

Frage 1:

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

Eine Bundesratsinitiative der NRWSPD ist derzeit nicht erforderlich, da die SPD-Bundestagsfraktion einen Gesetzentwurf zum Schutz von Hinweisgebern, die in privatwirtschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind, ins Parlament einbringen wird.

Wesentliche Zielsetzungen und Kernelemente des Entwurfs sind:

- Beseitigung der Rechtsunsicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ausgelöst durch auf Richterrecht beruhende Entscheidungen im Einzelfall
- Einführung eines Benachteiligungsverbotes, das Benachteiligungen – wie Kündigungen – aufgrund von rechtmäßigen Hinweisen ausschließt. Als rechtmäßig gelten hierbei Hinweise auf Missstände, die tatsächlich bestehen oder deren Bestehen der Hinweisgeber, ohne leichtfertig zu sein, annimmt.
- Verpflichtung des Arbeitgebers, (vorbeugende) Maßnahmen beispielsweise arbeitsrechtlicher Natur oder gegen Mobbing zum Schutz von Benachteiligten von Hinweisgebern zu treffen.
- Anzeigerechte des Hinweisgebers zu Missständen mit klaren Vorgaben, an wen, wann bzw. ab wann er sich an die Öffentlichkeit wenden kann.
- Leistungsverweigerungsrecht des Hinweisgebers
- Entschädigung und Schadensersatz bei von Benachteiligten betroffenen Hinweisgebern
- Errichtung eines Hinweisgebersystems in Unternehmen und Betrieben

Frage 2:

Halten Sie die Beamtenrecht gegenwärtig bestehenden Regelungen (insbesondere § 37 Abs. 2 Nr.3 BeamStG) für ausreichend, bzw. wo sehen Sie insoweit Handlungsbedarf?

Derzeit wird auf Bundesebene ein Gesetzentwurf zum besseren Schutz für Hinweisgeber beraten. Wird der vorliegende Entwurf der SPD-Bundestagsfraktion Gesetz, wäre eine entsprechende Anpassung der statusrechtlichen Bestimmungen in §37 BeamStG durch den Bund folgerichtig.

Frage 3:

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

Arbeitsrecht ist Bestandteil der konkurrierenden Gesetzgebung nach Art. 74 Abs. 1 GG. Im Bereich des Arbeitsrechtes kann der Landesgesetzgeber daher selbstständig gesetzgeberisch nur tätig werden, wenn der Bund von seiner Gesetzgebungskompetenz keinen Gebrauch gemacht hat. Wie bereits zu Frage 1 ausgeführt, liegt derzeit auf Bundesebene ein Gesetzentwurf zur Entscheidung vor. Der Ausgang des Gesetzgebungsverfahrens muss abgewartet werden. Erst danach kann festgestellt werden, ob Regelungsbedarf gesehen wird und ob für diesen eine Landesgesetzgebungskompetenz besteht.

Frage 4:

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

Nach der geltenden Rechtslage sind Behörden schon heute verpflichtet, bei sämtlichem Verwaltungshandeln alle entscheidungsrelevanten Tatsachen zu berücksichtigen. Hinweise auf mögliche Gefahrensituationen und Rechtsverstöße sind dabei unabhängig davon, von wem sie erhoben werden, in die Entscheidung einzubeziehen. Für eine Änderung der Gesetzeslage

sehen wir daher keine Veranlassung. Fehlentscheidungen im Einzelfall können nicht verhindert werden.

Frage 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?

Es sollte eine Selbstverständlichkeit sein, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Hinweise auf Fehler weitergeben. Sie dürfen aber keinerlei Nachteile an ihrer Arbeitsstelle erfahren. Dies muss sichergestellt werden.

Frage 6:

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

Wir sehen keinen entsprechenden Bedarf. Beschwerden über Verwaltungshandeln können bereits heute sowohl bei der handelnden Stelle wie auch bei der dienstaufsichtsführenden Stelle persönlich oder anonym abgegeben werden. Diese Stellen sind gesetzlich verpflichtet, den Hinweisen nachzugehen und ggf. zu handeln.

Frage 7:

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

Ja, das kann ein Instrument sein.

Frage 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?

In Nordrhein-Westfalen haben wir in den Behörden und in der Justiz gute und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Unabhängigkeit durch den Grundsatz der Gewaltenteilung, der auch eine politische Einflussnahme verhindert, gewährleistet ist. Ein Anlass unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu misstrauen, besteht nicht.

Frage 9:

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

Einer gesonderten Meldestelle für anonyme Hinweise auf Straftaten bedarf es nicht.

Bereits jetzt besteht die Möglichkeit, bei allen zur Entgegennahme von Strafanzeigen zuständigen Stellen anonym Anzeige zu erstatten.

Frage 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?

Zunächst müsste die Landesverwaltung beauftragt werden zu berichten, ob und ggf. welche einschlägigen Fälle gegeben sind. Etwaige sich aus diesem Bericht ergebene Diskriminierungen, die aus dem Whistleblowing resultieren, müssen juristisch verfolgt werden. Dies gebietet das Rechtsstaatsprinzip.

Frage 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?

Die Organisations- und Führungskultur ist ein zentraler Ausgangspunkt für die Mobbingprävention. Dabei sind eine konstruktive Zusammenarbeit verbunden mit einer entsprechenden Kritik- und Meinungsäußerungskultur sowie eine gegenseitige Wertschätzung Bedingung. Aufbauen und unterstützen kann man eine solche Kultur, die Mobbing unterbindet, durch vielerlei Maßnahmen, von denen hier nur einige genannt werden:

- eine organisierte Aufklärung über Mobbing im Betrieb (Broschüren, Diskussionsrunden etc.),
- Schulung von Betriebsräten/Personalräten zum Thema Mobbing
- eine betriebsinterne Vereinbarung zum Thema Aufklärung zu und Umgang mit Mobbing
- Einrichten „Sozialer Ansprechpartnerinnen und -partner“ mit entsprechender Qualifikation im Betrieb, die man bei der Entstehung eines Konfliktes oder im Konfliktfall als zur Verschwiegenheit verpflichtete Personen ansprechen und um Rat fragen kann
- Einrichten einer Helpline für Betroffene, wie sie das Land NRW mit der sog. „Mobbingline“ schon seit Jahren organisiert

Frage 12:

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

Die Rahmenbedingungen des geltenden Informationsfreiheitsgesetzes sind für uns derzeit ausreichend.