zuständigen Stellen gelangen, ist ein universelles, es taucht in allen Staaten auf und es gibt mittlerweile in ganz vielen Staaten Bestrebungen, was zu tun. Vorreiter waren die angelsächsischen Länder, insbesondere USA und Großbritannien. Ich würde auch jedem empfehlen, noch einmal einen Blick in das britische Recht, in den Public Interest Disclosure Act, zu werfen. Der hat sicherlich auch seine Schwächen, ist aber deutlich besser aus meiner Sicht als das, was hier im Moment auf dem Tisch liegt. Da sind auch viele Fragen angesprochen und geregelt, z. B. die Beratung für Whistleblower, dass es diese Möglichkeit gibt, bevor er sich entschließt, eine Rechtsberatung einzuholen, ohne damit schon quasi das Recht zu verletzen, was ja auch vielleicht ein Problem sein kann.

Was die internationalen Standards angeht, so gibt es Konventionen, die Deutschland zum großen Teil schon unterzeichnet hat, die aber noch nicht ratifiziert sind und insoweit bestehen im Moment keine rechtlichen Verpflichtungen. Allerdings besteht aus dem internationalen Recht auch die Verpflichtung, Verträge, die man unterschrieben hat, der Ratifikation zuzuführen. Es ist wohl auch geplant, die Gesetze zu ratifizieren bzw. die Verträge zu ratifizieren. Dann kämen wir aber dazu, dass wahrscheinlich auch der Einfluss des UN-Toolkit zur Korruptionsbekämpfung eine Rolle spielt. Darin ist im Rahmen der UN-Konvention zur Korruptionsbekämpfung – wohlgedemerkter nur für diesen Bereich – generell auch festgelegt, was gute Standards für Whistleblowingrechte sind. Da verweise ich auf die Stellungnahme, die ich schriftlich abgegeben habe und würde bitten, auch da noch einmal nachzuschauen. Da steht z. B. auch drin, dass der Whistleblower geschützt sein muss, wenn er im guten Glauben handelt. Und das ist nicht erfüllt, denke ich, wenn zu hohe objektive Kriterien an ihn gestellt werden. Es ist nicht erfüllt, wenn er sich nicht darauf verlassen kann, dass er nachher auch wirklich geschützt ist, weil er nicht weiß, wie die Rechtsprechung das nachher auslegen wird.

Ein ganz wichtiger Punkt in diesem Sinne, auch aus dem UN-Toolkit, ist die Anforderung „fehlendes Vertrauen in das Engagement“, und ich zitiere jetzt aus dem Toolkit, „...sind Whistleblower nicht überzeugt, dass die Un-

tersuchungsinstitutionen das nötige Engagement zu ihrem Schutz und zur Bekämpfung der Korruption zeigen, wenden sie sich von ihr ab und unternehmen möglicherweise keine weiteren Schritte“.

Nächster Punkt, klare Aussagen des Gesetzes: Da das Gesetz Vertrauen schaffen soll und die Zielgruppe oft einen einfachen Bildungshintergrund aufweist, muss es so formuliert werden, dass es einfach verstanden werden kann. Ich denke, auch diesen Anforderungen wird der derzeitige Entwurf nicht gerecht. Jedenfalls wäre es auch dann, wenn das Gesetz so verabschiedet werden sollte, hilfreich, Beratungsinstitutionen zu fördern, gerade auch um Denunziantentum entgegenzutreten und um Aufklärung bei den Leuten zu erreichen, die in der Entscheidungssituation sind.

**Vorsitzender:** Ja, vielen Dank. Das Fragerecht geht jetzt an die FDP, Herr Kollege Goldmann.

**Abg. Hans-Michael Goldmann:** Ganz herzlichen Dank an die Sachverständigen, die uns sehr umfangreiche Darlegungen zur Verfügung gestellt haben. Ich muss das zum Teil vorlesen: In der Entscheidung des Bundesverfassungsgericht aus dem Jahr 2001 steht eigentlich alles drin, sagen Sie, Herr Dr. Deiseroth. In der Praxis der Arbeitsgerichte gebe es allerdings Auslegungsprobleme. Hier ist die Frage an Herrn Andritzky: Sind Sie wirklich der Auffassung, dass der vorliegende Formulierungsvorschlag geeignet ist, die Probleme, die Dr. Deiseroth angesprochen und aufgezeigt hat, lösen zu können? Wenn Herr Dr. Deiseroth sich durch meine Fragestellung angesprochen fühlt, dann bitte ich auch ihn, dazu zu antworten.

Frau Michel-Drees, Sie haben meiner Meinung nach einen sehr interessanten Sachverhalt angesprochen. Wir bewegen uns hier nur im arbeitsrechtlichen Bereich. Sind Sie der Auffassung, wollten Sie damit andeuten, dass es eigentlich auch beamtenrechtliche Regelungen geben müsste, die im Grunde genommen dann im Beamtenrecht z. B. zum Tragen kommen?

Ich habe noch eine Frage an Herrn Heilmann. Im Gesetzestext heißt es, dass, wenn der Arbeitgeber dem Verlangen nach Abhilfe nicht oder nicht ausreichend nachkommt, der Arbeitnehmer das Recht hat, sich an eine zuständige außerbetriebliche Stelle zu wenden. Wäre es nicht im Sinne der, auch Ihrer Haltung gegenüber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die ja auch geschützt werden müssen an ihren Arbeitsplätzen, klug, wenn man hier sagen würde, „an eine zuständige öffentliche Stelle sich zu wenden“. Damit der Arbeitnehmer auch weiß, es geht hier nicht darum möglicherweise die Presse als eine zuständige Stelle zu empfinden, sondern im Grunde genommen eine der Sache dienlichen Fachbehörde.

**Michael Andritzky, Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuß e.V:** Nein, die Probleme würden sicherlich nicht dadurch behoben werden. Wir würden vielleicht das ein oder andere vermeintlich im psychologischen Bereich lösen, um den Arbeitnehmern insbesondere eine Rechtssicherheit zu geben, aber das wäre eine vermeintliche Rechtssicherheit. Wir würden viele neue Probleme aufwerfen. Ich habe das vorhin ausgeführt, allein die Schwierigkeit der Subsumierung der Tatbestände unter die Gesetze im Lebensmittelrecht. Ich glaube nicht, obwohl hier viele Fachleute sitzen, dass das so ohne weiteres möglich wäre. Das einem Arbeitnehmer aufzubürden, würde, glaube ich, mehr Probleme bringen als wir damit lösen würden.

**Dr. Dieter Deiseroth:** Ihre Frage, Herr Abgeordneter, war die nicht hinreichende Umsetzung der BAG-Rechtssprechung, der Bundesverwaltungsgerichtsrechtssprechung. In der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahre 2001 wird gesagt, jeder, der gesetzliche Pflichten im Strafrecht erfüllt oder der gesetzliche Rechte im Strafrecht in Anspruch nimmt, darf daraus in der Regel keine zivilrechtlichen Nachteile erfahren, es sei denn, er stützt sich auf Angaben, die wissentlich falsch sind oder leichtfertig gemacht werden. Diese Regelung beinhaltet, dass im Prinzip jeder, der die Rechte in Anspruch nimmt bzw. die Pflichten erfüllt

dazu berechtigt ist, es sei denn... D. h. derjenige, der sich auf den „es sei denn“-Satz bezieht, muss es beweisen, muss es dar tun. Diese relativ klare Regelung des Bundesverfassungsgerichts ist in der Bundesarbeitsgerichtsrechtssprechung aufgelöst worden. Zwar geht man davon aus und zitiert den Satz in der Entscheidung, fügt dann aber hinzu, d. h. ja nur in der Regel, und wir müssen die Verhältnismäßigkeit hinzusetzen. Bei der Verhältnismäßigkeitsprüfung wird dann die Prüfung, die eigentlich aus dem Bereich Staat/Bürger kommt, Verhältnismäßigkeit, Geeignetheit, Erforderlichkeit, Proportionalität, auf dieses Verhältnis zwischen Rechtswahrnehmer, Grundrechtswahrnehmer und Unternehmer, der sich insoweit auf das Eigentumsgrundrecht bezieht, herangezogen.

Diese Verhältnismäßigkeitsprüfung kann insbesondere im Hinblick auf die Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne, die Proportionalität, immer nur letztlich durch die letztentscheidende Instanz gemacht werden. Da nicht vorhersehbar ist, wie diese Wertungsentscheidung, was angemessen ist – der dritte Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkt – vorgenommen wird, besteht Unklarheit für den Betroffenen bis die letzte Entscheidung vom Gericht getroffen worden ist. Diese Unsicherheit nenne ich Rechtsunsicherheit und die wirkt abschreckend und verunsichernd für alle Beteiligten. Man kann sagen, es ist gut, wenn es rechtsunsicher ist, dann wird abgeschreckt. Aber man muss dann auch sagen, dass ist eine Situation, die abschreckend wirkt. Das hat das Bundesarbeitsgericht mit dieser einzelfallbezogenen Rechtssprechung hervorgerufen. Dabei wäre das gar nicht notwendig, denn der Rechtsmissbrauch ist ohnehin geregelt. Die Frage, dass jemand das nur machen kann, wenn er Anhaltspunkte hat, ist auch da. Im Übrigen setzt sich ein Arbeitnehmer, der bewusst rechtsmissbräuchlich allein vorwiegend das macht oder der falsche Aussagen macht, im Hinblick auf üble Nachrede Haftungsansprüchen und strafrechtlichen Ansprüchen aus.

**Angelika Michel-Drees, Verbraucherzentrale Bundesverband:** Ich habe in meinen einleitenden Worten schon darauf angesprochen. Bei uns im Hause, also speziell bei den Juristen, ist schon die Frage angesprochen worden und es wurde gesagt, das könnte ohne weiteres sein, dass auch entsprechend das Arbeitsrecht überprüft werden muss, dass man abgleicht. Denn Beamte sind auch Arbeitnehmer, zwar des Staates und hier kann es ja auch Fälle – und ich komme weg vom Lebensmittelrecht – auch von Korruption geben, und deshalb ist hier auf jeden Fall das Beamtenrecht auch mit zu berücksichtigen.

**Micha Heilmann, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten:** Die Frage war, ob man den Begriff „zuständige außerbetriebliche Stelle“ präzisieren muss. Ich habe vorhin gesagt „nein“ und Herr Dr. Deiseroth hat das erläutert, wie das in der Praxis laufen würde, dass man sagt, für bestimmte Straftaten sind Lebensmittelbehörden zuständig, für andere die Staatsanwaltschaft. Wenn man jetzt „öffentlich“ hinzufügen würde, würde das dem ganzen Anliegen des Informantenschutzes sicherlich nicht schaden, sondern im Zweifelsfall präzisieren. Ich denke, rein fachlich ist es nicht notwendig, würde aber, wenn man sozusagen Ängste hat, gerade im Hinblick auf die Presse, kann man es aufnehmen, ohne dass dem Informantenschutz geschadet wird und damit bestimmte Befürchtungen vom Tisch sind.

**Vorsitzender:** Vielen Dank. Das Fragerecht geht jetzt an die Fraktion DIE LINKE., Frau Binder.

**Abg. Karin Binder:** Ich möchte daran erinnern, dass wir diese Anhörung hier vom Ausschuss ELV angestoßen, angeregt haben, weil es um die Sicherheit von Lebens- und Futtermitteln ging und entsprechende Vorkommnisse, Gammelfleisch etc., die Sie alle sicherlich auch über die Presse mitgekriegt haben. Es ging nicht darum, jetzt sage ich mal, Arbeitnehmern irgendwelche besonderen Bonbons zukommen zu lassen, sondern es geht um Sicherheit und viele andere Dinge, die auch schon angesprochen wurden. Vor dem Hintergrund würde ich

gern Herrn Hopmann noch mal bitten, zu erläutern, welche persönliche Motivation oder Beweggründe Ihre Mandantin, Frau Heinisch, für die Anzeige ihres Arbeitgebers hatte?

Und die andere Frage möchte ich gerne an Herrn Strack richten. Könnten Sie noch einmal genauer darstellen, mit welchen Vor- und Nachteilen eine Arbeitnehmerin derzeit rechnen muss, wenn sie Hinweise im Interesse der Allgemeinheit an die Öffentlichkeit bzw. an eine Behörde gibt, im Vergleich zu evtl. Rufschädigungen eines Unternehmens?

**Benedikt Hopmann:** Die persönliche Motivation von Frau Heinisch lässt sich verhältnismäßig leicht ermitteln. Bevor sie eine Strafanzeige erstattet hat, hat sie mit ihren Kolleginnen und Kollegen zusammen mehrfach Belastungsanzeigen, Überlastungsanzeigen gemacht, in denen sie mit ihren Kollegen genau geschildert hat, wo die Mängel im Pflegebereich liegen. Die sind sehr umfassend und konkret und listen die Mängel im Einzelnen auf und warnen auch davor, dass es sich um gefährliche Pflege handeln könnte. Frau Heinisch hat als Pflegekraft einfach ein Interesse daran gehabt, dass die Bewohner, d. h., dass deren Gesundheit nicht verletzt wird und deren Körper auch nicht verletzt wird. Es ist so gewesen, dass uns im Nachhinein die Berichte vom medizinischen Dienst zugeleitet worden sind, wo er genau geprüft hat und zu ganz verheerenden Ergebnissen tatsächlich in dem Pflegeheim gekommen ist. Von acht Leuten, die geprüft worden sind, sind bei sechs Beratungsgesprächen erfolgt, dass sie in ein anderes Pflegeheim gehen sollen. Es ist auch ausdrücklich von einer Prüferin in einem späteren Zeugnis noch mal erklärt worden, dass das gefährliche Pflege war.

Sie hat durch diese Überlastungsanzeigen auch ihren Arbeitgeber unterrichtet, diese gehen nämlich an den Arbeitgeber. Aber ich sage trotzdem, ich bin dagegen, dass es diese zweistufige Verfahren gibt, weil – was meines Erachtens in dieser Diskussion auch zu kurz kommt – der Beschäftigte, der einzelne Arbeitnehmer das Problem hat, dass er in einem Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber steht. Wenn er in der ersten Stufe zum Arbeitgeber geht, kann dies sozusagen genau die entgegengesetzte Wirkung haben als die, die Sie hier erreichen möchten. Der Informantenschutz wird damit getötet, es wird versucht, das zu vertuschen, es wird nicht abgestellt, aber der Informant wird zum Schweigen gebracht. Das ist doch die große Gefahr.

**Guido Strack:** Ich denke, dass in der derzeitigen Situation die Nachteile des Arbeitnehmers ganz klar überwiegen. Er steht im Prinzip vor einer Entscheidung, für die es drei Möglichkeiten gibt. Er stellt also irgendeinen Missstand fest und dann kann er sich entscheiden, entweder zu schweigen und darüber hinwegzusehen. Dann hat er den Nachteil, dass das in seinem Gewissen schon irgendwelche Unruhen hervorhebt, weil er eigentlich gerne reden möchte. Wenn er weggeht, muss er sich einen neuen Job suchen, woanders neu einarbeiten und, und, und. Oder, er äußert halt seine Bedenken und da ist es eigentlich egal, ob er die intern oder extern äußert, sobald er dabei in Erscheinung tritt, setzt er sich des Risikos von Sanktionen aus. Ich sage nicht, dass diese Sanktionen in allen Fällen eintreten. Es gibt, glaube ich, wie auch in einer der anderen Stellungnahmen steht, unheimlich viele Fälle, in denen Missstände dann auch behoben werden. Das soll auch so sein.

Der Arbeitnehmer kann das in dem Moment nicht abschätzen, ob das dann behoben wird. Je kritischer der Missstand ist, desto größer ist natürlich das Risiko, dass derjenige, der davon betroffen ist, sei es als Täter, als Mittäter oder als jemand in dessen Verantwortungsbereich es läuft, auch Angst hat, selber zur Verantwortung gezogen zu werden. Das ist ihm unangenehm, also wird er versuchen, die Information des Whistleblowers zu unterdrücken oder er wird versuchen, gegen den Whistleblower vorzugehen. Das ist auch ein Fall, der auftritt. Ich sage nicht, es ist der Regelfall, aber er tritt auf. Er tritt in verschiedenen Formen auf, die von dem 612 a BGB in seiner jetzigen Fassung, also der dann 612 b werden soll, nicht abgedeckt werden. Das ist zwar ein Maßregelungsverbot, aber es steht nur auf dem Papier.

Wir haben in dem AGG, im § 16 des AGG eine viel weitergehende Regelung eben mit einer Beweislastumkehr. Hier geht es letztlich auch um Diskriminierungen, wenn sie denn auftreten. Warum soll also hier eine andere Regelung gelten als in dem AGG-Bereich? Ich halte es für sinnvoll, das zu übertragen. Im Moment wird dem Arbeitnehmer die Beweislast für alles auferlegt. Er muss nachweisen, dass es zur Schädigung kam, und dass sein Tun dafür kausal war und dann wird ihm auch noch auferlegt, nachzuweisen, dass sein Tun verhältnismäßig war. Das ist eine sehr schwierige Prüfung, wie der Herr Deiseroth zu Recht sagt, und das kann der Staat in vielen Fällen nicht leisten. Deswegen haben wir so viele Verwaltungsgerichtsprozesse, weil es da nicht stattfindet. Wie soll ein Einzelner aus seiner Perspektive das im Vorhinein alles absehen können. Und wenn, dann kommen objektive Kriterien, und er muss die nötigen Aufklärungsmaßnahmen betreiben. In dem Moment, wo er anfängt aufzuklären, setzt er sich dieser Gefahr der Sanktionierung schon aus, wenn die andere Seite böswillig ist. Es ist ihm also einfach nicht zumutbar. Wenn man ihm das zumutet, hat das nur eine Konsequenz, er wird schweigen. Wollen wir das oder wollen wir das nicht? Das ist die einfache Frage vor der wir hier stehen. Und ich denke, wir wollen es nicht, dass er schweigt. Denn dann werden wir weiter Gammelfleisch, Telekom, Siemens usw. haben.

**Dr. Dieter Deiseroth:** Ich wollte zu der Frage kurz ergänzend antworten: Ist es notwendig, eine solche innerbetriebliche Abhilfe zunächst zu machen? Das würde ich nicht so, im Gegensatz zu einigen Diskussionsbeiträgen, abqualifizieren. Es spricht mehreres dafür.

Erstens: Es handelt sich bei Arbeitsverhältnissen um ein Dauerschuldverhältnis, bei denen die Leute miteinander über längere Zeit auskommen müssen. Das darf man nicht leichtfertig aufs Spiel setzen und darf auch nicht leichtfertig wechselseitig jetzt den guten Willen in Frage stellen. Das ist von großer Bedeutung für alle Beteiligten.

Zweitens hat das auch Vorteile für den Arbeitnehmer, der Kritik übt. Er hat die Chance, auf diese Art und Weise zusätzliche Informationen zu bekommen, die u. U. die Sache im anderen Licht darstellen und ihn damit auch aus guten Gründen vor dem risikoreichen Weg abhalten, muss ja nicht immer ein schlechter Grund sein, warum jemand aufgibt.

Drittens ist es von Bedeutung, etwa wenn der Arbeitgeber noch gar keine Kenntnis von diesem Missstand hat, weil dies Arbeitnehmer gemacht haben. Da muss ihm doch die Chance gegeben werden, das abzustellen. Das wäre doch geradezu eine Einladung dazu, von hinten herum dem Arbeitgeber eine Falle zu stellen, ihn anzuschwärzen, ohne dass er davon weiß. Das kann man doch nicht verlangen. Wir haben es mit Dauerschuldverhältnissen zu tun, § 241 Abs. 2 BGB, man muss wechselseitig Rücksicht nehmen auf die Belange des anderen auch im gemeinsamen wohlverstandenen Interesse, das ist unverzichtbar.

Der entscheidende Grund, der gegen eine solche Maßnahme angeführt wird, ist, dass das letztlich doch dazu führen würde, dass der Arbeitnehmer mundtot gemacht wird. Das halte ich auch nicht für richtig. Der Arbeitgeber gibt dann seine Stellungnahme dazu ab und sagt, warum das aus seiner Sicht richtig ist. Wenn der Arbeitnehmer sich aus seiner Sicht nicht damit zufrieden erklärt, muss er entscheiden. Er kann sich beraten lassen von weiteren und wenn er zum Ergebnis kommt, nein, es ist nicht, nicht rechtzeitig oder nicht ausreichend abgeholfen worden, dann kann er sich entschließen und kann sagen, dann gehe ich eben an die außerbetriebliche Stelle und die gibt mir zusätzliche Fachkompetenz, stärkt u. U. den Rücken.

Im Übrigen, das Nicht-Herangehen an den Arbeitgeber, das Nicht-Versuchen der innerbetrieblichen Abhilfe, schützt doch gar nicht dagegen, dass nicht bekannt wird, wer das gemacht hat. Wenn es keine anonyme Anzeige ist, wird es sowieso bekannt, spätestens im Akteneinsichtsverfahren, per Akteneinsicht im gerichtlichen Verfahren. D. h., der Arbeitnehmer muss sich in jedem Falle darauf einstellen, wenn er nicht anonym handelt, dass er bekannt wird. Dann ist es doch viel, viel besser wenn er in der Situation steht und sagen kann, hör mal,

ich habe ihnen Gelegenheit gegeben, die Sache zu klären, und dann hast du die Verantwortung zu tragen, wenn du eben nichts zur Verbesserung der Situation gemacht hast. Das verbessert doch seine Situation meines Erachtens. Deshalb sollte man das nicht so leichtfertig abtun, das sei nicht notwendig.

**Vorsitzender:** Das Fragerecht geht jetzt in Richtung BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Frau Maisch, Sie haben das Wort.

**Abg. Nicole Maisch:** Vielen Dank Herr Vorsitzender, ich bedanke mich für die Ausführungen. Ich hätte zwei Fragen an Frau Michel-Drees. Die erste Frage ist, wie Sie es einschätzen, wie sich die vorgeschlagenen Regelungen zum Informantenschutz auf die Kontrollsituation im Lebensmittelbereich auswirken. Das schließt ganz gut an das an, was die Kollegin von der Linken gefragt hat. D. h., glauben Sie, dass dadurch ein echter Mehrwert an Lebensmittelsicherheit, z. B. bei so was wie Tiermehlverfütterung, Gammelfleisch was auch immer, also bei illegalen Aspekten im Lebensmittelbereich, ergeben würde?

Die nächste Frage geht an Herrn Rohde-Liebenau. Wir hatten als grüne Bundestagsfraktion eine Veranstaltung zum Thema „Whistleblowing“ und da wurde immer aus Erfahrungen berichtet, dass der Druck auf die Whistleblower sehr groß ist. Viele der Experten, die wir befragt haben, sagten, dass sie glauben, dass ein gesetzlicher Schutz, der natürlich sehr gut ist und sehr richtig, nicht ausreicht, um die Whistleblower zu schützen, sondern das man sich darüber hinaus ein Ombudsmann-Modell vorstellen könnte, um eine neutrale Zwischenstelle zwischen der Firma und dem Whistleblower zu haben. Das würde mich interessieren, wie Sie das einschätzen.

Und die nächste Frage: Ich habe dem Gesetz entnommen, dass man sich zunächst an eine innerbetriebliche zuständige Stelle wenden soll. Ich konnte mir nicht so ganz vorstellen, was das sein soll, z. B. in einem Schlachtbetrieb oder in einem lebensmittelverarbeitenden Betrieb. Ist das immer zuerst der Betriebsrat oder wer ist der zuständige? Da würde ich mir etwas Klärung erhoffen.

Die letzte Frage: Ich habe gehört, dass Sie vorgeschlagen haben, fünf bis sieben regionale Anlaufstellen in Deutschland für Whistleblower einzustellen, um anonyme Hinweise zu ermöglichen. Da ist die Frage, ist das mit diesem Ombudsmann-Modell zu vergleichen und wenn nicht, können Sie vielleicht noch etwas mehr dazu sagen?

**Angelika Michel-Drees, Verbraucherzentrale Bundesverband:** Sie fragten danach, ob es einen Mehrwert für die Lebensmittelüberwachung bringen würde. Ich würde sagen, gerade unter dem Aspekt der von Ihnen angesprochenen Problematik Schutz gegen illegale Verfütterung von Tiermehl und Tierfetten kann ich mir gut vorstellen, dass hier ein Mehrwert in der Kontrolle entsteht. Ich denke aber, dass das sogar noch besser Herr Dr. Müller ausführen kann; er arbeitet ja in dem Bereich.

Aber aus unserer Sicht ist es so, dass z. B. derzeit die Problematik Tiermehl und Tierfette einer Lösung bedarf. Wir sehen nämlich derzeit nicht, dass ein Verfütterungsverbot aufgehoben werden soll und zwar deshalb nicht, weil niemand in der Lage ist, außer vielleicht ein Informant, da was zu zusagen, inwieweit die Stoffströme getrennt sind. Deshalb würden wir in diesem Bereich schon einen Mehrwert sehen.

**Abg. Nicole Maisch:** Die habe ich tatsächlich nicht gestellt und zwar wäre die zweite Frage gewesen, ob Sie glauben, dass die vorgeschlagenen Regelungen ausreichen oder ob Sie sich darüber hinaus sinnvolle Regelungen vorstellen könnten, um gerade in diesem Gammelfleischbereich die Verbraucher noch besser zu schützen.

**Angelika Michel-Drees, Verbraucherzentrale Bundesverband:** Also Informantenschutz, das sagte ich ja, ist ein Schritt in die richtige Richtung. Für uns wäre aber noch ein zweiter und dritter Schritt von vielen Schritten wichtig. Also ich denke, ein Thema wäre auch Einrichtung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften. Das haben wir von Anfang an gefordert in Diskussionen rund um BSE, aber auch rund um die Lebensmittelskandale, also die Gammelfleischskandale, und hier ist meiner Meinung nach und unserer Meinung nach nicht viel geschehen. Hier würden wir uns vorstellen können, dass wirklich solche Stellen eingerichtet werden. Derzeit ist Lebensmittelrecht bei den Gerichten oft ein Nebenrecht und nicht das Hauptrecht, wie wir es uns vorstellen würden. Das Zweite, was uns auch noch fehlt, ist eine entsprechende Umsetzung der „Allgemeinen Verwaltungsvorschrift Rahmenvereinbarung Überwachung“. Hier war angedacht worden, dass die Überwachung durch Koordination insgesamt verbessert wird und hier haben sich die Länder geweigert, das durchzuführen. Und ich denke, darüber wird noch zu diskutieren sein.

**Martin Müller, Bundesverband der Lebensmittelkontrolleure e.V.:** Mir brennt das sehr auf der Seele, denn ich habe das jetzt auch etwas provokant gesagt mit dem, wie es im Moment in der Überwachung aussieht. Aber das hat nun mal einen tieferen Kern, denn wir sind sehr wohl auf diese innerbetrieblichen Informationen, die aus den Betrieben herauskommen, angewiesen. Hier können wir Warenströme sehen, hier sehen wir, wo was lang geht. Hier werden wir nicht im Rahmen unserer Regelüberwachung tätig, die durch die neue „Allgemeine Verwaltungsvorschrift“ geregelt ist, aber aufgrund der Unterbesetzung nicht entsprechend geregelt werden kann. Wir brauchen die Momentansituation aus den Betrieben, um dort eingreifen zu können. Wir können sehr wohl unterscheiden zwischen dem, was mutwillig versucht wird im Rahmen eines Abstrafens des Arbeitgebers, weil wir die Betriebe sehr gut kennen. Es sind immer enge Bereiche, es ist wie ein Landkreis, in dem man immer wiederkehrend in Betriebe hineinschaut. So erfährt man auch durch die allgemeinen Konferenzen, die man morgens durchführt, was ist in dem Betrieb los. Es ist ein Abbild des Betriebes in der Überwachung vorhanden, aber nur, soweit wie wir aus der momentanen Situation einer Kontrolle das sehen, das natürlich über einen Gesamtzeitpunkt. Dann kann man sehr wohl unterscheiden, was mutwillig ist oder was wirklich einen ernstzunehmenden Hintergrund hat. Und der, der ernsthaft etwas sagt, der Mann/die Frau wird gebraucht.

**Björn Rohde-Liebenau:** Frau Maisch, ganz kurz, weil wohl nicht mehr viel Zeit bleibt. Wir brauchen ein Gesetz, das Unternehmen anhält, die innerbetrieblich vorhandenen Informationen über Risiken und Verbesserungsmöglichkeiten aufzugreifen und zu nutzen. Das stellt das vorliegende Gesetz, wie gesagt, allenfalls zur Hälfte dar. Ich bin selbst ursprünglich gegen Ombudsstellen gewesen, weil ich der Auffassung war, entweder die Unternehmen haben diese Möglichkeit intern geschaffen, um Informationen aufzugreifen, oder die Informationen müssen eben nach draußen gehen. Ich bin inzwischen selbst mit diesem Ombudsmann-Angebot unterwegs, weil ich zu der Auffassung gekommen bin, dass manche Unternehmen aus kommunikativen oder sonstigen Kapazitätsgründen es nicht schaffen, intern ausreichend gute Stellen einzurichten, das kann der Geschäftsführer in ganz kleinen Unternehmen sein. Im Übrigen kann das auch auf der Seite der Whistleblower liegen, dass nicht ausreichend kommuniziert wird. Der Ombudsmann ist aus meiner Sicht, nach meiner Definition ein zweiseitig gebundener Treuhänder, der eine informelle Beratungsfunktion für beide Seiten übernehmen kann, d. h. unterschwellig, niederschwellig, vielmehr unterhalb der Rechtberatung, unterhalb des kontroversen Verfahrens helfen kann, beispielsweise einen Sachverhalt verständlich zu machen, festzustellen, wie das besser vermittelt werden kann etc.

Zu der Frage fünf bis sieben überregionale Anlaufstellen: Meiner Meinung nach ist das erst einmal die Maximalzahl, die ich mir vorstellen kann. Die Stellen müssen vor allem wirklich genutzt werden können. Und dann ist es eine Überlauffunktion, d. h. also, wenn es keine andere Stelle gibt, dann sollte das eben noch zur Verfügung

stehen, aber es wäre wünschenswert, dass es viel näher an den Beteiligten dran solche Einrichtungen innerbetrieblich oder knapp außerhalb des Betriebes gibt. Ich hoffe, das beantwortet es gut.

**Vorsitzender:** Ganz herzlichen Dank. So, wir kommen jetzt ins dritte Drittel oder die zweite Runde. Ich will jetzt mal kurz verkünden wie der Sachstand ist. Also, es verbleiben für die CDU/CSU 8 Minuten und 45 Sekunden, für die SPD 12 Minuten und 2 Sekunden, für die FDP 4 Minuten und 10 Sekunden, DIE LINKE. liegt leider ganz hinten nur noch mit 12 Sekunden und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN eine Minute und 6 Sekunden. Das ist der Sachstand. Ich gestatte mir noch den Hinweis, dass das Zeitkontingent auch nicht ausgeschöpft werden muss, es besteht kein Zwang.

**Abg. Franz-Josef Holzenkamp:** Meine Damen und Herren Sachverständigen, ich hätte noch eine Frage an Herrn Dr. Scheuerl auch aufgrund seiner Erfahrungen, die Sie hier kundgetan haben. Bei dem Ziel unsererseits, den Informantenschutz vernünftig zu regeln, zeigt es sich, dass es viel komplexer ist mit den vielfältigsten Auswirkungen, glaube ich, als wir auch insbesondere aus dem Ausschuss ELV heraus, ursprünglich gedacht haben. Mir fallen insbesondere, auch als Nicht-Jurist, zwei Fragen ein. Es ist immer wieder über Rechtssicherheit gesprochen worden und darüber, dass der Vorschlag viel Unklarheit oder auch Unbestimmtheit hervorbringt. Deshalb, Herr Dr. Scheuerl, ist diese Rechtssicherheit überhaupt möglich? Daran stellt sich für mich eine zweite Frage. nämlich das Ziel auch den Arbeitnehmer zu schützen, ist das mit dieser vorgeschlagenen Regelung überhaupt möglich? Ich frage auch vor dem Hintergrund, dass Sie ja dargestellt haben, dass es Unternehmen gibt, die durch Missbrauch in Schieflage gekommen sind und man auch Gefahr läuft, dass dann alle anderen Arbeitsplätze letztendlich gefährdet werden.

**Abg. Julia Klöckner:** Dann würde ich kurz noch eine Frage anschließen. Ich hätte eine Frage an Herrn Micha Heilmann: Sie haben vorhin auch Weinzheimer angesprochen, das ist in meinem Wahlkreis und ich bin auch Kreistagsmitglied. Sie haben gesagt, hätte ein Mitarbeiter Anzeige erstatten können bzw. nach draußen gehen können, sei dieser Fall anders behandelt worden. Wir haben uns auch die Bücher angeschaut und auch die Proben bzw. das, was von den Lebensmittelkontrolleuren niedergelegt oder niedergeschrieben wurde. Die haben nie etwas beanstandet, die waren alle paar Wochen dort, haben nie etwas beanstandet. Die Frage ist: Was wäre, wenn sich ein Mitarbeiter dorthin gewandt hätte, hätte man diese Unterlagen dann einfach ausgewertet und das Ganze dann abgewiegt? D. h. also, der Staat hat dann auch eine gewisse Aufgabe, die er dann richtig machen muss.

Zweite Frage an Frau Dr. Doris-Maria Schuster: Wie sieht es denn aus, wenn wir keine Straftaten haben sondern Ordnungswidrigkeiten, die aufgenommen werden, fallen dann auch Banalitäten darunter, ich sage jetzt mal „falsches Mülltrennen“ oder Sonstiges, wenn es Mitarbeiter tun und der Unternehmer es nicht weiß. Also Ordnungswidrigkeiten, wie sieht es denn da aus, zu was kann das denn führen?

**Dr. Walter Scheuerl:** Zu der Frage, ob Rechtssicherheit möglich ist. Natürlich ist Rechtssicherheit möglich und kann verbessert werden, wenn man einen Gesetzentwurf formulieren würde, der sich beispielsweise an die aktuelle Rechtsprechung annähert und wiedergibt, denn die ist praktikabel. Der vorliegende Vorschlag mit all seinen unbestimmten Rechtsbegriffen bringt ein Höchstmaß an Rechtsunsicherheit auch für den, der beispielsweise zur Anzeige greift und zur Staatsanwaltschaft geht. Denn ob hinterher genug Anhaltspunkte dafür da waren, dass er selber einer bestimmten Auffassung gewesen ist – ja oder nein –, das prozessiert doch jeder Anwalt gerne ohne weiteres durch sämtliche Instanzen durch. Also es kann mir doch keiner erzählen, dass

dieser Entwurf für den Arbeitnehmer, der zur Staatsanwaltschaft läuft, irgendeinen Vorteil an Rechtssicherheit und Klarheit bringt. Erstens.

Zweitens: Arbeitnehmer schützen, das ist ein wichtiger Punkt. Die Frage ist: Welche Arbeitnehmer müssen geschützt werden? Man muss auch mal die Zahlen in Relation sehen. Der einzelne Arbeitnehmer, der sauer auf seinen Chef ist, der sauer auf das Unternehmen ist, weil ihm gekündigt wird oder weil er entlassen worden ist und ein Kündigungsschutzprozess führt, wie im Fall Heidemark, dem die vielen tausend Arbeitnehmer in einem gesunden, ordnungsgemäß arbeitenden Unternehmen gegenüber zu stellen und zu sagen, ich muss den, der da zur Staatsanwaltschaft läuft und den Medienskandal produziert, schützen, weil natürlich bei der Staatsanwaltschaft die Medien täglich anrufen und fragen, was war denn. Wenn irgendwo aufgrund einer falschen eidesstattlichen Versicherung oder Anschuldigung eine Hausdurchsuchung gemacht wird, kriegen die Medien natürlich sofort Wind davon, geprüft wird erst anschließend. Das ist das Problem.

**Micha Heilmann, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten:** Ich denke, so wie ich die Verhältnisse bei Weinzheimer geschildert bekommen habe, oder beschränken wir uns darauf, was Herr Wallraff geschrieben hat, hat dort kein Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und Betriebsleitung bestanden, das vertrauensvoll erwarten ließ, wenn Missstände im sozialen oder vielleicht auch im hygienischen Sinne angeprangert werden, dass denen Abhilfe geleistet wird. Deshalb ist das für mich ein Beispiel, dass man sich auch an andere Stellen wenden können muss. Weinzheimer ist auf der anderen Seite aber genau insoweit auch ein erfolgreiches Beispiel, weil die Missstände im Sozialen insoweit jetzt beseitigt sind, es gibt jetzt einen ordentlichen Tarifvertrag und es ändert sich etwas in dem Betrieb. D. h., wir haben hier ein positives Beispiel, nicht wie andere Beispiele, wo Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten gekommen sind, sondern es ändert sich etwas zum Positiven hin und ich denke, das wird es auch im Lebensmittelrecht in hygienerechtlicher Hinsicht.

Und der andere Punkt ist: Die staatlichen Stellen sind auf ergänzende Informationen durchaus auch von Arbeitnehmern angewiesen, das hat Herr Müller heute schon ein paar Mal betont. Insofern kann das im Zusammenwirken dann auch eine Verbesserung von Zuständen bewirken, sowohl im sozialen als auch im engeren Lebensmittel- oder hygienischen Sinne.

**Dr. Doris-Maria Schuster:** Die Frage war, was passiert, wenn letztendlich auch Ordnungswidrigkeiten und Marginalien darunter fallen, welche Auswirkungen hat das? Wenn man das Gesetz tatsächlich soweit umsetzen will, wie momentan geplant, führt das meines Erachtens dazu, dass das Ziel, nämlich Verbraucherschutz, konkretisiert wird. Irgendwann werden Mitarbeiter dann nämlich nicht mehr angehört und zwar weder innerbetrieblich noch außerbetrieblich, weil man den Eindruck entstehen lässt, dass dadurch jede Marginalie zur Anzeige gebracht wird und häufig auch, wenn das letztendlich betrieblich gar keine Relevanz hat. Deswegen glaube ich, dass es notwendig ist, diesen weiten Tatbestand einzugrenzen, um das zu verhindern und das Ziel auch umzusetzen.

**Vorsitzender:** Dann bleiben noch zwei Minuten und 50 Sekunden, die können in den Zeitspendetopf gegeben werden. Die SPD-Fraktion wäre jetzt dran.

**Abg. Waltraud Wolff:** Herr Dr. Deiseroth, meine erste Frage geht an Sie. Frau Dr. Schuster hat in ihrem Eingangsstatement die These vertreten, dass in dem § 612 a Abs. 1 lediglich diese subjektiven Kriterien eine Rolle spielen. Können Sie uns bitte noch einmal erläutern, welche objektiven Kriterien nach diesem Paragraph erforderlich sind?

Zweite Frage noch dazu, hat sich gerade eben ergeben, durch diese Bagatellen, die auch Frau Dr. Schuster angesprochen hat. Meines Erachtens nach, also ich habe es jedenfalls so verstanden, dass ein Arbeitnehmer gar nicht erst nach außen gehen darf, wenn er sich nicht vorher bei solchen Bagatellfällen innerbetrieblich an eine Stelle gewendet hat. Könnten Sie dazu vielleicht auch noch was sagen?

Dann habe ich noch eine Frage an Herrn Heilmann: Es gibt doch einen Unterschied zwischen Informationen, die von Arbeitnehmern an die zuständigen Behörden gegeben werden zur Erhaltung der Rechtsordnung und zum Aufklären von Straftaten. Dann gibt es eben noch die Informationen, die – egal wie auch immer – an die Öffentlichkeit kommen durch Presse, Medien oder sonst irgendetwas. Den Sachverhalt meinen wir nicht, der ist nicht Gegenstand dieser gesetzlichen Regelung. Könnten Sie uns vielleicht mal ein paar Beispiele nennen, die durch Whistleblowing aufgedeckt worden sind, die also auch die Gefahren, die für die Allgemeinheit entstanden wären, darstellen? Ich weiß nicht, ob ich mich jetzt klar ausgedrückt habe.

Und vielleicht könnten Sie auch Bezug darauf nehmen, auf welche objektiven Kriterien aus diesem § 612 a dann angeknüpft werden könnte.

**Abg. Elvira Drobinski-Weiß:** Ich möchte noch einmal auf die Gruppe der Leiharbeiter zu sprechen kommen. Es ist vorher mal ganz kurz gestreift worden und da wende ich mich jetzt auch mal an Sie, Herr Heilmann, zu dieser Gruppe der Leiharbeiter. Glauben Sie, dass diese auch mit dem vorliegenden Regelungsvorschlag geschützt werden könnten, sind die doch vor allen Dingen, das würde dann auch in ihren Bereich fallen, gerade in den Fleischbetrieben, in den Fleischzerlegungsbetrieben beschäftigt.

Dann habe ich noch eine Frage an Herrn Strack: Teilen Sie die Einschätzung, dass Informantenschutz auch der Wirtschaft nutzt? Und hier denke ich jetzt tatsächlich daran, können Sie das vielleicht auch in einer Relation setzen zu wirklich einer materiellen Aussage?

**Abg. Dr. Marlies Volkmer:** Ich habe eine Frage an Herrn Prof. Waas: Es ist hier vorhin gelegentlich gesagt worden, dass mit diesem Vorschlag für eine gesetzliche Verankerung des Informantenschutzes zu viel unbestimmte Rechtsbegriffe eingeführt würden und überhaupt keine Klarheit hergestellt würde. Sie haben vorhin gerade in Ihrem Eingangsstatement davon gesprochen, dass mit diesem Gesetzentwurf Klarheit für den Informantenschutz geschaffen würde. Dass Sie das vielleicht noch einmal an einigen Punkten aufziehen.

**Dr. Dieter Deiseroth:** Erste Frage, welche objektiven Kriterien: Es ist in dem Regelungsvorschlag formuliert, dass ein Arbeitnehmer nicht einfach nur der Auffassung sein muss, sondern, dass er aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung sein muss. Das entspricht relativ exakt der Rechtssprechung des Bundesverfassungsgerichts. Diese verlangt, es darf nicht leichtfertig sein und es darf nicht wissentlich die Unwahrheit gesagt werden. Das Verlangen nach konkreten Anhaltspunkten bedeutet, es muss auch für jemanden nachvollziehbar sein, dass es wirklich konkrete Anhaltspunkte sind und keine bloße Spekulation, keine bloße Erfindung. Das, finde ich, ist relativ präzise. Man könnte es auch so formulieren wie in der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts. Aber das steckt letztlich dahinter.

Die zweite Frage, die gestellt worden ist: die vorherige Pflicht oder die Abhilfenotwendigkeit. Der Gesetzesvorschlag ist so aufgebaut, dass im Prinzip sich jeder an den Arbeitgeber und an die innerbetrieblich zuständige Stelle wenden kann. Ich sagte bereits, ist eine Selbstverständlichkeit, die klarstellt, was im Art. 17 GG für das Petitionsrecht geschrieben ist, auch für den betrieblichen Bereich. Da kann niemand etwas dagegen haben. Die zweite Stufe ist dann, wenn der Arbeitgeber oder die innerbetrieblich zuständige Stelle dem Verlangen nach Abhilfe nicht oder nicht ausreichend – ich würde hinzusetzen, auch nicht in angemessener Frist nachkommt –, dann hat der Arbeitnehmer das Recht, sich an eine zuständige außerbetriebliche Stelle zu wenden. D. h., er

kann das tun, er muss das nicht tun. Wenn er es macht, muss er sich an die zuständige wenden. Über Zuständigkeitsprobleme haben wir gesprochen, das ist die Regelung, die sich aus der Rechtsordnung ergibt. Man kann auch noch später Regelungen schaffen, etwa einen Ombudsmann, der dann die zuständige Stelle wird, sonst ist es eben die zuständige Stelle, die nach der gesetzlichen Regelung Zuständigkeiten auf dem Gebiet hat, um tätig werden zu können.

Die dritte Stufe ist dann die Frage, die im Abs. 2 geregelt ist, ein solches vorheriges Abhilfeverlangen ist aus den in Abs. 2 genannten Gründen nicht erforderlich. D. h., dass soll gerade dem Problem Rechnung tragen, dass etwa Verdunklungsgefahr besteht oder wenn es völlig unzumutbar ist, weil er sich mit dem Schweigen selbst der Strafverfolgung aussetzen würde unter dem Gesichtspunkt, dass der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitnehmer eine Straftat begangen hat und eigentlich die Notwendigkeit besteht, dass die Strafverfolgungsbehörde in ihrer Sachkompetenz das prüft. D. h. ja nur, dass die Staatsanwälte tätig werden können. Wenn die Staatsanwälte ihrerseits die Pflichten nicht erfüllen, dann muss halt die Pflichtverletzung der Staatsanwaltschaft angegangen werden, etwa durch vorzeitige Information der Öffentlichkeit usw. Aber im Übrigen kann man meines Erachtens nicht generell unterstellen, dass die Staatsanwaltschaften hier insoweit daran interessiert wären, nur den Arbeitgebern oder den Arbeitnehmern Schaden zuzufügen, weil die ohne eigenes, wirtschaftliches Interesse tätig werden.

Zu der anderen Frage mit dem Leiharbeitsverhältnis meine ich, das regelt der Entwurf nicht, aber er regelt es insofern, als dass abgestellt wird auf „ein Bekanntwerden von Verletzung gesetzlicher Pflichten im Betrieb oder bei einer betrieblichen Tätigkeit“. Da spielt keine Rolle welches Rechtsverhältnis der Arbeitnehmer oder der Beschäftigte hat, er muss nur das im Betrieb oder bei einer betrieblichen Tätigkeit kennengelernt haben. Das finde ich auch sehr weise, dass man das so gemacht, um nicht die diffizilen Fragen der Abgrenzung zwischen Arbeitnehmergruppen und arbeitnehmerähnlichen Gruppen hier in diesen Paragraphen einzupacken. Aus rechtssystematischen Gründen ist das sehr klar und sinnvoll.

**Micha Heilmann, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten:** Die erste Frage war nach Beispielen. Ich denke, das prominenteste Beispiel ist der inzwischen auch ausgezeichnete Lkw-Fahrer Strecker, der Gammelfleisch entdeckt hat und dafür gesorgt hat, dass es nicht in Umlauf kommt.

Ich möchte aber auch noch einmal an dem Beispiel Real, Umpacken von Hackfleisch und Etikettieren erinnern. Wir sind uns alle darüber einig, dass Hackfleisch möglichst frisch sein muss, und wenn Hackfleisch so lange liegt, dass das auch gesundheitsgefährlich ist. Dort ist durch Informationen der Arbeitnehmer verhindert worden, dass umetikettiertes Hackfleisch in den Umlauf kommt.

Aktueller Fall ist die Frage der Verarbeitung von vergammelten Schweineköpfen zu Wurst. Das ist ausdrücklich am Wochenende gemacht worden und nicht in der Woche auf Anordnung des Arbeitgebers, und das sind aus unserer Sicht Gefährdungen, die nicht hinzunehmen sind. In den Fällen sind jetzt keine Menschen gestorben, wie das vielleicht im Krankenhaus der Fall sein muss, aber sozusagen, wer möchte das essen und wer möchte die Verbraucher diesen Risiken aussetzen?

Zweiter Teil der Frage: Wie verhindert man, dass falsche Informationen rum kommen? Die jeweils zuständige Stelle, darauf hat Herr Dr. Deiseroth auch schon Bezug genommen, muss das kanalisieren. D. h., die Staatsanwaltschaft muss gucken, haben wir es hier mit etwas zu tun, ich sage es mal laienhaft, was völlig dummes Zeug ist und wo irgendwie keine Substanz drin ist oder habe ich hier etwas, was ich so ernst nehmen muss, auch nach weiteren Nachforschungen, dass ich meinen Apparat in Bewegung setze und Hausdurchsuchungen mache. Das ist Aufgabe der zuständigen Stelle dort die verschiedenen Töpfe zu sortieren; das können die staatlichen Stellen in der Regel auch ganz gut.

Es ist im Gesetz auch drin, es ist schon ein paar Mal erwähnt worden, konkrete Anhaltspunkte. Also mit „einfach in die Luft gucken“ und sagen, ich finde mal – und deshalb gehe ich zu irgendeiner staatliche Stelle und behaupte was über meinen Arbeitgeber, das ist weder zulässig und das beabsichtigt der Entwurf nicht und es steht – bei Gott – auch nicht in diesem Entwurf drin.

Frage Leiharbeiter: Ich denke, dazu bedarf es eigentlich einer ergänzenden Regelung. Weil, was sollen Leiharbeiter machen? Wie haben sie oder jemand, der über einen Dienst- oder Werkvertrag in einem anderen Unternehmen arbeitet -. Mein eigener Arbeitgeber ist gar nicht in der Lage, wenn ich zu ihm gehe, Abhilfe zu schaffen, weil er mich nur verliehen hat oder im Rahmen des Werkvertrages. Was soll ich also machen? Zu dem gehen und sagen, hilf mir mal. Nützt nichts. Zu dem anderen Arbeitgeber zu gehen, bei dem ich eingesetzt bin, vielleicht auch nur ganz kurzfristig als Leiharbeiter für eine oder zwei Wochen, führt zu dem Problem, dass der Arbeitgeber mich im Zweifelsfall nicht wirklich ernst nimmt und ich auch als Leiharbeiter keine hinreichenden Kenntnisse darüber habe, ob dieser Arbeitgeber ein vernünftiger Arbeitgeber ist, ob der Abhilfe schaffen wird, ob es überhaupt ein System da für gibt. D. h., Leiharbeiter und Leute, die im Rahmen von Dienst- und Werkverträgen in anderen Unternehmen arbeiten, sind von der vorliegenden Vorschrift des 612 a nicht erfasst und da bedürfte es einer weitergehenden Regelung. Wir haben vorgeschlagen, dass die sich gleich an die Behörden wenden können, man kann aber auch eine Regelung machen und sagen, okay, die können sich auch an den Arbeitgeber des Verleihbetriebs wenden, dann muss aber klargestellt werden, dass der Leihbetrieb keinerlei Sanktionen machen darf.

**Guido Strack:** Ich bin gefragt worden nach den Vorteilen für die Wirtschaft. Ich denke, wir können vier unterschiedliche Vorteile herausheben, mehr bei Frage 27 in der schriftlichen Stellungnahme.

Das Erste ist die Unterscheidung zwischen Management Interest, Shareholder Interest und Company Interest. Ich denke, dass vieles im Moment beim Management Interest liegt, d. h., wenn das Management eigene Ziele verfolgt, die eigentlich nicht dem Sinn des Unternehmens entsprechen und nicht dem Interesse der Shareholder entsprechen, und da genau kommt die Gesetzgebung Sarbanes-Oxley her, von Enron, wo die Manager wild abgedreht sind und irgendwas gemacht haben und die Shareholder gar nichts davon wussten. Das ist ein Schutz der Aktionäre.

Das Zweite, Informationsgesellschaft: Das Unternehmen hat ein Interesse daran zu wissen, was vorgeht. D. h., es muss insbesondere auch kritische Informationen bekommen. Dazu muss aber das Vertrauen bei den Mitarbeitern da sein, dass sie für diese kritischen Informationen nicht abgestraft werden. Das Vertrauen wird dadurch gestärkt, dass die Mitarbeiter eine zusätzliche Möglichkeit haben, sich an jemand anderes zu wenden, wenn es denn intern schief geht. D. h. aber nicht, dass man ihnen das vorschreiben soll, Herr Deiseroth, sondern ich denke, es sollte ein Wettbewerb der Unternehmer darüber entstehen, die Leute im Betrieb zu halten. Typischerweise, wenn man sich die Ergebnisse der Whistleblower-Forschung anguckt, gehen die meisten Whistleblower ohnehin intern vor. Das kann doch dadurch verstärkt werden, dass die Unternehmen das begünstigen. Sei es, dass sie Hotlines einrichten oder mit einem Vorschlagswesen kombinieren und vielleicht auch mal Belohnungen für die Leute ausloben. Das ist meines Erachtens nach viel wirksamer als eine gesetzliche Regelung - da gebe ich Herrn Scheuer! Recht - zu schaffen und einen Zwang auf die Mitarbeiter auszuüben. Wir brauchen eine höhere Motivation der Mitarbeiter, dass sie freiwillig diese Sachen melden und einfach das Vertrauen haben zu ihrem Unternehmen zu gehen und gleichzeitig die Gewissheit, zur Not, wenn es schief läuft passiert mir nix, weil ich abgesichert bin durch ein wirksames Diskriminierungsverbot und weil ich die Möglichkeit habe, mich an den Staat als Aufsichtsbehörde zu wenden.

Letzter Punkt: Die Unternehmen haben nicht nur im negativen Sinne einen Ruf zu verlieren, mittlerweile wird es auch immer wichtiger einen guten Ruf als ethisches Unternehmen zu gewinnen. Das sehen wir im Bereich CSR

– Corporate Social Responsibility. Hier haben wir ein großes Problem derzeit, dass viele Unternehmen das in ihre Broschüren reinschreiben und alle sagen, wir machen ganz tolles CSR. Ich denke, dass Whistleblowing und die Zulassung von externem Whistleblowing durch die Unternehmen freiwillig, ohne gesetzliche Regelung, hier ein Instrument wäre für die, die im Unternehmen wirklich wirtschaftsethisch handeln wollen, sich von anderen abzugrenzen. Whistleblowing als Lackmustest, wer betreibt wirklich Wirtschaftsethik.

**Prof. Dr. Bernd Waas:** Die Frage zielt auf unbestimmte Rechtsbegriffe im 612 a ab. Die erste Antwort ist, ja, es gibt diese unbestimmten Rechtsbegriffe. Die zweite Antwort ist, nein, das ist kein Beinbruch, weil wir im Arbeitsrecht überall unbestimmte Rechtsbegriffe haben. Wenn Sie an das Kündigungsschutzgesetz denken, was ist sozial ungerechtfertigt? Wir haben eine Fülle von unbestimmten Rechtsbegriffen; mit einem gewissen Maß an Unbestimmtheit müssen wir uns gerade im Arbeitsrecht abfinden.

Die dritte Teilantwort ist die am Beispiel der Motivationslage. Wir haben jetzt wiederholt diskutiert, dass das BAG auf die Motivlage abstellt. Die Passage im BAG-Urteil lautet: „Ein zu missbilligendes Motiv kann zur Anzeige als unzulässig führen“, wenn, unter Berücksichtigung des der Anzeige zugrunde liegenden Vorwurfs, eine unverhältnismäßige Reaktion des Arbeitnehmers vorliegt.

Wir haben da drei unbestimmte Rechtsbegriffe auf einmal. Das ist also das Gegenteil von Bestimmtheit, dass das BAG hier kreiert hat.

Und schließlich viertens: Wenn wir schon das Vertrauen in die Rechtsprechung haben, wie sich das als Vertrauen in die Entscheidung des BAG aus dem Jahr 2003 hier immer wieder manifestiert hat, dann müssen wir natürlich auch das Vertrauen in die Rechtsprechung haben, dass der 612 a vernünftig ausgelegt wird.

**Vorsitzender:** Herzlichen Dank. Es verbleiben noch vier Minuten und zehn Sekunden für die FDP, Herr Kollege Goldmann.

**Abg. Hans-Michael Goldmann:** Ich will noch mal an Herrn Strack eine Frage richten. Wir sind jetzt hier im Ausschuss für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, aber die Umsetzung erfolgt dann im Rechtsausschuss. Ich sage mal, sind wir eigentlich in der richtigen Baustelle? Sind nicht die Probleme in anderen Branchen viel gravierender als im Bereich Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz? Wenn ich z. B. an Bauwirtschaft oder an Telekommunikationsbereiche denke, wenn ich z. B. an die Bereiche der Gesundheitsvorsorge u. ä. Dinge denke, ist da nicht vielleicht ein wesentlich höherer Regelungsbedarf?

Und dann wollte ich gerne noch mal an Herrn Rinck die Frage stellen: Ist Ihnen in Ihrer richterlichen Praxis ein Fall bekannt oder Fälle bekannt, bei dem es ungenügenden Informantenschutz gegeben hat? Sind Ihnen auch Fälle bekannt, wo Informanten, die mit einer gewissen Absicht heraus auch Fehlinformationen auf den Markt gebracht haben, zu Regressleistungen herangezogen worden sind?

**Guido Strack:** Sie haben natürlich völlig Recht, die Probleme sind überall. Das habe ich auch in meiner Stellungnahme deutlich gemacht. Insoweit sind wir hier nicht an der richtigen Baustelle.

Aber andersherum gesprochen, ist es gut, dass mal irgendwo angefangen wird und deswegen sind wir hier an der richtigen Baustelle. Ich denke, dass insbesondere die Stellungnahme von Herrn Müller, die sehr deutlich an drei Fällen geschildert hat – in zwei Fällen hat es funktioniert und dem Informanten ist nichts passiert, ganz einfach, weil er unbekannt war, in einem, wo er bekannt war, ist ihm was passiert – zeigt, dass wir hier sehr wohl an der richtigen Baustelle sind. Es wird auch keine spezielle Regelung im Lebensmittelsicherheitsrecht vorgenommen, sondern eine Regelung im BGB und das ist zumindest eine der richtigen Baustellen, weil notwendig wäre es, das auch im Beamtenrecht zu regeln.

**Dr. Klaus Rinck:** Mir sind aus der Praxis nicht allzu viele Fälle bekannt, bei 700-800 Fällen jährlich, trotzdem sehr wenige. Wenn solche Fälle bei den Arbeitsgerichten eine Rolle spielen, dann muss man leider sagen, sind das doch häufig eher Fälle, in denen die Anschuldigungen zweifelhaft sind und in denen das für Munition benutzt wird im Kündigungsrechtsstreit oder vorher als Munition benutzt worden ist, als schon eine Konfliktlage da war. Das sind jedenfalls meine Erfahrungen damit. Deswegen auch der Appell den Paragraphen so zu fassen, dass es nicht zu leichtfertigen oder gar missbräuchlichen Verwendungen kommt. Schadensersatz, kann man auch ganz kurz beantworten, findet nicht statt. Schadensersatzprozesse finden nicht statt, wahrscheinlich weil die Arbeitgeber schlicht und ergreifend die Überlegung haben, da ist ohnehin nichts zu holen und außerdem sind natürlich auch die Anforderungen der Rechtsprechung in dem Bereich da, dass eben eine leichte Fahrlässigkeit noch nicht zu einer Haftung führt, mittlere meistens nur zu einer anteiligen. Ich denke, diese beiden Gründe spielen eine Rolle dafür, dass das einfach nicht vorkommt. Jedenfalls habe ich solche Schadensersatzprozesse noch nicht gesehen.

**Dr. Dieter Deiseroth:** Zum letzten Punkt: Schadensersatzprozesse finden nicht statt. Das ist so nicht zutreffend. Es gibt einen berühmten Fall von Frau Dr. Herbst, die beim Landkreis Segeberg beschäftigt war. Sie ist einerseits fristlos gekündigt worden, weil sie in einer Fernsehsendung auf mehrfaches Befragen hin eingeräumt hat, wo sie beschäftigt war. Da war bekannt, dass in dem Betrieb BSE-Verdacht war und wegen dieses Mitteilens ihrer Stelle, wo sie beschäftigt war, ist sie fristlos gekündigt worden, hat in allen drei Instanzen verloren. Anschließend ist sie mit einem Schadensersatzprozess des Schlachthofbetreibers überzogen worden und in dem Schadensersatzprozess hat das Oberlandesgericht Schleswig im Grunde genommen in letzter Instanz dann entschieden, es trifft alles zu, was die Frau sagt. Aber sie hatte zu Unrecht verloren, das war nicht mehr rückgängig zu machen.

Also wenn Sie interessiert sind, ich habe eine spezielle Studie angefertigt zu diesem Fall Herbst. Das ist meines Erachtens sehr illustrativ. Es werden natürlich keine sozialwissenschaftlichen Untersuchungen angestellt, um jetzt flächendeckend festzustellen, wo das ist. Man muss davon ausgehen, es sind immer nur die Spitzen des Eisberges, die zu den Gerichten kommen, wie sonst auch.

**Vorsitzender:** Herzlichen Dank. Meine sehr verehrten Damen und Herren, wir haben erlebt, dass es hier eine nicht ganz einfach zu lösende Problematik gibt. Ich möchte allen Sachverständigen ganz herzlich danken für ihre Ausführungen und für ihre Anregungen. Es gilt das alte Strucksche Prinzip, kein Gesetz verlässt den Deutschen Bundestag so wie es hineingekommen ist. Ich denke mal, dass wird jetzt hier auch der Fall sein. Wir werden das sehr sorgfältig auswerten, was Sie uns hier vorgetragen haben, und ich hoffe, dass es uns gemeinsam gelingt, eine vernünftige Lösung letztendlich vorzuschlagen, d. h., ich bin eigentlich sicher, dass uns das gelingt. Herzlichen Dank und noch einen schönen Abend.

**Schluss der Sitzung: 17:31 Uhr**

Ulrike Höfken, MdB  
Vorsitzende

Manfred Zöllmer  
stellv. Vorsitzender