

BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN NRW
Jahnstr. 52 40215 Düsseldorf
Tel: 0211/38666-13 Fax: 0211/38666-99

WPS Whistleblower-Netzwerke e.V.

- 1. Wird eine von Ihnen mitgetragene NRW-Landesregierung im Bundesrat eine Initiative zum besseren gesetzlichen Schutz von Whistleblowern/Hinweisgebern in privatwirtschaftlichen Beschäftigtenverhältnissen einbringen bzw. unterstützen und wenn ja, was wären die Kernelemente einer solchen Initiative?**

In den letzten Jahren sind Missstände und rechtswidrige Vorgänge in Unternehmen, Institutionen und Behörden oft erst durch Hinweise von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt geworden (sog. Whistleblower). Oft besteht ein großes öffentliches Interesse an diesen Informationen, zu denen nur ein begrenzter Personenkreis Zugang hat, so im Pflegebereich oder bei der Aufdeckung von Lebensmittelskandalen. Dennoch drohen diesen Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern neben Mobbing häufig auch arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung. Hierdurch entsteht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Gewissenskonflikt: Sie müssen entscheiden, ob sie über Missstände sprechen oder lieber schweigen.

Deshalb benötigen wir einen effektiven arbeitsrechtlichen Schutz von Whistleblowern, der jedoch nur über bundegesetzliche Regelungen erreicht werden kann. Es bedarf Änderungen im Bürgerlichen Gesetzbuch, Bundesbeamtengesetz sowie im Beamtenstatusgesetz, um Whistleblowern arbeits- bzw. dienstrechtlichen Diskriminierungsschutz zu gewähren, und zu regeln, unter welchen Voraussetzungen sie sich an eine außerbetriebliche, zuständige Stellen bzw. direkt an die Öffentlichkeit wenden können.

- 2. Halten Sie die im Beamtenrecht gegenwärtig bestehenden Regelungen (insbes. §37 Abs. 2 Nr. 3 BeamtStG) für ausreichend, bzw. wo sehen Sie insoweit Handlungsbedarf?**

Im Beamtenrecht bestehen vereinzelt Regelungen zum Schutz von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern. Diese sind jedoch zu eng gefasst. So sind für Beamtinnen und Beamte des Bundes in § 67 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 sowie Satz 2 des Bundesbeamtengesetzes Ausnahmen von der Verschwiegenheitspflicht kodifiziert. Gemäß dieser Regelung sind Bedienstete des Bundes ausnahmsweise berechtigt, sich bei Kenntnis von Fällen der in § 138 des Strafgesetzbuches aufgelisteten Straftaten sowie bei Korruptionsstraftaten nach §§ 331 - 337 des Strafgesetzbuches direkt an die Staatsanwaltschaft zu wenden. Eine entsprechende Regelung ist für Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamte in § 37 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 sowie Satz 2 des Beamtenstatusgesetzes zu finden. Es bestehen darüber hinaus

keine weiteren Regelungen. Somit ist es unzulässig, dass sich eine Beamtin bzw. ein Beamter an die Öffentlichkeit wendet.

Der Schutz von Hinweisgebern und Hinweisgeberinnen im öffentlichen Dienst muss gestärkt werden. Eine Reduzierung auf die Befreiung von der Verschwiegenheitspflicht bei Korruptionsstraftaten, Anzeige von Katalogstraftaten des § 138 StGB sowie bei Bedrohungen für die freiheitliche demokratische Grundordnung, wie sie in § 67 Abs. 2 BBG vorgesehen ist, greift zu kurz. Zu einem demokratischen, transparenten Staat, der Achtung und Schutz von Grundrechten ernst nimmt, gehören mündige Beamtinnen und Beamte. Die Bevölkerung sollte ohne Unbehagen darauf vertrauen können, dass die einzelnen Staatsdienerinnen und Staatsdiener im Falle schwerwiegenden behördlichen Fehlverhaltens bzw. behördlicher Missstände selbstbewusst von einer Meldebefugnis Gebrauch machen können. Dieses Selbstbewusstsein gibt man den Bediensteten jedoch nicht allein mit einer punktuellen Einschränkung der Verschwiegenheitspflicht.

Bei Whistleblowing geht es allerdings nicht allein um die Aufdeckung von Korruption. In vielen Fällen wird es um anderes Fehlverhalten mit nicht selten schwerwiegenden Folgen gehen. Bei Beamtinnen und Beamten ist in diesem Zusammenhang das besondere Treueverhältnis zu berücksichtigen. Gleichwohl ist nicht ersichtlich, weshalb eine Behörde, die z.B. eine massive Umweltverschmutzung oder die Verbreitung giftiger Substanzen zu verantworten oder mitzuverantworten hat, mehr geschützt werden muss als ein multinationaler Großkonzern, der selbiges tut.

3. Welche Handlungsmöglichkeiten sehen Sie für den Landesgesetzgeber, die Situation von Whistleblowern in NRW zu verbessern und Whistleblowing zu fördern?

Wir beabsichtigen u.a. die Schaffung einer Meldestelle für anonyme Hinweise nach dem Vorbild des LKA Niedersachsen. In Niedersachsen gibt es die Möglichkeit, neben der herkömmlichen Art, Hinweise direkt an die Ansprechstelle Korruptionsbekämpfung im Niedersächsischen Ministerium für Inneres und Sport (z. B. per E-Mail an korruptionsbekaempfung@mi.niedersachsen.de) sowie an das Landeskriminalamt Niedersachsen zu senden, die Hinweise auch anonym abzusenden.

Hierzu nutzt das Landeskriminalamt Niedersachsen ein anonymes Postkastenprinzip, das Rückschlüsse auf Absenderinformationen nicht zulässt. Eine Kontaktaufnahme zu dem Hinweisgeber ist bei diesem System unter weiterer Wahrung der Anonymität möglich.

4. Wie wird eine von Ihnen mitgetragene NRW-Landesregierung sicherstellen, dass Hinweise auf mögliche Gefahrensituationen und Rechtsverstöße (wie es diese z.B. im Fall der Love-Parade in Duisburg schon vor deren Durchführung gab) zukünftig rechtzeitig gehört und beachtet werden?

Gerade die Loveparade hat gezeigt, wie wichtig es ist, den konsequenten Austausch der beteiligten Behörden zu gestalten. Daher wird auch für das Thema Whistleblowing das Ergebnis der Ermittlungen im Fall der Loveparade Duisburg instruktiv sein. Erst wenn alle Ergebnisse vorliegen, können wir sinnvoll prüfen, wie sichergestellt werden kann, dass Hinweise auf mögliche Gefahrensituationen und Rechtsverstöße künftig rechtzeitig gehört und beachtet werden können.

5. Welche konkreten Maßnahmen wird eine von ihnen mitgetragene NRW-Landesregierung im Bereich der Landesverwaltung und der im Mitbesitz des Landes stehenden privaten Unternehmen ergreifen, um Whistleblowing durch dort Beschäftigte Personen zu fördern?

Wir wollen prüfen, ob und inwieweit sich im Rahmen der anstehenden Dienstrechtsreform landesrechtliche Spielräume für den Schutz von Whistleblowerinnen und Whistleblowern ergeben. Dafür beabsichtigen wir ein dialogisches Verfahren mit den Beschäftigten und ihren Vertreterinnen und Vertretern, aber auch mit zivilgesellschaftlichen Gruppen durchzuführen, in das wir als GRÜNE das Whistleblower- Netzwerk gerne einbeziehen würden. Über das Beamtenrecht hinaus, wollen wir eine Aufklärungskampagne zum Thema Whistleblowing durchführen, mit der die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Nordrhein- Westfalen hierfür sensibilisiert werden und ihre Rechte und Möglichkeiten kennen lernen sollen.

6. Sehen Sie in NRW den Bedarf für einen Ombudsmann, der Beschwerden über Verwaltungshandeln entgegennimmt, prüft und hierzu Stellungnahmen abgibt?

Wir werden prüfen, wie genau die Ausgestaltung aussehen kann und wie die Befugnisse einer Ombudsperson von den Beschwerdemöglichkeiten auf dem normalen Dienstweg abgegrenzt werden kann.

7. Sehen Sie in der Bildungs- und Kulturpolitik ein Instrument, die gesellschaftliche Akzeptanz von Whistleblowing und eine andere Fehlerkultur zu fördern?

Wie in Antwort zu Frage 1 und 2 ausgeführt, berührt das Thema Whistleblowing Aspekte wie Gewissenskonflikte, Loyalitätskonflikt, Eigenverantwortung, Verantwortung für das gesellschaftliche Miteinander, staatsbürgerliche Courage.

Im Rahmen des schulischen Politikunterrichts, in der Politischen Bildungsarbeit wie in der Weiterbildung allgemein werden immer wieder diese Themen besprochen, weil sie zentral sind für ein gelingendes demokratisches Miteinander. An prominenten Whistleblowing-Fällen kann dies thematisiert werden. Die Gestaltung des Unterrichts und der Angebote in der (politischen) Weiterbildung verantworten aber die Träger der Einrichtungen selber. Zentrale Vorgaben seitens der Politik wären falsch.

8. Whistleblower brauchen unabhängige Ermittler auch bei Behörden und Justiz. Sind diese Voraussetzungen Ihrer Meinung nach in NRW in jedem Fall gegeben, bzw. welche Verbesserungen planen Sie insoweit?

Beim Landeskriminalamt Nordrhein-Westfalen ist mit dem Dezernat 15 eine Sondereinheit gegen Korruption eingerichtet. Dort werden Erkenntnisse aus Verfahren, die von unterschiedlichen Staatsanwaltschaften, Polizeibehörden und anderen Stellen geführt werden, in einer Hand zusammengeführt. Hinweise auf Straftaten mit korruptivem Hintergrund können unter der Rufnummer 0800 5677878 - auf der Buchstabentastatur "korrupt" - an die dort eingerichtete Korruptionshotline übermittelt werden. Darüber hinaus bietet das Ministerium für Inneres und Kommunales die Hotline 0211/871-2440 für sonstige Hinweise, insbesondere aus seinem Geschäftsbereich, an.

9. Wird eine von Ihnen mitgetragene Landesregierung nach dem Vorbild des LKA Niedersachsens auch in NRW eine Meldestelle für anonyme Hinweise auf Straftaten einrichten?

Wir beabsichtigen eine dem niedersächsischen LKA entsprechende Meldestelle für Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber einzuführen.

10. Planen Sie konkrete Untersuchungen und Schritte zur Rehabilitierung von Whistleblowern aus der Landesverwaltung, die aufgrund ihres Whistleblowings in der Vergangenheit erhebliche Nachteile erleiden mussten?

Wir sehen die wichtige Rolle, die Whistleblowerinnen und Whistleblower in der Landesverwaltung spielen können. Wie zu den anderen Fragen bereits ausgeführt, liegt unser Schwerpunkt zunächst darauf, Whistleblowing zu erleichtern, für eine offenere Kultur in Verwaltungen und eine Fehlerkultur zu werben und die Anerkennung für Whistleblowerinnen und Whistleblower zu steigern. Wir werden prüfen, welche Fälle der Vergangenheit aufgearbeitet werden müssen und wie diese Aufarbeitung – auch für die individuell betroffenen – idealerweise aussehen kann.

11. Laut Mobbing-Report geben 62% aller Mobbingopfer an, sie seien zum Opfer geworden, weil sie intern Kritik geäußert haben. Für welche konkreten Maßnahmen zur Mobbingprävention setzen Sie sich ein?

Mobbing ist eine Form der Konflikteskalation. Innerhalb eines „gewöhnlichen“ Konfliktes sind grundsätzlich beide Streitparteien gleich stark und bleiben dies auch. Im Fall des Mobbings kommt es jedoch zu einem Ungleichgewicht. Die Situation ist in der Regel dadurch gekennzeichnet, dass die angegriffene Person unterlegen ist und die Angriffe von einer oder mehreren Personen systematisch und über einen längeren Zeitraum erfolgen.

Nicht jeder Streit oder Ungerechtigkeit ist Mobbing – doch einfachen Streitigkeiten und nicht ausdiskutierten Konflikten kann Mobbing entstehen.

Der Übergang ist fließend. Um gegen Mobbing am Arbeitsplatz vorzugehen, bedarf es umfassender Präventionskonzepte, die helfen Mobbing am Arbeitsplatz sowohl im öffentlichen Dienst, als auch in privaten Unternehmen zu verhindern.

Der partnerschaftliche Umgang miteinander muss gefördert und Mobbing vorgebeugt werden. Mobbing kann vor allem durch Aufklärung zum Beispiel im Rahmen gesundheitsfördernder Maßnahmen oder betrieblicher Gesundheitsförderung verhindert werden. Außerdem ist es wichtig, dass auf der einen Seite Führungskräfte im Umgang mit Mobbingfällen und Mobbingopfern fortgebildet und sensibilisiert werden, und auf der anderen Seite das Thema im Rahmen von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen berücksichtigt wird.

Im Februar 2002 wurde auf Initiative des Arbeitsministeriums gemeinsam mit Institutionen, die große Erfahrungen im Bereich der Krisen- und Mobbing-Beratung haben, die MobbingLine gegründet. In dieser Beratung werden Wege zur Bewältigung des Mobbing-Problems aufgezeigt und die Ratsuchenden werden ermutigt, selbst aktiv zu werden. Bei Bedarf vermittelt die MobbingLine NRW die Betroffenen an medizinische, psychologische oder rechtsberatende Einrichtungen weiter. Verschwiegenheit und Anonymität werden garantiert. Die MobbingLine NRW ist Teil der laufenden Präventions- und Beratungsarbeit unserer Landesregierung und hilft dabei, die Bedingungen in der Arbeitswelt zu verbessern.

12. Werden Sie sich für eine Ausweitung und Erleichterung des Zugangs zu den bei der öffentlichen Hand vorhandenen Informationen einsetzen?

Wir wollen alle Daten öffentlicher Stellen und der Verwaltungen, sofern sie nicht durch Persönlichkeitsrechte oder übergeordnete Sicherheitsinteressen geschützt sind, frei zugänglich machen. Daher treten wir für ein zentrales Open Data-Portal des Landes NRW ein. Daten und Informationen müssen frei nutzbar und zugänglich sein. Das Informationsfreiheitsgesetz NRW wollen wir zu einem Transparenzgesetz weiterentwickeln und auch hier die Möglichkeiten des digitalen Zeitalters stärker nutzen. Das heißt die Veröffentlichungspflichten der Behörden müssen durch weitere frei zugänglichen Informationen und Dokumenten ausgeweitet werden. Damit sollen Politik, Regierung und Verwaltung den Open Government-Gedanken stärker Wirklichkeit werden lassen. Diesen Wandel wollen wir gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehen und ihre eigenen Ideen und Verbesserungen für mehr Transparenz und demokratische Teilhabe einbeziehen.

Wir machen uns stark für den Einsatz freier und offener Software auf allen Ebenen öffentlichen Handelns. Der Einsatz offener Standards, Schnittstellen, Formate, Protokolle und freier Lizenzen muss verbindlich sein, um Informationen maschinenlesbar bereitzustellen und damit vollumfänglich für alle nutzbar zu machen.