

Vorschlag
für eine gesetzliche Verankerung des Informantenschutzes
für Arbeitnehmer
im Bürgerlichen Gesetzbuch

Das Bürgerliche Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909, 2003 I S. 738), zuletzt geändert durch(BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Nach der Angabe zu § 612 wird folgende Angabe eingefügt:

„§ 612a Anzeigerecht“.

b) Die bisherige Angabe zu § 612a wird die Angabe zu § 612b.

2. Nach § 612 wird folgender § 612a eingefügt:

„§ 612a
Anzeigerecht

(1) Ist ein Arbeitnehmer auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass im Betrieb oder bei einer betrieblichen Tätigkeit gesetzliche Pflichten verletzt werden, kann er sich an den Arbeitgeber oder eine zur innerbetrieblichen Klärung zuständige Stelle wenden und Abhilfe verlangen. Kommt der Arbeitgeber dem Verlangen nach Abhilfe nicht oder nicht ausreichend nach, hat der Arbeitnehmer das Recht, sich an eine zuständige außerbetriebliche Stelle zu wenden.

(2) Ein vorheriges Verlangen nach Abhilfe ist nicht erforderlich, wenn dies dem Arbeitnehmer nicht zumutbar ist. Unzumutbar ist ein solches Verlangen stets, wenn der Arbeitnehmer aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung ist, dass

1. aus dem Betrieb eine unmittelbare Gefahr für Leben oder Gesundheit von Menschen oder für die Umwelt droht,
2. der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitnehmer eine Straftat begangen hat,

3. eine Straftat geplant ist, durch deren Nichtanzeige er sich selbst der Strafverfolgung aussetzen würde,
4. eine innerbetriebliche Abhilfe nicht oder nicht ausreichend erfolgen wird.

(3) Von den Absätzen 1 und 2 kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

(4) Beschwerderechte des Arbeitnehmers nach anderen Rechtsvorschriften und die Rechte der Arbeitnehmervvertretungen bleiben unberührt.“

3. Der bisherige § 612a wird § 612b.

Begründung

Ziel der Einfügung eines neuen § 612a in das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) ist, eine klare und eindeutige Regelung im Bereich des Informantenschutzes zu schaffen, und damit die Rechtssicherheit für Arbeitnehmer, die über gesetzeswidrige Praktiken in ihrem Betrieb informieren, deutlich zu verbessern.

Vielfach können Gesetzesverstöße im Betrieb bereits durch interne Hinweise an den Arbeitgeber verhindert und damit Risiken und Schäden für den Betrieb abgewandt werden. Wo dies nicht gelingt, müssen Hinweisgeber, die durch Informationen dazu beitragen, dass Gefahren für die Allgemeinheit und Schäden von der Wirtschaft abgewandt werden, durch klare und eindeutige Regelungen geschützt werden. Gegenwärtig besteht für den einzelnen Arbeitnehmer sowie für den Arbeitgeber eine erhebliche Rechtsunsicherheit, in welchen Fällen Arbeitnehmer berechtigt sind, sich bei Missständen im Betrieb an eine außerbetriebliche Stelle zu wenden bzw. wann ein solches Verhalten eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellt. Die Berechtigung einer Kündigung oder einer anderen arbeitsrechtlichen Maßnahme ist wegen fehlender Regelung zum Anzeigerecht des Arbeitnehmers und aufgrund der am Einzelfall orientierten Rechtsprechung nur schwer kalkulierbar.

Auch staatliche Stellen sind häufig auf Hinweise aus den Betrieben angewiesen, um Straftaten rechtzeitig zu verhindern und wirksam bekämpfen oder unmittelbare Gefahren für die Allge

meinheit, die aus dem Betrieb drohen, abwenden zu können. Dies haben die verschiedenen Vorfälle seit November 2005 in Zusammenhang mit überlagertem Fleisch deutlich gemacht.

Arbeitnehmer, die von solchen Missständen im Betrieb oder bei einer betrieblichen Tätigkeit erfahren, können jedoch bei einer beabsichtigten Wahrnehmung ihrer staatsbürgerlichen Rechte, insbesondere im Strafverfahren, in einen Konflikt mit der Loyalitätspflicht gegenüber ihrem Arbeitgeber geraten.

Daher ist es notwendig, eine klare und eindeutige Regelung in diesem Bereich zu schaffen, und damit die Rechtssicherheit für die Arbeitnehmer deutlich zu verbessern. Besonders in der Lebensmittelwirtschaft bedeutet eine Verbesserung der Rechtssicherheit für Arbeitnehmer, die über gesetzwidrige Praktiken in ihrem Betrieb informieren, auch eine Verbesserung des Verbraucherschutzes. Ebenso wird in anderen Branchen ein besserer Informantenschutz die Arbeitnehmer stärker ermutigen, ihren Beitrag zum Funktionieren der Rechtsordnung zu leisten. Deshalb wird eine Regelung für alle Bereiche geschaffen. Deutlich geworden ist die Notwendigkeit einer allgemeinen Verbesserung des Informantenschutzes zuletzt anlässlich der Fälle von Videoüberwachung von Arbeitnehmern bei Lebensmitteldiscountern: Arbeitnehmer, die die heimliche Überwachung aufgedeckt haben, sind besorgt, dass sie deswegen ihren Arbeitsplatz verlieren.

Die Regelung stellt im Wesentlichen die bisherige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes (Beschluss v. 25.02.1987 – 1 BvR 1086/85 – NJW 1987, 1929 und vom 2.7.2001 - 1 BvR 2049/00 - NJW 2001, 3474) und des Bundesarbeitsgerichtes (Urteil vom 3.7.2003 - 2 AZR 235/02 – NZA 2004, 427) auf eine klare und für die Arbeitnehmer und den Arbeitgeber verlässliche Rechtsgrundlage. Die vorgesehene Regelung schreibt den von der Rechtsprechung aufgestellten allgemeinen Vorrang der innerbetrieblichen Klärung ausdrücklich fest und ermächtigt Arbeitnehmer nur ausnahmsweise, sich unmittelbar an die zuständigen Behörden zu wenden.

Die Vorschrift nutzt auch der Wirtschaft. Sie trägt dazu bei, interne Schäden (z. B. durch Korruption) und externe Schäden (z. B. durch Schadensersatzansprüche Dritter) in den Betrieben frühzeitig abzuwenden. Gleichzeitig werden Leistungsbereitschaft, Motivation und Loyalität der Arbeitnehmer gefördert, weil die innerbetriebliche Diskussion über Missstände im Betrieb ohne Sorge vor arbeitsrechtlichen Folgen geführt werden kann. Das Ansehen der Betriebe und Unternehmen wird positiv beeinflusst und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit am Markt verbessert.

Zu Absatz 1

Arbeitnehmer erhalten nach Absatz 1 das Recht, dem Arbeitgeber oder einer zur innerbetrieblichen Klärung zuständigen Stelle die Verletzung gesetzlicher Pflichten im Betrieb anzuzeigen, wenn konkrete Anhaltspunkte für ein solches Fehlverhalten vorliegen. Das gilt sowohl bei einer Pflichtverletzung im Betrieb wie bei einer betrieblichen Tätigkeit außerhalb des räumlich-organisatorischen Betriebsbereichs, z. B. bei Außendienstarbeiten. Die Regelung schließt damit an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes an, nach der Arbeitnehmer, die z. B. Kenntnis davon erhalten, dass andere Mitarbeiter ihre Pflichten verletzen, zunächst den Arbeitgeber informieren müssen, bevor sie sich an Stellen außerhalb ihres Betriebes wenden dürfen. Wenn die innerbetriebliche Klärung erfolglos bleibt, hat der Arbeitnehmer das Recht, sich an eine externe Stelle zu wenden. Das Anzeigerecht trägt damit dem Gedanken der vertrauensvollen Zusammenarbeit im Betrieb Rechnung.

Darüber hinaus setzt das Anzeigerecht durchgängig voraus, dass der Arbeitnehmer auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung ist, dass ein in der Regelung näher bezeichnetes gesetzwidriges Verhalten im Betrieb vorliegt. Dem Arbeitnehmer müssen konkrete Umstände bekannt sein, die objektiv eine Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen eines Missstandes ergeben; bloße Mutmaßungen oder theoretische Überlegungen reichen nicht aus.

Zu Absatz 2

Ein innerbetrieblicher Klärungsversuch ist nach Absatz 2 Satz 1 nicht erforderlich, wenn dem Arbeitnehmer ein Abhilfeverlangen nicht zumutbar ist. Die Regelung setzt damit die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes um, nach der dem Arbeitnehmer eine innerbetriebliche Meldung in bestimmten Fällen unzumutbar ist. Entsprechend ist nach Absatz 2 Satz 2 ein innerbetrieblicher Klärungsversuch stets unzumutbar, wenn der Arbeitnehmer aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung ist, dass

- aus dem Betrieb unmittelbare Gefahren für Leben und Gesundheit von Menschen oder die Umwelt drohen (Nr. 1), wie z. B. gravierende Gefahren durch Sicherheitsmängel in technischen Anlagen oder Bauwerken oder von Sicherheitsmängeln in der Zivillufftfahrt, Gefahren durch verheimlichte Seuchenfälle oder eine unmittelbare Gefahr für die menschliche Gesundheit durch das Überkleben oder die Umetikettierung des abgelaufenen Verbrauchsdatums bei in mikrobiologischer Hinsicht sehr leicht verderblichen Lebensmitteln mit der Gefahr der Erkrankung an Salmonellose durch den Verzehr solcher Lebensmittel (z.B. Hackfleisch),

- der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitnehmer Straftaten begangen hat (Nr. 2). Hierzu gehört auch die Bestechung von Angestellten oder Beauftragten eines geschäftlichen Betriebs oder von Amtsträgern. Darüber hinaus dient die Regelung der Vorbereitung der Umsetzung von Artikel 9 des Zivilrechtsübereinkommens des Europarates über Korruption vom 4. November 1999, der eine gesetzliche Regelung über den Informantenschutz im Arbeitsverhältnis erfordert. Erfasst werden weiter andere Straftaten wie z. B. das Inverkehrbringen von gesundheitsschädlichen Lebensmitteln oder das vorsätzliche Inverkehrbringen von Lebensmitteln, die für den Verzehr durch den Menschen ungeeignet sind (dazu gehört auch das so genannte Gammelfleisch),
- Straftaten bevorstehen, durch deren Nichtanzeige der Arbeitnehmer sich selbst einer Strafverfolgung aussetzen würde (Nr. 3); hierzu gehören alle in § 138 StGB aufgeführten Straftaten wie z. B. Kreditkartenfälschung oder
- eine interne Klärung nicht oder nicht ausreichend erfolgt (Nr. 4), z. B. wenn der Arbeitgeber in der Vergangenheit nicht auf vergleichbare schwerwiegende Vorfälle reagiert hat.

Durch das Erfordernis der konkreten Anhaltspunkte soll sichergestellt werden, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht durch haltlose Vorwürfe Schaden zufügen kann. Nur der gutgläubige Arbeitnehmer wird geschützt.

Der Arbeitnehmer, der diese Rechte wahrnimmt, ist vor einer Benachteiligung durch den Arbeitgeber geschützt (§ 612b n. F. BGB).

Zu Absatz 3

Absatz 3 bestimmt, dass von den Regelungen der Absätze 1 und 2 in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen nicht zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden darf.

Zu Absatz 4

Absatz 4 stellt klar, dass das in den Absätzen 1 und 2 geregelte Anzeigerecht besondere Beschwerderechte der Arbeitnehmer (z. B. § 84 Abs. 1 BetrVG, § 13 Abs. 1 AGG) und die Rechte der Arbeitnehmervvertretungen nicht berührt.