

Brauchen wir einen Informantenschutz für Arbeitnehmer?



MICHA HEILMANN ist Leiter des Hauptstadtbüros und der Rechtsabteilung der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG).

„Ja – denn dieser ist im Interesse der Verbraucher, der Öffentlichkeit und der Beschäftigten selbst. Ein solches Gesetz, das Beschäftigte schützt, die Missstände im Unternehmen offenlegen, würde einen wichtigen Beitrag für die Lebensmittelsicherheit und -qualität liefern. Hätten wir bereits einen wirksamen Informantenschutz, wären Skandale wie Bespitzelungen (Lidl und Burger King), Korruption (Siemens) oder Datenmissbrauch (Telekom) möglicherweise verhindert worden. Darüber hinaus kann ein solches Gesetz auch einen wirkungsvollen Beitrag zur Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung leisten. Das Argument, ein solcher Schutz belaste das Vertrauensverhältnis, ist wohl kaum stichhaltig. Gesetzesverstöße sind nicht schutzwürdig. Heute müssen aber Beschäftigte, die skandalöse Vorfälle in die Öffentlichkeit bringen, mit persönlichen Konsequenzen bis zur Kündigung rechnen. Compliance-Regelungen, wie es sie in großen Unternehmen gibt, sind sicherlich gut, aber für kleine und mittlere Unternehmen sind diese aufwändigen Verfahren kaum finanzierbar. Deshalb muss der Gesetzgeber hier reagieren. Im Übrigen sind wir der Meinung, dass die Regelungen auch Beamte einbeziehen sollten.“



Was ist Ihre Meinung? Schicken Sie uns Ihren Leserbrief oder Ihre Themenvorschläge für diese Rubrik an: redaktion@boeckler.de



Fotos: NGG, Michael Cintlja

E. MICHAEL ANDRITZKY ist Hauptgeschäftsführer der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e.V. (ANG).

„Nein – weil der Ruf eines Unternehmens sein Kapital ist. Zur guten Unternehmensführung gehört es, dieses Kapital nicht zu gefährden. Ein Unternehmen wird daher alles tun, um Fehler aufzuspüren und abzustellen. In großen Unternehmen können Whistleblowing-Hotlines oder Compliance-Beauftragte sinnvoll sein. Eine gesetzliche Änderung schafft allerdings kein Vertrauen, sondern suggeriert den Arbeitnehmern, sie könnten aufgrund einer subjektiven Einschätzung risikolos schwerwiegende Anschuldigungen melden. Somit entscheidet ein subjektives Gefühl darüber, ob ein Missstand vorliegt. Ein Gefühl mit weit reichenden Folgen: Die Gefahr, dass durch falsche Anschuldigungen ein Unternehmen einen unwiederbringlichen Schaden erleidet, ist immens. Dass der Arbeitnehmer sich an die zuständige Stelle zu wenden hat, hilft wenig. Beispiele belegen, dass parallel mit der staatlichen Überprüfung die Medien informiert werden. Zudem ist das Risiko einer Fehleinschätzung sehr groß. Allein im Lebensmittelrecht – die Gammelfleisch-Skandale waren Anlass für die Gesetzesinitiative – gibt es rund 70 Straf- und Bußgeldvorschriften. Selbst Fachleute sind hier häufig bei der Einordnung überfordert. Dieser Entwurf darf nicht und, davon bin ich überzeugt, wird in dieser Form auch nicht Gesetz werden.“