
Zu kurz gesprungen!

Zum Entwurf von Bündnis90/Die Grünen für einen gesetzlichen Whistleblowerschutz

Guido Strack

Vorsitzender Whistleblower-Netzwerk e.V.

Fachgespräch der Bundestagsfraktion
Berlin, 30.11.2011



WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Whistleblowing – Grüne springen zu kurz

www.whistleblower-net.de

Überblick

- Ausgangssituation
- Voraussetzungen für Whistleblowing
- Positive Ansätze im Entwurf
- Problematisches im Entwurf
- Vier konkrete Verbesserungsvorschläge



Ausgangssituation

- es gibt genügend gravierende Missstände
- sie gedeihen in Dunkelräumen in Organisationen
- sie schaden öfftl. Interessen, Menschen und Umwelt
- Externe nehmen sie zu spät wahr und ohne Beweise
- Insider nehmen sie früh wahr und könnten sie belegen
- aber die meisten Insider entscheiden sich für

Weggehen oder Wegsehen+Schweigen



Voraussetzungen für Whistleblowing

- **kulturelle Akzeptanz**, keine Vorurteile, erfolgreiche Vorbilder
- ausreichende **Chance**, **Veränderung erreichen zu können**,
durch Einsicht, Rechtsordnung oder mächtige Unterstützer
- **Vorhersehbarkeit**, **selbst keinen Schaden** zu erleiden (Vorteile möglich)
und wegen Restrisiko immer auch Mut = **Zivilcourage**

**Whistleblowing muss die bessere
Alternative zum Schweigen werden!**

**=> Aufgabe für Wirtschaft, Gesellschaft und
Gesetzgeber**



WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Whistleblowing – Grüne springen zu kurz

www.whistleblower-net.de

Positive Ansätze im Entwurf

- gewisse **Beweiserleichterungen** (§ 612a Abs.2)
 - Leider nur bzgl. Benachteiligungsnachweis für WB ist aber Berechtigungsnachweis ebenfalls großes Problem (Formulierung: §22 AGG?)
- Einbeziehung **drohender Rechtsverletzungen** (§ 612b Abs.1)
 - Warum kein generelles internes Hinweisrecht auch bzgl. moralischer Bedenken?
- Ansätze eines **Beweissicherungsrechts** (§ 612b Abs.4)
 - Was ist erfasst (zeitweises Wegnehmen, kopieren, Bild/Ton-Aufnahmen)? Ist dies ein genereller Rechtfertigungsgrund? Wer entscheidet ob “erforderlich”?
- explizites Ansprechen der Stufe **Öffentlichkeit** (§612b Abs.3)
 - Leider zu wenige Rechtsgüter (z.B. öffentliche Haushalte) und zu Anforderungen viel zu hoch (“erheblich überwiegt” statt *in dubio pro libertate*)
- teilweise Erstreckung auf **Beamte** (BBG, BStatutsG)



Problematisches im Entwurf

- Beschränkung auf **Arbeits-/Beamtenrecht**
- Kriterien der **Stufenfolge** und deren Nachweis
- fehlende Regelung von **nicht offenem WB**
- Defizite bei **Beamtenregelungen**



Beschränkung auf Arbeits-/Beamtenrecht

- nur AN und Beamte **keine andersartigen** (Beschäftigungs/Innen)-Verhältnisse
- kein **Insolvenzschutz** (alle Ansprüche gehen mit AG unter)
- kein Schutz durch und vor **Ordnungswidrigkeitsrecht oder Strafrecht**
- Chance der **Anwendung des AGG** wird vertan
 - Kein Signal der Ächtung als Diskriminierung (z.B. §§ 1, 3 AGG)
 - Kein weiter Anwendungsbereich (vgl. §§ 6, 7 AGG)
 - Keine Pflichten des Arbeitgebers (§ 12 AGG)
 - Kein Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG)
 - Keine kollektive-rechtliche Komponente (§ 17 AGG)
 - Keine Unterstützung durch AD-Verbände und AD-Stellen (§§ 23, 25ff. AGG)
- keine Anerkennung als **“Nothilfe”** mit staatl. Aufopferungsentschädigung (SGB)
- kein **Beratungsrecht**, keine **Hilfe** und kein Signal für **Altfälle**
- kein Schutz vor **Aushöhlung im Prozess** (Verbot von § 9 Abs. 2 KSchG)
- keine **Evaluationsregelungen**
- **TI-“draft recommendations”** und **Münchener Grünen Res.** sind nicht abgedeckt

entspricht nicht internationaler “best practice”



WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Whistleblowing – Grüne springen zu kurz

www.whistleblower-net.de

Kriterien der Stufenfolge und deren Nachweis

- 1. Stufe: intern = wünschenswert, üblich, aber braucht Alternativen
 - Warum keine weitergehende Freigabe auch von Vermutungen, Bedenken?
 - Warum keinerlei Anspruch gegen den AG auf Untersuchung und Bescheidung?
- 2. Stufe: behördlich = muss wg. Gewaltmonopol uam. immer offen stehen
 - BVerfG will nur ausschließen:
“**nicht wissentlich unwahre oder leichtfertig falsche Angaben gemacht**”
 - und dann war da ja noch Art. 17 GG – Petitionsrecht (Problem: “zuständige” Stelle)

Wer muss Kriterien des Entwurfs nachweisen?

- Grundsatz wer sich auf Norm beruft muss deren Vorliegen beweisen! => AN
- iRd. § 1 Abs.2 S.4 KSchG *eigentlich* AG, aber nur im Anwendungsbereich und Fall Heinisch und andere zeigen, dass Gerichte dies oft nicht beachten => AN
- LAG Mainz (Az: 9 Sa 857/02 v. 30.10.2002) zu § 17 Abs. 2 ArbSchG => AN
- Wie soll AN nachweisen, dass Anhaltspunkte hinreichend konkret, AG Reaktion zu spät oder nicht ausreichend, Gefahr gegenwärtig, Motive des AG (vorsätzlich, billigt), keine ausreichende innerbetriebliche Abhilfe?



Fehlende Regelung von nicht offenem WB

- BAG: “kein Grundrechtsschutz bei anonymem Whistleblowing auch wenn WB nachher bekannt wird” (BVerfG ggfls. anders aber unklar)
- Wirtschaft und Staat setzen auf anonym und/oder vertrauliches WB
- Würde Entwurf hier greifen?
- jedenfalls großes Regelungsdefizit bzgl. Bestimmung der Reichweite des Rechts des WB auf Identitätsschutz:
 - Regelungen des Arbeitnehmerdatenschutzes?
 - Keine Sanktion bei Aufdeckung?
 - Unkenntlichmachung/Aufdeckung durch Akteneinsichtsrechte?
 - Schutz der Rechte der Verdächtigten?



Defizite bei Beamtenregelungen

- Beamte haben
 - Beratungspflicht und
 - Remonstrationspflicht, die explizit mitumfasst sein sollten
- Beamte sollten Recht haben andere, von eigener Behörde unabhängige zuständige Stelle einzuschalten (Problem: fehlende Gewaltenteilung)
- Fürsorgepflicht bedeutet organisatorische Vorkehrungen zu treffen und im konkreten Einzelfall auch Hilfe und Unterstützung anzubieten
- Kein geringeres Schutzniveau als AN; wegen öffentlicher Interessen ist eher höheres Schutzniveau geboten, gerade auch vor Benachteiligungen aufgrund vermeintlicher “dienstlicher Interessen” bei Versetzung uam.



Vier konkrete Verbesserungsvorschläge

- In § 1 AGG ergänzen: “Dieses Gesetz findet entsprechende Anwendung auf die Verhinderung und Beseitigung von Benachteiligungen im Zusammenhang mit dem Hinweisen iSd. § 612b BGB.”
- In § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG am Ende ergänzen: “gegenüber AN die Hinweise iSv. § 612b BGB abgegeben haben erfordert dies die Zustimmung des AN.”
- In § 612b Abs. 1 ergänzen: “Der AG hat den Arbeitnehmer über die Behandlung seines Hinweises zu bescheiden und soweit er diesen für berechtigt hält die geeignete Abhilfemaßnahmen zu treffen”(§84Abs.2 BetrVG)
- § 612b um Abs. 4a ergänzen: “Sofern der AN das Vorliegen der Voraussetzungen der Abs. 1 bis 4 glaubhaft macht, trägt der AG die Beweislast dafür, dass diese Voraussetzungen nicht vorlagen”

DIES WÄREN WICHTIGE ERSTE SCHRITTE



WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Whistleblowing – Grüne springen zu kurz

www.whistleblower-net.de

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Mehr unter:
<http://whistleblower-net.de>
incl. unseres Gesetzesentwurfs**



**WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.**

Zivilcourage zeigen!

Whistleblowing – Grüne springen zu kurz

www.whistleblower-net.de