

Inhaltsverzeichnis

Einleitung, Vorstellung des Themas	27
Gang der Untersuchung	33
1. Teil: Externes Whistleblowing – Verhaltensbedingte Kündigung aufgrund der Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht	35
A. Die organisationsexterne Offenbarung eines betrieblichen Missstandes als Grund zur verhaltensbedingten Kündigung.....	35
I. Nebenpflichten im Arbeitsverhältnis.....	39
1. Verschwiegenheitspflicht	39
2. Treue-, Loyalitäts- und Rücksichtnahmepflicht	39
3. Kündigungsrelevanz der Verletzung einer Nebenpflicht.....	41
II. Die Konkretisierung der Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB	43
1. Grundrechte im Arbeitsrecht.....	43
2. Die Grundrechte des Arbeitnehmers als Grenze der Loyalitätspflicht	46
a) Art. 5 Abs. 1 S. 1 GG.....	46
aa) Bedeutung und Anwendbarkeit des Art. 5 Abs. 1 S. 1 GG beim Whistleblowing	46
bb) Schutzbereichsverkürzung durch das Bundesarbeitsgericht.....	48
cc) Ablehnung der schutzbereichseinschränkenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.....	48
b) Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. dem Rechtsstaatsprinzip.....	50
c) Art. 17 GG.....	51
3. Das grundrechtlich geschützte Interesse des Arbeitgebers.....	54
4. Abwägung unter Beachtung der Schranken-Dogmatik	54
5. Der Abwägungsvorgang in der Rechtsprechung.....	56
6. Abschließende Definition	56

a) Arbeitnehmer.....	56
aa) Whistleblowing in der Leiharbeit	58
(1) Rechtliche Konstruktion der Arbeitnehmerüberlassung.....	58
(2) Zulässigkeit und Notwendigkeit der Übertragung des Schutzmaßstabes	59
(a) Zulässigkeit der Übertragung des Schutzmaßstabes	59
(b) Notwendigkeit des Schutzes der Leiharbeitnehmer	61
(3) Verwirklichung des Schutzes	63
(4) Weitergehender Schutz für Leiharbeitnehmer?	64
(5) Ansprechpartner des Leiharbeitnehmers	65
(6) Ergebnis.....	65
bb) Der Compliance Officer	66
cc) Weitere arbeitsrechtliche Erscheinungsformen.....	66
b) Gesetzeswidrige Vorkommnisse oder sonstige unethische Missstände.....	68
c) Keine Beschränkung auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse	69
d) Organisationsinterne Missstände.....	71
e) Organisationsexterne Offenbarung	74
f) Drohung mit einer Offenbarung	76
aa) Abweichende instanzgerichtliche Rechtsprechung.....	77
bb) Ergebnis.....	79
g) Fazit.....	80
B. 1. und 2. Prüfungsebene	80
I. 1. Prüfungsebene – Ausschlussstatbestände.....	80
1. Gesetzliche Pflicht zur Anzeige.....	81
2. Straftaten unmittelbar gegen den Arbeitnehmer	81
3. Drohende eigene strafrechtliche- oder ordnungsrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers aufgrund eines betrieblichen Missstandes.....	81
4. Irrtum über das Vorliegen eines Ausschlussstatbestands.....	82

II.	2. Prüfungsebene – Prüfungspflicht des Whistleblowers.....	83
	1. Ausgangspunkt: Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 2. Juli 2001.....	84
	a) Sachverhalt.....	84
	b) Entscheidung	84
	2. Wissentlich unwahre Angaben.....	86
	3. Leichtfertig falsche Angaben.....	86
	a) Maßstab der Leichtfertigkeit.....	86
	b) Differenzierung zwischen der Prüfungspflicht und der sachlichen Berechtigung des Vorwurfes	89
	c) Absenkung der Anforderungen an die Prüfungspflicht bei der Gefährdung von bedeutenden Rechtsgütern?.....	90
	aa) Problematik	90
	bb) Vergleichbare Konfliktlage in der Situation des einstweiligen Rechtsschutzes.....	91
	cc) Keine Absenkung der Prüfungspflicht bei Gefährdung von bedeutenden Rechtsgütern.....	92
	d) Leichtfertigkeit und Irrtum.....	94
	aa) Irrtum über den Wahrheitsgehalt der Informationen	94
	bb) Irrtum auf der Subsumtions- oder Rechtsebene und die Auswirkungen einer vorhergehenden anwaltlichen Beratung.....	95
	4. Wirkung außerhalb des Strafverfahrens.....	97
	5. Umsetzung durch das BAG, Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 3. Juli 2003 – 2 AZR 235/02.....	98
	a) Sachverhalt.....	98
	b) Entscheidung	98
	c) Bewertung	99
	d) Kritik.....	100
	6. Kein enumerativer Kriterienkatalog des Bundesarbeitsgerichts	102
III.	Fazit.....	102

C. 3. Prüfungsebene – Die Abwägungskriterien im Übrigen bis zur Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte	104
I. Motivation des Beschäftigten.....	104
1. Niedere Beweggründe als Motivation des Arbeitnehmers	105
2. Das Kriterium der Motivation des Arbeitnehmers zum „Whistleblowing“ im Abwägungsprozess der Kündigung.....	107
a) Ablehnung des Kriteriums.....	108
b) Weitere Argumente für die Beibehaltung des Kriteriums.....	109
c) Zwischenergebnis.....	111
3. Motivbündel.....	111
a) Die strafrechtliche Bewertung von Motivbündeln.....	112
b) Arbeitsrechtliche Bewertung	113
aa) Die Bewertung von Motivbündeln im AGG	113
bb) § 612a BGB.....	114
c) Schlussfolgerung für den Umgang mit Motivbündeln beim Whistleblowing	115
d) Ergebnis.....	119
4. Whistleblowing-Prämien.....	119
II. Die sachliche Berechtigung der Offenbarung.....	122
1. Eignung des Kriteriums	122
2. Vorrangige Gewichtung des Kriteriums.....	124
3. Sachliche Berechtigung und Motivation.....	126
III. Innerbetriebliche Abhilfe	128
1. Varianten neben der Verpflichtung zum vorherigen innerbetrieblichen Hinweis.....	128
a) Selbsthilfe.....	128
b) Leistungsverweigerungsrecht.....	132
aa) Gesetzliche Ausgangssituation	132
bb) Privilegierte Leistungsverweigerung beim Whistleblowing	134
(1) Einschätzungsprärogative.....	134
(2) Beamtenrechtliche Remonstrationspflicht	135
(3) Ergebnis.....	136

cc) Das Leistungsverweigerungsrecht als subsidiäre innerbetriebliche Maßnahme	136
dd) Berechtigte Leistungsverweigerung grundsätzlich erst nach erfolgtem innerbetrieblichen Hinweis und Abhilfeversuch.....	137
2. Innerbetrieblicher Hinweis	139
a) Der Vorrang des innerbetrieblichen Hinweises.....	139
b) Ausnahmen von der Verpflichtung des vorhergehenden innerbetrieblichen Hinweises	142
aa) Ausschlussstatbestände	142
bb) Weitere Einschränkungen.....	142
(1) Schwerwiegende Straftat.....	142
(2) Differenzierung nach der Person, die die Straftat begangen hat	145
(3) Abhilfe ist berechtigterweise nicht zu erwarten	146
(4) Differenzierung nach den anzeigenden Personen.....	147
(5) Grundsätze der Erforderlichkeit einer Abmahnung – Abmahnung „vice versa“	148
(a) Konzept.....	148
(b) Kritik	149
(c) Fazit	152
cc) Auswirkungen eines bestehenden Hinweisgebersystems auf den innerbetrieblichen Klärungsversuch.....	152
c) Gesetzlich geregelte innerbetriebliche Beschwerderechte	155
IV. Die Rangfolge der Kriterien im Übrigen.....	157
1. Motivation vorrangig gegenüber der sachlichen Berechtigung	157
2. Verhältnis der Motivation gegenüber der internen Hinweisverpflichtung	157
3. Ergebnis	159
V. Grundsatz der Abmahnung	159
1. Entbehrlichkeit der Abmahnung beim Whistleblowing aufgrund fehlender Eignung.....	161

2.	Entbehrlichkeit der Abmahnung aufgrund der Schwere der Pflichtverletzung.....	163
3.	Konzept zur Bestimmung der Entbehrlichkeit einer Abmahnung in Whistleblowing-Konstellationen	165
4.	Erfordernis der Abmahnung bei einer Kündigung außerhalb des Anwendungsbereiches des KSchG	168
a)	Im Rahmen einer außerordentlichen Kündigung nach § 626 BGB.....	168
b)	Treuwidrige und sittenwidrige Kündigungen.....	169
aa)	Grundsätzlich keine Abmahnung bei einer ordentlichen Kündigung außerhalb des Schutzbereiches des KSchG	169
bb)	Anwendbarkeit der Abmahnung in Whistleblowing-Konstellationen außerhalb des KSchG	172
cc)	Kein Verstoß gegen das Abstandsgebot bei Anwendung der Grundsätze der Abmahnung	176
dd)	Alternative Lösung, informelle Anhörung.....	177
5.	Ergebnis	179
VI.	Erfordernis einer abschließenden Interessenabwägung	179
1.	Allgemeine abschließende Interessenabwägung im Sinne der Rechtsprechung	180
2.	Whistleblowing spezifizierte abschließende Interessenabwägung	182
VII.	Erfordernis des Nachweises eines konkreten Schadens in Whistleblowing-Konstellationen	185
1.	Nachweisbarkeit der whistleblowingbedingten Schäden	186
2.	Der Schaden als Abwägungskriterium in anderen Konstellationen der verhaltensbedingten Kündigung	189
3.	Ergebnis	191
4.	Exkurs: Der Schadensersatzanspruch gegen den Whistleblower	191
a)	Der materielle Schaden.....	191
b)	Die Pflichtverletzung.....	194
c)	Das Verschuldenselement	196
VIII.	Fazit	197

D. 4. Prüfungsebene? – Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte im Fall <i>Heinisch</i> vom 21. Juli 2011 – 28274/08, das besondere öffentliche Interesse der offenbarten Informationen.....	199
I. Sachverhalt	200
II. Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 28. März 2006 – 7 Sa 1884/05	201
III. Nichtzulassungsbeschwerde und Nichtannahme der Verfassungsbeschwerde	202
IV. Kritische Würdigung der Entscheidung des LAG Berlin – 7 Sa 1884/05.....	202
1. Wissentlich unwahre oder leichtfertig falsche Angaben.....	203
a) Allgemeine Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess.....	204
b) Besondere Beweislastverteilung bei einer Kündigung aufgrund von Whistleblowing?	205
c) Die Anwendung der abgestuften Darlegungs- und Beweislast des Landesarbeitsgerichts Berlin im Fall <i>Heinisch</i>	209
aa) Eingehungsbetrug aufgrund fehlender Leistungsfähigkeit.....	211
bb) Abrechnungsbetrug.....	215
cc) Anwaltliche Beratung als Indiz gegen die Leichtfertigkeit und Auswirkungen der Einstellung des staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahrens	216
dd) Ergebnis.....	217
2. Unverhältnismäßige Reaktion der Arbeitnehmerin.....	218
aa) Keine innerbetriebliche Abhilfe.....	218
bb) Klärung durch den MDK.....	221
(1) Staatliche Kontrollinstanz und individuelles Anzeigerecht	221
(2) Negative Indizwirkung einer individuellen Anzeige bei anderen Stellen als der originär zuständigen staatlichen Kontrollinstanz.....	222

(3) Negative Indizwirkung eines fehlenden Zuwartens auf das Ergebnis einer durchgeführten Kontrolluntersuchung.....	224
(a) Maßstab im Fall Heinisch.....	224
(b) Allgemeiner Maßstab zur Bestimmung der zumutbaren Zeitspanne	226
cc) Andere Ziele der Arbeitnehmerin, Motivation	227
3. Weitere Kritik.....	228
a) Umkehrung des Regel-Ausnahme-Verhältnisses.....	228
b) Austausch der Kündigungsgründe.....	229
c) Entbehrlichkeit einer Abmahnung	233
4. Fazit	233
V. Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte.....	234
1. Entscheidung.....	234
2. Die Verfahrensart vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte.....	235
3. Art. 10 EMRK und Art. 5 Abs. 1 GG.....	236
4. Die Begründung der Entscheidung und die Abwägungskriterien	236
a) Innerbetrieblicher Hinweis.....	237
b) Öffentliches Interesse der offenbaren Informationen.....	237
aa) Eignung des Kriteriums – öffentliches Interesse als systemfremdes Element.....	240
(1) Fehlende dogmatische Legitimation der Einbeziehung des Kriteriums in den Abwägungsprozess	241
(a) Wünschenswerte Einbeziehung	242
(b) Orientierung an gesetzlichen Vorschriften	243
(c) Die Begrenzung auf die Interessen der Vertragsparteien in anderen Konstellationen der Kündigung.....	245
(2) Der Staat als Hüter der öffentlichen Interessen.....	248

(3) Die Einbeziehung der öffentlichen Allgemeininteressen in das Rechtsverhältnis der Arbeitsvertragsparteien.....	249
(a) Einbeziehung über Art. 5 Abs. 1 S. 1 GG.....	249
(b) Einbeziehung über Art. 2 Abs. 1 i.V.m. dem Rechtsstaatsprinzip	250
(c) Weitere Probleme der Einbeziehung	251
bb) Öffentliches Interesse nur bei Wirkung über den Einzelfall hinaus	252
cc) Zwischenergebnis	252
dd) Andere Bewertung aufgrund staatlicher Trägerschaft der Pflegeeinrichtung	253
ee) Auswirkung der Einbeziehung des öffentlichen Interesses durch den Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte	255
(1) Unmittelbare Auswirkungen auf das nationale Recht.....	255
(2) Mittelbare Auswirkungen auf das nationale Recht: Völkerrechtsfreundliche Auslegung und Restitutionsklage.....	256
ff) Zwischenergebnis	258
gg) Die Auswirkungen der Rechtsprechung des EGMR auf die zukünftige Entwicklung.....	258
(a) Die Einwirkung des öffentlichen Interesses auf die Arbeitsvertragsparteien in gesetzlichen Vorschriften	258
(b) Die Einflussnahme des öffentlichen Interesses nach den Grundsätzen der völkerrechtsfreundlichen Auslegung	261
(c) LAG Köln, Urteil vom 2. Februar 2012 – 6 Sa 304/11.....	262
(aa) Sachverhalt	262
(bb) Entscheidung.....	263
(cc) Bewertung.....	263
(d) LAG Köln, Urteil vom 5. Juli 2012 – 6 Sa 71/12.....	266

(aa) Sachverhalt	266
(bb) Entscheidung.....	266
(cc) Bewertung.....	266
(e) BAG, Urteil vom 27. September 2012 – 2 AZR 646/11	269
hh) Zwischenergebnis	269
c) Authentizität der offengelegten Informationen, Prüfungspflicht.....	270
d) Beweggründe des Whistleblowers.....	272
aa) Verknüpfung der Prüfung der Motivation mit weiteren Kriterien der Abwägung.....	273
bb) Die Einbeziehung eines öffentlichen Interesses an der offenbarten Informationen im Rahmen der Würdigung der Motivation des Hinweisgebers.....	274
cc) Guter Glaube	275
dd) Weitere Aussagen innerhalb des Prüfungsabschnittes	277
(1) MDK	277
(2) Umstände der Strafanzeige	278
(3) Die Benachrichtigung der Strafverfolgungsbehörden anstelle der Medien als Indiz für eine redliche Motivation	279
(4) Rangverhältnis bei der Information von externen Stellen.....	279
(5) Ausnahmen vom Vorrang der Information der zuständigen Behörden beim externen Whistleblowing.....	283
(a) Handlungsunfähigkeit oder -unwilligkeit der Behörden.....	283
(b) Ausnahmen aufgrund der Umstände der Straftat	284
(c) Umgehung des Stufenverhältnisses aufgrund besonderer öffentlicher Interessen	285
(d) Fehlender behördlicher Adressat.....	285

e) Die Schwere der Sanktion gegenüber dem Whistleblower.....	286
f) Chilling effect.....	287
5. Rangordnung der Abwägungskriterien.....	287
6. Abweichende Rangfolge gegenüber den nationalen Rechtsprechungsgrundsätzen.....	291
7. Kritische Würdigung: Grundsatzurteil oder lediglich marginale Abweichung von der deutschen Rechtsprechung?	291
E. Exkurs: Unterlassungs- und Widerrufsanspruch des Arbeitgebers gegen den Whistleblower	294
I. Unterlassungsanspruch im bestehenden Arbeitsverhältnis	294
II. Unterlassungsanspruch nach beendetem Arbeitsverhältnis	295
1. Nachwirkung der Rücksichtnahme- sowie der Verschwiegenheitspflicht.....	296
2. Ergebnis	299
III. Anspruch auf Widerruf.....	299
F. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse zum externen Whistleblowing in Thesen.....	300
2. Teil: Internes Whistleblowing	305
A. Die interne Offenbarung eines betrieblichen Missstandes als Grund zur verhaltensbedingten Kündigung – die Vornahme des internen Whistleblowings.....	306
I. Pflichtverletzung aufgrund der innerbetrieblichen Offenbarung eines Missstandes.....	307
1. Keine Verletzung der Rücksichtnahme- und Loyalitätspflicht	307
2. Verletzung der Verschwiegenheitspflicht	308
3. Verletzung der Persönlichkeitsrechte von anderen Arbeitnehmern.....	308
4. Störung des Betriebsfriedens	309
II. Sinngemäße Anwendung der Abwägungskriterien zum externen Whistleblowing auf die Konstellation des internen Whistleblowings.....	310

1. Die Kündigung aufgrund des internen Whistleblowings im Spiegel der Rechtsprechung.....	311
a) LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 16. Februar 1996 – 10 Sa 1090/95	312
b) LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 20. September 2007 – 4 Sa 192/07.....	312
c) BAG, Urteil vom 18. Juni 1970 – 2 AZR 369/69.....	313
d) LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 28. Juni 2005 – 5 Sa 64/05	315
e) BAG, Urteil vom 27. September 2012 – 2 AZR 646/11	316
f) Zwischenergebnis	320
2. Literaturansichten	320
3. Sinngemäße Anwendung	321
a) 1. und 2. Stufe des Prüfungskonzeptes im Rahmen des internen Whistleblowings.....	321
aa) Relativierung des Bedeutungsgehaltes der Motivation im Rahmen des internen Whistleblowings?.....	322
bb) Ergebnis.....	324
cc) Wertigkeit der sachlichen Berechtigung innerhalb der zweiten Prüfungsstufe	325
b) 3. Prüfungsstufe – originäre Kriterien des internen Whistleblowings, Betriebsfrieden und Persönlichkeitsrechte.....	326
4. Strengere Anforderungen an eine Kündigung aufgrund des internen Whistleblowings	328
5. Zwischenergebnis.....	329
III. Fazit	330
B. Die Nichtvornahme des internen Whistleblowings	331
I. Die Pflichtverletzung durch Unterlassen	331
1. Allgemeine gesetzliche Meldepflicht	332
2. Die vertragsimmanente Pflicht zur internen Offenbarung von betrieblichen Missständen.....	332

3. Kriterien zur Bestimmung des Vorliegens einer dem Arbeitsvertrag immanenten Nebenpflicht zum Whistleblowing.....	334
a) Funktionale Abgrenzung nach den Arbeitsbereichen der Beschäftigten.....	334
b) Ausmaß des drohenden Schadens.....	338
c) Art des Fehlverhaltens.....	340
d) Korrektiv im Einzelfall durch die Zumutbarkeitsgrenze.....	342
aa) Nemo-tenetur-Grundsatz.....	342
(1) Meldepflicht über eigene straf- oder ordnungsrechtlich relevante Verhaltensweisen.....	342
(2) Meldepflicht über sonstiges eigenes Fehlverhalten.....	344
(3) Ergebnis.....	346
bb) Nähebeziehung.....	346
cc) Einwirken auf den Arbeitnehmer	346
dd) Kenntnis des Arbeitgebers.....	346
ee) Im Privatbereich erlangte Kenntnisse	347
ff) Möglichkeit zur Verhinderung eines Schadenseintritts.....	349
gg) Compliance-Maßnahmen des Arbeitgebers.....	350
4. Zwischenergebnis.....	351
5. Eigene Stellungnahme.....	351
a) Die Pflicht zum internen Whistleblowing als passive Meldepflicht.....	352
b) Schadensumfang	352
c) Präventiver Charakter der Meldepflicht.....	353
d) Unzumutbarkeit im Einzelfall.....	354
6. Ergebnis	355
II. Vertragliche Regelungen zum internen Whistleblowing.....	356
1. Deklaratorische Klausel zur Pflicht zum internen Whistleblowing.....	356

2. Möglichkeit einer Erweiterung der Nebenpflicht zur Meldung von Fehlverhalten oder Missständen	358
3. Sanktionen der Verletzung der Pflicht zum internen Whistleblowing.....	359
a) Ermahnung.....	360
b) Pflicht zum internen Whistleblowing und vorweggenommene Abmahnung.....	361
4. Auswirkungen der Implementierung einer Verpflichtung zum Whistleblowing.....	363
C. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse zur Kündigungsrelevanz des internen Whistleblowings in Thesen	364
D. Weitere Problemfelder im Rahmen des internen Whistleblowings	367
I. Problemfall anonyme Meldesysteme	368
1. Anonyme Whistleblowing-Systeme	369
a) Argumente für die Implementierung eines vollständig anonymisierten Hinweisgebersystems	369
b) Gefahren eines anonymisierten Meldesystems	371
aa) Anonyme Meldesysteme als <i>Mobbinginstrument</i> , Schutzpflichten des Arbeitgebers.....	373
bb) Gefährdung der Persönlichkeitsrechte der Beschuldigten und der Ausschluss der Rechtsverfolgung	374
cc) Rechtskulturelle Bedenken gegenüber anonymen Meldungen.....	376
dd) Zwischenergebnis	380
2. Vertrauliche und pseudonymisierte Meldesysteme.....	380
a) Externer Ombudsmann	381
aa) Pflicht zur Verschwiegenheit.....	381
bb) Grenzen der Verschwiegenheitspflicht und Umgang mit missbräuchlichem Whistleblowing	383
b) Unternehmensinterne Systeme	385
c) Pseudonymisierte Meldesysteme	385
d) Zwischenergebnis.....	386

e) Besserer Schutz durch Vertraulichkeit statt Anonymität.....	387
f) Weitere Vorteile eines vertraulichen Systems.....	387
3. Ergebnis.....	388
4. Umgang mit eingehenden anonymen Meldungen	389
II. Repressalien	391
1. Ausprägungen und Verbreitung der Repressalien gegenüber Whistleblowern.....	391
a) Die whistleblowingbedingte betriebsbedingte Kündigung	394
b) Whistleblowing als Karrierehemmnis.....	396
c) Repressalien über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hinaus	397
2. Zwischenergebnis.....	398
3. Schutz des Whistleblowers vor Repressalien <i>de lege lata</i>	399
a) § 612a BGB	400
b) Beweislastverteilung nach § 612a BGB.....	401
c) Zwischenergebnis.....	402
4. Handlungsoptionen <i>de lege ferenda</i>	402
a) Beweiserleichterungen	402
b) Zwischenergebnis.....	405
c) Positive Auswirkungen des Whistleblowings.....	406
d) Der vorschnell erhobene Mobbingvorwurf – Konfliktsituationen im Arbeitsverhältnis.....	407
aa) Sozialadäquates Verhalten	408
bb) Systematische Verhaltensweisen.....	408
cc) Weitere Eingrenzungen	409
e) Zwischenergebnis.....	410
f) Präventives Schutzkonzept.....	411
g) Zwischenergebnis.....	412
h) Pflicht zur Implementierung eines vertraulichen Hinweisgebersystems	413
i) Anreize zur Implementierung eines vertraulichen Hinweisgebersystems	414

E. Zusammenfassung der weiteren Ergebnisse zum internen Whistleblowing in Thesen	416
3. Teil: Gesetzgeberischer Handlungsbedarf und gesetzgeberische Initiativen	419
A. Der Handlungsbedarf <i>de lege lata</i> und die Eignung des HinwGebSchG	419
I. Ergänzungsbedürftigkeit des Schutzes der Whistleblower	420
1. Schutz vor Kündigungen	420
2. Schutz vor sonstigen Repressalien	423
3. Zwischenergebnis.....	424
4. Regelungen im Hinweisgeberschutzgesetz	425
5. Zwischenergebnis.....	426
II. Erforderlichkeit einer gesetzlichen Fixierung des bestehenden Schutzmaßstabs zur Schaffung von Rechtsklarheit und Rechtssicherheit	426
1. Rechtsunsicherheit aufgrund der Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls?	427
2. Anforderungen an eine gesetzliche Regelung zur Schaffung von Rechtsklarheit	428
3. Rechtssicherheit und -klarheit durch die Einführung des HinwGebSchG.....	429
III. Ergebnis	430
B. Handlungsoptionen <i>de lege ferenda</i>	430
I. Lösung innerhalb eines umfassenden Arbeitsvertragsgesetzbuch	430
II. Lösung durch bereichsspezifische Maßnahmen.....	432
1. Stärkung unternehmensinterner Meldesysteme	433
2. Änderungen im BGB.....	433
a) Ergänzungen des § 612a BGB	433
b) Einführung eines § 612b BGB	433
c) Erläuterungen zu § 612a BGB	434
d) Erläuterungen zu § 612b BGB	435

aa) Zu Abs. 1	440
bb) Zu Abs. 2	441
cc) Zu Abs. 3	442
dd) Zu Abs. 4	443
ee) Verhältnis § 612a zu § 612b BGB	444
4. Teil: Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse in Thesen	447
Literaturverzeichnis	451