

Gerd Meyer, Ulrich Dovermann,  
Siegfried Frech, Günther Gugel (Hrsg.)

# Zivilcourage lernen

Analysen – Modelle – Arbeitshilfen

Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 2004  
ISBN 3-89331-537-3  
[www.bpb.de](http://www.bpb.de)

Buchhandelsausgabe:  
Institut für Friedenspädagogik Tübingen e. V.  
Tübingen 2004  
ISBN 3-932444-13-2  
[www.friedenspaedagogik.de](http://www.friedenspaedagogik.de)

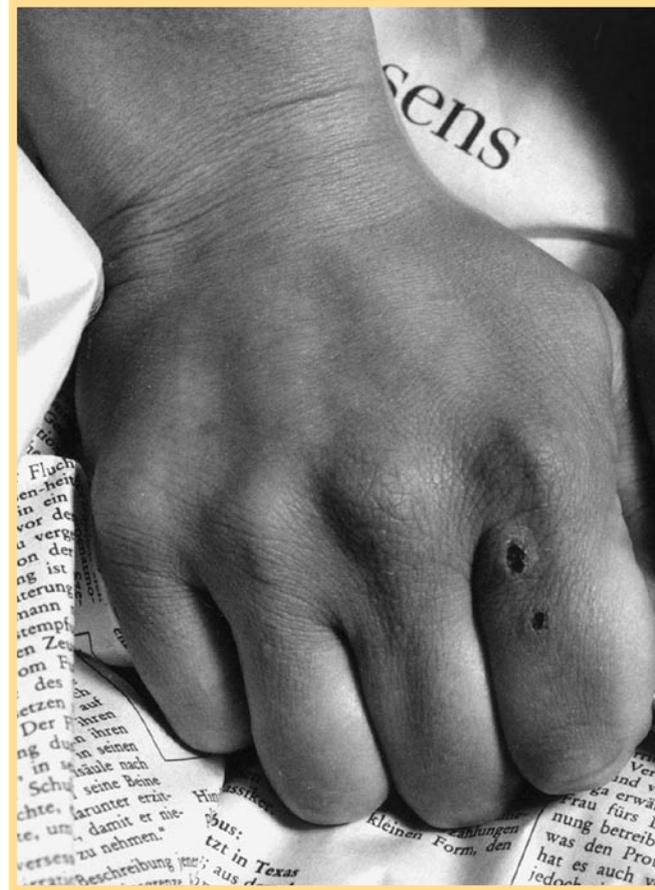
## WAS IST WHISTLEBLOWING?

Der Begriff „Whistleblowing“ kommt aus den USA und hat dort seit vielen Jahren Eingang in den allgemeinen Sprachgebrauch gefunden. Whistleblowing ist zum festen Bestandteil der politischen Kultur geworden (vgl. Deiseroth 1997, 233 f.; Graser 2000, 1 f.). Das US-Nachrichtenmagazin Time hat das Jahr 2002 sogar zum „Year of the Whistle-Blowers“ ausgerufen und den drei Whistleblowern Cynthia Cooper (WorldCom), Coleen Rowley (FBI) und Sherron Watkins (Enron) gemeinsam den Titel „Persons of the Year“ verliehen (Time 28.12.2002 / 6.1.2003, 36 f.). Aber auch in Deutschland gibt es das Phänomen des Whistleblowing und wird, ebenso wie in anderen Ländern – z. B. Großbritannien (Deiseroth 2001, 229 f.), Australien und Japan (The Daily Yomiuri 16.6.2002, 8) –, öffentlich zunehmend diskutiert. Der Begriff wird mehr und mehr auch in Fachzeitschriften verwandt. Seit 1999 wird auch ein „Whistleblower-Preis“ verliehen (Deiseroth/Göttling 2000; Deiseroth/Falter 2002).

Was aber ist „Whistleblowing“? Man unterscheidet vier Kriterien.

► Erstens muss eine brisante Enthüllung vorliegen („**revealing wrongdoing**“). Ein Whistleblower deckt in seinem Arbeitsumfeld oder Wirkungskreis gravierendes Fehlverhalten, schwerwiegende Missstände oder Fehlentwicklungen auf, die mit erheblichen Gefahren oder Risiken für Leben, Gesundheit, die nachhaltige Sicherung und Entwicklung der Ökosysteme oder das friedliche Zusammenleben der Menschen verbunden sind oder jedenfalls sein können. Sein/ihr Verhalten kann auch darin bestehen, dass er/sie eine (weitere) Mitwirkung oder Mitarbeit an dem in Rede stehenden Projekt oder Vorhaben ablehnt, zu der er/sie vertraglich oder gesetzlich an sich verpflichtet ist und so eine brisante Enthüllung bewirkt.

► Zweitens beschreibt Whistleblowing ein „Alarmschlagen“ („**going outside**“). Ein solches erfolgt im Regelfall zunächst intern, also im persönlichen oder beruflichen Wirkungskreis des Whistleblowers („internes Whistleblowing“). Wird sein internes Alarmschlagen unterdrückt oder bleibt es wirkungslos, wendet er sich an Außenstehende oder an die Öffentlichkeit, namentlich an Aufsichtsbehörden, Ombudsleute, Abgeordnete, Berufsverbände/Gewerkschaften, Journalisten und Massenmedien („externes Whistleblowing“).



► Drittens liegt Whistleblowing nur dann vor, wenn es aus primär uneigennütigen Motiven erfolgt („**servicing the public interest**“), die am Schutz gewichtiger Rechtsgüter orientiert sind. Der/die Betreffende erstrebt mit seinem Whistleblowing keine wirtschaftlichen Vorteile für sich oder Nahestehende.

► Viertens schließlich nimmt der/die Whistleblower/-in Kauf, dass sein/ihr Alarmschlagen mit erheblichen Risiken und/oder Nachteilen für die eigene berufliche Karriere oder die persönliche Existenz (oder die von Angehörigen etc.) verbunden ist („**risking retaliation**“).

Whistleblower widmen sich also als Insider aus „ihrer“ Organisation heraus vor allem Fragen des Umwelt-, Gesundheits- und Verbraucherschutzes sowie der Sicherheit von Produktionsanlagen und anderer gefahrenträchtiger Einrichtungen. Sie versuchen zudem, Korruption und Verschwendung in staatlichen und privatwirtschaftlichen Bürokratien aufzudecken. Sie lenken die Aufmerksamkeit auf rechtlich oder ethisch fragwürdige Praktiken von Entscheidungsträgern, die Interessen von

# Zivilcourage am Arbeitsplatz – Whistleblowing



Beispiel zugemutet wird, im Interesse von Kunden, Auftraggebern oder Klienten seines Arbeitgebers gegen „berufliche Standards“ zu verstoßen. Dies ist etwa der Fall, wenn ihm nahe gelegt oder wenn explizit von ihm verlangt wird, bei der Datenerhebung und Datenauswertung zu „schlampen“, bestimmte Messergebnisse zu „beschönigen“ oder zu verheimlichen oder in einer von ihm zu erstellenden Expertise deren zentrale Aussagen an den Interessen des Auftraggebers auszurichten.

Der amerikanische Wasserbiologe **Dr. Morris H. Baslow** war zum Beispiel mit der Aufgabe befasst, die Auswirkungen der Ableitung von erwärmten Abwässern eines Atomkraftwerks für den Bestand und das Wachstum von Lebewesen, insbesondere von Fischen im Hudson River zu untersuchen. Das Atomkraftwerk gehörte einem Kunden seines Arbeitgebers. Zum Konflikt kam es, als man von ihm verlangte, bestimmte ungünstige Untersuchungsergebnisse zu unterdrücken und bei Anhörungen vor der Umweltbehörde nicht zur Sprache zu bringen (Deiseroth 1997, 6).

## **Bagatellisierung von Gefahren, Risiken oder Schäden**

In einen Konflikt mit ihrer berufsethischen Verantwortung kommen Beschäftigte auch dann, wenn Arbeitgeber oder Vorgesetzte von ihnen verlangen, Informationen über Gefährdungen und Risiken zurückzuhalten oder zu verschweigen. Der Ingenieur **Roger M. Boisjoly** und mehrere seiner Arbeitskollegen hatten etwa mit ihren Vorgesetzten im Herstellungsbetrieb der Antriebsrakete der US-Raumfähre „Challenger“ gravierende Sicherheitsprobleme diskutiert. Diese, so ihre Einschätzung, würden bei den in der Startrakete der „Challenger“ verwendeten Dichtungsringen vor allem bei niedrigen Außentemperaturen entstehen. Sie konnten sich in mehreren Besprechungen mit ihren Bedenken und ihrem Plädoyer für eine Verschiebung des Startes der „Challenger“ aber nicht gegen betriebswirtschaftliche Erwägungen durchsetzen. Als es dann im Winter 1986 zur bekannten Katastrophe mit dem Tod aller Astronauten kam, und als offenkundig wurde, dass diese Katastrophe offenbar maßgeblich auf die von Boisjoly und seinen Kollegen vorab schon kritisch beurteilten Dichtungsringe zurückzuführen war, eskalierte der Konflikt. Sein Arbeitgeber verlangte von ihm, vor dem Untersuchungs-

Bürgern oder der Allgemeinheit beeinträchtigen (können). Ins Deutsche lässt sich der Begriff des Whistleblowings (wörtlich: „Pfeife blasen“) am ehesten mit „Alarm schlagen“ übersetzen. Whistleblower sind also „**ethische Dissidenten**“, das heißt Personen mit Zivilcourage, die ungeachtet für sie nachteiliger Konsequenzen aus gemeinnützigen Motiven die „Alarmglocke“ läuten, um auf bedenkliche Ereignisse oder Vorgänge in ihrem Arbeits- oder Wirkungsbereich hinzuweisen und auf Abhilfe zu drängen.

## **KONFLIKTLAGEN**

**Die Konfliktlagen, in denen sich Beschäftigten die Frage stellt, ob sie den Schritt zum Whistleblowing wagen sollen, sind vielfältig. Im Folgenden werden sieben exemplarische Fallkonstellationen beschrieben.**

### **Konflikte um die Einhaltung „beruflicher Standards“**

Ein Beschäftigter, der seinen Beruf ernst nimmt, gerät in einen ethischen Konflikt, wenn ihm zum

ausschuss im Kongress hierzu keine Angaben zu machen (vgl. Deiseroth 1997, 7).

### **Unterdrückung und Vernichtung von Dokumenten**

Illustrativ ist der Fall des schweizerischen Wachmanns **Christoph Meili**. Meili hatte im Rahmen seiner Tätigkeit in einer von ihm bewachten Bank im Aktenvernichtungsraum mehrere Dokumente gefunden, die Hinweise auf die Aktivitäten Schweizer Banken während der NS-Zeit enthielten. Um die offenkundig vorgesehene Vernichtung dieser Akten zu verhindern, informierte er die jüdische Gemeinde in Zürich und übergab dieser seinen Fund. Daraufhin wurde er von der ihn beschäftigenden Wachgesellschaft fristlos entlassen (vgl. Frankfurter Rundschau 25.2.1997). Da er beruflich in der Schweiz keine weiteren Chancen für sich sah, emigrierte er in die USA.

### **Kritik an schweren betriebsinternen Missständen**

Die Berliner Assistenzärztin **Cora Jacoby** hatte in einer TV-Talk-Show den Bettennotstand und zu frühe Entlassungen noch nicht geheilter Patienten in ihrem Hospital kritisiert. Nachdem sie deshalb von ihrem Arbeitgeber abgemahnt worden war, eskalierte der Konflikt, als sie gegenüber der „tageszeitung“ erklärte, die Klinik habe ältere Patienten mit Lungenentzündungen viel zu früh entlassen und sie dann kurz danach wieder aufnehmen müssen. Ein Patient habe sogar nach einer Herzoperation auf dem Flur liegen müssen, ohne Klingelverbindung ins Schwesternzimmer und ohne jeden geschützten Intimbereich. Hierauf erhielt sie von der Klinikverwaltung die fristlose Kündigung und ein Hausverbot (Deiseroth 2001, 171). Frau Jacobi hatte schließlich mit ihrer gegen die Kündigung gerichteten Klage vor dem Berliner Arbeitsgericht Erfolg.

Die Tierärztin **Dr. Margrit Herbst** (vgl. Deiseroth 2001, 17 ff.) war als Stallveterinärin im Schlachthof in Bad Bramstedt eingesetzt. Zunächst hatte sie – ohne Erfolg – lange betriebsintern versucht, von ihr bei der Untersuchung von Schlachttieren festgestellte BSE-Verdachtsmomente gründlicher abklären zu lassen. Schließlich ging sie mit ihrem Vorwurf an die Öffentlichkeit, Rinder, die möglicherweise von BSE infiziert worden seien, gelangten ohne hinreichende Prüfung in die Nahrungskette. Sie wurde

daraufhin von ihrem Arbeitgeber fristlos entlassen. Ihre Kündigungsschutzklagen vor dem Arbeitsgericht hatten keinen Erfolg. Vom Schlachthofbetreiber wurde sie zusätzlich auf Schadensersatz verklagt. Die Zivilgerichte entschieden jedoch, ein Schadensersatzanspruch scheitere bereits daran, dass ihre Behauptungen wahr seien. Das Oberlandesgericht stellte sogar fest, man könne den Eindruck haben, „dass den staatlichen Stellen durchaus im Einklang mit den fleischerzeugenden und -verarbeitenden Betrieben daran gelegen war, einen amtlichen BSE-Nachweis wenn irgend möglich zu verhindern.“ Ihren Arbeitsplatz erhielt sie jedoch nicht zurück.

### **Aufdeckung von Gesetzesverstößen und Straftaten**

Wenn ein Beschäftigter davon Kenntnis erhält, dass bestimmte Arbeiten, Entwicklungen oder Vorgänge in seinem unmittelbaren Arbeits- und Wirkungsfeld gegen geltendes Recht verstoßen, steht er vor der Frage, ob er „wegschauen“ oder dagegen vorgehen soll, indem er zunächst seine Vorgesetzten, notfalls aber auch außenstehende Stellen darauf aufmerksam macht. Besonders kritisch wird es für einen Beschäftigten, wenn er im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses Kenntnis von kriminellen, also strafrechtlichen Vorgängen erhält und wenn er keine andere Möglichkeit der Abhilfe sieht, als die Strafverfolgungsbehörden hiervon in Kenntnis zu setzen.

In dieser Situation stand etwa der Bankangestellte **Werner Demant**, dem im Rahmen seiner Tätigkeit in der Commerzbank in Frankfurt aufgefallen war, wie Wertpapiere auf anonyme Sammeldepots, nur unter Angabe einer Referenznummer, nach Luxemburg transferiert wurden. Er informierte seine Vorgesetzten und verlangte eine Prüfung. „Das geht Sie nichts an!“, bekam er daraufhin zu hören. Im Februar 1995 erstattete er schließlich bei der Frankfurter Staatsanwaltschaft Strafanzeige gegen seinen Arbeitgeber wegen Beihilfe zur Steuerhinterziehung. Damit wurde er, wie die Frankfurter Staatsanwaltschaft öffentlich erklärte, zu einem der wichtigsten Zeugen der Staatsanwaltschaft bei der Aufklärung der Verfahren wegen Steuerhinterziehung, in die bekanntlich deutsche Banken verstrickt waren. Als Demant nach einer im Frühjahr 1996 erfolgten Razzia in seiner Bank keinen Grund mehr

sah, seine Anzeige geheim zu halten, begann er, darüber zu reden. Prompt wurde ihm, der zugleich Betriebsratsmitglied war, fristlos gekündigt (vgl. Deiseroth 2001, 172). Seinen Arbeitsplatz konnte er auch vor Gericht nicht wiedererlangen.

**Erwin Bixler**, Controller bei einem Landesarbeitsamt, machte die gefälschten Vermittlungszahlen der Arbeitsämter in einem Brief an den Bundesarbeitsminister und den Bundeskanzler bekannt. Er trug damit wesentlich dazu bei, diese Macheschaften aufzudecken, worüber der damalige Chef der Bundesanstalt für Arbeit, Bernhard Jagoda, im Jahre 2001 stürzte. Bixler hatte seit 1993 seine Kritik an der amtlichen Statistik im Mitarbeiterblatt veröffentlicht, Vorschläge im Revisionsbericht gemacht und versucht, bei Vorgesetzten Gehör zu finden. Der Bundesrechnungshof bestätigte Bixlers Beanstandungen und stellte fest, die statistische Fehlerquote bei der Vermittlungsstatistik der Bundesanstalt liege bei 70 Prozent. Bixler musste sich gleichwohl für sein Whistleblowing innerhalb der Behörde erhebliche Kritik gefallen lassen; in der Presse war sogar von Mobbing die Rede. Der damalige Bundesarbeitsminister Walter Riester stellte sich jedoch vor Bixler. Der Minister erwog sogar, ihn ins Sekretariat der Reformkommission zum Umbau der Bundesanstalt für Arbeit zu holen.

### Gesellschaftliche Verifikation im Bereich „Krieg und Frieden“

Sehr riskant für einen Beschäftigten kann es auch sein, wenn er dazu beiträgt, dass ein Verstoß seines Heimatstaates gegen ein internationales Abkommen (zum Beispiel Abrüstungsvereinbarungen) oder völkerrechtliche Verpflichtungen aufgedeckt wird. Ein prominentes Beispiel ist **Mordechai Vanunu**, ein früherer Techniker im israelischen Kernforschungszentrum Dimona. Er machte im Oktober 1986 in britischen Zeitungen publik, dass Israel in dieser Anlage Atomwaffen entwickelt. Einige Tage später wurde er von Agenten des israelischen Geheimdienstes Mossad aus Italien entführt und nach Israel gebracht. 1988 verurteilte ihn ein israelisches Gericht wegen Landesverrats und Spionage zu 18 Jahren Freiheitsstrafe. Gegenwärtig sitzt er immer noch in Haft (vgl. Cohen 1995).

Der russische Chemiker **Vil Mirzajanow** hatte mit seinen Kollegen **Wladimir Uglew** und **Wladimir**

**Petrenko** am Staatlichen Wissenschaftlichen Forschungszentrum für Organische Chemie und Technologie in Moskau gearbeitet. Am 20. September 1992 wandte er sich mit der Aufsehen erregenden Enthüllung an die Öffentlichkeit, in der Militärforschung tätige Wissenschaftler arbeiteten auch nach der Unterzeichnung des weltweiten Abkommens über den Abbau und die Vernichtung der chemischen Waffen durch die Sowjetunion weiterhin an der Erforschung und Entwicklung von C-Waffen und entsprechender Komponenten (vgl. Fischbeck/Kollek 1994, 126 ff.). Im Moskauer Teil des Instituts würden sogar neue Nervengase entwickelt. Die drei Wissenschaftler verloren sofort nach der Enthüllung ihre Arbeitsplätze. Mirzajanow wurde am 22. Oktober 1992 wegen der Veröffentlichung eines entsprechenden Artikels verhaftet, seine Wohnung durchsucht. Er blieb – mit Unterbrechungen – bis Ende Januar 1993 in Haft.

### Risiken in Wissenschaft, Forschung und Technik

Ein weiteres Konfliktfeld betrifft die Fälle, in denen eine wissenschaftlich-technische Entwicklung zwar mit dem geltenden Recht vereinbar ist, jedoch nach der fachlichen Einschätzung von Beschäftigten trotzdem Gefahren oder Risiken für Mensch, Gesellschaft und Umwelt hervorrufen kann. Ein Entschluss zum Whistleblowing kann dann unter Umständen der Karriere, den Interessen des Arbeitgebers oder dem „Wohlergehen“ der „beruflichen Zunft“ insgesamt sehr abträglich sein.

In einer solchen Situation befand sich etwa der renommierte britische Biologe **Prof. Arpad Pusztai** vom schottischen Rowett-Institute in Aberdeen. Er warnte in einem am 10.8.1998 von der BBC ausgestrahlten TV-Interview vor dem Verzehr von gentechnisch veränderten Nahrungsmitteln. Der Grund: Fütterungsversuche mit Gen-Kartoffeln hatten bei den damit gefütterten Laborratten schwere Krankheiten ausgelöst. Die Nachricht sorgte weltweit für großes Aufsehen. Pusztai wurde zwei Tage später mit der Begründung gekündigt, er habe Daten verwechselt und vertauscht (vgl. Hobom 1999; Liesen 2000). Die an gentechnischen Entwicklungen interessierte Industrie sowie zahlreiche Wissenschaftler schlossen sich dieser Kritik an; Pusztai schien bloßgestellt. Allerdings sahen sich daraufhin zahlreiche Forscherkollegen/-innen im In- und Ausland veranlasst, dieser Kritik an Pusztai zu widerspre-

chen und auf die große Bedeutung seiner Arbeiten hinzuweisen: Pusztai habe durch seine Forschungsarbeiten nachvollziehbar herausgearbeitet, dass die bisher angewandten Methoden und Verfahren zum Nachweis der gesundheitlichen Unbedenklichkeit gentechnisch veränderter Organismen unzureichend seien (vgl. Deiseroth 2001, 174).

#### **WHISTLEBLOWING AM ARBEITSPLATZ: EINWÄNDE UND ARGUMENTE**

**Whistleblower müssen sich in aller Regel mit heftigen Vorwürfen auseinandersetzen. Die zentralen Einwände gegen ihr Verhalten beziehen sich vor allem auf vier Punkte.**

► **Erstens** wird ihnen häufig vorgehalten, sie missachteten ihre arbeitsvertraglichen Pflichten; als Arbeitnehmer seien sie eben dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterworfen und hätten die Anweisungen der Vorgesetzten zu befolgen.

► Einem Arbeitgeber sei **zweitens** nicht zuzumuten, mit einem Mitarbeiter weiter zusammenzuarbeiten, der sich illoyal verhalte und damit das unabdingbare Vertrauensverhältnis zu seinem Arbeitgeber und seinen Vorgesetzten zerstöre.

► Ein Beschäftigter, der Betriebsinterna nach „außen“ dringen lasse oder dies gar bewusst bewirke, beeinträchtige **drittens** das Betriebsklima, in dem er Streit in den Betrieb trage, Konflikte zwischen Betriebsangehörigen und Vorgesetzten provoziere und so letztlich den „Betriebsfrieden“ gefährde, ohne den ein Unternehmen nicht bestehen könne.

► Das Whistleblowing eines Beschäftigten beinhalte **viertens** oft die Bekanntgabe sensibler oder vertraulicher innerbetrieblicher Informationen, deren Preisgabe sich im harten Wettbewerb negativ für das Unternehmen und seine Beschäftigten auswirken könne. Dies gelte nicht nur für Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse etwa über Produktionsverfahren, patentreife Entwicklungen und Geschäftsbeziehungen, sondern tendenziell für alle Betriebsinterna, die zur Vermeidung von Nachteilen für das Unternehmen – und sei es „nur“ dessen „good will“ und Renommee bei Kunden und Geschäftspartnern – vertraulich behandelt werden müssten. Gegen diese Einwände lassen sich eine Reihe von Argumenten anführen, die im Folgenden entwickelt werden.

#### **Whistleblowing als unverzichtbare Ressource im Risiko-Diskurs**

**Ein rationaler öffentlicher Diskurs** über Gefahren- und Risikopotenziale oder alternative Entwicklungspfade in den modernen Risikotechnologien **ist ohne verantwortungsbewusste Wortmeldungen von Insidern vielfach praktisch unmöglich.** Naturwissenschaftliche und technologische Forschungs- und Entwicklungsergebnisse werden heute vor allem in zumeist kostenintensiven Forschungs- und Entwicklungs(FuE)-Abteilungen der Industrie und der staatlich finanzierten universitären und außeruniversitären FuE-Einrichtungen „produziert“. Die „Produkte“ dieser in aller Regel hochspezialisierten FuE-Einheiten befinden sich vielfach in einem langjährig fortgeschrittenen Entwicklungsstadium. „Unabhängige“ Experten, die außerhalb der hierarchisch aufgebauten Projekte und ihrer Interessensstrukturen stehen, befinden sich in einer schwierigen Position. Denn „beweisfähige“ Negativinformationen, also gesichertes Wissen über risikoreiche oder gar schädigende Auswirkungen eines wissenschaftlich-technischen Projekts, sind ebenfalls vielfach nur kosten-, zeit- und personalaufwändig zu produzieren. Sie können deshalb oft nur unter großen Schwierigkeiten außerhalb eines solchen Projekts auf „konkurrenzfähigem“ Niveau erzeugt werden.

Die innerhalb des Projekts erzeugten Informationen hängen eng zusammen mit dem **Interessenspektrum**, das innerhalb des Projekts vertreten ist. Negativinformationen über das wissenschaftlich-technische Projekt, die innerhalb des Projekts anfallen, entstehen so – strukturell betrachtet – eher zufällig oder sind „Abfallprodukte“. Sie sind zudem von außen vielfach auch nur durch gezieltes Nachfragen, das heißt oft nur mit Hilfe von Insiderwissen abrufbar. Es ist somit nicht sichergestellt, dass wichtige und wesentliche Informationen über Nachteile des Projekts und über mögliche Alternativen in hinreichendem Maße produziert werden. Umso wichtiger ist deshalb, Mechanismen zu fördern und zu stärken, die Abschottungen vermeiden sowie Insiderwissen nach „außen“ dringen lassen und die eine Abschirmung der naturwissenschaftlich-technischen Forschungs- und Entwicklungsprozesse gegen allseitige Kommunikation reduzieren. Ein **möglichst freier Kommunikationsprozess** ist deshalb nicht nur bedeutsam für die individuelle Freiheit des ein-

zelen Beschäftigten, sondern zugleich auch Voraussetzung der „Selbstreflexivität“ der Scientific communities und der Gesellschaft insgesamt.

Ein Weiteres kommt hinzu: Bei nahezu allen Entscheidungen, die (auch) im Forschungs- und Entwicklungsbereich zu treffen sind, ist fast immer mehr als nur ein ethischer Gesichtspunkt „im Spiel“. Mehrere „Werte“ können in der Regel nicht gleichzeitig in gleichem Maße beachtet und gefördert werden. Im ungünstigen Fall geht die Maximierung des einen „Wertes“ auf Kosten anderer. Die Optimierung erfordert nicht selten diffizile, oft nicht quantifizierbare Abwägungsprozesse. Zudem sind viele Handlungen oder Unterlassungen unter ethischen Gesichtspunkten ambivalent: Es geht nicht um eine relativ einfache Entscheidung zwischen „gut“ und „böse“, sondern manchmal „nur“ um das „kleinere Übel“. Es ist insoweit nicht nur „Orientierungswissen“ gefragt, das vielfach für den einzelnen Beschäftigten (noch) nicht verfügbar ist. Es geht insbesondere auch darum, die „richtigen“ Orientierungslinien erst zu finden und sich darauf – ohne untragbare soziale „Folgekosten“ – zu verständigen. **Die Erarbeitung und Begründung ethischer Orientierungslinien** und Maximen kann letztlich nur kommunikativ, das heißt in einer relativ freien Debatte realisiert werden. Dieses öffentliche Gespräch muss geschützt werden, und zwar insbesondere vor unzumutbaren Existenzrisiken seiner (realen und potenziellen) Teilnehmer.

Das damit angesprochene Postulat der Gewährleistung eines „angstfreien Diskurses“ als Voraussetzung einer kommunikativen, diskursiven Erarbeitung und Begründung berufsethischer Orientierungslinien und Entscheidungen entspricht zudem der „Ethik der Demokratie“, die als Fundamentalprinzip auch in der geltenden Verfassung (Art. 20 Abs.1 GG) verankert ist. Demokratie setzt als „Lebenselexier“ einen möglichst freien und offenen Kommunikationsprozess voraus, zu dem insbesondere auch die reale Freiheit der Meinungsäußerung sowie von Wissenschaft und Forschung gehört. Ein solcher freiheitlicher, pluralistischer Ansatz liegt letztlich auch deshalb im „wohlverstandenen Gemeinwohlinteresse, weil sich im Kräfteparallelogramm (...) im allgemeinen erst dann eine relativ richtige Resultante herausbilden kann, wenn alle Vektoren einigermaßen kräftig entwickelt sind“ (so

auch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts).

Wissenschaft und Forschung sowie technologische Entwicklungen stellen heute nicht nur eine wichtige positive gesellschaftliche Ressource dar, sondern sind zugleich zu einem „zivilisatorischen Risiko ersten Ranges“ geworden. **Dabei lässt sich meist erst in einer längeren offenen und freien Diskussion feststellen, ob und in welcher Hinsicht die Ergebnisse von Forschungs- und Entwicklungsprojekten problem-, risiko- oder gar gefahrenträchtig sind.** Aus diesen Gründen muss ein Höchstmaß an Information, Kritikfähigkeit und Mitwirkungsmöglichkeit von Beschäftigten an öffentlichen Debatten gewährleistet werden. Dazu gehören unter anderem eine rechtliche Absicherung auch von „Whistleblowern“ innerhalb von Forschungs- und Entwicklungsorganisationen, um eine Ausgrenzung von wissenschaftlichem Dissens zu erschweren sowie existenzielle Gefährdungen von Dissidenten zu minimieren.

#### **Whistleblowing als betriebliche Ressource**

Auch außerhalb des Bereichs von Wissenschaft und Forschung hat Whistleblowing wichtige Funktionen. Moderne Gesellschaften sind auf Whistleblower angewiesen, die Hinweise auf gravierendes Fehlverhalten, Missständen oder Risiken geben. Beschäftigte, die bei drohenden Risiken Alarm schlagen, können frühzeitig auf Fehlentwicklungen aufmerksam machen und damit einem Betrieb, Unternehmen oder einer Dienststelle erhebliche Folgekosten oder Regressansprüche ersparen. Insoweit sind sie **eine Art Frühwarnmechanismus.**

Betriebe und Unternehmen sind heute – im Eigeninteresse – verstärkt darum bemüht, Mitarbeiter dazu zu motivieren und anzuhalten, sich von Werten wie Ehrlichkeit, Vertrauen, Fairness, Integrität gegenüber Kollegen, Kunden, Lieferanten und der allgemeinen Öffentlichkeit leiten zu lassen. Ein Ausdruck dieser Entwicklung ist auch der so genannte Ethik-Boom. Er findet seinen Ausdruck unter anderem darin, dass in den USA circa 90 Prozent aller großen Unternehmen zwischenzeitlich einen „Code of Ethics“ oder „Code of Conduct“ haben oder daran arbeiten. Die Entwicklung von „Leitbildern“ und ähnlichen „Verhaltensregeln“ in Betrieben und Dienststellen nimmt diese Diskus-

sion auch in Deutschland auf. „Produktivität“ und „Effizienz“ sind offenbar in modernen Ökonomien mit „moralischer Anarchie“ unvereinbar. Je komplexer ein Unternehmen oder eine behördliche Organisation und das jeweilige gesellschaftliche Umfeld werden, desto größer die Bereiche, in denen die herkömmlichen Kontroll- und Anreizmechanismen (Hierarchie, Entlohnung, Recht) an Wirksamkeit verlieren und die **Sicherstellung der Verbindlichkeit „moralischer Standards“ an Bedeutung gewinnt** (vgl. Wieland 1993, 12 f.).

Eine diskursive „Betriebs- und Unternehmensethik“ mit entsprechenden Strukturen ist zugleich auch unternehmensextern bedeutsam. Das Image eines Betriebes oder Unternehmens entscheidet in beachtlichem Ausmaße über seine Stellung am Markt und seinen Markterfolg. Zur Glaubwürdigkeit einer Unternehmensführung in der Öffentlichkeit gehört ihre „ethische Sensibilität“, die sie nicht nur den eigenen Mitarbeitern, sondern auch den Kunden und dem Markt wahrnehmbar vermitteln muss. Vertrauen in die Seriosität und die ethische Sensibilität sind letztlich Erfolgsfaktoren (vgl. Wendeling-Schröder 1994, 9).

#### **Whistleblowing als Ressource zur Aufdeckung von Rechtsverstößen**

Unlauteres oder gar betrügerisches Zusammenwirken zwischen kontrollierenden Behörden und deren Klientel etwa in Bauämtern oder bei öffentlichen Ausschreibungen kann letztlich kaum allein von außen aufgedeckt werden. Deshalb muss das Expertenwissen von Beschäftigten über Fehlentwicklungen in ihrem Arbeitsumfeld (zum Beispiel kartellartige Absprachen, Korruption) insgesamt stärker genutzt und fruchtbar gemacht werden (Bannenber 2002). Whistleblowing ist insofern ein wichtiger Beitrag zur Transparenz und zur Aufdeckung solcher Machenschaften. Ein verantwortungsbewusster, aus ethischen Motiven handelnder Dissident liefert einen wichtigen Beitrag zur Transparenz und zu einem rationaleren gesellschaftlichen Diskurs. Er stellt sein Insiderwissen den zuständigen Stellen und/oder einer breiteren Öffentlichkeit zur Verfügung, auf das diese angewiesen ist. Freilich: Wer kritisiert, eckt an und gilt häufig als Störenfried, der herausgedrängt wird.

#### **Whistleblowing als Element „gesellschaftlicher Verifikation“**

In der Diskussion um eine Stärkung der berufsethischen Verantwortung von Beschäftigten ist in den vergangenen Jahren immer wieder zu Recht darauf hingewiesen worden, dass wegen der in vielen Bereichen sich entwickelnden und sich auswirkenden „Globalisierung“ **nationalstaatliche Regelungen zur Problemerkennung und -lösung allein nicht ausreichend sind**. Bürger und Bürgerinnen müssen insbesondere hinreichend geschützt werden, wenn sie Verstöße gegen internationale Abkommen den zuständigen Stellen anzeigen oder gar die Öffentlichkeit informieren. Konzepte einer solchen „gesellschaftlichen Verifikation“ durch Bürger („societal verification“) werden seit Jahrzehnten unter verschiedenen Bezeichnungen („Citizens' Reporting“, „Inspection by the People“, „Social Monitoring“) diskutiert. Hinreichende Schutzregelungen für Whistleblower auf diesem Feld gibt es jedoch bislang nicht (vgl. Deiseroth 2000a, 265 ff.).

#### **RECHTSSCHUTZ-DEFIZITE FÜR WHISTLEBLOWER IN DEUTSCHLAND**

##### **Whistleblowing gegenüber Behörden**

Das in Art. 17 GG geschützte **Petitionsgrundrecht** enthält eine Regelung, die für „externes Whistleblowing“ von Relevanz sein kann, jedoch bisher kaum in Anspruch genommen worden ist (Deiseroth 2001, 180 f.): „Jedermann hat das Recht, sich einzeln oder in Gemeinschaft mit anderen schriftlich mit Bitten oder Beschwerden an die zuständigen Stellen und an die Volksvertretung zu wenden.“ In Rechtsprechung und Fachschrifttum ist bislang nicht hinreichend geklärt, in welcher Weise sich dieses Petitionsrecht in einem Beschäftigungsverhältnis auswirkt. Zum Teil wird die Auffassung vertreten, dass die in der Vorschrift geschützten „Bitten“ und „Beschwerden“ nur geschützt seien, wenn sie sich auf staatliches Handeln beziehen; das Grundrecht gewähre zudem nur Schutz vor staatlichen Sanktionen, nicht aber solchen des Arbeitgebers. Whistleblower wären danach nach Einreichung einer Anzeige oder Beschwerde bei einer „zuständigen Stelle“ nicht vor Sanktionen wie Abmahnung, Versetzung oder Kündigung geschützt, die daraufhin durch den Arbeitgeber erfolgen.

Ausdrückliche gesetzliche Regelungen, die alle Beschäftigte berechtigen, innerbetriebliche Vorgänge gegenüber Behörden anzuzeigen oder sonst zu offenbaren, sind in Deutschland nur rudimentär vorhanden (vgl. Deiseroth 2001, 175 f.). Sie finden sich bislang lediglich in spezifischen Sonderregelungen im Arbeitsschutzgesetz, in der Gefahrstoffverordnung, in Datenschutzgesetzen einiger Länder sowie in einzelnen tarifvertraglichen Vorschriften.

Für Beschäftigte, die bestimmte Sonderfunktionen im Betrieb wahrnehmen („betriebliche Beauftragte“), bestehen seit einigen Jahren spezielle Regelungen. Dies gilt etwa für Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, für betriebliche Datenschutzbeauftragte, für Strahlenschutz-, Gewässerschutz-, Immissionsschutz- und Störfallbeauftragte. Diese betrieblichen Beauftragten, die jeweils vom Arbeitgeber bestimmt werden, dürfen kraft ausdrücklicher gesetzlicher Regelung wegen der Wahrnehmung ihrer Funktion nicht benachteiligt werden. Ob sie auch berechtigt sind, sich wegen innerbetrieblicher Missstände „nach außen“ zu wenden, ist freilich nicht hinreichend geklärt. Fest steht jedenfalls, dass für „normale“ Beschäftigte, die nicht zu solchen betrieblichen Beauftragten bestellt worden sind, die genannten besonderen Schutzregelungen ohnehin nicht gelten.

Ausnahmslos gilt: Die genannten staatlichen Rechtsvorschriften sowie die bislang rudimentär abgeschlossenen Tarifverträge schützen Beschäftigte allgemein nur bei Anzeigen zu eng definierten Themen (z. B. betrieblicher Arbeitsschutz, arbeitsplatzbezogener Gesundheitsschutz). **Altruistische Beschwerden und Anzeigen, die primär die Interessen außenstehender Dritter oder der Allgemeinheit betreffen, werden dagegen von keiner dieser Vorschriften erfasst.**

### **Whistleblowing gegenüber der Öffentlichkeit**

Explizite Regelungen zum Schutz von externem Whistleblowing gegenüber der Öffentlichkeit fehlen in Deutschland nahezu vollständig. Soweit es zu Konfliktfällen kommt und diese vor Gericht ausgetragen werden, müssen Gerichte bei ihrer Entscheidung deshalb auf allgemeine Regelungen und Grundsätze abstellen. Die dabei anzulegenden Maßstäbe sind vielfach nicht hinreichend geklärt, so dass sich daraus für die unmittelbar Betroffenen sowie auch

für sonstige Beschäftigte im Vorfeld eines Konflikts eine **relativ große Rechtsunsicherheit** ergibt.

Zwar ist heute im Grundsatz anerkannt: So weit die öffentliche Äußerung eines Beschäftigten eine Meinung zum Gegenstand hat, kann dieser sich je nach Sachlage auf das ihm nach der Verfassung zustehende **Grundrecht der Meinungsäußerungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 GG)** berufen, das auch in Dienst- und Arbeitsverhältnissen – nicht präzise definierte – rechtliche Wirkungen entfaltet. Keine hinreichende rechtliche Klarheit herrscht jedoch vor allem in der Frage, wann sich ein Beschäftigter an die „außenstehende“ Öffentlichkeit wenden darf, um sich über (tatsächliche oder vermeintliche) innerbetriebliche Missstände zu beschweren oder daran Kritik zu üben, um unmittelbar oder mittelbar Abhilfe zu erreichen.

Nach der langjährigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und nach verbreiteter Auffassung im Fachschrifttum findet das Grundrecht der Meinungsäußerungsfreiheit im Arbeitsrecht seine Schranke in den – nicht präzise definierten – „Grundregeln über das Arbeitsverhältnis“. Letztlich werden die Reichweite und die Grenzen der Meinungsäußerungsfreiheit im jeweiligen konkreten Einzelfall durch eine Abwägung der im Arbeitsverhältnis einander widerstreitenden Interessen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und den „betrieblichen Notwendigkeiten“ bestimmt. Diese fallweise Abwägung mit ihrem vorab nur schwer bestimmbareren Ausgang ist – so der langjährige frühere Präsident des Bundesarbeitsgerichtes – „für uns alle eine Quelle der Unsicherheit“ (Kissel 1988, 146). Die Reichweite der Meinungsäußerungsfreiheit hängt damit letztlich von einer Einzelfallprüfung ab, bei der im Konfliktfall nachträglich vom angerufenen Arbeitsgericht die Interessen des Arbeitgebers mit denen des Beschäftigten „abgewogen“ werden. Wie diese Abwägung im Einzelfall ausgeht, ist für den Beschäftigten – auch wenn er qualifizierten Rechtsrat einholt – vorab nur sehr schwer kalkulierbar.

Das hat Konsequenzen: Wer damit rechnen muss, dass angesichts unbestimmter Grenzen seiner Meinungsäußerungsfreiheit für ihn negative arbeitsrechtliche Sanktionen nicht mit hinreichender Sicherheit ausgeschlossen werden können, wird sich eine besondere Zurückhaltung auferlegen (müssen)

und im Zweifel vielfach von einer kritischen Äußerung absehen. **Die bestehende Rechtsunsicherheit setzt damit die Bereitschaft zum Gebrauch des Grundrechts herab** und wirkt sich so auf die Freiheit der Meinungsäußerung letztlich „einschnürend“ aus. Hier besteht dringender Reformbedarf, und zwar sowohl für den Gesetzgeber als auch für die Gerichte.

### **Ablehnung bestimmter Tätigkeiten**

Weithin unstrittig im fachjuristischen Schrifttum und in der Rechtsprechung ist heute, dass Beschäftigte rechtswidrige Tätigkeiten grundsätzlich verweigern dürfen, die gegen Strafvorschriften oder gegen Arbeitnehmerschutzbestimmungen verstoßen („**Leistungsverweigerungsrecht**“). Auch die Vorschriften zur Unfallverhütung der Berufsgenossenschaften stellen insoweit rechtswirksame Schranken für das Weisungsrecht des Arbeitgebers dar. Besteht der Arbeitgeber beziehungsweise Vorgesetzte jedoch ungeachtet dessen auf der Befolgung der Weisung, bleibt Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen – außer der „Kapitulation“ – arbeitsrechtlich nur der Weg, entweder bei der Verweigerung der Arbeitsleistung zu bleiben, das Risiko einer Kündigung hinzunehmen und gegen diese vor dem Arbeitsgericht zu klagen, oder aber die verlangte Arbeit unter dem Vorbehalt einer gerichtlichen Überprüfung zunächst auszuführen und vor dem Arbeitsgericht eine Klage auf Feststellung der Rechtswidrigkeit der geforderten Arbeitsleistung zu erheben. Das erfordert ein nicht unerhebliches Maß an Konfliktbereitschaft, Risikobereitschaft und Zivilcourage. Zumal vor allem in „neuen“ und deshalb vielfach besonders umstrittenen berufsethischen Verantwortungskonflikten die rechtliche Regelung den auftretenden Problemen vielfach hinterher hinkt.

Die Verweigerung der Mitarbeit an Tätigkeiten, die – obwohl legal – aus anderen Gründen lediglich das eigene **Gewissen** eines/einer Beschäftigten belasten, ist im deutschen Recht mit noch größeren Risiken verbunden. Immerhin gibt es in den letzten Jahren einen kleinen Rechtsfortschritt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes haben Beschäftigte aufgrund der grundrechtlichen Gewährleistung der Gewissensfreiheit (Art. 4 Abs. 1 GG) im Grundsatz ein Leistungsverweigerungsrecht, wenn durch die Arbeitsleistung ihre Glaubens- oder

Gewissensfreiheit beeinträchtigt würde (BAG NJW 1989, 203; Deiseroth 2001, 194).

Allerdings unterliegt die von einem Beschäftigten getroffene Gewissensentscheidung nach der Rechtsprechung im Konfliktfalle stets einer „streitentscheidenden Interessenabwägung“. Deren Ergebnis ist nach der Rechtsprechung „letztlich eine Frage des Einzelfalles“. In einem berufsethischen Verantwortungskonflikt müssen Beschäftigte auf der Grundlage der aktuellen Rechtsprechung in Deutschland davon ausgehen, dass eine Kündigung wegen gewissensbedingter Verweigerung zugewiesener Tätigkeiten für rechtmäßig erklärt wird und damit eine Klage vor den Arbeitsgerichten negativ ausgeht, (1) wenn der Arbeitnehmer schon bei Vertragsschluss damit rechnen musste, dass er seinem Gewissen widersprechende Tätigkeiten würde ausführen müssen, oder (2) wenn zwingende betriebliche Erfordernisse es nicht zulassen, dass der Arbeitnehmer mit einer anderen Tätigkeit als der zugewiesenen befasst wird, oder (3) wenn zu erwarten ist, dass es in Zukunft zu zahlreichen weiteren Gewissenskonflikten kommen wird, weil eine anderweitige Beschäftigung im Unternehmen nicht möglich ist.

Der individuelle Schutz von Beschäftigten hängt mithin also letztlich vor allem davon ab, welche Anforderungen das jeweils zuständige Gericht im Einzelfall an die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers zur Realisierungsfähigkeit von betrieblichen Beschäftigungsalternativen stellt. Der Ausgang einer solchen gerichtlichen „Interessenabwägung“ ist auch bei Inanspruchnahme professioneller rechtlicher Beratung nur schwer vorherzusagen. Dies bedeutet für die betroffenen Beschäftigten gerade im Vorfeld einer Gewissensentscheidung eine gravierende Rechtsunsicherheit, die abschreckend wirkt.

### **REFORMBEDARF – WAS TUN?**

**Reformen müssen Beschäftigungsverhältnisse zum Ziele haben, die auch im Betrieb und am Arbeitsplatz demokratische und angstfreie kommunikative Prozesse gewährleisten.**

Dies verlangt, den Beschäftigten das Recht und den realen Handlungsspielraum einzuräumen, dass

sie ihrer persönlichen und gesellschaftlichen Problemeinsicht und -verantwortung auch im Beschäftigungsverhältnis ohne unzumutbare Existenzrisiken Ausdruck verschaffen können. Der **Bürgerstatus im Betrieb** muss notwendigerweise verlässliche und gesicherte Artikulations-, Kommunikations- sowie Leistungsverweigerungsrechte umfassen. Dabei kann an Erfahrungen und Vorbilder mit dem Whistleblower-Schutzrecht in den USA (vgl. dazu Deiseroth 1997, 242 f.; Devine 1997; Graser 2000, 1 f.) sowie mit dem neuen britischen „Public Interest Disclosure Act“ (vgl. dazu Deiseroth 2001, 229 f.) angeknüpft werden.

### **Verlässliche Garantie des Petitionsrechts**

Damit sich Beschäftigte ohne Angst um ihre berufliche Existenz mit ihren Bedenken und Beschwerden an dafür kompetente staatliche Stellen wenden können, ist es erforderlich, die grundgesetzliche Garantie des Petitionsrechts effektiver auszugestalten. Es sollte durch den Gesetzgeber oder die Gerichte ausdrücklich klargestellt werden, dass sich dieses Grundrecht auch auf Vorgänge und Missstände am Arbeitsplatz und im Betrieb bezieht und dass aus der Wahrnehmung dieses Rechts dem Beschäftigten keine Nachteile durch den Arbeitgeber oder Dienstherrn entstehen dürfen.

Es könnte aber auch an eine vom Art. 17 GG losgelöste Regelung durch den Gesetzgeber in Betracht gezogen werden: „Ist ein/eine Arbeitnehmer/-in auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass aus dem Betrieb Schäden oder schwerwiegende Risiken für Menschen, erhebliche Rechtsgüter oder Sachwerte oder die Umwelt drohen oder dass eine Verletzung von Strafgesetzen oder von internationalen Abkommen, aus denen sich rechtliche Verpflichtungen der Bundesrepublik Deutschland ergeben, erfolgt ist oder unmittelbar bevorsteht, so ist er/sie berechtigt, den Arbeitgeber zur Abhilfe aufzufordern. Kommt der Arbeitgeber der Aufforderung nicht nach, so kann sich der Arbeitnehmer an die zuständige außerbetriebliche Stelle wenden. Der Arbeitnehmer darf sich unmittelbar an die außerbetriebliche Stelle wenden, wenn nicht zu erwarten ist, dass eine Aufforderung zur Abhilfe führen würde. Aus der Wahrnehmung dieses Rechts darf dem/der Arbeitnehmer/in kein Nachteil erwachsen.“

Von besonderer Wichtigkeit für Whistleblower, die **Verstöße gegen internationale Abkommen** aufdecken, ist die Schaffung von Schutzregelungen in internationalen Abkommen selbst sowie in den jeweiligen zu ihrer Umsetzung ergehenden innerstaatlichen Gesetzen (Rotblat 1988, 112). Jede Person, die durch Information gegenüber einer zuständigen Stelle oder sonst in geeigneter Weise dazu beiträgt, einen Verstoß gegen das betreffende Abkommen aufzudecken oder abzustellen, muss Anspruch auf rechtlichen Schutz haben (Deiseroth 2000, 276 ff.). Der Diskriminierungsschutz muss auch dann greifen, wenn sich der geäußerte Verdacht eines Verstoßes gegen den völkerrechtlichen Vertrag im Ergebnis nicht bestätigt, der Whistleblower jedoch in „gutem Glauben“ gehandelt hat.

### **Verlässliche Garantie der Freiheit der Meinungsäußerung**

Eine Verbesserung des Rechts zum externen Whistleblowing gegenüber der Öffentlichkeit ist untrennbar mit einer wirksameren Ausgestaltung und Gewährleistung des Rechts zur freien Meinungsäußerung verbunden. Vor allem ist eine ausdrückliche **Ausdehnung der grundrechtlichen Garantie der Meinungsäußerungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 GG) auf Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse** erforderlich, um bei der Auslegung und Anwendung privat- und arbeitsrechtlicher Vorschriften die „Ausstrahlungswirkung“ der grundrechtlichen Garantie der Meinungsäußerungsfreiheit zu verstärken. Vorbild für eine Formulierung könnte etwa die Regelung in Art. 118 der Weimarer Reichsverfassung von 1919 sein, die nach ihrem Wortlaut – die Rechtspraxis nahm damals davon allerdings kaum Kenntnis – bestimmt: „An diesem Recht (, (...) seine Meinung (...) frei zu äußern) darf ihn kein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis hindern, und niemand darf ihn benachteiligen, wenn er von diesem Recht Gebrauch macht“.

Sinnvoll wäre zudem eine solche ausdrückliche Gewährleistung durch ein einfaches Gesetz der Meinungsfreiheit in allen Beschäftigungsverhältnissen sowie ein ausdrückliches Verbot, geschützte Meinungsäußerungen negativ zu sanktionieren, (zum Beispiel im BGB, im Betriebsverfassungsgesetz oder in einem Arbeitsvertragsgesetz). Orientierungspunkte dafür könnten etwa Formulierungen wie im italienischen „Statuto dei Lavoratori“ oder im fran-

zösischen „Code du Travail“ sowie in den erwähnten Whistleblowerschutzregelungen in den USA sein. Im ersten heißt es: „Die Beschäftigten haben ungeachtet ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Überzeugungen und ihres Glaubensbekenntnisses das Recht, an ihrem Arbeitsplatz frei ihre Gedanken zu äußern, sofern sie dabei die Prinzipien der Verfassung und die Normen des Gesetzes respektieren.“ Im zweiten ist zu lesen: „Den Beschäftigten ist ein unmittelbares und ein kollektives Ausdrucksrecht gewährleistet, das sich auf den Inhalt, die Bedingungen ihrer Ausübung sowie die Organisation ihrer Arbeit bezieht“ (vgl. dazu Matthies u. a. 1994, 255).

Aber auch der Vorschlag des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der Ende der 90er-Jahre im Zusammenhang mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes erarbeitet wurde, sollte in die Erwägungen einbezogen werden: § 82a BetrVG sollte lauten: „(1) Die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer ist berechtigt, die eigene Meinung im Betrieb zu äußern. (2) Das Recht auf freie Meinungsäußerung umfasst auch die Stellungnahme zu betrieblichen Abläufen außerhalb des Betriebes. (3) Die Meinungsäußerung soll nicht unmittelbar und nachhaltig Betriebsabläufe stören oder in die Menschenwürde und Ehre anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erheblich eingreifen.“

Ferner empfiehlt sich eine verbesserte Beweislastregelung für Whistleblowerkonflikte (Deiseroth 2001, 219 f.). An Stelle eines gesetzgeberischen Tätigwerdens wäre auch daran zu denken, dass eine Regelung durch Tarifvertrag vereinbart würde.

#### **Schutz von Rechten zur Leistungsverweigerung**

Der dafür zuständige Bundesgesetzgeber sollte zudem ein Recht auf individuelle Arbeitsverweigerung aus Gewissensgründen und bei erfolgten oder drohenden Rechtsverstößen ausdrücklich im Arbeitsrecht verankern. Zudem sollten in Anlehnung an bereits vorhandene Regelungen im Berufsordnungsrecht der Ärzte etwa für Ingenieure und Wissenschaftler Regelungen geschaffen werden, die berufsspezifische Autonomieräume zur Wahrnehmung ihrer berufsethischen Verantwortung beinhalten (Deiseroth 2001, 215 f.). Rechtspolitische Ansatzpunkte für die Schaffung solcher Regelungen bieten beispielsweise die aktuellen Bemühungen

verschiedener Ingenieurkammern. Sie erwägen, ihre Berufsordnungen dahingehend fortzuentwickeln, dass sie unter anderem für ihre Mitglieder einen „Berufseid“ nach den Prinzipien des hippokratischen Eides der Ärzte einführen, der ihnen ein professionelles Handeln in berufsethischer Verantwortung abverlangt (vgl. Wendeling-Schröder/Meihorst/Liedtke 2000). Auch die Tarifvertragsparteien könnten sich um eine solche Regelung bemühen.

Staatliche Rechtsvorschriften der genannten Art sind in diesem hier erörterten Bereich des Schutzes von Whistleblowern unverzichtbar. Sie dürfen in ihrer Wirkkraft allerdings nicht überschätzt werden. Mindestens von ähnlich großer Bedeutung ist die Herausbildung und Entwicklung einer verantwortungsethisch begründeten **zivilgesellschaftlichen „Kultur des Whistleblowing“**. Erforderlich ist insbesondere eine „ethikfreundliche Infrastruktur“ in den Betrieben und Dienststellen (vgl. dazu Blickle 1998, 13 f.; Löhr 2001, 145 f.; Deiseroth 2001, 225 f.).

## LITERATUR

- Bannenberg, Britta: Korruption in Deutschland und ihre strafrechtliche Kontrolle, 2002
- Blickle, Gerhard: Ethik am Arbeitsplatz, Landau 1998.
- Buitenen, Paul van: Unbestechlich für Europa, Basel 1999.
- Cohen, Yoel: Die Vanunu Affäre, Heidelberg 1995.
- Deiseroth, Dieter: Berufsethische Verantwortung in der Forschung. Möglichkeiten und Grenzen des Rechts, Münster 1997.
- Ders.: Societal Verification: Wave of the Future?, in: Trevor Findlay (Hg.): Verification Yearbook 2000, London 2000a.
- Ders./Göttling, Dietmar (Hg.): Der Fall Nikitin, Pittenhart 2000b.
- Ders.: Whistleblowing in Zeiten von BSE, Berlin. 2001.
- Ders.: Verfassungsgerichtliche Vorgaben für das Kündigungsschutzrecht – Grundrechtsschutz bei Anzeigen gegenüber der Staatsanwaltschaft, in: Arbeit und Recht (AuR) 2002, S. 161 f.
- Ders./Falter, Annegret (Hg.): Zivilcourage im BSE-Skandal – und die Folgen, VDW-Materialien 2, Berlin 2002.
- Dethlefs, Kay/Dohn, Norbert: Das BSE-Kartell, Reinbek bei Hamburg 1996.
- Devine, To: The Whistleblower's Survival Guide, Washington 1997.
- Fischbeck, Hans-Jürgen / Kollek, Regine (Hg.): Fortschritt wohin?, Münster 1994.
- Graser, Daniela: Whistleblowing. Arbeitnehmeranzeigen im US-amerikanischen und deutschen Recht, Frankfurt am Main 2000.
- Hobom, Barbara: Verwirrung um transgene Kartoffel, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 3.3.1999.
- Kissel, Otto-Rudolf: Arbeitsrecht und Meinungsfreiheit, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1988, S. 145 f.
- Leif, Thomas: Verstrahlte Ex-Wartungssoldaten von amerikanischen Atomraketen klagen an, REPORT-Mainz, Sendung vom 6.8.2001.
- Leisinger, Klaus M.: Whistleblowing. Ein Appell an die Aufrichtigkeit des Einzelnen und die Schaffung institutioneller Bedingungen. epd-Entwicklungspolitik 11/2003.
- Liesen, Thomas: Risiko Genfood, WDR-Fernsehen („die story“), Sendemanuskript vom 3.12.2000.
- Löhr, Albert: Whistleblowing als Prozess: Auf welche Böden fällt Whistleblowing?, in: Reichold, Hermann / Löhr, Albert / Blickle, Gerhard (Hg.): Wirtschaftsbürger oder Marktopfer?, München 2001, S. 145 f.
- Matthies, Hildegard / Mückenberger, Ulrich / Offe, Claus / Peter, Edgar / Raasch, Sibylle: Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt, Reinbek bei Hamburg 1994.
- Rotblat, Josef: Societal Verification, in: ders./Steinberger, Hack/Udgaonkar, Bhalchandra (Hg.): A Nuclear-Weapon-Free World. Desirable? Feasible?, Boulder, Colorado 1988.
- Wendeling-Schröder, Ulrike: Autonomie im Arbeitsrecht, Frankfurt am Main 1994.
- Dies./Meihorst, Werner/Liedtke, Ralf: Der Ingenieur-Eid, Bretten 2000.
- Wieland, Josef: Wirtschaftsethik und Theorie der Gesellschaft, Frankfurt am Main 1993.