

Schutz für die Nestbeschmutzer

Mirslaw Strecker hat einen Orden bekommen. Ein Gesetz ist aus seinem Fall aber nicht geworden. Der 49 Jahre alte Lkw-Fahrer aus Brandenburg hatte im Sommer 2007 die Behörden auf die Spur eines Gammelfleischskandals gebracht. Strecker transportierte 11 Tonnen Fleischreste zu einer Fabrik in Bayern, die daraus Wurst und Dönerspieße herstellen wollte – dabei hatte die Fracht die Gammelfleischgrenze lang überschritten und war laut Etikett für Menschen ungenießbar. Als Strecker entdeckte, dass ein Arbeiter der Fabrik die Etiketten von den Paletten pulte, griff er zum Telefon – und rief nicht etwa seinen Arbeitgeber an, sondern die Polizei. Damit wurde er zum „Whistleblower“: So nennt man Arbeitnehmer, die Kollegen oder Vorgesetzte bei den Behörden „verpfeifen“, weil sie gegen Gesetze verstößen.

Einige Monate später überreichte der damalige Verbraucherschutzminister Seehofer dem Fahrer eine Goldene Plakette für Zivilcourage. Weil aber mancher Whistleblower anstelle eines Ordens eine Abmahnung oder Kündigung erhält, ließ Seehofer im April 2008 ei-

Ein Gesetz sollte Whistleblower schützen, die Rechtsverstöße in Betrieben anprangern. Daraus wurde nichts. Die Juristen ersinnen jetzt andere Lösungen.

Von *Melanie Amann*

Verpfeifen bleibt gefährlich: Der geplante Schutz für Whistleblower kommt in dieser Legislaturperiode nicht mehr.

Foto: Dieter Rischel



nen Gesetzentwurf schreiben, der die Rechte dieser unbehaglichen Mitarbeiter besser schützen sollte.

Versteckt in einem Reformpaket zum Lebensmittelrecht fand sich eine Neufassung des Paragraphen 612a Bürgerliches Gesetzbuch. Danach sollten Arbeitnehmer ein „Anzeigerecht“ erhalten: Sie sollten sich direkt an die Behörden wenden dürfen, wenn eine interne Klärung der Rechtsverstöße für sie unzumutbar sei. Als unzumutbar sollten Fälle gelten, in denen die Rechtsverstöße eine unmittelbare Gesundheitsgefahr für Menschen erzeugten oder eine Straftat darstellten. Solche Anzeigen dürfe der Arbeitgeber auch später nicht sanktionieren.

Letztlich blieb es aber bei dem Entwurf – das neue Futtermittelrecht wurde im März dieses Jahres doch ohne die Whistleblower-Klausel verabschiedet. Ein Argument ihrer Gegner, darunter auch der Deutsche Anwaltverein, war, dass die Reform überflüssig sei. Tatsächlich stehen die idealistischen Denunzianten auch ohne sie nicht schutzlos da: Schon nach dem geltenden Paragraph 612a BGB können Arbeitnehmer nicht dafür bestraft werden, dass sie

ihre Rechte ausüben. Und die Rechtsprechung hat schon ein Anzeigerecht für Whistleblower entwickelt: Wer bei einer Strafanzeige Betriebsgeheimnisse verrät, hat das Bundesverfassungsgericht 2001 entschieden, dürfe nicht nur deshalb fristlos entlassen werden – solange er nicht lügt oder leichtfertig Falsches erzählt. Das Bundesarbeitsgericht hält zwar am Grundsatz fest, dass Mitarbeiter Missstände erst intern ansprechen sollen. Aber das gelte nicht, wenn es um Straftaten gehe oder wenn absehbar sei, dass die Vorgesetzten ohnehin nichts unternehmen – weil sie etwa selbst in Verstöße involviert sind.

Die Kritiker eines Whistleblower-Paragraphen warnen auch davor, dass er für übereifrige „Privatdetektive“ eine Einladung zum Denunziantentum sein könnte. Dieses Risiko hält Hans-Joachim Fritz, Anwalt in der Kanzlei Kaye Scholar in Frankfurt, für gering: „Wer sich bei den Behörden oder bei Vorgesetzten wegen möglicher Rechtsverstöße meldet, hat vorher lange mit sich gerungen.“ Nach seiner Erfahrung als Ombudsmann in Unternehmen würden viele Hinweisgeber aber mit ihren Konflik-

ten alleingelassen. Viele Arbeitgeber hätten für sie keine Anlaufstellen, wie etwa Vertrauensleute. „Damit bleibt die wichtigste Quelle an zuverlässigen Informationen ungenutzt“, sagt Fritz. Im eigenen Interesse sollten Unternehmen solche Stellen schaffen: „Wer dies nicht tut, muss stattdessen seine Mitarbeiter auf Rechtsverstöße überwachen. Und hier gerät man schnell in das Dickicht des Datenschutzes.“

Wegen des Datenschutzes reiche auch eine anonyme Hotline nicht aus, sagt Fritz. „Die Arbeitgeber können nicht nur auf Basis anonymer Hinweise andere Mitarbeiter durchleuchten. Sie müssen die Stichhaltigkeit der Vorwürfe sorgfältig prüfen.“ Um den Leuten die Sorge vor Sanktionen zu nehmen empfiehlt Fritz: „Die Arbeitgeber sollten freiwillig den Mitarbeitern einen Sonderkündigungsschutz gewähren, die den Compliance-Stellen berechnete Hinweise auf Pflichtverstöße liefern – mindestens bis Abschluss der internen Ermittlungen.“ Diesen Schutz kenne das Gesetz schon: für Abfallbeauftragte. Sie dürfen auch nicht entlassen werden, wenn sie Schutz aufwirbeln.