stellungnahme

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu
den BT-Drucksachen 18/3043 und 18/3039

Antrag der Fraktion DIE LINKE: Gesellschaftliche Bedeutung von Whistleblowern anerkennen

Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Whistleblower-Schutzgesetz

09.03.2015

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand

Abteilung Recht
Abteilung Beamte und Öffentlicher Dienst

Helga Nielebock
Abteilungsleiterin Recht

rec@dgb.de

Karsten Schneider
Abteilungsleiter Beamte und Öffentlicher Dienst

oeb@dgb.de

Henriette-Herz-Pl. 2
10178 Berlin

www.dgb.de

I. Vorbemerkungen

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen jede Aktivität, die darauf gerichtet ist, den Schutz von Hinweisgebern in allen Beschäftigungsverhältnissen zu verbessern. Wir teilen die Einschätzung der Fraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE, dass eine gesetzliche Verankerung des Hinweisgeberschutzes sowohl für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für Beamtinnen und Beamte erforderlich ist.

Nicht zuletzt im Zusammenhang mit den Gammelfleisch- und BSE-Skandalen ist deutlich geworden, dass Beschäftigte sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst, die rechtzeitig auf Risiken, Fehlentwicklungen oder sogar Straftaten in ihrem Arbeitsumfeld hinweisen, ihrem Arbeitgeber bzw. Dienstherren und der Gesellschaft wichtige Dienste leisten. Es hat sich in der Vergangenheit gezeigt, dass eine erhebliche Anzahl wirtschaftskriminelle Taten und Verstöße gegen Schutzvorschriften durch Anzeigen der Beschäftigten aufgedeckt worden ist. Ein verantwortungsbewusster, aus uneigennützigen Motiven handelnder Whistleblower kann einem Unternehmen bzw. einer Behörde erhebliche Folgekosten oder Regressansprüche ersparen. Dennoch haftet dem Whistleblowing häufig noch der Geruch des Denunziantentums an. Anstatt Anerkennung zu erhalten, stoßen Hinweisgeber auf Unverständnis und Ablehnung.

a. Rechtslage für Arbeitnehmer bleibt unklar

Decken Beschäftigte Verstöße auf, müssen sie häufig mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen bis hin zu einer fristlosen Kündigung rechnen. Zwar haben das Bundesverfassungsgericht und das Bundesarbeitsgericht in ihrer Rechtsprechung einen gewissen Schutz vor solchen Repressalien aufgestellt. Die Rechtslage ist jedoch nicht transparent und führt zu Unsicherheit bei Beschäftigten und Unternehmen. Insbesondere ist nach der Rechtsprechung des BAG nicht allein das angenommene Fehlverhalten des Arbeitgebers entscheidend, sondern die Motivation des Arbeitnehmers ist immer mit zu berücksichtigen. Diese Motivsuche führt

Verantwortlich: Helga Nielebock (Abt. Recht), Karsten Schneider (Abt. Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik)

zu Verunsicherungen und führt dazu, dass sich die Beschäftigten oft nicht trauen, Missstände aufzudecken. Die unklare Rechtslage führt dazu, dass Whistleblower möglichen nachfolgenden Sanktionen durch Arbeitgeber bzw. Dienstherren und Kollegen weitgehend schutzlos ausgeliefert sind.

Die Rechtslage in Deutschland verstößt gegen die Anforderungen, die der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) aufgestellt hat und missachtet die Vorgaben internationaler Übereinkommen zur Korruptionsbekämpfung: des Zivilrechtsübereinkommens und des Strafrechtsübereinkommens des Europarats über Korruption, beide vom 4. November 1999, sowie des Übereinkommens der Vereinten Nationen gegen Korruption vom 31. Oktober 2003. Sie verlangen nach einer gesetzlichen Verankerung der Regeln zum Schutz derjenigen, die auf Korruptionsfälle hinweisen. Nach der Entscheidung des EGMR in der Sache Heinisch (EGMR v. 21.07.2011 - 28274/08) ist die Öffentlichmachung von Pflichtverstößen oder Verstößen gegen gesetzliche Vorschriften vom Grundrecht auf Meinungsfreiheit gedeckt und darf nicht sanktioniert werden. Auf die ggf. vorliegenden zusätzlichen Motive des Hinweisgebers oder der Hinweisgeberin kommt es nicht an. Deshalb wird der Gesetzgeber doppelt gefordert: Mit einer längst überfälligen gesetzlichen Regelung müssen zugleich die vom EGMR gesetzten Maßstäbe umgesetzt werden.

b. Schutz von Beamtinnen und Beamten unzureichend, Besonderheiten müssen berücksichtigt werden

Gerade Beamtinnen und Beamte arbeiten oft in sensiblen Bereichen, in denen sie mit Fragen des Verbraucher-, Umwelt- und Gesundheitsschutzes befasst sind bzw. auf Korruption und Verschwendung in staatlichen und privatwirtschaftlichen Bürokratien stoßen können. Gleichzeitig fehlt es an einer gesetzlichen Grundlage, die die Zulässigkeitsvoraussetzungen des Whistleblowings durch Beamtinnen und Beamte normiert. Hinweisgebende Beamtinnen und Beamte agieren in einer rechtlichen Grauzone.

Im Rahmen der Neufassung des Bundesbeamtengesetzes (BBG) und des neuen Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) im Jahre 2009 wurde die Verschwiegenheitspflicht bei Anzeige von Korruptionsstraftaten aufgehoben. Andere Beamtenpflichten – wie das Gebot des achtungs- und vertrauenswürdigen Verhaltens, die Pflichten zur Beratung und Unterstützung des Vorgesetzten sowie zur Einhaltung des Dienstweges – können Hinweisen jedoch im Wege stehen. Dadurch ist unklar, was zulässig ist und wann ein Verstoß gegen genannte Maßgaben vorliegt. Weitere Ausnahmen von der Verschwiegenheitspflicht gelten hinsichtlich der gesetzlich begründeten Pflicht, strafbare Handlungen anzuzeigen, und für die Erhaltung der freiheitlich demokratischen Grundordnung einzutreten. Aber auch hier verbleiben für offenlegungsentschlossene Beamtinnen und Beamte Rechtsunsicherheiten.

Beim in der Literatur zum Whistleblowing oft diskutierten Remonstrationsverfahren handelt es sich nicht um eine Whistleblowingregelung, da hier die Entlastung der Beamtinnen und Beamten von der eigenen Verantwortung im Vordergrund steht. Statt einer „Enthüllung“ geht es darüber hinaus nur um die Darlegung einer anderen rechtlichen Bewertung

bereits bekannter Tatsachen. Beamtinnen und Beamte können zudem nur gegen Anordnungen remonstrieren, die ihnen aufgetragen worden sind. Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit von Handlungen der jeweiligen Behörde, die Beschäftigte oder Vorgesetzte betreffen, können somit nicht vorgebracht werden.

Die in 2009 im Beamtenrecht eingefügten Ausnahmen von der Verschwiegenheitspflicht sind demnach zu eng gefasst, um die bestehenden Rechtsunsicherheiten zu beseitigen. Insofern begrüßt der DGB die Initiativen der Fraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE, hier Rechtssicherheit zu schaffen.

Bei der konkreten gesetzlichen Ausgestaltung sind zwar die Grundsätze des Berufsbeamtentums zu berücksichtigen, gleichzeitig muss jedoch die ebenfalls in Art. 33 Abs. 5 GG normierte Fortentwicklungsklausel sowie die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte zu Art. 10 EMRK – der auch auf Beamtinnen und Beamte Anwendung findet – beachtet werden.

c. Umsetzung internationaler Vorgaben überfällig

Im Hinblick auf die geltenden europäischen und internationalen Vorgaben begrüßt der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die von der Bundesregierung im Koalitionsvertrag aufgenommene Selbstverpflichtung zur Überprüfung, ob die internationalen Vorgaben zum Schutz der Hinweisgeber im Arbeitsverhältnis hinreichend umgesetzt worden sind. Bedauerlicherweise waren die bisherigen gesetzgeberischen Aktivitäten der Bundesregierung nicht von großem Bewusstsein der Bedeutung des Hinweisgeberschutzes geprägt. Mit dem Entwurf des Gesetzes zur Bekämpfung von Korruption, sollten laut Gesetzesbegründung die Vorgaben des Strafrechtsübereinkommens des Europarates über Korruption vom 27. Januar 1999 und des Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption (UNCAC) vom 31. Oktober 2003 umgesetzt werden. Beide Übereinkommen verlangen von den Vertragsstaaten die Gewährung eines angemessenen Schutzes derjenigen, die Hinweise auf Korruption geben. Trotz dieser Vorgaben und trotz Kritik des DGB an dem geplanten Gesetzesentwurf (Stellungnahme vom 20. August 2014), hat der Hinweisgeberschutz keinen Eingang in den Regierungsentwurf des Gesetzes gefunden.

Im Jahr 1999 unterzeichnete Deutschland das Zivilrechtsübereinkommen des Europarats über Korruption, das die unterzeichnenden Staaten verpflichtet, die Rechte von Whistleblowern zu stärken. Dazu heißt es in Artikel 9 (Schutz von Beschäftigten) des Übereinkommens: „Jede Vertragspartei sieht in ihrem innerstaatlichen Recht vor, dass Beschäftigte, die den zuständigen Personen oder Behörden in redlicher Absicht einen begründeten Korruptionsverdacht mitteilen, angemessen vor ungerechtfertigten Nachteilen geschützt werden." In seinem Bericht über den Stand der Unterzeichnung und Ratifizierung europäischer Abkommen und Konventionen weist die Bundesregierung ausdrücklich darauf hin, dass „eine deutsche Ratifikation erst erfolgen (kann), wenn eine Regelung zum „Whistleblowing" in das deutsche Recht eingefügt worden ist" (BT-Drs. 17/12996 v. 2.4.2014, S. 3 f.). Unklar ist, warum die Bundesregierung dennoch untätig bleibt.

II. Zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Gesellschaftliche Bedeutung von Whistleblowing anerkennen – Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber schützen“

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stimmen den Feststellungen im Antrag der Fraktion DIE LINKE zu. Es ist richtig, dass häufig Gefahren und Rechtsverstöße von Seiten der Beschäftigten aufgedeckt werden. Insofern ist der Forderung ebenfalls zuzustimmen, gesetzliche Regelungen zu schaffen, die den Schutz von Hinweisgebern gewährleisten.

zu 4:

Der DGB stimmt der Forderung zu, im Arbeits- und Beamtenrecht Schutz für Whistleblower gegen dienstrechtliche Repressalien und arbeitsplatzbezogenen Vergeltungsmaßnahmen sicherzustellen und die Beweislast umzukehren. Für eine Arbeitnehmerin bzw. einen Arbeitnehmer, ebenso wie für eine Beamtin bzw. einen Beamten ist es kaum möglich zu belegen, dass Maßnahmen, die zu ihrem bzw. seinem Nachteil ergriffen wurden, Folge eines von ihr bzw. ihm geäußerten Hinweises ist. Daher muss dem Arbeitgeber bzw. den Dienstherrn die Beweislast obliegen, dass die genannten Maßnahmen aus anderen Gründen als dem Whistleblowing erfolgen.

zu 5:

Der DGB unterstützt die Forderung nach der Einrichtung verlässlicher Berichtswege innerhalb von Unternehmen und Behörden.

In diesem Zusammenhang stimmt der DGB der Forderung zu, dass hinweisgebende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen frei zwischen interner und behördlicher Offenlegung wählen können müssten. Dem steht nicht entgegen, dass eine innerbetriebliche Klärung des Missstandes in bestimmten Fällen zumutbar sein kann. Wir lehnen jedoch eine Verpflichtung zur innerbetrieblichen Klärung des Sachverhaltes ab.

Im Bereich des Beamtenrechts, insbesondere aufgrund der im Beamtenrecht geltenden Pflichten, ist eine andere Gewichtung geboten: Im Sinne einer sachlichen Klärung des Missstands, hält der DGB grundsätzlich den Vorrang der internen Aufklärung eines offen gelegten Sachverhalts für geboten. Hinweisgebende sollten also nicht – wie im Antrag gefordert – frei zwischen interner und behördlicher Offenlegung wählen können. Vielmehr sollte die behördliche Offenlegung erst dann erlaubt sein, wenn eine interne Abhilfe nicht erzielt werden konnte, der Missstand aber fortbesteht.

Der DGB befürwortet, dass Whistleblower das Recht erhalten, sich an die Öffentlichkeit oder eine einzurichtende Ombudsstelle zu wenden, wenn die Warnungen intern oder gegenüber der Behörde erfolglos geblieben sind oder es sich um eine Notsituation handelt.

Insbesondere im Beamtenrecht muss die Information der Öffentlichkeit jedoch als *ultima ratio* strengen und eindeutigen Regelungen unterliegen.

Außerdem unterstützt der DGB die Forderung, dass Hinweisgebende ein Recht auf Information über den Fortgang der Untersuchungen nach ihrer Offenlegung erhalten. Dies dient

zum einen der Klärung des offen gelegten Sachverhalts. Zum anderen signalisiert es offenlegungswilligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Beamtinnen und Beamten, dass Hinweisgeben erwünscht ist, und fördert somit eine demokratische Kommunikationskultur und Zivilcourage am Arbeitsplatz.

III. Zum Gesetzesentwurf der Fraktion der BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

a. Allgemeine Bewertung Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen grundsätzlich die Initiative der Bundestagsfraktion von Bündnis90/die Grünen, mit einem Entwurf eines Gesetzes zur Förderung von Transparenz und zum Diskriminierungsschutz von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern die bestehenden rechtlichen Lücken zu schließen. Wir teilen die Einschätzung, dass dringender Handlungsbedarf besteht und halten eine gesetzliche Regelung für längst überfällig.

Die vorgeschlagene Regelung des gesetzlichen Schutzes von Hinweisbegebern im Arbeitsverhältnis, nämlich eine Ergänzung des BGB um den zweiten Absatz im § 612a (Beweislasterleichterung beim Maßregelungsverbot) und die Hinzufügung des § 612b BGB besticht zwar durch ihre Einfachheit, da sie einen verhältnismäßig geringen gesetzgeberischen Aufwand erfordert. Insbesondere ist der Vorschlag zu begrüßen, die prozessuale Position eines/r Beschäftigten, die eine Maßregelung geltend macht, durch eine Beweislasterleichterung zu verbessern. Allerdings lässt die vorgeschlagene Regelung viele Aspekte außer Acht. Die in diesem Bereich dringend erforderliche Rechtsklarheit wäre dadurch nur unzureichend erreicht.

b. Voraussetzungen von wirksamen Whistleblower-Schutz im Arbeitsverhältnis

Um den Schutz von Hinweisgebern im betrieblichen Alltag tatsächlich zu verbessern, bedarf es einer eigenständigen gesetzlichen Regelung, die sowohl den Interessen der Beschäftigten als auch den Interessen des Arbeitgebers an der Verhinderung falscher Anzeigen in angemessener Form Rechnung trägt. Dabei müssten folgende Aspekte berücksichtigt werden:

1. Der Anwendungsbereich einer solchen Schutzregelung muss präzise, aber weit gefasst werden – nicht nur Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, sondern auch Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen sind gleichermaßen schutzbedürftig, wenn sie gegenüber Behörden Missstände oder Rechtsverstöße anzeigen. Schutzbedürftig – insbesondere wegen der Gefahr eventueller Schadensersatzforderungen - sind zudem auch Personen, die erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Hinweise auf Missstände oder Rechtsverstöße geben.

2. Unter den Geltungsbereich eines solchen Gesetzes müssen diejenigen fallen, die das Vorliegen eines Missstandes annehmen dürfen, ohne leichtfertig zu sein. Auf dieses Kriterium stellt das Bundesverfassungsgericht ab, indem es arbeitgeberseitige Maßnahmen als Reaktion auf wissentlich leichtfertige und unwahre Angaben für zulässig hält (BVErfG v.

2.7.2001 1 BvR 2049/00). Das im vorliegenden Entwurf vorgeschlagene Kriterium des Vorliegens „konkreter Anhaltspunkte" ist zu ungenau und eröffnet Raum für beliebige Interpretationen.

3. Neben einem ausdrücklichen Verbot von Benachteiligung bzw. Maßregelung, wie vom Gesetzesentwurf im § 612a Abs. 2 BGB vorgeschlagen, bedarf es einer ausdrücklichen Verpflichtung des Arbeitgebers zum Schutz von Hinweisgebern auch durch vorbeugende Maßnahmen. Insbesondere bedarf es einer ausdrücklichen Verpflichtung der Arbeitgeber, die Unzulässigkeit der Benachteiligung von Hinweisgebern betriebsintern zu kommunizieren und Benachteiligungen aktiv zu unterbinden. Wichtig an dieser Stelle wäre eine Klarstellung, dass diese Verpflichtung für die Fälle des externen Whistleblowing gilt. Nicht das Denunziantentum unter Kollegen, sondern Zivilcourage sollen geschützt und gestärkt werden.

4. Damit ein Benachteiligungsverbot wirksam wird, muss der Hinweisgeber oder die Hinweisgeberin die Beseitigung der Beeinträchtigung des/r Arbeitnehmer/in sowie Unterlassung weitere Beeinträchtigungen verlangen können. Auch der Anspruch auf Schadensersatz nach einer evtl. Benachteiligung müsste ausdrücklich geregelt werden. Eine gesetzliche Festschreibung entsprechender Unterlassung-, Beseitigungs- und Schadensersatzansprüche würde die Rechtsklarheit in jeden Fall erhöhen.

5. Der DGB und seine Mitgliedgewerkschaften begrüßen ausdrücklich die vorgeschlagene Regelung des Individualrechts der Hinweisgeber, Missstände in der betrieblichen Praxis anzuzeigen. Richtig ist die Abfolge der einzuhaltenden Anzeigeweges, die – wenn dies dem Arbeitnehmer zumutbar ist – innerhalb des Betriebs beginnen soll. Ebenso ist es richtig, dass, unabhängig vom Recht, sich an den Arbeitgeber bzw. die betriebliche Interessenvertretung wenden zu können, auch eine Information an eine externe Stelle weiterzugeben, als Recht ausdrücklich formuliert ist. Das zusätzlich eine Öffentlichmachung vorgesehen ist für Fälle, in denen eine angemessene Reaktion auf die Anzeige durch die zuständige Behörde oder eine angemessene Abhilfe nicht erfolgt ist oder überragende Interessen der Allgemeinheit betroffen sind, liegt letztlich im Interesse aller. Denn nur so kann sichergestellt werden, dass eine Abhilfe bei Missständen nicht daran scheitert, dass Behörden oder andere Stellen nicht oder nicht in angemessener Zeit Abhilfe schaffen.

6. Nach unserer Auffassung wäre zudem ein Leistungsverweigerungsrecht (ohne Verlust des Entgeltanspruchs) des Hinweisgebers oder der Hinweisgeberin klarzustellen. Dieses wäre insbesondere dann notwendig, wenn sich der Hinweisgeber oder der Hinweisgeberin durch Fortsetzung der Tätigkeit selbst strafbar oder ordnungswidrig verhalten würde.

7. Möchte ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin eine Benachteiligung wegen der Hinweisgabe gerichtlich geltend machen, hat er oder sie aufgrund des typischerweise vorhandenen Ungleichgewichts im Zugang zu Informationen Schwierigkeiten damit, ihre/seine Rechte geltend zu machen. Zur Sicherung des effektiven Rechtsschutzes wäre daher eine Beweislasterleichterung notwendig. Es müsste genügen, dass der Hinweisgeber oder die Hinweisgeberin Indizien für das Vorliegen einer Benachteiligung glaubhaft macht, um die Beweis- und Darlegungslast umzukehren.

Nach Überzeugung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften lässt sich ein wirksamer Schutz der Hinweisgeber im Arbeitsverhältnis nur realisieren, wenn die angesprochenen Aspekte durch eine eigenständige gesetzliche Regelung geklärt wären.

c. Beamtenrecht: zu §§ 67a BBG und 37a BeamtStG

Das Anzeigerecht bei rechtswidrigen Diensthandlungen ist die zentrale Änderung im vorliegenden Gesetzentwurf. Ein Anzeigerecht wird vom DGB grundsätzlich begrüßt. Allerdings birgt der vorliegende Gesetzentwurf aus Sicht des DGB einige Rechtsunsicherheiten.

Aus der Formulierung des Absatzes 1 geht nach Auffassung des DGB nicht eindeutig hervor, ob es sich um ein Anzeigerecht oder aber um eine Anzeigepflicht handelt. Der DGB lehnt jedoch eine Anzeigepflicht ab, die über die ohnehin bestehenden, an anderer Stelle formulierten Anzeigepflichten der Beamtinnen und Beamten hinausgeht. Er regt daher an Absatz 1 umzuformulieren.

Der Entwurf sieht vor, dass Whistleblower sich zuerst mit ihren Hinweisen an Vorgesetzte bzw. innerdienstliche Stellen zu wenden haben. Dies dient aus Sicht des DGB der sachdienlichen Klärung des offen gelegten Missstands. Der DGB begrüßt, dass darüber hinaus auch ein Anzeigerecht gegenüber einer zuständigen Behörde oder außerdienstlichen Stelle aufgenommen wurde, für den Fall, dass auf die Anzeige binnen einer angemessenen Frist keine in der Sache begründete bzw. eine unzureichende Antwort erfolgt. So kann das Abstellen von Missständen, die unter Umständen die Allgemeinheit betreffen, nicht an der Untätigkeit einzelner Personen bzw. Behörden scheitern. Es wäre überlegenswert, ob man den unbestimmten Rechtsbegriff „angemessene Frist" durcheine konkrete Zeitangabe ersetzt, um Rechtssicherheit zu schaffen.

Absatz 2 des Gesetzentwurfs sieht vor, dass Beamtinnen und Beamte sich unter bestimmten Umständen unmittelbar an die Öffentlichkeit (d.h. an die Medien) wenden dürfen. Der DGB hält Absatz 2 für zu weit gefasst und regt an, die Voraussetzungen dafür, dass Hinweisgebende das Recht haben, sich direkt an die Öffentlichkeit zu wenden, enger zu fassen und eindeutig zu formulieren. Zudem sollte es neben dem Gang an die Öffentlichkeit aus Sicht des DGB zusätzlich eine ergänzende oder zumindest nachträgliche Pflicht geben, den offen gelegten Sachverhalt intern oder bei einer Strafverfolgungsbehörde anzuzeigen.

Davon abgesehen enthält Absatz 2 unbestimmte Rechtsbegriffe wie „wenn das öffentliche Interesse (…) das behördliche Interesse (…) überwiegt", „überwiegendes Interesse" sowie „bei Gelegenheit". Dies führt dazu, dass für den Rechtsanwender nicht klar ersichtlich ist, in welchen Fällen diese Regelung tatsächlich zur Anwendung kommen soll. Die Forderung nach einem umfassenden gesetzlichen Benachteiligungsschutz für Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber wird vom DGB unterstützt. Hiermit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Whistleblower bei externem, aber auch bei internem rechtmäßigem Hinweisgeben häufig negativen Sanktionen ausgesetzt sind. Folgerichtig muss geregelt werden, dass der Dienstherr im Falle von Mobbing und Ausgrenzung des Hinweisgebenden auf ach-

tungsvolles und kollegiales Verhalten hinzuwirken hat. Auch die Absicherung des Benachteiligungsverbots durch eine Beweislastumkehr ist – wie in den Ausführungen zum Antrag der Fraktion DIE LINKE unter zu 4. dargelegt – zu begrüßen.

Der DGB empfiehlt außerdem die Aufnahme von Regelungen, die Hinweisgebenden das Recht einräumen, über den innerbehördlichen Fortgang ihrer Offenlegung informiert zu werden.