

Ausschuss für Ernährung,  
Landwirtschaft und Verbraucherschutz  
- Sekretariat -  
Eingang 31. Juli 2008  
So. 4/31/7 SA

4. Juli 2008

An den Ausschuss  
für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz  
des Deutschen Bundestages  
Frau Vorsitzende Ulrike Höfken  
Platz der Republik  
11011 Berlin

Rechtsanwältin Julia von Seltmann  
Sekretariat: Astrid Franke  
Tel.: (0 30) 28 49 39-32  
[franke@brak.de](mailto:franke@brak.de)

Büro Ulrike Höfken, MdB  
EINGEGANGEN  
07. Juli 2008

A-Drs.  
mit entspr.  
Anhörung  
verbinden  
So

**Stellungnahme der Bundesrechtsanwaltskammer zur beabsichtigten Regelung des  
Informationsschutzes für Arbeitnehmer in § 612a BGB**

Sehr geehrte Frau Höfken,

anliegend übersende ich Ihnen die im Betreff benannte Stellungnahme mit der Bitte um  
Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

  
(RAin Julia von Seltmann)  
Geschäftsführerin



BUNDESRECHTSANWALTSKAMMER

**Stellungnahme  
der Bundesrechtsanwaltskammer**

**zur beabsichtigten Regelung des Informationsschutzes für Arbeitnehmer  
in § 612a BGB**

**erarbeitet von dem Ausschuss Arbeitsrecht  
der Bundesrechtsanwaltskammer**

Mitglieder:

- RA Dr. Ulrich **Boudon**, Köln  
RA Dr. Hermann Heinrich **Haas**, Hamburg  
RA Dr. Georg **Jaeger**, Mannheim  
RAin Angela **Leschnig**, Würzburg  
RA Igor **Münter**, Leipzig  
RA Dr. Peter **Rambach**, Freiburg  
RAuN Dr. Werner **Schmalenberg**, Bremen, *Berichterstatter*  
RA Ralph **Stichler**, Kaiserslautern  
RA Dr. Dieter **Straub**, München  
RA Dr. Ulrich **Tschöpe**, Gütersloh, Vorsitzender  
RA Dr. Thomas **Weckbach**, Augsburg  
RAin Julia **von Seltmann**, BRAK, Berlin

**Juni 2008**

**BRAK-Stellungnahme-Nr. 20/2008**

Im Internet unter [www.brak.de](http://www.brak.de) (Intern, Ausschüsse, Arbeitsrecht)

Verteiler:

Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz  
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie  
Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
Bundesministerium der Justiz  
Landesjustizminister / Justizsenatoren der Länder  
Rechtsausschuss des Deutschen Bundestages  
Ausschuss für Wirtschaft und Technologie des Deutschen Bundestages  
Bundestagsausschuss für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz  
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände  
Rechtsanwaltskammern  
Bundesnotarkammer  
Bundessteuerberaterkammer  
Wirtschaftsprüferkammer  
Deutscher Notarverein  
Deutscher Anwaltverein  
Bundesverband der Freien Berufe  
Deutscher Richterbund  
Deutscher Steuerberaterverband  
Deutscher Industrie- und Handelskammertag  
Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes  
Deutscher Arbeitsgerichtsverband  
Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit  
Redaktion Anwaltsblatt /AnwBl  
Redaktion Juristenzeitung /JZ  
Redaktion Monatszeitschrift für Deutsches Recht /MDR  
Redaktion Neue Juristische Wochenzeitschrift /NJW  
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht /NZA  
Zeitschrift Recht der Arbeit /ZRA  
Frankfurter Allgemeine Zeitung /FAZ  
Handelsblatt /HB  
Süddeutsche Zeitung /SZ  
Financial Times /FT  
Verlag für Rechts- und Anwaltspraxis /ZAP

## I.

Im Rahmen der Änderung des Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuches soll durch Neuregelung des § 612 a BGB Arbeitnehmern eine gem. der Begründung der Gesetzinitiative klare und eindeutige Regelung im Bereich des Informationsschutzes geschaffen werden. Es soll damit die Rechtssicherheit für Arbeitnehmer verbessert werden, die über gesetzwidrige Praktiken in ihrem Betrieb informieren. Dazu wird den Arbeitnehmern das Recht eingeräumt, sich nach einer erfolglosen innerbetrieblichen Klärung auch an außerbetriebliche Stellen wenden zu können. In den gesetzlich angeführten Ausnahmefällen kann von einer innerbetrieblichen Klärung abgesehen werden. Dies gilt bei unmittelbarer Gefahr für Leben oder Gesundheit von Menschen oder für die Umwelt, wenn der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitnehmer eine Straftat begangen hat, eine Straftat geplant ist, durch deren Nichtanzeige der Arbeitnehmer sich selbst der Strafverfolgung aussetzen würde oder eine innerbetriebliche Abhilfe nicht oder nicht ausreichend erfolgen wird.

Der Gesetzesvorschlag selbst sieht keine Sanktion für Verstöße oder Behinderungen gegen dieses Anzeigerecht des Arbeitnehmers vor. Behinderungen oder Einschränkungen des Anzeigerechtes kann indirekt nur mit dem bislang in § 612 a BGB zukünftig in § 612 b BGB geregelten Maßregelungsverbot begegnet werden.

## II.

1. Zu einer gesetzlichen Normierung des Anzeigerechtes des Arbeitnehmers besteht weder aufgrund geänderter Lebensumstände noch aufgrund einer erst jetzt womöglich festgestellten Gesetzeslücke ein Regelungszwang.

Das Bundesverfassungsgericht hat bereits in dem Verfahren 1 BvR 2049/00 mit der Entscheidung vom 02.07.2001 festgestellt, dass in der Regel eine (Straf-) Anzeige zu Gesetzesverstößen des Arbeitgebers keinen Grund für

eine fristlose Kündigung darstellt, sondern der Arbeitnehmer eine von der Verfassung geforderte und von der Rechtsprechung erlaubte und gebilligte Möglichkeit der Rechtsverfolgung wahrnimmt. Mit dem Urteil vom 03.07.2003 – 2 AZR 235/02 – hat sich das Bundesarbeitsgericht im Einzelnen im Zusammenhang mit einer Kündigungsschutzklage mit der Berechtigung des Arbeitnehmers zur Strafanzeige gegen den Arbeitgeber oder dessen Repräsentanten befasst. Unter Hinweis auf diese in der Entscheidung vom 03.07.2003 entwickelten Maßstäbe bestätigt das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 07.12.2006 – 2 AZR 400/05 – grundsätzlich das Recht des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber Strafanzeige zu erstatten. Es wird dem Arbeitnehmer zudem eingeräumt, von einem Versuch der innerbetrieblichen Klärung abzusehen, wenn es sich bei den dem Arbeitgeber zur Last gelegten Vorfällen um schwerwiegende Vorwürfe handelt und die betreffenden Straftaten vom Arbeitgeber selbst begangen wurden. Auch ist es dem Arbeitnehmer danach unzumutbar, eine vorherige innerbetriebliche Meldung und Klärung herbeizuführen, wenn er Kenntnis von Straftaten erhält, durch deren Nichtanzeige er sich selbst einer Strafverfolgung aussetzen würde.

Die geplante Neufassung des § 612 a BGB weicht von der vorgenannten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts insofern ab, als es weder auf eine Verhältnismäßigkeitsprüfung noch auf die Motivation des anzeigenden Arbeitnehmers ankommt. Dagegen hat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts deutlich herausgestellt, dass wegen der gegenseitigen Rücksichtnahmepflicht im Arbeitsverhältnis sich das Vorgehen des Arbeitnehmers nicht als unverhältnismäßige Reaktion auf ein Verhalten des Arbeitgebers oder eines Repräsentanten darstellen und nicht auf Motiven beruhen darf, die auf eine Schädigung des Arbeitgebers abzielen.

2. Da es das Anliegen der BRAK ist, dass es nicht zu einer weiteren gesetzlichen Zersplitterung arbeitsrechtlicher Normen kommt, vielmehr alsbald das im Entwurf vorliegende Arbeitsvertragsgesetz kodifiziert wird, bedarf es zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht der Einfügung des § 612 a BGB entspre-

chend dem vorliegenden Vorschlag. In dem Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes ist zu § 78 unter der Überschrift „Abhilfe bei drohenden Schäden und Gesetzesverstößen“ ein Informationsschutz vorgesehen.

Die BRAK hat sich mit der auf der Stellungnahme des Deutschen Anwaltvereins beruhenden Änderung des § 78 einverstanden erklärt. Die von der BRAK gebilligte Fassung des § 78 Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes hat folgenden Wortlaut:

„§ 78

Abhilfe bei drohenden Schäden und Gesetzesverstößen

(1) Drohen Menschen, Sachwerten oder der Umwelt aus dem Betrieb Schäden oder werden Strafgesetze oder Arbeitsschutzvorschriften verletzt, so hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber vor der Einschaltung der zuständigen außerbetrieblichen Stellen zur Abhilfe aufzufordern. Kommt der Arbeitgeber der Aufforderung nicht nach, so kann sich der Arbeitnehmer an die zuständigen Stellen wenden.

(2) Der Arbeitnehmer darf sich unmittelbar an die zuständigen außerbetrieblichen Stellen wenden, wenn

a) dem Arbeitnehmer, Menschen, Sachwerten oder der Umwelt unverhältnismäßige Nachteile drohen und eine Aufforderung nicht oder nicht rechtzeitig zur Abhilfe führen würde,

b) der Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Betrieb eine nicht nur auf Antrag verfolgbare Straftat begangen hat.“

Aufgrund des bisher seitens der BRAK zu dem vorliegenden Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes eingenommenen Standpunktes stellt es sich als konsequent dar, wenn der im Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes zu § 78 vorgesehene Informationsschutz des Arbeitnehmers inhaltlich akzeptiert

wird, sofern damit eine Gesamtkodifizierung des im Entwurf vorliegenden Arbeitsvertragsgesetzes sichergestellt, zumindest gefördert wird.

### III.

Wenn man trotz der bestehenden Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit ein Anzeigerecht gesetzlich normieren will, so ist der jetzt vorliegende Vorschlag zu weitgehend. Es wird insoweit auch Bezug genommen auf bereits vorliegende, kritische Stellungnahmen.

1. Das Anzeigerecht nach § 612 a Abs. 1 BGB erstreckt sich unterschiedslos auf die Verletzung jeglicher gesetzlicher Pflichten. Nach der Rechtsprechung ist dagegen nach der Qualität des Rechtsverstoßes zu differenzieren. Das gesetzlich normierte Anzeigerecht ist daher auf die in § 78 Entwurf Arbeitsvertragsgesetz angeführten Rechtsgüter sowie die Verletzung von Strafgesetz- oder Arbeitsschutzvorschriften zu beschränken.

2. Unklar ist, was mit der in § 612 a Abs. 1 BGB angeführten „zuständigen Stelle“ gemeint ist (so auch § 78 Entwurf Arbeitsvertragsgesetz). Darunter können auch Verbände verstanden werden. Es erscheint sachgemäß zu sein, die zuständigen Stellen in der Weise zu konkretisieren, dass sich der Arbeitnehmer an die Staatsanwaltschaft oder an die zuständige Behörde (Gewerbeaufsichtsamt etc.) wenden kann.

3. Entsprechend der bisherigen Rechtsprechung ist auch der Motivation des Arbeitnehmers zur Anzeige Rechnung zu tragen. Deshalb wäre eine Regelung aufzunehmen, wonach ein Recht zur Anzeige dann nicht besteht, wenn der Arbeitnehmer mit ihr vorrangig die Absicht verfolgt, dem Arbeitgeber Schaden zuzufügen.

4. Die zu § 612 a Abs. 2 Nr. 2 BGB vorgesehene Regelung ist zu weitgehend. Es bietet sich an, entsprechend § 78 Entwurf Arbeitsvertragsgesetz die Anzeigepflicht auf solche Straftaten zu beschränken, die nicht nur auf Antrag zu verfolgen sind.

5. Unklar ist, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitnehmer entsprechend § 612 a Abs. 2 Nr. 4 BGB darauf schließen darf, dass ein voriger innerbetrieblicher Abhilfeversuch ergebnislos bleiben wird. Damit obliegt es der subjektiven Prognose des Arbeitnehmers, ob die gesetzliche Regelung zu seinen Gunsten eingreift.

Auch hier bietet sich eine sachgerechte Einschränkung an, indem die Anzeigerstattung ohne vorherigen innerbetrieblichen Abhilfeversuch gestattet ist, wenn der Arbeitnehmer nach sorgfältiger Prüfung aller Umstände zu der Überzeugung gelangt, dass eine innerbetriebliche Abhilfe nicht oder nicht ausreichend erfolgen wird.

6. Trotz der Selbstverständlichkeit, dass die Regelung des § 612 a BGB im Hinblick auf das Anzeigerecht nur „flankierende“ Bedeutung hat, sollte man in Abs. 4 herausstellen, dass das Beschwerderecht des Arbeitnehmers nach anderen Rechtsvorschriften „und das Recht zur Anzeige bei den dafür zuständigen Behörden“ sowie die Rechte der Arbeitnehmervertretungen unberührt bleiben.

#### IV.

Im Ergebnis ist der Vorschlag einer Neuregelung bzw. Einfügung des § 612a BGB nach Auffassung der BRAK abzulehnen, weil durch die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung ein Arbeitnehmer, der eine Anzeige erstattet, einen ausreichenden und seiner individuellen Situation entsprechenden Rechtsschutz genießt. Nur um die Kodifizierung des vorliegenden Entwurfs des Arbeitsvertragsgesetzes zu fördern, ist eine Anzeigerecht zu akzeptieren, wenn es im

Rahmen des Arbeitsvertragsgesetzes in der vorstehend angeführten Fassung des § 78 fixiert wird.

Deshalb bleibt es bei dem Satz von Montesquieu:

„Wenn es nicht notwendig ist, ein Gesetz zu erlassen, dann ist es notwendig, kein Gesetz zu erlassen.“

\* \* \*