



Wortprotokoll der 37. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 16. März 2015, 14:00 Uhr
 10557 Berlin
 Paul-Löbe-Haus
 E 200

Vorsitz: Kerstin Griese, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung Seite 616

- a) Antrag der Abgeordneten Karin Binder, Andrej Hunko, Caren Lay, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Gesellschaftliche Bedeutung von Whistleblowing anerkennen - Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber schützen

BT-Drucksache 18/3043

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Auswärtiger Ausschuss
 Innenausschuss
 Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz
 Ausschuss für Wirtschaft und Energie
 Ausschuss für Ernährung und Landwirtschaft
 Verteidigungsausschuss
 Ausschuss für Gesundheit
 Ausschuss für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit
 Ausschuss für Menschenrechte und humanitäre Hilfe
 Ausschuss für die Angelegenheiten der Europäischen Union

- b) Gesetzentwurf der Abgeordneten Hans-Christian Ströbele, Luise Amtsberg, Volker Beck (Köln), weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Innenausschuss
 Sportausschuss
 Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz



Entwurf eines Gesetzes zur Förderung von Transparenz und zum Diskriminierungsschutz von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern (Whistleblower-Schutzgesetz)

BT-Drucksache 18/3039

Finanzausschuss
Ausschuss für Wirtschaft und Energie
Ausschuss für Gesundheit
Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

**Mitglieder des Ausschusses**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
CDU/CSU	Eckenbach, Jutta Helfrich, Mark Oellers, Wilfried Schiewerling, Karl Schmidt (Ühlingen), Gabriele Stegemann, Albert Stracke, Stephan Strebl, Matthäus Voßbeck-Kayser, Christel Whittaker, Kai	
SPD	Griese, Kerstin Kolbe, Daniela Paschke, Markus Schmidt (Wetzlar), Dagmar	
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W.	Krellmann, Jutta
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate	Mihalic, Irene

Mitglieder mitberatender Ausschüsse

DIE LINKE.	Binder, Karin	Ausschuss für Ernährung und Landwirtschaft
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Ströbele, Hans-Christian	Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz



Ministerien	Kiss, RL Orsolya (BMAS) Lösekrug-Möller, PStSin Gabriele (BMAS)
Fraktionen	Baumgartner, Rosina (SPD) Keller, Iris (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) Keuter, Christof (CDU/CSU) Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) Schurath, Gisela (CDU/CSU)
Bundesrat	Batruch (NS) Martfeld, RVWDin Tanja (SH)
Sachverständige	Barlage-Melber, Eva (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Böning, Dr. Marta (Deutscher Gewerkschaftsbund) Falter, Annegret Herb, Dr. Wolfgang (Daimler AG) Jöris, Heribert (Handelsverband Deutschland e.V.) Kramer, Dr. Philipp Moosmayer, Dr. Klaus (Siemens AG) Sommer, Dr. Imke Strack, Guido Vetter, Joachim (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit) Wedde, Prof. Dr. Peter Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)



Tagesordnungspunkt 1

a) Antrag der Abgeordneten Karin Binder, Andrej Hunko, Caren Lay, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Gesellschaftliche Bedeutung von Whistleblowing anerkennen - Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber schützen

BT-Drucksache 18/3043

b) Gesetzentwurf der Abgeordneten Hans-Christian Ströbele, Luise Amtsberg, Volker Beck (Köln), weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung von Transparenz und zum Diskriminierungsschutz von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern (Whistleblower-Schutzgesetz)

BT-Drucksache 18/3039

Vorsitzende Griese: Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich begrüße Sie herzlich zu der heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung sind die folgenden Vorlagen: unter TOP a der Antrag der Abgeordneten Karin Binder, Andrej Hunko, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. „Gesellschaftliche Bedeutung von Whistleblowing anerkennen - Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber schützen“, BT-Drs. 18/3043, und unter TOP b der Gesetzentwurf der Abgeordneten Hans-Christian Ströbele, Luise Amtsberg, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung von Transparenz und zum Diskriminierungsschutz von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern (Whistleblower-Schutzgesetz)“ auf BT-Drs. 18/3039.

Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf der Ausschussdrucksache 18(11)330 vor. Herzlichen Dank an die Expertinnen und Experten, dass Sie heute gekommen sind. Von Ihnen, den hier anwesenden Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen wollen wir gerne hören, wie Sie diese beiden Vorlagen beurteilen.

Ich darf Ihnen zum Ablauf der heutigen Anhörung einige Erläuterungen geben: Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 60 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke auf die

Fraktionen aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragesteller nach jeder Frage – das ist jetzt ein Appell an die Abgeordneten. Das heißt, möglichst eine Frage an einen Sachverständigen, eine Antwort. Um die knappe Zeit möglichst effektiv zu nutzen, sollten möglichst präzise Fragen gestellt werden, die konkrete Antworten zulassen. Wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Sie haben uns dies auch schon freundlicherweise in Ihren schriftlichen Stellungnahmen mitgeteilt.

Schließlich noch der Hinweis, dass wir inzwischen hier im Ausschuss die Regel haben, am Ende der Befragungsrunde noch eine so genannte „freie Runde“ von fünf Minuten zu machen. Da können sich nicht nochmal alle melden - dann würde es länger -, aber wenn dann noch dringende Fragen sind, können diese gestellt werden.

Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe sie dazu einzeln auf: vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Dr. Marta Böning, vom Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit Herrn Joachim Vetter, vom Handelsverband Deutschland e.V. Herrn Heribert Jöris, von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Frau Eva Barlage-Melber sowie Herrn Roland Wolf, von der Siemens AG Herrn Dr. Klaus Moosmayer, von der Daimler AG Herrn Dr. Wolfgang Herb. Als Einzelsachverständige heiße ich willkommen Herrn Dr. Philipp Kramer, Herrn Professor Dr. Peter Wedde, Frau Dr. Imke Sommer, Frau Annegret Falter sowie Herrn Guido Strack. Schön, dass Sie alle da sind.

Wir beginnen jetzt direkt mit der Befragung der Sachverständigen. Dazu bitte ich, dass gleich zu Beginn die entsprechende Institution bzw. der/die Sachverständige genannt wird, an den/die Frage gerichtet ist. Wir beginnen mit der Fragegrunde der CDU/CSU-Fraktion von 15 Minuten. Es beginnt Herr Kollege Oellers.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine erste Frage richtet sich an den Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit, die BDA und den Handelsverband Deutschland. Wie stellt sich der derzeitige rechtliche Schutz für Hinweisgeber dar. Ist nach Ihrer Auffassung dieser Schutz ausreichend oder bedarf es hier einer weiteren gesetzlichen Grundlage?

Sachverständiger Vetter (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit): Frau Vorsitzende, vielen Dank für die Einladung. Die Arbeitsrichter nehmen zu Gesetzentwürfen nicht politisch Stellung, sondern im Hinblick auf die praktische Umsetzbarkeit. Der derzeitige Schutz von Hinweisgebern, wie von jedem anderen Arbeitnehmer, ist gewährleistet. Berechtigte Handlungen



dürfen nach unserem deutschen Recht nicht als Anlass für Sanktionen genommen werden. Das gilt für Kündigungen, da gilt ohnehin – soweit das Kündigungsschutzgesetz gilt auch für fristlose Kündigungen eine Beweislast für den Arbeitgeber, der nachweisen muss, dass der Arbeitnehmer massiv gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen hat. Dazu gibt es die Vorschrift des § 612 a BGB, die jegliche Maßregelung bei berechtigtem Vorgehen des Arbeitnehmers untersagt. Aus Sicht der Arbeitsrichter ist diese Regelung ausreichend. Sie betrifft jeden Arbeitnehmer. Es bedarf für Hinweisgeber - wobei man immer sagen muss, die, die berechnete Hinweise geben, und dann sind wir wieder bei dem Abwägungsproblem - keiner Sonderregelung.

Sachverständiger Jöris (Handelsverband Deutschland e. V.): Aus Zeitgründen will ich der zutreffenden Darstellung der Rechtssituation nichts weiter hinzufügen.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Herr Vetter hat schon auf § 612 a BGB hingewiesen, der einen umfassenden Maßregelungsschutz für denjenigen vorsieht, der seine Rechte angemessen wahrnimmt. Darüber hinaus haben wir Spezialgesetze. In ganz unterschiedlichen Spezialgesetzen gibt es Regelungen zum Hinweisgeberschutz. Vor allen Dingen haben wir eine sehr ausgeprägte Rechtsprechung, die diesen Hinweisgeberschutz nachhaltig sichert. Der wichtigste Grundsatz lautet, erst einmal zu versuchen, im Unternehmen, im Betrieb die Fragen, die sich aus dem Hinweis ergeben, zu klären oder mit den Fragen, die der Hinweisgeber hat, grundsätzlich nicht sofort an die Öffentlichkeit bzw. an die zuständigen Stellen zu treten. Ich glaube, das ist der zentrale Hinweis, den wir auch in unserer Rechtsprechung finden und so sollte es auch in jedem Fall bleiben, weil wir ja nicht nur im Verhältnis Arbeitgeber/Arbeitnehmer sind, sondern auch im Verhältnis der Arbeitnehmer untereinander. Und auch in deren Persönlichkeitsrechte kann ja durch den sogenannten Hinweisgeber eingegriffen werden.

Abgeordnete Schmidt (Ühlingen) (CDU/CSU): Ich würde gerne meine Frage an Herrn Dr. Kramer und an den Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit richten. Denken Sie, dass eine gesetzliche Regelung des Whistleblowings für mehr Rechtssicherheit sorgen wird?

Sachverständiger Dr. Kramer: Vielen Dank für die Frage. Mehr Rechtssicherheit würde voraussetzen, dass es eine gesetzliche Regelung gebe, die mit absoluten Begriffen arbeitet. Nicht mit Abwägungsbegriffen, sondern mit absoluten Begriffen. Das ist aber im Whistleblowing nicht mög-

lich, weil wir hier verschiedene Interessen gegenüberstehen haben. Diese Interessen müssen in Einklang gebracht werden. Dazu kommt noch, dass es Abwägungsgesichtspunkte gibt, die genau diese Abwägung kennzeichnen, nämlich Art, Schwere, Häufigkeit des Pflichtverstoßes, Grad des Verschuldens, Tatsächlichkeit, Zumutbarkeit, Leichtfertigkeit des Handelns. Wir haben ganz verschiedene Aspekte. Die in eine gesetzliche Regelung zu gießen, die dann Rechtssicherheit, also Berechenbarkeit bei der Abwägung gibt, kann ich nicht erkennen.

Sachverständiger Vetter (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit): Auch aus unserer Sicht geht es immer um die Abwägung der Interessen - der Interessen des Arbeitnehmers, keine Nachteile erlangen zu müssen, und die Interessen des Arbeitgebers, nicht unberechtigt vor öffentliche Stellen und an die Öffentlichkeit gezogen zu werden, - und der Kollege Kramer hat Recht -, natürlich auch die Interessen von Arbeitnehmern, die angezeigt werden. Diese Abwägung wird immer erforderlich sein. Die Welt ist so vielfältig, dass sich das Ganze nicht in bestimmte Fallgruppen einfangen lassen wird. Auch der Gesetzentwurf der GRÜNEN arbeitet mit Abwägungen. Er spricht von Unzumutbarkeit. Er spricht von „Auffassung haben dürfen“, von „erheblicher Gefahr“ und Ähnlichem, so dass eine weitergehende Rechtssicherheit, als sie jetzt vorhanden ist, aus unserer Sicht nicht gewährleistet werden kann.

Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU): Wir haben eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte und eine Entscheidung oder eine Empfehlung der G20 vorliegen. Ist auf dem Hintergrund dieser Entscheidung eine gesetzliche Neuregelung geboten, wenn es um die Frage des Schutzes der Hinweisgeber geht? Meine Frage richtet sich an den Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit, an Herrn Vetter und an Dr. Kramer.

Sachverständiger Vetter (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit): Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte zeigt sehr schön die Abwägungsgesichtspunkte auf. Allein die Tatsache, dass der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in diesem einen Punkt die Arbeitnehmerinteressen beziehungsweise das Recht der Meinungsfreiheit etwas anders bewertet hat als die innerdeutschen Gerichte, ist kein Grund und kein Anlass, das Gesetz zu ändern. Diese Abwägungsgesichtspunkte wird es immer geben.

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrecht wird vorher schon, aber zumindest jetzt auch



vielleicht noch deutlicher bei den Abwägungen, die die Gerichte vorzunehmen haben, selbstverständlich berücksichtigt. Aber um die Abwägung kommt man nicht herum. Auch der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte verlangt keine gesetzliche Regelung in Deutschland, die die Rechte der Whistleblower besser schützen soll. Ähnliches gilt für die allgemeinen Aussagen, die europäische Gremien abgegeben haben, die sich im Übrigen immer auf alle europäischen Länder beziehen und nie Deutschland allein irgendwelche Vorhaltungen machen, dass gesetzliche Bestimmungen nötig wären.

Sachverständiger Dr. Kramer: Was die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte angeht, sehe ich es gleichermaßen wie Herr Vetter. Bei der G20-Überlegung haben wir natürlich die Anregung und den Aktionsplan, Schutzvorschriften umzusetzen. Es ist nur die Frage, wie man diesen Schutz effizient umsetzt, so dass sich ein berechtigter Whistleblower auch in Sicherheit wiegen kann. Da kommen wir wieder auf die Güterabwägungsfrage zurück. Wenn man gesetzliche Regelungen schafft, dann sollten es natürlich im Sinne eines Eskalationssystems Vorschriften sein, die ein Anwender auch wirklich nachvollziehen kann. Und das ist die Schwierigkeit. Die Schwierigkeit, die Güterabwägung in engere Begriffe zu fassen.

Abgeordnete Voßbeck-Kayser (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an die Vertreter der Siemens AG und der Daimler AG. Können Sie einmal schildern, welche Möglichkeiten Hinweisgeber in Ihren Unternehmen haben und wie diese geschützt werden?

Sachverständiger Dr. Moosmayer (Siemens AG): Bei Siemens haben wir im Jahr 2007 eine anonyme Tell-us-Hotline eingerichtet, über die weltweit in allen möglichen Sprachen elektronisch, per E-Mail oder telefonisch Hinweise über vorgeblich gesetzwidriges Handeln eingereicht werden können. Diese Hinweise werden dann von einem Spezialteam von Compliance-Juristen bewertet und im Fall einer Substantiierung entsprechend einer internen Untersuchung zugeführt. Daneben haben wir einen Ombudsmann in Deutschland, und auch ganz wichtig, natürlich kann und sollen auch Hinweise auf Fehlverhalten an die Führungskraft, direkt an die Compliance-Organisationen oder auch an einen Betriebsrat gerichtet werden. Auch darum kümmern wir uns nach den gleichen Grundsätzen.

Noch ein Wort zum Schutz: Wir sind keine Gesetzgeber und keine Staatsanwaltschaft, aber als Arbeitgeber haben wir eine Richtlinie, dass wir aus der Arbeitgeberfürsorgepflicht einen Schutz für Hinweisgeber versprechen, die im

guten Glauben Meldungen auf Fehlverhalten entsprechend an die Compliance-Organisationen melden. Und jegliches Störverhalten oder Fehlverhalten dem Hinweisgeber gegenüber ist auch ein Compliance-Verstoß, der entsprechend geahndet wird.

Sachverständiger Dr. Herb (Daimler AG): Bei der Daimler AG ist ein ähnliches Whistleblowersystem eingerichtet worden, das sogenannte Business Practices Office (BPO). Wir sind zwei Jahre später früher dran gewesen als die Siemens AG. Wir haben in diesem Zusammenhang eine Sammelstelle für alle möglichen Eingangskanäle aufgebaut, dort sind u.a. Meldungen per E-Mail und per Telefon möglich. Es gibt die Möglichkeit, anonyme oder auch gezielte, offene Meldungen zu bringen. Wir haben als einen zusätzlichen Eingangskanal - das ist so etwas Ähnliches wie der Ombudsmann - einen sogenannten neutralen Mittler in Deutschland implementiert. Das ist ein zusätzlicher Schutzwall für anonyme Hinweisgeber, die selbst dem BPO innerhalb unseres Unternehmens nicht vollkommen trauen. Das BPO ist bei uns vornehmlich für schwere Compliance-Verstöße zuständig. Kleinere Themen werden im Rahmen der Bearbeitung durch das BPO dann zu einem späteren Zeitpunkt an die Führungskräfte weitergegeben, die sich darum kümmern. Aber wenn sich ein Hinweis gegen die eigene Führungskraft richtet, macht es natürlich Sinn, dass das nicht von der Führungskraft aufgeklärt wird, sondern das bleibt innerhalb unseres Whistleblowersystems.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich ebenfalls an die Vertreter der Siemens AG und der Daimler AG. Vor dem Hintergrund, dass Sie selber ein internes System haben, für wie anfällig würden Sie dies für Missbrauch erachten? Gibt es auch entsprechende Erkenntnisse, wie die Arbeitnehmer, die Betriebsräte zu diesem System Stellung nehmen?

Sachverständiger Dr. Moosmayer (Siemens AG): Das Hinweisgebersystem ist im Rahmen einer konstanten Betriebsvereinbarung mit dem Konzernbetriebsrat auch entsprechend besprochen und verhandelt worden. Ich muss ganz klar sagen, Herr Oellers, ja, es gibt natürlich auch Misstrauen, gerade seitens der Führungskräfte, die befürchten, dass man gegen sie auch unfaire Kritik über ein Hinweisgebersystem entsprechend äußern kann. Deshalb bemühen wir uns in der Kommunikation sehr stark darum, zu sagen, bitte nicht das Hinweisgebersystem missbrauchen für Personalbeschwerden, die nichts mit Gesetzesverstößen zu tun haben. Und auch der klare Hinweis: Falls es vorsätzlich falsche Anschuldigungen gibt und das nachgewiesen werden kann, werden wir das zur Anzeige bringen und auch intern verfolgen. Aber ich muss Ihnen sagen, die



Fälle eines Missbrauchs des Systems haben wir in einer nur sehr kleinen Anzahl.

Sachverständiger Dr. Herb (Daimler AG): Auch bei der Daimler AG gibt es keine wirklich signifikanten Missbräuche unseres Whistleblowersystems. Das muss man durchaus hier konzедieren. Natürlich gibt es immer mal wieder Hinweisgeber, die versuchen, unser System auch zu instrumentalisieren. Das ist so. Auf der anderen Seite sind das dann aber eher Themen, wo es darum geht, den einen oder anderen unliebsamen Kollegen in ein etwas schräges Licht zu rücken. Ein Verstoß und ein Missbrauch unseres Whistleblowersystems ist gleichzeitig auch wie bei Siemens ein Verstoß gegen unsere Verhaltensrichtlinie und wird von uns innerhalb des Unternehmens als ein schwerer Verstoß qualifiziert.

Die Frage war auch, wie die Arbeitnehmervertreter reagieren. Es gibt hier, wie bei Siemens auch, eine Konzern- und Betriebsratsvereinbarung. Ich glaube, an der Stelle ist es wichtig, dass man die Vertreter in die Themen einbindet. Ich glaube, das ist das Erfolgskonzept bei uns, warum es gut funktioniert. Die Arbeitnehmer haben natürlich ein differenziertes Verhältnis zum Whistleblowersystem. Ich denke, das ist sicher auch geprägt von den Erfahrungen und vom Sozialisierungshintergrund, den der Eine oder Andere mitbringt. Es bedarf natürlich einer intensiven Kommunikation über dieses Thema, aufklärend, immer wieder präsent zu sein.

Abgeordnete Schmidt (Ühlingen)(CDU/CSU): Ich möchte gerne von Herrn Moosmayer und auch von Herrn Herb wissen, wie viele Fälle haben Sie denn in Ihrem Unternehmen jeweils?

Sachverständiger Dr. Moosmayer (Siemens AG): Über die Jahre - seit 2007 erheben wir Daten - haben wir im Jahresdurchschnitt zwischen 500 bis 700 Hinweise über unsere Tell-Us- und Ombudsmannsysteme. Davon betreffen aber zwei Drittel rund reine Personalbeschwerden, die wir auch aus Datenschutzgründen gar nicht zentral bearbeiten können. Von den übrigen Fällen, die wir untersuchen, haben wir etwa eine Quote von 50 Prozent, wo sich zumindest Teile der Vorwürfe bestätigen.

Sachverständiger Dr. Herb (Daimler AG): Wir haben in 2014 ca. 800 Vorgänge angelegt. Im Rahmen einer Plausibilisierung haben wir dann ca. 500 Fälle geschlossen, weil sie uns nicht plausibel vorgekommen sind. Von diesen restlichen Fällen sind 200 direkt an die Führungskräfte abgegeben worden, da es leichte Verstöße waren. Diejenigen Fälle - es waren 91 -, die dann wirklich massive Themen zum Gegenstand hatten, wurden jeweils zu 50 Prozent geschlossen, with merit und without merit.

Vorsitzende Griese: Die Minute war sicher informativ und lohnend. Vielen Dank für diese erste Runde der CDU/CSU-Fraktion. Wir kommen zur Runde der SPD-Fraktion. Da beginnt der Kollege Paschke.

Abgeordneter Paschke (SPD): Ich möchte mit Frau Dr. Böning vom Deutschen Gewerkschaftsbund beginnen. Wie stellt sich aus Ihrer Sicht der rechtliche Schutz von Hinweisgebern in Deutschland dar, insbesondere auch im Hinblick auf die hier schon zitierten Urteile des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte und des Abkommens der Vereinten Nationen über Korruptionsbekämpfung? Sehen Sie dort Handlungsbedarf?

Sachverständige Dr. Böning (Deutscher Gewerkschaftsbund): Vielen Dank für die Frage. Wir sehen durchaus Handlungs- und Regelungsbedarf, denn der bestehende Schutz ist aus unserer Sicht weit unzureichend. Er beruht - wie es zutreffend auch gesagt wurde - auf der Rechtsprechung. Die Rechtsprechung ist stark einzelfallbezogen und gibt insoweit den künftigen Hinweisgebern keine Möglichkeit der sicheren Prognose darüber, ob ihr Handeln rechtmäßig ist oder nicht, und ob es, wie es oft der Fall ist, zur arbeitsrechtlichen Konsequenz bis hin zu einer fristlosen Kündigung führen kann. Der eine Grund ist natürlich die fehlende gesetzliche Verankerung der Bedingungen, unter denen eine Hinweisgabe erfolgen soll, auch des Anzeigeweges. Das sind alles Dinge, die geregelt werden müssten.

Aber wir haben im deutschen Recht bzw. in der Praxis der deutschen Rechtsprechung ein Problem mit der Umsetzung der internationalen Vorgaben. Der bereits genannte Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat in der Rechtssache Heinisch nicht von Motivsuche gesprochen. Diese wird in Deutschland regelmäßig bei der gerichtlichen Prüfung der Rechtmäßigkeit einer nach der Hinweisgabe erfolgten arbeitgeberseitigen Maßnahme durchgeführt. Wenn die Anzeige eine unangemessene Reaktion darstellt, zum Beispiel, der Arbeitnehmer handelt auch aus anderen Motiven, als nur mit dem Ziel, durch Anzeige des Verstoßes dem Recht zu seiner Durchsetzung zu verhelfen. Es wird ihm zum Beispiel unterstellt, er mag den Arbeitgeber einfach nicht oder handelt aus Rache. Dann kann eine solche Anzeige, selbst, wenn sie zur Aufklärung eines Missstands führt, ein Grund für eine Kündigung sein. Das darf eigentlich nicht sein.

Darüber hinaus haben wir eine Diskrepanz zwischen dem, was die internationalen Übereinkommen vorsehen und wozu sie die Bundesrepublik Deutschland verpflichten, und der Tatsache, dass wir keine gesetzliche Verankerung des Hinweisgeberschutzes in Deutschland haben. Beispielsweise sieht Artikel 9 des Zivilrechtübereinkommens



des Europarates gegen Korruptionsbekämpfung, welches von Deutschland vor vielen Jahren unterzeichnet wurde, ausdrücklich vor, dass dieser Schutz geregelt werden muss. Die Bundesregierung hat in einem Bericht über den Stand des internationalen Übereinkommens ausdrücklich gesagt, dass wir dieses Übereinkommen nicht ratifizieren können, weil wir keine ausdrückliche Regelung zum Hinweisgeberschutz haben. Das ist die BT-Drucksache 17/12996 von 02.04.2014, Seite 3.

Wir haben also eine Diskrepanz zwischen den Anforderungen der internationalen Vorgaben und dem deutschen Recht. Dazu kommt eine weitgehende Unsicherheit für die Hinweisgeber im deutschen Recht.

Abgeordneter Paschke (SPD): Meine nächste Frage geht an Professor Wedde. Die unterschiedliche Rechtsprechung zeigt ja, dass es häufig eine Sache der Auslegung oder der Bewertung ist, ob sich ein Arbeitnehmer rechtskonform verhält. Wie könnte aus Ihrer Sicht eine klare und transparente Regelung aussehen, die sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern verlässlich Rechtssicherheit geben könnte?

Sachverständiger Prof. Dr. Wedde: Es ist ja eben schon angesprochen worden, wie komplex die rechtliche Situation ist, die Arbeitnehmer beachten müssen, die Hinweise geben wollen. Das will ich gar nicht wiederholen. Vor diesem Hintergrund wäre es ein Schritt hin zu einer vernünftigen Regelung, dass man Beschäftigten, die Hinweise geben wollen, zunächst einmal ein Wahlrecht einräumt bezogen auf die Stelle, die sie ansprechen wollen. Im zweiten Schritt muss man dann neutrale Stellen schaffen, die tatsächlich anonym sind. Daimler und Siemens haben da gute Beispiele genannt. Ich kenne eine ganze Reihe von Unternehmen, wo das nicht so funktionieren wird, weil die Vertrauenssituation nicht da ist, weil eine andere schlechtere Unternehmenskultur da ist. Wenn man da neutrale Stellen schafft, wird es schwierig werden, aber auch diese neutralen Stellen, wenn sie da sind, müssten bezogen auf das Vorbringen des Arbeitnehmers eine Prüfpflicht haben. Sie sollten noch nicht mit arbeitsrechtlichen Sanktionen bedroht werden, sondern eher im Sinne einer Bewertung.

Ich halte es aber für viel wichtiger im Sinne des Wahlrechts, dass Arbeitnehmer das Recht haben, externe Stellen anzusprechen und dass diese externen Stellen ebenfalls eine Vorprüfpflicht haben. Das müssen Stellen sein, die auch juristisch in der Lage sind, das zu bewerten. Das als zweiter ganz wichtiger Schritt. Also ein Wahlrecht der Arbeitnehmer in beide Richtungen und bei internen wie externen Stellen vorgelagerte Prüfpflichten, ist das nun

ein relevanter Sachverhalt, darf der Arbeitnehmer den vorbringen, ohne sich selbst in arbeitsrechtliche Sanktionen zu begeben. Und eine Hinweispflicht an den Arbeitnehmer, wenn das ein kritischer Fall ist, bevor irgendwas weiter passiert, bevor unternehmensintern oder extern etwas unternommen wird.

Abgeordneter Paschke (SPD): Ich würde da gerne nachfragen, weil es die rechtliche Situation erfordert, dass jemand, der überlegt, ob er einen Hinweis gibt, auch abschätzt, welche Folgen das hat. Ist das denn für jeden klar?

Sachverständiger Prof. Dr. Wedde: Die rechtlichen Hintergründe sind nicht jedem Arbeitnehmer klar, der einen Hinweis geben will. Das ist ja so komplex, dass schon Juristen unterschiedliche Meinungen dazu haben. Deswegen halte ich es für unumgänglich, dass in so einem Verfahren, bevor es in die Richtung für Arbeitnehmer zu arbeitsrechtlichen Sanktionen kommen kann, in die andere Richtung für Unternehmen zu Nachteilen, eine Prüfinstanz vorgeschaltet wird. Wenn das eine gute Unternehmenskultur ist, kann die durchaus intern aufgebaut sein. Wenn ein Arbeitnehmer aber sagt, ich möchte da aus Angst vor Sanktionen nicht hingehen, dann muss man eine externe Instanz schaffen, die diese Vorprüfung für den Arbeitnehmer durchführt, die eine rechtliche Bewertung gibt, die gegebenenfalls auch sagt, wenn du das offiziell vorbringst, dann machst du dich möglicherweise arbeitsrechtlich angreifbar, und die dem Arbeitnehmer hilft, weil die Bewertung praktisch alle Arbeitnehmer überfordert, wenn sie nicht einen fundierten juristischen Hintergrund haben.

Abgeordneter Paschke (SPD): Meine nächste Frage richte ich an Frau Dr. Sommer. Frau Dr. Sommer, es wird immer wieder Whistleblowing und Denunziantentum vermischt, wenn über Hinweisgeber gesprochen wird. Ein Denunziant ist jemand, der aus persönlich niedrigen Beweggründen jemand anderen verleumdet. Kann man diesen Unterschied gesetzlich erfassen und regeln und wie würde aus Ihrer Sicht als Datenschützerin das aussehen?

Sachverständige Dr. Sommer: Dankeschön für die Gelegenheit, hier reden zu dürfen. Ich bin ja nicht nur Datenschützerin, sondern auch Landesbeauftragte für Informationsfreiheit. In dieser Funktion sehe ich mich hier besonders gefragt.

Als allererstes zur Abgrenzung: Beim „Denunzianten“ – Argument muss man natürlich sehen, wir müssen ja diese Menschen nicht sympathisch finden, aber wir müssen alle anerkennen, dass die natürlich eine wichtige Funktion in unserer Gesellschaft haben, weil Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber nämlich dem Willen des Gesetzgebers, der in Gesetzen repräsentiert ist, zur Durchsetzung verhelfen,



indem sie sagen, ihr habt als Gesetzgeber etwas geregelt, aber andere Gruppen, die normalerweise berufen wären, das zu kontrollieren, wie Landesbeauftragte für den Datenschutz oder das Gewerbeaufsichtsamt usw., haben möglicherweise diesen besonderen Zugang zu den Orten der Rechtsverletzung nicht. Deswegen haben die Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber so eine wichtige Funktion für uns. Das persönliche Motiv muss da nicht so eine große Rolle spielen, weil es für uns alle ja ganz wichtig ist, was sie tun. Und ich finde es sehr interessant zu sehen, dass in sehr großen Unternehmen es tatsächlich gelingt, zu erkennen, dass das für das Unternehmen natürlich auch gut ist, diese Rechtsverletzungen - diese Compliance-Systeme werden überall aufgebaut - intern zu finden und zu sagen, es ist für uns als Unternehmen gut, wenn es Menschen gibt, die diese Rechtsverletzungen uns anderen zu Gehör bringen.

Das Wichtige daran ist - finde ich -, wenn man sich diese beiden Systeme (bei Daimler und bei Siemens) einmal ansieht, dass sie mit Anonymität funktionieren, weil völlig klar ist, dass man die Menschen dazu ermutigen muss. Das ist ja nichts, was sie von sich aus machen, sondern man muss sie dazu ermutigen, tatsächlich sich in diese Situation hineinzubegeben.

Es geht natürlich auch nicht darum, dass es eine Verpflichtung gibt, sich an dieses System zu wenden, wenn ich einen Rechtsverstoß kenne, das heißt, es beruht auf Freiwilligkeit. Ich glaube, diese beiden Grundsätze Anonymität im Allgemeinen und Freiwilligkeit interner Systeme - da ist der Gesetzgeber gefordert genau das umzusetzen - müssen also in einer gesetzlichen Regelung enthalten sein.

Abgeordneter Paschke (SPD): Ich möchte noch einmal Herrn Prof. Wedde fragen. Eben wurde ja schon auch bei Siemens und Daimler die Rolle der Betriebsräte angesprochen. Halten Sie es für notwendig, die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte zu konkretisieren und wie wäre das zu gestalten?

Sachverständiger Prof. Dr. Wedde: Klare Antwort, ja, es ist notwendig, die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte zu konkretisieren. Zum einen, wenn man interne Stellen schafft, muss da ein Mitbestimmungstatbestand geschaffen werden, der Betriebsräten ein Mitbestimmungsrecht einräumt bezogen auf den Prozess der Stelle und gegebenenfalls auch die Besetzung der Stelle intern. Das Mitbestimmungsrecht in der Form ist nicht da. Darüber hinaus ist auch daran zu denken, wenn es wirklich zu Sanktionen von Arbeitnehmern kommt, Betriebsräten er-

weiterte Tatbestände im Bereich personeller Einzelmaßnahmen, § 99 Betriebsverfassungsgesetz oder auch bei Kündigungen, Anhörungen und Widerspruchsrechten einzuräumen nach § 102. Ich glaube, das ist notwendig, und darüber hinaus ein Zeugnisverweigerungsrecht für einzelne Betriebsräte, die von Hinweisgebern angesprochen worden sind, um diese nicht in Schwierigkeiten zu bringen, wenn es wirklich Straftatbestände sind.

Vorsitzende Griese: So, das war punktgenau. Herzlichen Dank. Wir schließen diese Runde und kommen zur Befragungsrunde der Fraktion DIE LINKE. Das sind acht Minuten. Es beginnt Frau Binder.

Abgeordnete Binder (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich an Frau Falter vom Whistleblower-Netzwerk. Die Bundesregierung weigert sich leider seit Jahren, Hinweisgeber wirksamer zu schützen, und sie ignoriert internationale Vereinbarungen zum Beispiel gegen Korruption, akzeptiert damit leider eine Gesellschaft des Wegsehens. Sie heben in Ihrer Stellungnahme hervor, dass Whistleblowing auf dem Menschenrecht der Meinungsfreiheit und des Petitionsrechts begründet sei. Frage: Ist der Whistleblower-Schutz in Deutschland wirklich ausreichend? Welche Fallstricke sehen Sie für Hinweisgeberinnen und welche Vorschläge haben Sie?

Sachverständige Falter: Danke für die Frage und danke, Frau Vorsitzende. Hier bestand zum Teil große Einigkeit, dass ausreichender Whistleblower-Schutz in Deutschland besteht. Ich möchte an Hand der Schilderung eines ganz konkreten Falles aufzeigen, dass nicht hinreichender Schutz besteht. Erlauben Sie mir, dass ich diese Fallschilderung kurz ablese; denn ich befürchte, mich sonst selber in Schwierigkeiten zu bringen. Sie werden am Ende verstehen, warum.

Es handelt sich um den Fall des Rettungssanitäters Sascha Lex und eines großen Krankentransportunternehmens mit über 100 Beschäftigten. Sascha Lex wurde im August 2013 von seinem Arbeitgeber fristlos gekündigt, nachdem er, so behauptet Lex vor Gericht, der Geschäftsführung gegenüber wiederholt untragbare hygienische und sicherheitstechnische Zustände der Transportfahrzeuge bemängelt hatte. Folgende Missstände, so Lex, hätten unter anderem vorgelegen: Die nach jedem Transport vorgeschriebenen Reinigungsarbeiten hätten in den Arbeitspausen oder nach Dienstende von den Sanitätern vorgenommen werden müssen. Bei Zeitmangel sei meist gar nicht desinfiziert worden. Ein Krankentransporter rechne sich nämlich erst nach sieben bis acht Fahrten am Tag. Dies sei auch nach dem Transport eines tuberkulosekranken Patienten der



Fall gewesen. Es seien auch Leichen transportiert worden. Außerdem seien auch mehrfach Türen von einem Fahrzeug abgefallen. Nachdem seine wiederholten Interventionen bei der Geschäftsführung nichts genützt hätten, so Lex, habe er zusammen mit Kollegen insgesamt drei Anzeigen bei der Staatsanwaltschaft erstattet. Als nach zwei Anzeigen keine Abhilfe erfolgt seien, habe er in einem Gespräch mit dem „Berliner Kurier“ die Missstände öffentlich gemacht. Die Staatsanwaltschaft sei dann tätig geworden und habe dem Unternehmen Auflagen erteilen lassen, zum Beispiel keine Leichen mehr zu transportieren oder in Bezug auf die Arbeitsbedingungen der Rettungssanitäter.

Sascha Lex wurde fristlos gekündigt. Seit der Kündigungsklage von Lex und einem Interview mit RTL im Anschluss an eine Verhandlung hat das Unternehmen mit Hilfe einer großen renommierten Wirtschaftskanzlei und deren Medienexperten gegen Lex und einige Medien teilweise einstweilige Verfügungen erwirkt. Die Kanzlei versucht auch weiterhin, Lex mit einstweiligen Verfügungen zum Stillschweigen zu bringen und jeden, der über den Fall berichtet. Die übliche Schadensersatzdrohung bei solchen Unterlassungsklagen liegt bei 250.000 Euro. Die Kündigungsschutzklage liegt jetzt in der zweiten Instanz beim Landesarbeitsgericht Berlin. Das Gericht ist in die Beweisaufnahmen eingetreten. Beide Seiten haben eidesstattliche Erklärungen von Zeugen vorgelegt. Die Transportfirma hat inzwischen auch Arbeitskollegen und Unterstützer von Lex gekündigt, von denen einer inzwischen immerhin eine kleine Abfindung erstritten hat.

Ich habe bei einer der Verhandlungen selbst erlebt, mit welcher einschüchternden Wucht der Prozessbevollmächtigte der Transportfirma vor Gericht auftrat. Ich habe das als extrem unangenehm und geradezu beängstigend empfunden und stelle mir vor, dass, wenn ich in der Haut von Sascha Lex steckte, ich keine ruhige Sekunde mehr hätte. Lex, der zwei kleine Kinder hat und inzwischen Sozialpädagogik studiert, dürfte es ähnlich gehen. Reden tut er sicherheitshalber nicht mehr. Die ganze Sache zieht sich jetzt schon eineinhalb Jahre hin und er ist mittlerweile gesundheitlich angeschlagen.

Was sind die Schlussfolgerungen aus dieser Schilderung? Warum habe ich den Fall so ausführlich geschildert? Weil sich das Dilemma des fehlenden Whistleblower-Schutzes in Deutschland an diesem Fall festmachen lässt. Der hat einen geradezu klassischen Verlauf genommen. Die Parallelen zu den Fällen der Tierärztin Margrit Herbst und der Altenpflegerin Brigitte Heinisch liegen auf der Hand. Gerade im Heinisch-Fall ist das unverkennbar. Es geht um

Alte, Kranke, immunsupprimierte Leute, die möglicherweise Gefahren für Leib und Leben eingehen, wenn sie in einen nicht desinfizierten Krankentransporter kommen.

Trotz des allgemeinen Bedauerns über das Schicksal von Frau Herbst und teilweisen Rehabilitationsbemühungen - und der Fall Herbst ist auch in der Bundestagsdebatte mehrfach zur Sprache gekommen und alle haben diesen Fall bedauert - und trotz des klarstellenden Urteils des EGMR in Sachen Heinisch müssen sich solche Fälle anscheinend so lange wiederholen, bis mit einer gesetzlichen Regelung mehr Rechtsklarheit und Rechtssicherheit in Deutschland geschaffen wird.

Der Fall Lex weist aber darüber hinaus auch auf „Optimierungsmöglichkeiten“, wie Herr Wedde sagt, in allen Gesetzentwürfen hin. Insbesondere der eine Punkt - und ich möchte hier wirklich etwas ansprechen, was völlig unter den Tisch fällt, bzw. völlig unterbelichtet ist in der Diskussion -, der ein wichtiger Punkt ist, dass es beim Whistleblowing auch gerade um die Information der Öffentlichkeit gehen kann. Das muss stärker berücksichtigt werden, und das muss auch Schutz erfahren in den Fällen, wo es berechtigt ist.

Ich habe gerade hier darauf hingewiesen, dass es um Gefahr für Leib und Leben geht und dass keine Abhilfe geschaffen worden ist. Der Ursprung des Whistleblowing - das war in Amerika so bei Daniel Ellsberg, oder es ist jetzt auch wieder so bei Snowden - ist der Wunsch, nicht irgendwelche kleine Personaldinge oder kleine Schummeleien abzuschaffen, sondern es ist der Wunsch, die Öffentlichkeit zu informieren, weil die Öffentlichkeit ein Recht hat, über solche Fälle mit zu entscheiden und zu diskutieren. Das muss in einer Demokratie doch möglich sein.

Ich frage mich: Ist mit der doppelten Zielsetzung des Gesetzes vereinbar - wenn es so ein Gesetz gibt muss es die doppelte Zielsetzung haben, einmal dem Grundrechtsschutz der Meinungsfreiheit und eventuell dem Petitionsrecht zu dienen und zum anderen, das öffentliche Interesse zu schützen -, in solchen Fällen die Öffentlichkeit auszuschließen, wie das im Fall Lex jetzt offenbar gewünscht ist und von mächtigen Interessen betrieben wird? Wenn es so ist, dass ein Krankentransporter sich erst nach sieben bis acht Fahrten pro Tag rechnet, dann stehen doch auch andere Unternehmen unter dem gleichen wirtschaftlichen Druck. Was spricht für die Annahme, dass es bei denen hygienischer und sicherer zugeht? Es ist doch vielmehr so, dass diese Schilderung wichtig ist für uns als Gesellschaft und für Sie als Politiker, darüber nachzudenken, ob es sinnvoll ist, die Daseinsfürsorge zu privatisieren. Diese Frage stellt sich doch aus diesem Anlass, die Daseinsfürsorge zu



privatisieren und Gewinnzwängen auszusetzen. Die Diskussion, die Frau Heinisch ausgelöst hat mit Fällen von unhaltbaren Zuständen in Altenheimen, die war doch wichtig und hat zu großen Veränderungen in der Gesellschaft geführt. Wie zum Beispiel den Bewertungen von Altenheimen.

Vorsitzende Griese: Vielen Dank. Damit haben Sie mit dieser ausführlichen Antwort die Fragerunde der Fraktion DIE LINKE. ausgefüllt. Wir kommen zur Fragerunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Es beginnt Herr Ströbele.

Abgeordneter Ströbele (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich hätte auch viele Fragen an viele, vor allem an die Verbandsvertreter, die am Anfang gesprochen haben. Aber ich muss mich sehr kurz fassen. Ich will deshalb auf zwei Punkte kommen. Die eine Frage: Wir haben hier von den Verbandsvertretern gehört, dass alles in Ordnung ist. Man kann sich dahin wenden, dann wird das alles schnell geklärt. Wenn das nicht klappt, dann ist man bei der Rechtsprechung gut aufgehoben. Wenn jetzt jemand zu mir kommt und fragt: Kann ich das und das, den und den Menschen, den und den Skandal dort anmelden, dann muss ich ihm doch ehrlicherweise sagen, dass eine Prozessdauer von drei bis fünf Jahren schon in Kauf genommen werden muss und dazwischen gibt es viel Ärger. Oder kann ich ihm sagen, das ist alles ganz anders?

Ich möchte an den Sachverständigen Herrn Strack die Frage richten: Gibt es nicht ein dringendes Bedürfnis, sich nicht nur in der Firma über Skandale, Missstände, Rechtsverletzungen beschweren zu können, sondern auch bei externen Stellen? Das kann die Staatsanwaltschaft sein, das kann der Vermieterverband sein, das können alle Möglichen sein. Gibt es nicht auch ein Recht oder eine dringende Notwendigkeit, sich an die Öffentlichkeit zu wenden? Wir reden doch über die Fälle, wo das alles – das Schöne und das Tolle, was wir hier gehört haben – nicht geklappt hat und man sich an die Öffentlichkeit wendet. Wie und wann ist man dort geschützt?

Zu einem Punkt habe ich überhaupt nichts gehört - zu Edward Snowden. Wir haben Vorschläge im Strafrecht gemacht, wie ein solcher Whistleblower in Deutschland geschützt wäre. Ist er nun geschützt oder ist er es nicht?

Sachverständiger Strack: Vielleicht zunächst zum letzten Teil Ihrer Frage. Er ist nicht geschützt. In Deutschland würde Edward Snowden wahrscheinlich genauso strafrechtlich verfolgt wie in den USA. Wir haben keinen allgemeinen Rechtfertigungsgrund, der Whistleblowing - nicht einmal an zuständigen öffentlichen Stellen - zulässt. Wir haben vom Whistleblower-Netzwerk aus einen Vorschlag

an die Bundesregierung gemacht, diesen als § 35 a SGB einzuführen. Sie haben in Ihrem Gesetzesentwurf speziellere Vorschläge gemacht. Ich denke, dieses Thema müsste angegangen werden.

Wir sind ansonsten hier in einer sehr arbeitsrechtlich geprägten Diskussion. Dies zeigt sich auch daran, dass der gesamte Schutz, der hier behauptet wird, überhaupt nicht funktioniert, wenn der Arbeitgeber insolvent ist. Was ist denn eigentlich dann? Wenn wir einen kleinen Fleischbetrieb haben und festgestellt wird, das Gammelfleisch verarbeitet wird, dann ist der Arbeitnehmer seinen Job dort los, weil die Firma kaputtgeht.

Und dann, wollen wir ihn auf der Straße stehen lassen? Haben wir nicht ein öffentliches Interesse, auch in diesen Fällen einen Whistleblower zu ermutigen, die Gesellschaft, uns alle, uns Verbraucher auf diesen Missstand hinzuweisen? Oder ist uns das egal? Ist uns egal, ob wir in irgendwelchen keimverseuchten Krankenwagen transportiert werden oder ist das ein öffentliches Interesse, um das es hier geht? Was hätte es denn genutzt, wenn Sascha Lex seinen Arbeitgeber informiert hätte?

Wo die Interessen des Arbeitgebers mit denen des Arbeitnehmers konform sind und wo der Arbeitgeber genügend beaufsichtigt wird, dass ihm auf die Finger gehauen wird, wenn er den Sachen nicht nachgeht, dann wird er denen nachgehen. Dort, wo das nicht der Fall ist, macht er genau das, was er machen muss. Das haben wir auch im Fall des Krankenhauspflegers Niels H. gesehen. Der bekam ein sehr gutes Zeugnis, nachdem Zweifel an seiner vernünftigen Arbeit aufgetaucht waren. Mit diesem Zeugnis hat er sich an der nächsten Klinik beworben und da hat er das, was er vorher gemacht hat, weiter gemacht. Und was hat er gemacht? Er hat Leute zu Tode gespritzt. Die größte Todesserie in Deutschland in den letzten Jahrzehnten geht auf diesen internen falschen Umgang mit dem Hinweis zurück. Der Hinweis kam erst viel später an die Staatsanwaltschaft, und auch die ist dem nicht in dem gebotenen Maße nachgegangen. Das sind Themen, denen sich der Bundestag einmal annehmen sollte und da sollte man hinschauen.

Noch ein Defizit, was wir haben, weil wir hier arbeitsrechtlich diskutieren: Es geht hier nicht darum, worum es im Arbeitsrecht normalerweise geht. Es geht nicht darum, dass ein Arbeitnehmer seine Interessen verfolgt und dann vor Gericht gute oder schlechte Chancen hat, diese durchzusetzen. Hier geht es um etwas ganz anderes. Hier geht es darum, jemanden zu ermutigen oder davon abzuhalten, ein Risiko einzugehen, denn er hat erstmal als Whistleblower in Deutschland nichts davon, wenn er nicht gerade



CD's an die Finanzminister weitergibt. Er kann gar nichts davon haben. Das einzige, was er davon haben kann, ist, dass er vielleicht noch in den Spiegel gucken kann und dass er uns allen etwas Gutes tut.

Es geht also nicht darum, jemandem zu sagen: „Du hast ein bestimmtes Risiko, wenn du einen Vorteil erlangen willst“, sondern es geht darum: „du hast ein Risiko, wenn du uns allen etwas Gutes tun willst, uns der Gesellschaft, dem Staat Informationen, die für uns wichtig sind, zur Verfügung stellst“. Und das ist der Maßstab, an dem wir uns hier orientieren müssen.

Und wenn wir den sehen, können wir nur eins sagen, die Lage ist ungewiss. Dankenswerterweise gibt es den EGMR. Die Lage ist nicht mehr so schwarz, wie sie vor fünf Jahren war, aber sie ist ungewiss. Ein Whistleblower kann nicht kalkulieren, was hinten rauskommt.

Ich war gerade letzte Woche auf einer Tagung von Compliance-Beauftragten. Das sind die Leute, die ihre internen Systeme betreiben. Die sagen durch die Bank, die meisten, die Whistleblowing gemacht haben und nicht anonym geblieben sind, haben das Unternehmen verlassen. Und anonym bleiben können sie in vielen Fällen gar nicht, weil sie ja den Sachverhalt offenbaren müssen. Und dieser Sachverhalt weist mindestens mit einem, wenn nicht mit mehr Fingern auf sie zurück. Deswegen brauchen wir einen vernünftigen Whistleblower-Schutz.

Es ist auch Unsinn vorzugeben, man müsse immer eine Abwägung machen. Klar, es gibt Fälle, in denen eine Abwägung stattfinden muss. Aber es gibt auch ganz viele Fälle, die wir herausnehmen können.

Wir können herausnehmen, indem wir das Wahlrecht, das Prof. Wedde empfiehlt und das wir in unserem Gesetzentwurf stehen haben, den wir beim letzten Mal vorgelegt haben, implementieren. Dann haben wir schon mal die ganze Schiene raus, wo sich jemand an eine staatliche Stelle wendet. Damit ist auch kein Risiko verbunden, weil diese staatliche Stelle muss grundrechtskonform - das heißt, die Interessen des Beschuldigten schützend - mit diesem Thema umgehen und darf es eben nicht in die Welt hinausposaunen.

Als Nächstes können wir uns anschauen, sind denn alle Geheimnisse schutzwürdig? Verdienen denn illegale Geheimnisse wirklich Schutz? Die, die ihn nicht verdienen - und da gilt das, was Snowden sagt, die Aufdeckung eines Verbrechens ist kein Verbrechen -, dürfen auch nicht geschützt werden. Das heißt, da brauchen wir auch keine Abwägung. Dann brauchen wir keine Abwägung, die auf die Motive des Whistleblowers schaut. Das hat eben Frau

Dr. Sommer ausgeführt. Das spielt einfach keine Rolle, weil das Einzige, auf das es ankommt, diese Information ist. Diese Information brauchen wir als Gesellschaft, brauchen Sie als Politik.

Und dann bleibt noch ein Bereich übrig, in dem wir über Abwägung reden können, wo es an die Öffentlichkeit geht. Da müssen auch wieder die öffentlichen Interessen mit einbezogen werden. Aber wenn wir so eine Regelung schaffen, dann wären wir einen entscheidenden Schritt weiter.

Ich möchte eine Anregung von der Daimler AG aufgreifen. Ich weiß, dass die CDU grundsätzlich gegen eine gesetzliche Regelung ist, aber lesen Sie sich die Stellungnahme der Daimler AG doch einmal durch. Die empfehlen, dass es eine öffentliche Stelle gibt. Und es gibt sogar eine öffentliche Stelle, die zuständig ist. Das sind die Handwerkskammern und die Industrie- und Handelskammern. Die sollen den ordentlichen Kaufmann fördern. Insoweit könnte man die - vielleicht wäre das auch ein Kompromiss, mit dem auch die Wirtschaft leben könnte - als öffentliche Ansprechpartner ansprechen. Dann hätten wir eine Stelle, die einerseits unternehmensnah ist, dass die Unternehmen vielleicht nicht die Befürchtungen haben müssen, die sie jetzt haben, die meines Erachtens nach unbegründet sind. Aber die gleichzeitig dem öffentlichen Recht verpflichtet ist und die jenseits des Unternehmensinteresses agieren kann und untersuchen kann, ist da etwas dran oder ist da nichts dran? Und wenn was dran ist, dann machen wir etwas.

Das ist das Entscheidende. Es müssen Bedingungen geschaffen werden, wo Whistleblower die Möglichkeit und das Vertrauen haben, jemanden anzusprechen, wo sie eine Chance haben, diese Änderungen unabhängig von dem Interesse des Adressaten durchsetzen zu können. Das ist das, was Deutschland braucht - und das braucht es jetzt!

Vorsitzende Griese: Wir kommen jetzt erneut zur CDU/CSU-Fraktion. Kollegin Voßbeck-Kayer bitte.

Abgeordnete Voßbeck-Kayser (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an Herrn Jöris. Wie beurteilen Sie die Einbeziehung Dritter in den geschützten Personenkreis? Sind Ihrer Meinung nach weitere Sanktionen für die Störung von Hinweisgebern notwendig? Wir haben ja die strafrechtliche Regelung in § 240 des Strafgesetzbuches.

Sachverständiger Jöris (Handelsverband Deutschland e. V.): Wir reden hier sehr stark über den Schutz von Whistleblowing im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Deswegen sehe ich hier an dieser Stelle nicht,



wieso wir hier einen Drittschutz einräumen sollen. Irgend- ein Dritter, der auch keine Sanktionen von einem Arbeit- geber befürchten muss, bedarf meines Erachtens hier kei- nes besonderen Schutzes, sondern da könnte man das ver- langen, was man von jedem aufrechten Staatsbürger ver- langen kann, dass er Missstände offenlegt, denn er hat dazu auch alle Möglichkeiten, ohne Sanktionen befürch- ten zu müssen.

Der zweite Punkt: Wir haben den § 240 StGB, der letztend- lich hier auch einen Nötigungsschutz vorsieht. Wir sind der Auffassung, dass hier an der Stelle diese Regelung vollkommen ausreichend ist, um denjenigen zu schützen, der jetzt meint, einen Whistleblower von einer berechtig- ten Anzeige abhalten zu müssen. Der muss sich damit aus- einandersetzen, dass er sich da unter Umständen nach § 240 StGB strafbar macht. Das sehen wir als ausreichend an.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine Frage geht an Herrn Dr. Kramer und an den Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit. Wenn man sich jetzt einmal die Gesetzgebungsvorschläge, die hier vorliegen, anschaut, wie beurteilen Sie die praktische Handhabbar- keit, insbesondere im Vergleich zur derzeitigen Rechts- lage? Wird man auf Grund dieser Gesetzesvorschläge mög- licherweise die hier geschilderten gerichtlichen Verfahren, die genannt worden sind, auch in Gänze verhindern kön- nen?

Sachverständiger Dr. Kramer: Aus meiner Sicht die di- rekte Antwort: nein. Es gibt bei dem Gesetzentwurf der GRÜNEN ein Eskalationssystem - erste Stufe interne An- zeige, zweite Stufe Anzeige gegenüber einer Behörde, dritte Stufe Anzeige oder Mitteilung gegenüber der Öffent- lichkeit. Soweit so klar und das ist auch systematisch.

Wenn es aber an die Umsetzung geht, wird es entweder konkret, unbegrenzt oder allgemein. Beispiel: Der Miss- stand, dem mit dem Whistleblowing begegnet werden soll, wird nicht definiert, sondern es wird jede Anzeige zu ei- ner Pflichtverletzung zum Whistleblowing gemacht. Es wird auch einfach gemacht, wenn man Anzeigen an Be- hörden macht, solange das Unternehmen keine interne Stelle hat. Das heißt, durch einen Nebensatz im Gesetzent- wurf wird eine Whistleblowing-Meldestelle mit Prozessen, mit Abläufen für jedes Unternehmen - ob Konzern, was si- cherlich sinnvoll ist, und auch aus Ordnungsmäßigkeits- Gesichtspunkten - Verschuldenshaftung des Vorstandes schon eingeführt. Aber das ist auch für jedes mittelständi- sche Unternehmen vorgesehen. Klar ist das dann natürlich einfach, wenn ich sage, du darfst dich an eine Behörde

wenden, wenn intern keine da ist. Aber was ist diese in- terne Stelle?

Zweitens: Ich darf mich dann auch wenden - auch das ist einfacher Tatbestand -, wenn ich intern keine ausrei- chende Antwort bekomme. Klar, wenn ich als Meldender, als Hinweisgeber sage, ich entscheide, wann ich eine hin- reichende Antwort bekommen habe, dann ist das natür- lich eine völlig einseitige, aber klare Regelung. Immer dann, wenn es an die wirklich heiklen Fragen geht, dann kommt natürlich auch dieser Gesetzentwurf an seine Grenzen. Ob es nun ist, wann darf ich mich denn an die Öffentlichkeit wenden? Ja, wenn ich eine erhebliche ge- genwärtige Gefahr habe. Auch das kann man dann an die Juristen zurückspielen, was ist eine gegenwärtige erhebli- che Gefahr für ein allgemeines Persönlichkeitsrecht? Das zu definieren möchte ich erst einmal sehen. Da hätte ich schon große Schwierigkeiten als Jurist. Da gibt es dann keine Klärung.

Genauso dritter Punkt: Wann darf ich mich an eine Be- hörde wenden, wenn es unzumutbar ist, mich nach innen zu wenden. Wann ist es Unzumutbarkeit? Es werden auch wieder Gefahrbegriffe vorgeführt und helfen insgesamt aus meiner Sicht so noch nicht wirklich weiter. Ja, ich brau- che Sicherheit, wenn ich so etwas mache. Werde ich ge- schützt? Das führt im Ergebnis immer wieder zu einem Whistleblower-Begriff, wo man sagt, der, der den Hinweis gibt, ist gut. Das Problem aber ist, wir haben ein Risiko, nämlich ein Risiko, dass das nicht stimmt, das nicht an- zeigepflichtig ist, dass das kein erheblicher Punkt ist, und wir damit erheblich in die Rechte der Leute eingreifen, die betroffen sind - Kollegen und Unternehmen, letztendlich auch Behörden. Da wird etwas nach außen mitgeteilt, was vielleicht doch gar keine Relevanz hatte.

Sachverständiger Vetter (Bund der Richterinnen und Rich- ter der Arbeitsgerichtsbarkeit): Es sind nur einige Punkte, die ich hinzufügen will. Wenn man sich den Gesetzentwurf anschaut, dann wird ein neuer Begriff eingeführt, nämlich, dass derjenige - das ist der Arbeitnehmer - nur glauben kann, dass eine entsprechende Gefahr besteht. Das ist eine rein subjektive Angelegenheit. Und über diesen subjektiven Begriff sind wir längst hinweg, sondern wir objektivieren den in der gesamten Rechtsprechung. Ich finde es sehr son- derbar, wenn das hier eingeführt werden soll.

Ich will übrigens den GRÜNEN auch noch sagen: Bei dem Gesetzentwurf gilt für das Vorliegen konkreter Anhalts- punkte, die erforderlich sein sollen, die Beweislastumkehr nur für den Satz 3 Nr. 2 des § 612 b Abs. 2. Wir haben an- sonsten eine einheitliche Beweislast bei Kündigungen. Es führt zu einer Verschlechterung für die Arbeitnehmer,



wenn man das wörtlich nimmt, was hier drinsteht. Unabhängig davon halte ich auch einen anderen Punkt aus richterlicher Sicht für sehr bedenklich, dass nämlich ein uneingeschränktes Recht des Arbeitnehmers besteht, eine verkörperte Wiedergabe der betrieblichen Information herzustellen und zu übermitteln. Hier wird in keinsten Weise auf die Rechte anderer Betroffener, Persönlichkeitsrechte und auch auf Datenschutzrechte Anderer Rücksicht genommen. Das halte ich in dieser Form für verfassungswidrig.

Abgeordnete Schmidt (Ühlingen)(CDU/CSU): Ich möchte gerne die BDA fragen und auch die Vertreter der Firmen Daimler und Siemens. Kann der Antrag, der von der Fraktion DIE LINKE. vorliegt, einen vom Vertrauen geprägten Umgang gewährleisten – sowohl zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, aber auch zwischen Arbeitnehmern untereinander? Wie ist dort Ihre Einschätzung?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Der Antrag der LINKEN weist gerade auf das Gegenteil hin, nämlich nicht eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, so, wie es auch im Betriebsverfassungsgesetz vorgegeben ist, sondern er unterstellt ein Verhältnis ständigen Misstrauens. Aus diesem Grund halten wir diesen Antrag für viel zu weitgehend und lehnen diesen ab.

Sachverständiger Dr. Moosmayer (Siemens AG): Aus Unternehmenssicht bitte ich eines zu berücksichtigen: Es gibt immer zwei betroffene Parteien, den Hinweisgeber und den vom Hinweis Betroffenen. Als Arbeitgeber sind wir in der Verpflichtung, beiden Seiten gerecht zu werden. Den Hinweisgeber müssen wir schützen, ernst nehmen und die Sache untersuchen. Der Betroffene, das ist oft ein Mitarbeiter, auch er hat die Unschuldsvermutung erst einmal für sich. Und dort bitte ich auch um Berücksichtigung. Ein Unternehmen muss sicherstellen, dass wir diese interne Prüfungsabwägung treffen können, sonst würden wir der Unschuldsvermutung – zum Schutze des betroffenen Mitarbeiters – möglicherweise auch Unrecht tun.

Sachverständiger Dr. Herb (Daimler AG): Grundsätzlich sind wir der Auffassung, dass es ein berechtigtes Anliegen ist, Hinweisgeber vor Diskriminierung und Sanktionen zu schützen. Auf der anderen Seite ist es richtig, dass der Betroffenenenschutz auch adäquat berücksichtigt werden muss. Das kommt unseres Erachtens in beiden Anträgen zu kurz.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Eine letzte Frage noch an Herrn Dr. Kramer, an die BDA und an den Handelsverband Deutschland. Eben wurde die Thematik angesprochen, dass Hinweisgeber in die Öffentlichkeit und auch an

die Presse mit Anschuldigungen gehen können. Wie bewerten Sie dies? Für wie gelungen halten Sie die Definition des Whistleblowing in den Gesetzesentwürfen?

Sachverständiger Dr. Kramer: Ich eile und ziehe die letzte Frage vor. Für Whistleblowing findet in dem Gesetzesentwurf und in der Mindestforderungsliste der LINKEN keine wirkliche Definition statt, sondern es werden so viele Sachverhalte einbezogen, dass das Whistleblowing in diesem Sachverhalt untergeht. Das ist eine Teilmenge, aber es ist nicht abgrenzungsfähig. Ich habe die erste Frage vergessen.

Vorsitzende Griese: Dann machen wir erst einmal die anderen. Wenn Sie noch Zeit haben, Herr Wolf bitte.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir stehen grundsätzlich auf dem Standpunkt, dass immer erst eine interne Klärung zu erfolgen hat. Das ist auch der richtige Weg, weil - wie gerade auch Herr Dr. Moosmayer und Herr Dr. Herb betont haben - auch gerade der Schutz der Arbeitnehmer untereinander wichtig ist. Wenn sofort an die Öffentlichkeit gegangen werden kann, insbesondere an die öffentlichkeitswirksame - also Zeitung oder Rundfunk -, ist ja nicht nur der Arbeitgeber betroffen, sondern es ist darüber hinaus auch der Kollege betroffen. Das darf nicht ausgeblendet werden

Sachverständiger Jöris (Handelsverband Deutschland e. V.): Uns geht die Definition des Whistleblowers hier zu weit. Vor allen Dingen, da hier von einer Gutgläubigkeit ausgegangen wird, wo also jeder relativ einfach, ohne große Anstrengungen zu unternehmen, aus seinem eigenen Horizont Behauptungen in die Welt setzen kann. Wir halten es insbesondere für brandgefährlich, dass hier die Hürde dafür, in die Presse und Öffentlichkeit zu gehen, so niedrig gelegt wird. Jeder weiß, es bleibt immer etwas hängen, selbst wenn sich am Ende die Unschuld erweist. Das ist gerade im Geschäftsverkehr dramatisch.

Vorsitzende Griese: Das Fragerecht wechselt nun wieder zur Fraktion der SPD. Kollege Paschke hat das Wort

Abgeordneter Paschke (SPD): Ich will fortfahren mit Herrn Prof. Wedde. Die Mindestlohn-Hotline des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und auch des DGB hat ja einen enormen Zulauf. Es zeigt sich, dass viele Anrufer anonym bleiben wollen, weil sie Angst vor Nachteilen haben. Die Beschäftigten sind auf der einen Seite zu Loyalität gegenüber dem Unternehmen verpflichtet. Andererseits haben sie natürlich auch Interessen, dass dieser Lohn auch überall gezahlt wird und vor allen ihnen selbst auch. Was wäre aus Ihrer Sicht ein geeignetes Mittel, um



Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Repressalien zu schützen, wenn Sie als Hinweisgeber tätig sind?

Sachverständiger Prof. Dr. Wedde: Das Problem ist doch, dass Arbeitnehmer vor arbeitsrechtlichen Sanktionen Angst haben. Ein geeignetes Mittel - ich habe das vorhin schon angesprochen - ist die Möglichkeit einer anonymen Hinweisgeberorganisation innerhalb oder außerhalb des Betriebes. Das Problem ist natürlich, dass man dann nicht so dezidierte Hinweise bekommt. Dann muss man darüber nachdenken, ob man Hinweisgebern eine Vertraulichkeitsgarantie gibt, gekoppelt mit einer Vorprüfung durch die Stelle, bei der der Hinweis hinkommt, ob das dann arbeitsrechtlich zulässig ist, was da passiert. Man muss ja als Arbeitnehmer sonst sagen, ist das nun missbräuchlich und leichtfertig, dann darf ich es nicht, oder ist es darüber hinaus nach der Rechtsprechung, das überfordert Arbeitnehmer. Im Betrieb, glaube ich, muss man tatsächlich über eine Beweislastumkehr nachdenken. Wenn man auf die Rechtsprechung achtet, die ja Arbeitgebern es selbst möglich macht, unter Verstoß gegen Betriebsvereinbarungen Kündigungsgründe gegen Arbeitnehmer vorzubringen, das Sachvortragsverwertungsverbot, das das Bundesarbeitsgericht im Zweiten Senat vertritt, muss man einfach einen Weg finden, Arbeitnehmer im Betrieb zu schützen. Das geht meines Erachtens nur über eine Beweislastumkehr, bei der der Arbeitgeber vortragen muss, dass die Information, die ihn zur Kündigung veranlasst hat, nicht im Zusammenhang mit dem Whistleblowing steht, und externe Stellen, die das zunächst vorprüfen, noch nicht tätig werden. Da muss man keine neuen Stellen schaffen. Da kann man zum einen auf staatliche Stellen zurückgreifen - im Strafrecht Staatsanwaltschaft, Gewerbeaufsichtsämter u. a.

Im nicht staatlichen Bereich sind IHK schon angesprochen worden. Gewerkschaften sind sicher auch jemand, dass Hinweisgeber dort hingehen, einen Sachverhalt vortragen können und dann dort erstmal geprüft wird, bringt sich der Hinweisgeber damit rechtlich in Gefahr? Dabei kann dann auch mit geprüft werden, ist es tatsächlich substantiiert, was vorgetragen wird, oder nur Denunziation des Arbeitgebers? Ich glaube, über so einen Mechanismus muss und sollte man nachdenken, sonst wird es nicht funktionieren.

Abgeordneter Paschke (SPD): Meine nächste Frage richtet sich an Frau Dr. Böning vom DGB. Wie schätzen Sie unter praktischen und pragmatischen Gesichtspunkten die Handhabbarkeit der Regelung im Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ein?

Sachverständige Dr. Böning (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir begrüßen grundsätzlich jede Aktivität, die

dazu führt, Hinweisgeber besser, als es bislang geschieht, durch gesetzliche Regelungen zu schützen. Allerdings halten wir diese Regelung, obwohl sie in der Tat durch ihre gesetzestechnische Schmalspurigkeit besticht - weil sie nur eine Absatzergänzung in § 612a und eine Ergänzung um einen Paragraphen 612b fordern würde -, dennoch für unzureichend. Die vorgeschlagene Regelung beachtet eine Menge regelungsbedürftiger Aspekte nicht, sie kann sie in der vorgeschlagenen Form gar nicht beachten. Wir vertreten die Auffassung, dass es einer eigenständigen gesetzlichen Regelung in einem separaten Regelwerk bedarf - ähnlich wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, wo all die Aspekte berücksichtigt werden könnten, die bislang zwar durch die Rechtsprechung herausgearbeitet worden sind, aber für den Anwender sehr im Unklaren geblieben waren und einzelfallbezogen behandelt wurden. Das fängt schon bei dem Anwendungsbereich an. Also die Frage, wer soll eigentlich von dem Schutz erfasst werden, nur Arbeitnehmer oder auch arbeitnehmerähnliche Personen oder auch Personen, die mit dem Unternehmen in sonstigen Kontakten stehen und auf dieser Grundlage von Missständen erfahren haben.

Das geht dann weiter über die Frage, wann darf eigentlich ein Missstand angenommen werden. Hier müsste die die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in Gesetz umgesetzt werden, dass leichtfertige oder bewusst unwahre Angaben von dem Schutz der Meinungsfreiheit nicht erfasst sind. Weitere Themen sind Beweislastumkehr, Anzeigewegregelung, Unterlassungsansprüche, Beseitigungsansprüche usw. Auch präventive Maßnahme des Arbeitgebers gegen Benachteiligung von Hinweisgebern müssten geregelt werden, weil es darum geht, die Leute umfassend zu schützen, auch indem im Unternehmen bestimmte Sanktionen oder Benachteiligungen nicht geduldet werden. Das alles setzt im Grunde ein eigenständiges Regelwerk voraus. Deswegen ist der Vorschlag der Grünen zwar im Ansatz zu begrüßen, aber er ist leider nicht ausreichend.

Abgeordneter Paschke (SPD): Frau Dr. Sommer, es gibt höchstrichterlich die Rechtsprechung, dass in gewissen Fällen ein Anzeigerecht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht. Halten Sie das für ausreichend oder sind Änderungen nötig? Wenn ich auf den Datenschutz schaue, sind die Prüfungen, die Datenschutzbeauftragte im Unternehmen vornehmen können, zum Beispiel zur Überwachung von Pausenräumen etc., ausreichend?

Sachverständige Dr. Sommer: Jeder und jede hat das Recht, sich an die Landesbeauftragten oder die Bundesbeauftragte für Datenschutz zu wenden, wenn sie sich in ihrem Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung



verletzt fühlt. Das ist jetzige Rechtslage. Das will ich hier einmal ganz deutlich sagen. Es ist nicht so, dass in diesen Fällen die Menschen zunächst erst einmal betriebsintern jemanden gefragt haben müssen. Die haben sofort das Recht. Genau das zeigt, dass es Situationen gibt, in denen es ganz wichtig ist, dass die Menschen, wenn ein Vertrauensverhältnis zerstört ist, andere Möglichkeiten haben müssen, Rechtsverstöße -, und wir reden hier von Rechtsverstößen -, zu melden. Man muss sich diesen Fall vor dem Europäischen Menschenrechtsgerichtshof, über den wir hier mehrfach gesprochen haben, in Erinnerung rufen: Frau Heinisch musste bis nach Straßburg gehen, um Gewissheit darüber zu bekommen, dass das, was sie gemacht hat, richtig war. Ich glaube, genau das zeigt wunderbar, dass wir ein Gesetz brauchen.

Vorsitzende Griese: Das war Ihr Schlusssatz, vielen Dank. Wir kommen zu der sogenannten Freien Runde, wo noch dringende offene Fragen gestellt werden können. Es fragt zuerst Herr Birkwald, bitte sehr.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Meine Frage geht an Frau Falter und bezieht sich auf das, was eben erörtert wurde. Frau Falter, aus Ihrer Sicht, welche Nachteile hätte denn die Begrenzung der Hinweisgebung auf innerbetriebliche Meldewege für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Vergleich zu der Möglichkeit, sich unmittelbar an Behörden, NGOs oder die Presse zu wenden?

Sachverständige Falter: Es liegt auf der Hand, die Dinge würden nicht vorkommen, wenn der Arbeitgeber ein Interesse daran hätte, sie aktiv zu verhindern. Der Arbeitgeber wird in der Regel erst auf Druck tätig werden. Es ist auch häufig nicht zumutbar, das Vertrauensverhältnis liegt oft nicht vor, dass ein Mitarbeiter sich an den Arbeitgeber wenden kann. Häufig genug kann er auch im Nachhinein nicht beweisen – das war im Fall Lex der Fall –, dass er sich überhaupt an jemanden gewandt hat. Ich meine, wie macht er es denn dann? Macht er es schriftlich – na viel Vergnügen. Spricht er mit dem Arbeitgeber, muss er Notizen machen. Jemand, der juristisch nicht geschult ist, ist erst einmal immer im Nachteil. Außerdem besteht ein Machtgefälle zwischen dem Arbeitgeberinteresse und dem Arbeitnehmerinteresse, dem Betriebsinteresse und dem öffentlichen Interesse. Nur ein Whistleblower-Schutzgesetz kann dieses Machtgefälle ein Stückchenweit verringern.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Herrn Strack. Und zwar, ob die Regelung zum Schutz von Whistleblowern auch für den öffentlichen Dienst notwendig ist, für Angestellte, aber auch für die Beamten. Oder sind die Regelungen im Beamtenrecht ausreichend?

Sachverständiger Strack: Das deutsche Beamtenrecht kennt eigentlich nur sechs Paragraphen des StGB, die so wichtig sind, dass ein Hinweis möglich ist. Da wird die Möglichkeit des Gangs an eine Staatsanwaltschaft oder eine zuständige Kontrollstelle beschränkt auf die §§ 331 bis 337 StGB. Jetzt kann man sich mal das StGB ansehen und fragen, ob man den Rest wegschmeißen kann oder ob man die anderen Paragraphen vielleicht das eine oder andere Mal braucht.

Die andere Problematik ist die, es geht letztlich um Kontrolle von Macht. Wir sitzen hier in einem Parlament. Das Parlament hat die Aufgabe, eine Regierung zu kontrollieren. Insoweit sollte das Parlament doch ganz an vorderster Front stehen, wenn es darum geht, ein weiteres Mittel zur Kontrolle von Macht zu etablieren, nämlich Whistleblowing zu ermöglichen. Das gilt gerade im öffentlichen Dienst, wo es darum geht, dass wir jemanden mit Macht ausstatten und dessen Missbrauch in Grenzen halten wollen. Wir hätten über den Missbrauch durch Herrn Klepper nichts erfahren und den von der NSA, wenn Snowden den nicht öffentlich gemacht hätte, wie ist es denn in Deutschland? In Deutschland darf sich ein Beamter auch nicht erdreisten, sich an die Öffentlichkeit zu wenden und darzustellen, dass sein Minister das Parlament belogen hat. Ist das im Interesse des Parlaments? Im Interesse des Volkes? Ich würde mir wünschen, dass einige der Abgeordneten, die dann doch insoweit auch Sympathie für die Kontrolle der Regierung haben, das tun, was Whistleblowern zugemutet wird, nämlich eine couragierte Einzelentscheidung zu treffen und sich gegen Machtinteressen zu stellen, und vielleicht auch einmal den Fraktionszwang oder den Koalitionszwang zu überwinden.

Die SPD hat beim letzten Mal einen guten Vorschlag gemacht. Das Defizit haben Sie gerade angesprochen. Das war, dass der öffentliche Dienst völlig draußen war, wofür es meines Erachtens nach keinen sachlichen Grund gibt. Aber wenn man den Vorschlag dahingehend erweitern würde, dann könnte man dem Prüfvorbehalt des Koalitionsvertrages Rechnung tragen und auch den internationalen Vorgaben.

Gerade letzten Mittwoch, das konnte in die Stellungnahme nicht hinein, weil es an dem Tag erst beschlossen wurde, hat das Europäische Parlament die Europäische Kommission mit nur sechs Gegenstimmen aufgefordert, Whistleblower-Schutz zu bewerkstelligen. Dasselbe würde ich mir vom Bundestag dann auch langsam einmal wünschen.



Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine Frage geht an Herrn Jöris. Mich würde interessieren, in den Gesetzentwürfen steht die Übernahme der Schadensersatzansprüche durch den Staat, wenn der Arbeitgeber nicht mehr in der Lage ist, diesen zu leisten. Wie bewerten Sie dies? Abschließend, bewerten Sie den Gesetzentwurf insgesamt so, dass die Interessen aller Betroffenen ausgewogen dargestellt werden?

Sachverständiger Jöris (Handelsverband Deutschland e. V.): Wir lehnen diesen Schadensersatzanspruch ab. Hier werden letztendlich Risiken auf die öffentliche Hand verlagert, die so in keiner Weise kalkulierbar sind. Was den Gesetzentwurf insgesamt betrifft, so betrachten wir den als nicht ausgewogen. Hier ist bereits mehrfach beim Thema Whistleblowing gesagt worden: Es geht um ein Dreiecksverhältnis. Hier geht es nicht nur um den Whistleblower, hier geht es nicht nur um den Arbeitgeber, sondern auch um den Arbeitnehmer, dem ein Vorwurf gemacht wird, der zu schützen ist. Hier sind wir der Auffassung, dass die auf den Tisch gelegten Gesetzentwürfe die Schwellen dafür zu weit herabsenken.

Man muss sich auch noch einmal wirklich vorstellen, was da verlangt wird. Ich denke da an ein mittelständisches Unternehmen mit drei, vier oder fünf Beschäftigten. Ich glaube, wenn man da verlangt, da muss irgendwo noch eine externe Stelle eingerichtet werden, dann gehen diese

Anforderungen viel zu weit. Wir reden hier über Verhältnisse gerade in mittelständischen Unternehmen, wo so etwas sehr schnell gerade auch einmal während der Mittagspause über den Tisch hinweg passiert, wo man Missstände anspricht. Wo man nicht verlangen kann, dass erst eine wie auch immer geartete externe Stelle eingerichtet wird, damit dann unterbunden werden kann, dass sich ein Mitarbeiter erst an diese Stelle richtet und erst danach unter Umständen an staatliche Behörden. Das ist viel zu weitgehend und wird den Verhältnissen in der großen Masse der Unternehmen überhaupt nicht gerecht.

Vorsitzende Griese: Vielen Dank. Meine Damen und Herren, ganz besonders liebe Sachverständige, ich bedanke mich ganz herzlich für Ihre Auskünfte. Herzlichen Dank auch an die Abgeordneten, an die interessierte Öffentlichkeit. Die Anhörungen sind bei uns immer so kompakt, weil wir in diesem Ausschuss so viele haben. Wundern Sie sich nicht. Aber wir werden daraus einen Erkenntnisgewinn ziehen und das Wortprotokoll auch bald vorliegen haben.

Ich bedanke mich herzlich bei Ihnen allen und schließe die öffentliche Anhörung dieses Ausschusses für Arbeit und Soziales und wünsche allen einen guten Tag und einen guten Heimweg.

Schluss der Sitzung: 15.17 Uhr



Personenregister

- Barlage-Melber, Eva (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 615, 616
Birkwald, Matthias W. (DIE LINKE.) 614, 628
Böning, Dr. Marta (Deutscher Gewerkschaftsbund) 615, 616, 619, 627
Eckenbach, Jutta (CDU/CSU) 614
Falter, Annegret 615, 616, 621, 628
Griese, Kerstin (SPD) 612, 614, 616, 619, 621, 623, 626, 628, 629
Heinisch, Daniel (Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.) 628
Helfrich, Mark (CDU/CSU) 614
Herr, Dr. Klaus (Siemens AG) 615, 616, 618, 619, 626
Jöris, Heribert (Handelsverband Deutschland e.V.) 615, 616, 617, 624, 626, 629
Kolbe, Daniela (SPD) 614
Kramer, Dr. Philipp 615, 616, 617, 618, 625, 626
Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 614
Lösekrug-Möller, PStSin Gabriele (BMAS) 615
Moosmeyer, Dr. Wolfgang (Daimler AG) 615, 616, 618, 619, 626
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 614, 628
Oellers, Wilfried (CDU/CSU) 614, 616, 618, 625, 626, 629
Paschke, Markus (SPD) 614, 619, 620, 621, 626, 627
Schiewerling, Karl (CDU/CSU) 614, 617
Schmidt (Ühlingen), Gabriele (CDU/CSU) 614, 617, 619, 626
Schmidt (Wetzlar), Dagmar (SPD) 614
Sommer, Dr. Imke 615, 616, 620, 624, 627
Stegemann, Albert (CDU/CSU) 614
Strack, Guido 615, 616, 623, 628
Stracke, Stephan (CDU/CSU) 614
Strebl, Matthäus (CDU/CSU) 614
Vetter, Joachim (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit) 615, 616, 617, 618, 625
Voßbeck-Kayser, Christel (CDU/CSU) 614, 618, 624
Wedde, Prof. Dr. Peter 615, 616, 620, 621, 622, 624, 626, 627
Whittaker, Kai (CDU/CSU) 614
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 615, 616, 617, 626