

## Fragenkatalog

### I. Geltende Rechtslage

1. In welchen Fällen konnten durch Arbeitnehmeranzeigen Straftaten verhindert oder Gefahren für die Allgemeinheit abgewandt werden?
2. Sind Ihnen Fälle bekannt, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer interne oder externe Missstände gemeldet haben? Wenn ja, welche konkreten Erfahrungen haben diese innerhalb und außerhalb des Unternehmens oder der Behörde sowie arbeitsrechtlich gemacht? Können Sie Beispiele nennen, bei denen anzeigende Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer Druck oder Kündigung ausgesetzt waren?
3. Woran liegt es, dass derzeit Hinweise auf Missstände oft ausbleiben und welchen Repressalien sind Hinweisgeber derzeit ausgesetzt?
4. Inwieweit genießen Arbeitnehmer schon nach der geltenden Rechtslage Informantenschutz? Insbesondere: Ist ein Arbeitnehmer, der Kenntnis davon erlangt oder aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung ist, dass aus dem Betrieb seines Arbeitgebers beispielsweise zu menschlichem Genuss untaugliches Fleisch („Gammelfleisch“) in den Lebensmittelhandel gelangt, und der die Behörden hierüber informiert, bereits nach geltendem Recht vor Sanktionen im Arbeitsverhältnis geschützt?
5. Haben Angestellte und Beamtinnen und Beamte nach derzeitiger Rechtslage ein Recht zur Leistungsverweigerung, wenn von ihnen eine Leistung gefordert wird, die sie zu Mittätern einer Straftat, einer erheblichen Umwelt- oder Gesundheitsgefährdung macht oder gegen ihr Gewissen verstoßen würde? Wenn ja, welche sind dies, gibt es hierzu Rechtsfälle und welche Erfahrungen wurden gemacht? Sollte das aus Ihrer Sicht möglich sein?
6. Wie sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte nach derzeitiger Rechtslage bei Weitergabe von Risikoinformationen arbeitsrechtlich abgesichert, um nicht dem Vorwurf, gegen Geheimhaltungs- oder Loyalitätspflichten verstoßen zu haben, ausgesetzt zu werden? Wer trägt die Beweislast dafür, ob ein konkreter Anhaltspunkt für eine betriebliche

Pflichtverletzung vorliegt oder ein vorheriges internes Verlangen zur Abhilfe nicht erforderlich war? Wie sollte dieser Bereich zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Beamtinnen und Beamten zukünftig ausgestaltet werden?

7. Welche Sanktionen sind nach geltender Rechtslage gegen Behörden oder Unternehmen bei Ermittlungsbehinderung, Nichtdurchführung, Falschinformationen, Verschleppung oder Verfälschung und Diskriminierung von Hinweisgebern am Arbeitsplatz möglich?
8. Können nach derzeitiger Rechtslage Unternehmen zur Verantwortung gezogen werden, wenn sie betriebsinternen Informationen auf Unregelmäßigkeiten nicht nachgehen? Gibt es hierzu vergleichbare Rechtsfälle in Deutschland? Sollten Unternehmen hierzu stärker als bisher in die Pflicht genommen werden und wenn ja, wo sollten gesetzliche Veränderungen stattfinden?
9. Wie beurteilen Sie die bisherige Rechtslage zum Arbeitnehmerinformantenschutz vor dem Hintergrund der Argumentation in der Begründung des Entwurfes zu § 612 a BGB, insbesondere im Hinblick auf deren Eindeutigkeit, Verlässlichkeit und Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber?

## **II. Künftige Rechtslage**

1. An welchen Stellen unterscheidet sich der Entwurf des § 612 a BGB gegenüber der geltenden Rechtslage? Insbesondere: An welchen Stellen geht der Entwurf über die geltenden Gesetze bzw. die geltende Rechtsprechung hinaus und wie ist das zu bewerten?
2. Wie beurteilen Sie den beigefügten Entwurf eines § 612 a BGB im Hinblick auf einen ausreichenden Informantenschutz bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern? Trägt der Regelungsvorschlag den Anforderungen des Bundesverfassungsgerichtes an den Informantenschutz ausreichend Rechnung? Ist der Schutz des Arbeitnehmers durch § 612 a n. F. BGB ausreichend?
3. Werden mit dem vorliegenden Vorschlag durch eine erhöhte Rechtssicherheit und Verbesserung des Informantenschutzes Diskussionen über Missstände im Betrieb ohne Sorge vor ar-

beitsrechtlichen Folgen erleichtert? Welche Auswirkungen könnte die Regelung im Entwurf des § 612 a BGB auf die betriebliche Praxis und die Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern haben?

4. Gewährleistet die Formulierung in § 612 a – E „Ist ein Arbeitnehmer aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung,...“, dass die Weitergabe von nicht wissentlich unwahren oder leichtfertig falschen Informationen eines Hinweisgebers nicht als Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung anerkannt wird?
5. Genügt der Formulierungsvorschlag für ein Anzeigerecht, um nachteilige arbeitsrechtliche Maßnahmen zu Lasten des Arbeitnehmers zu verhindern? Oder ist hierzu nicht die ausdrückliche Regelung eines Benachteiligungsverbot es erforderlich, welches außerdem durch Beweiserleichterungen zugunsten des Beschäftigten auch Benachteiligungen aufgrund vorgeschobener anderer Gründe verhindern müsste?
6. Gehen Sie davon aus, dass der vorliegende Regelungsvorschlag zum Informantenschutz, der zwischen dem BMELV, BMAS und BMJ abgestimmt ist, von den Koalitionsfraktionen jedoch noch nicht abschließend beraten worden ist, von den Regierungsfractionen unterstützt werden wird?
7. Welche Gründe und Argumente könnten für die Abgeordneten der Fraktionen von CDU/CSU und SPD und die Oppositionsfractionen ausschlaggebend sein, dem Regelungsvorschlag zuzustimmen bzw. abzulehnen?
8. Warum ist eine zusätzliche gesetzliche Regelung des Informantenschutzes notwendig?
9. Wie soll sichergestellt werden, dass keine haltlosen Vorwürfe erhoben werden?
10. Wie soll der Vorrang der innerbetrieblichen Klärung sichergestellt werden? Sollte beim grundsätzlichen Vorrang der internen Abhilfe nicht ein einmaliger Abhilfeversuch ausreichen und müsste das in dem eingereichten Vorschlag klargestellt werden?
11. Ist es sinnvoll, den Informantenschutz im Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuch zu regeln, welche Alternativen sind denkbar?
12. Welche Vor- und Nachteile entstehen durch eine solche Regelung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber?

13. Sind durch den vorliegenden Regelungsvorschlag Verbesserungen für den Verbraucherschutz zu erwarten und wenn ja, welche?
14. Reicht es aus, eine Regelung zum Hinweisgeberschutz nur für Arbeitnehmer vorzusehen?
15. Wie müsste das Arbeitsrecht und Beamtenrecht gestaltet sein, um Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Beamtinnen und Beamte bei Weitergabe von Risikoinformationen vor internen und externen Benachteiligungen und Diskriminierung effektiv zu schützen und ihnen die Durchsetzung ihrer (zukünftigen) Rechte in der Praxis zu ermöglichen?
16. Welche Elemente müsste Ihrer Auffassung nach eine gesetzliche Regelung für ein schützendes Whistleblowing- bzw. Informantenrecht mindestens aufweisen?
17. Reicht aus Ihrer Sicht eine Regelung im Arbeitsrecht aus, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinreichend zu schützen? Wer würde die Kosten im Falle eines Arbeitsgerichtsprozesses tragen? Sollten hier Sonderregeln vorgesehen werden, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Interesse Betriebs- oder Behördeninterna weitergeben?
18. Sollte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Beamtinnen und Beamte das Recht eingeräumt werden, sich auch an Adressaten außerhalb ihrer Organisation bzw. ihres Betriebes zu wenden? Sollte dies generell oder nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich sein? Sollte die Information nur an eine festgelegte staatliche Stelle erfolgen oder sich Hinweisgeber auch an Medien und die Öffentlichkeit wenden können?
19. Befürworten Sie, Arbeitgeber zu verpflichten, einen innerbetrieblichen von den Beschäftigten gewählten Ethikschutz-Beauftragten zu etablieren?
20. Besteht aus Ihrer Erfahrung die Gefahr, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamten bei einer Pflicht zur vorherigen Beschreitung des internen Beschwerdeweges bereits ab diesem Zeitpunkt mit internen Diskriminierungen und Benachteiligungen zu rechnen haben und die Informationsweitergabe verhindert werden kann?
21. Sollte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamten ein Wahlrecht zugestanden werden, ob sie ihre Hinweise anonym, vertraulich oder offen abgeben und sollten Arbeitgeber dazu verpflichtet werden, all diese Möglichkeiten zu eröffnen?

22. Welche europäischen, nationalen und kommunalen Beratungs- und Hilfsangebote stehen für Menschen bereit, die Missstände in Unternehmen oder sonstige Risikoinformationen weitergeben wollen? Würde sich aus Ihrer Sicht eine zentrale Anlaufstelle auf Kommunal-, Länder- und Bundesebene anbieten? Wie müssten diese Anlaufstellen ausgestaltet und finanziell ausgestattet sein, um die Betroffenen hinreichend zu unterstützen und deren Daten zu schützen? Würden Sie einen unparteiischen Ombudsmann als geeignete Anlaufstelle für Hinweisgeber ansehen?
23. Sollte den Hinweisgebern neben dem Recht auf Whistleblowing auch ein eigenes subjektives und einklagbares Recht gegenüber dem Adressaten auf eine ordnungsgemäße Überprüfung ihres Anliegens und auf angemessenes Tätigwerden zur Missstandsbekämpfung eingeräumt werden bzw. sollten gesetzliche Fristen und Mindeststandards für den Umgang mit derartigen Hinweisen vorgegeben und durch Sanktionen abgesichert werden?
24. In welchem Verhältnis sollte ein zukünftiges Recht auf Whistleblowing zu Art. 5 und Art. 17 des Grundgesetzes stehen?
25. Macht es Sinn, Unternehmen stärker in die Verantwortung zu nehmen, z. B. durch die Einführung eines Unternehmensstrafrechts und/oder Etablierung von unternehmensinternen Mindeststandards an strukturellen und materiellen Maßnahmen, die zur Vorbeugung von Missständen und kriminellen Handlungen umgesetzt werden müssen? Wenn ja, wie könnte ein solches Aussehen?
26. Welche Regelungen wären notwendig, um das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung derjenigen zu wahren, deren vermeintliches oder tatsächliches Fehlverhalten enthüllt wird?
27. Teilen Sie die Einschätzung, dass der Informantenschutz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch der Wirtschaft, insbesondere international operierenden Unternehmen, nutzt?
28. Sollte Informantenschutz für Hinweise des Arbeitnehmers sich nicht – über Verletzung betriebsbezogener „gesetzlicher Pflichten“ hinaus – erstrecken auf ähnlich gewichtige Missstände und Risiken, z.B.

- a) Bagatellisierung von Schadensfällen (z. B. Verdecken ärztlicher Kunstfehler; Störfall-Begutachtung in AKW; „geschönte“ Schadensbegutachtungen) und kontroverse Risiko-Einschätzungen (z.B. Leukämie nahe AKWs; genetisch-veränderte Produkte / Aussaaten; Funkstrahlen);
  - b) Missachtung beruflicher Standards (wie Datenfälschung im Wissenschaftsbetrieb; Verschweigen von Risiken + Nebenwirkungen technischer Produkte oder Entwicklungen; „Wegsehen“ vor Schadens-/Risiko-Indizien);
  - c) Unterdrückung / Vernichtung missliebiger Dokumente (z.B. nach Regierungswechsel; Parteispenden-Skandale; Banken-„Raubgold“; Schreddern / verkoken von MfS-Akten);
  - d) Verschwendung bzw. Fehlgebrauch von Subventionen oder betrieblicher Finanzmittel diesseits § 266 StGB (z.B. „Einkaufen“ von Betriebsräten; verdeckter Aufbau konkurrierender Arbeitnehmer-Vertretung)
  - e) Kritik an betrieblichen Missständen oder heiklen Praktiken (z.B. Pflegemissstände Altersheim; Pflege“notstand“ Krankenhaus; Tierversuche / Tiertötung im Zoo);
  - f) Verstöße gegen internationale Abkommen, die noch nicht national-gesetzlich umgesetzt sind (z.B. Abfall - Im-+ Export; Abgeordneten-Bestechung; Überschreitung von Fangquoten; Missachtung Genfer Konvention) ?
29. § 2 d des „Gesetzes über die parlamentarische Kontrolle nachrichtendienstlicher Tätigkeit des Bundes“ sieht bisher für Geheimdienst-Mitarbeiter ebenfalls vor, dass interne Abhilfe vergeblich versucht worden sein muss, bevor sie sich mit Eingaben oder Problemhinweisen direkt an das Parlamentarische Kontrollgremium des Bundestages wenden dürfen.

*(„Angehörigen der Nachrichtendienste ist es gestattet, sich in dienstlichen Angelegenheiten, jedoch nicht im eigenen oder Interesse anderer Angehöriger dieser Behörden, mit Eingaben an das Parlamentarische Kontrollgremium zu wenden, soweit die Leitung der Dienste entsprechenden Eingaben nicht gefolgt ist.“)*

ALLE Fraktionen des Bundestages (Gesetzentwurf vom 19.4.2008 aus CDU/CSU: MdBs Röttgen, Uhl, Schmidbauer; GE aus SPD: Oppermann et al. 14.4.2008; GE der FDP, BT-Drs. 16/1163; GE Linke/Neskovic vom 13.5.08; Antrag Grüne, BT-Drs. 16/843) wollen nun jedoch sogleich eine direkte Kontaktierung des PKG ermöglichen, ausdrücklich weil die bisherige Notwendigkeit eines vorherigen internen Abhilfe-Versuchs sich als hinderlich für die Aufhellung von Problemen erwiesen habe.

FRAGE: Sind diese Feststellungen und Schlussfolgerungen, interne Abhilfeversuche sollten externen Hinweisen nicht mehr vorausgehen müssen, grundsätzlich übertragbar auf den Arbeitnehmer-Bereich, so dass der Entwurf des § 612a BGB entsprechend geändert werden sollte?

30. Sollte der betriebliche Informantenschutz flankiert werden durch besseren Schutz von Informanten und Hinweis-Empfängern wie Journalisten auch vor strafrechtlicher Verfolgung?
31. Sollte der Informantenschutz nicht - in demselben Umfang wie für den betrieblichen Bereich vorgeschlagen und nötig - auch für öffentlich Beschäftigte geregelt werden, indem der Schutzbereich des kürzlich beschlossenen Beamtenstatusgesetz erweitert wird über reine Korruptionsstraftaten hinaus (dort § 38 Abs. 2)?

### **III. Europäische/internationale Ebene**

1. In anderen Ländern gibt es teilweise Regelungen zum „Whistleblowing“. Halten Sie die Praxis in diesen Ländern mit der Situation in Deutschland vergleichbar?
2. Reicht eine nationale Regelung für einen umfassenden Arbeitnehmerschutz aus oder müssten auch europäische Gesetze verändert werden?
3. Sehen Sie einen Bedarf für eine gesetzliche Regelung auch im Hinblick auf die von der Bundesrepublik Deutschland eingegangenen internationalen Verpflichtungen? Wenn ja, wird die vorgeschlagene Regelung diesem Bedarf gerecht?