Sachstand

Umgang mit Missständen aus Über- und Unterordnungsverhältnissen in den Parlamenten ausgewählter europäischer Staaten

© 2022 Deutscher Bundestag

Umgang mit Missständen aus Über- und Unterordnungsverhältnissen in den Parlamenten ausgewählter europäischer Staaten

Aktenzeichen:	WD 6 - 3000 - 019/22
Abschluss der Arbeit:	13.10.2022
Fachbereich:	WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	**Einleitung**	**4**
2.	**Dänemark**	**4**
2.1.	Umgang mit sexueller Belästigung	4
2.2.	Whistleblowing im parlamentarischen Raum und generelle Regelungen	4
3.	**Irland**	**5**
3.1.	Richtlinie zu Würde und Respekt	5
3.2.	Stand zum Thema Whistleblowing im parlamentarischen Raum	6
4.	**Niederlande**	**6**
4.1.	Regelungen im parlamentarischen Raum	6
4.1.1.	Verhaltenskodex für Abgeordnete	6
4.1.2.	Regelungen zum unerwünschten Verhalten	7
4.2.	Generelle Regelungen	8
5.	**Österreich**	**8**
5.1.	Regelungen im parlamentarischen Raum	8
5.2.	Generelle Regelungen zur sexuellen Belästigung	9
5.3.	Stand der Umsetzung zum Thema Whistleblowing	10
6.	**Schweden**	**10**
6.1.	Politik gegen Belästigung	10
6.2.	Aktueller Stand zum Thema Whistleblowing	11
7.	**Slowakei**	**13**
7.1.	Sexuelle Belästigung als Teil der Antidiskriminierungsbestimmungen	13
7.2.	Verfahren bei sexueller Belästigung im parlamentarischen Raum	13
7.3.	Whistleblowing-Funktion für erniedrigende Behandlung im Parlament und generelle Regelungen	14
8.	**Spanien**	**15**
8.1.	Regelungen zu verschiedenen Formen von Belästigungen im Spanischen Senat und der Spanischen Abgeordnetenkammer (Cortes Generales)	15
8.2.	Generelle Regelungen zur Belästigung und Diskriminierung	18
8.3.	Whistleblowing im parlamentarischen Raum und generelle Regelungen	19
9.	**Weitere Hinweise**	**20**

1. Einleitung

Im Folgenden werden in Dänemark, Irland, den Niederlanden, Österreich, Schweden, der Slowakei und Spanien bestehende Regelungen dargestellt, die sich mit dem Umgang bei sexueller Belästigung und Diskriminierungen sowohl im parlamentarischen Raum als auch mit generellen Regelungen befassen. Im Weiteren werden gesetzliche Vorschriften, die sich mit dem Schutz von Hinweisgebern (sogenannte Whistleblower) beschäftigen, dargestellt. Grundlage dieser Arbeit sind Informationen, die von den Parlamenten der genannten Länder eingeholt worden sind. Dabei führten Unterschiede im politischen und gesellschaftlichen Hintergrund zu kontrastreichen Ergebnissen. Auch wurden die gesetzlichen Regelungen zum Teil sehr detailliert dargestellt, andererseits aber auch nur allgemeine Erläuterungen gegeben. Die Darstellung gibt die Regelungen daher lediglich überblicksweise wieder, ohne einen Anspruch auf Vollständigkeit zu haben.

2. Dänemark

2.1. Umgang mit sexueller Belästigung

In Dänemark gibt es zwar Gesetze gegen sexuelle Belästigung, aber keine Verfahren, Dienstvorschriften oder Verhaltenskodizes als solche, die insbesondere für den parlamentarischen Raum gelten. Leitlinien für die Verwaltung zu Mobbing und Belästigung wurden jedoch vom Kooperationsrat (samarbejdsudvalget) verabschiedet, der sich aus Vertretern der Leistungsebene und der Arbeitnehmer der dänischen Parlamentsverwaltung zusammensetzt. Für den parlamentarischen Bereich gibt es ein Verfahren, das sowohl die Mitglieder als auch die Mitarbeiter abdeckt und das es ermöglicht, jede Art von psychologischer Beratung in Anspruch zu nehmen, sei es bei Stress, Depression oder anderen Problemen. Dabei erfolgt keine Mediation.

2.2. Whistleblowing im parlamentarischen Raum und generelle Regelungen

Die Verwaltung des dänischen Parlaments (Folketinget) hat ab dem 7. Januar 2021 ein Whistleblowing-System eingeführt und das System am 17. Dezember 2021 an die EU-Richtlinie 2019/1937 und das dänische Durchführungsgesetz angepasst. Die EU-Richtlinie 2019/1937 wurde in einem Gesetz umgesetzt (Gesetz Nr. 1436 vom 29. Juni 2021 über den Schutz von Hinweisgebern). Die Verordnung unterscheidet nicht zwischen politischen oder administrativen Tätigkeiten des Parlaments, die umgesetzte Regelung gilt jedoch nur für Personal, das von der Verwaltung im Folketinget beschäftigt wird. Weder die Politiker noch ihre politischen Mitarbeiter gelten als von der Verwaltung angestellt. Die politischen Parteien können jedoch auf der Grundlage der Anzahl der Arbeitnehmer durch ihre eigenen Systeme abgedeckt werden. Der Meldekanal als interner Berichtskanal wird von einer externen Anwaltskanzlei verwaltet. Der aktuelle Meldekanal ist über einen Link über das Intranet des Parlaments erreichbar. Berichte können schriftlich oder durch Anruf der externen Anwaltskanzlei in direktem Kontakt mit der benannten Person erfolgen.

Zur Durchführung werden drei Organisationen benannt, die für die Abwicklung der externen Berichterstattung gemäß der Richtlinie zuständig sind. Die drei sind:

- das Justizministerium für die Meldung von Verstößen innerhalb des dänischen Sicherheits- und Nachrichtendienstes,

– das Verteidigungsministerium für die Meldung von Verstößen innerhalb des dänischen Verteidigungsnachrichtendienstes und

– die dänische Datenschutzbehörde für alle weiteren Fälle, das heißt für den öffentlichen Sektor, einschließlich des Parlaments, und dem privaten Sektor.

Nähere Informationen können der Website der dänischen Datenschutzbehörde für externes Whistleblowing entnommen werden.[1]

3. Irland

3.1. Richtlinie zu Würde und Respekt

Das Leitungsgremium, die Houses of the Oireachtas Commission, das die Erbringung von Dienstleistungen für das nationale Parlament von Irland (Houses of the Oireachtas) überwacht, hat im März 2019 die Richtlinie zu Würde und Respekt angenommen.

Die Richtlinie zu Würde und Respekt legt die Standards für Respekt, Würde, Sicherheit und Gleichberechtigung fest, die für alle Mitglieder der parlamentarischen Gemeinschaft gelten - für die Mitglieder der Kammern, für das von den Mitgliedern und den politischen Parteien beschäftigte Personal, für Praktikantinnen und Praktikanten, für politische Korrespondenten und Korrespondentinnen, die in den Kammern arbeiten, sowie für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle der Kammern des Oireachtas (der "Oireachtas-Dienst").[2] Die Richtlinie der Würde und des Respekts bietet eine Standardpolitik und Lösungsverfahren, die die Abgeordneten und politischen Parteien als Arbeitgeber freiwillig übernehmen sollen, um sicherzustellen, dass ihre Verfahren für den Umgang mit Problemen des Mobbings, der Belästigung oder der sexuellen Belästigung mit den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und Standardverfahren übereinstimmen. Beamte, die bei den Kammern des Oireachtas beschäftigt sind, können Beschwerden über Mobbing, Belästigung oder sexuelle Belästigung im Rahmen der für den öffentlichen Dienst geltenden Regelungen, "Dignity at Work"[3], vorbringen.

---

1 Homepage: Das Whistleblower-Schema der dänischen Datenschutzbehörde, abrufbar im Internet unter: https://whistleblower.dk/, zuletzt abgerufen am 1. September 2022.

2 Publikation „Dignity and Respect Statement“ in englischer Sprache: Houses of the Oireachtas Kommission Erklärung zu Würde und Respekt von Grundsätzen und Politik, abrufbar im Internet unter: https://data.oireachtas.ie/ie/oireachtas/corporate/other/2019/2019-03-27_houses-of-the-oireachtas-commission-dignity-and-respect-statement-of-principles-and-policy_en.pdf, zuletzt abgerufen am 31. August 2022.

3 Publikation „Dignity at Work“ in englischer Sprache: Würde am Arbeitsplatz, 2015, Eine Politik gegen Mobbing, Belästigung und sexuelle Belästigung, Politik für den Irischen Öffentlichen Dienst, abrufbar im Internet unter: https://www.garda.ie/en/about-us/publications/policy-documents/dignity-at-work-policy-2015-an-anti-bullying-harassment-and-sexual-harassment-policy-for-the-irish-civil-service.pdf, zuletzt abgerufen am 31. August 2022.

Hinweis: beide Publikationen werden derzeit aktualisiert und die aktualisierten Versionen werden in Kürze veröffentlicht.

Das Verfahren sieht Beschwerdemechanismen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, politische Bedienstete oder Mitglieder der Kammern vor, wenn ein Fall von Mobbing, Belästigung oder sexueller Belästigung auftritt. So kommt eine informelle Lösung, Erleichterung oder Vermittlung und, falls erforderlich, eine formelle Untersuchung in Betracht. Wird einer Beschwerde nach einer Untersuchung stattgegeben, werden die Sanktionen wie folgt festgelegt:

- Wird einer Beschwerde gegen einen Beamten stattgegeben, so wird die Angelegenheit im Rahmen der Disziplinarverfahren des öffentlichen Dienstes behandelt.

- Wird eine Beschwerde gegen einen politischen Mitarbeiter (eine Person, die von Abgeordneten oder einer politischen Partei beschäftigt wird) aufrechterhalten, wird die Angelegenheit vom Arbeitgeber im Rahmen seiner Disziplinarverfahren behandelt.

- Wird eine Beschwerde gegen Abgeordnete aufrechterhalten, wird die Angelegenheit an ein externes Gremium verwiesen, das gegebenenfalls Sanktionen empfiehlt.

Die Kommission hat vor kurzem eine Lenkungsgruppe für Würde und Respekt eingerichtet, in der die Abgeordneten und ihre Mitarbeiter vertreten sind, um die laufende Umsetzung der Richtlinie für Würde und Respekt zu überwachen und sich für Würde und Respekt am parlamentarischen Arbeitsplatz einzusetzen.

3.2. Stand zum Thema Whistleblowing im parlamentarischen Raum

In Irland gilt in der Parlamentsverwaltung für Whistleblower eine Richtlinie für geschützte Meldungen in Übereinstimmung mit dem bestehenden Gesetz über geschützte Meldungen (Protected Disclosures Act 2014).

4. Niederlande

4.1. Regelungen im parlamentarischen Raum

4.1.1. Verhaltenskodex für Abgeordnete

In der Zweiten Kammer der Staten-Generaal, eine der zwei Kammern des Parlaments der Niederlande, gelten Integritätsregeln und es gibt einen Verhaltenskodex für Mitglieder des niederländischen Abgeordnetenhauses. Die Integritätsregeln, die die Abgeordneten einhalten müssen, sind in einer Reihe von Gesetzen verankert. Das Repräsentantenhaus hat diese Integritätsregeln in einem Verhaltenskodex mit Verhaltensregeln für Abgeordnete zusammengefasst:[4]

- Der Abgeordnete übt sein Amt unabhängig und im Interesse der Allgemeinheit aus.

---

4 Code of Conduct for Members of The House of Representatives of The States-General, abrufbar im Internet unter: https://www.houseofrepresentatives.nl/sites/default/files/atoms/files/code_of_conduct-_engelsmei_2021_2_0.pdf, zuletzt abgerufen am 31. August 2022.

- Der Abgeordnete darf keine Geschenke oder Vergünstigungen annehmen, die seine Amtsführung beeinflussen sollen.

- Der Abgeordnete muss die vom Amt auferlegten Registrierungspflichten erfüllen.

- Der Abgeordnete darf Informationen, von denen er in Ausübung seines Amtes Kenntnis erlangt hat, nicht für persönliche Interessen verwenden und muss gegebenenfalls deren Vertraulichkeit gewährleisten.

- Der Abgeordnete hat sich gemäß der Hausordnung zu verhalten.

Am 1. April 2021 sind Regelungen zur Überwachung und Durchsetzung des Verhaltenskodexes für die Mitglieder des Repräsentantenhauses in Kraft getreten. Diese sehen die Einrichtung eines Untersuchungsausschusses für Integrität vor, welcher die Aufgabe hat, Beschwerden über die Einhaltung des Verhaltenskodexes für Abgeordnete zu bearbeiten.

Nähere Informationen zum Verhaltenskodex und über den Untersuchungsausschuss für Integrität sind auf der Homepage des Repräsentantenhauses (Tweede Kammer der Staten Generaal) aufgeführt.[5]

4.1.2. Regelungen zum unerwünschten Verhalten

Das niederländische Repräsentantenhaus verfügt über ein System mit vertraulichen Beratern und einem Beschwerdeausschuss. Die verschiedenen Arbeitsorganisationen der Kammern haben eine gemeinsame Politik gegen unerwünschtes Verhalten. Unerwünschtes Verhalten bedeutet alles Verhalten, einschließlich Äußerungen jeglicher Art, bei dem die persönliche Integrität der Mitarbeiter nicht respektiert wird. Mitarbeiter haben einen Anspruch auf ein sicheres und angenehmes Arbeitsumfeld und einen respektvollen Umgang unter Kollegen. Vom Verfahren her sollen sich Mitarbeiter bei Grenzüberschreitungen zuerst an Vorgesetzte wenden. In den meisten Fällen sollten diese in der Lage sein, das unerwünschte Verhalten zu stoppen. Ist dies nicht der Fall, oder gibt es Gründe, sich nicht an die Vorgesetzten zu wenden, können Mitarbeiter, die Opfer unerwünschten Verhaltens geworden sind, den Vorfall einem unabhängigen Experten als vertraulichen Berater mitteilen. Vertrauliche Berater aus allen Bereichen der Organisation wurden in das Repräsentantenhaus berufen.

Wenn ein Opfer unerwünschten Verhaltens jedoch kein Vertrauen mehr in eine informelle Lösung, zum Beispiel durch Mediation, hat, kann es eine Beschwerde beim Beschwerdeausschuss einreichen. Eine Beschwerde muss immer schriftlich und spätestens zwei Jahre nach der Konfrontation mit unerwünschtem Verhalten eingereicht werden. Es ist nicht möglich, eine Beschwerde anonym einzureichen. Nach sorgfältiger Abklärung stellt der Beschwerdeausschuss fest, ob tatsächlich ein unerwünschtes Verhalten vorliegt.

---

5 Homepage der Zweiten Kammer der Generalstaaten, abrufbar im Internet unter: https://www.houseofrepresentatives.nl/members-parliament/rules-integrity, zuletzt abgerufen am 31. August 2022.

4.2. Generelle Regelungen

In den Niederlanden gibt es eine eigenständige Whistleblower-Behörde (Huis voor Klokkenluiders).[6] Das niederländische Gesetz über die Whistleblower-Behörde trat am 1. Juli 2016 in Kraft und liegt der Einrichtung der niederländischen Whistleblower-Behörde zugrunde.[7] Das Gesetz verpflichtet alle Organisationen in den Niederlanden mit mehr als fünfzig Mitarbeitern, ein Verfahren zur Meldung interner Fehlverhalten einzuführen. Das Gesetz verbietet auch die Benachteiligung von Mitarbeitern infolge der ordnungsgemäßen Meldung eines Fehlverhaltens.

Das bisherige Gesetz über die niederländische Hinweisgeberbehörde soll durch einen Gesetzentwurf zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 (ABl. EU 2019, L 305) und sonstige Änderungen (Gesetzentwurf 35851) geändert werden. Die Richtlinie verlangt eine Änderung des niederländischen Rechts in einer Reihe von Punkten. Die wichtigste Folge davon ist, dass der Betroffene nach dem neuen Gesetz nicht mehr verpflichtet ist, sich zunächst intern zu melden.

5. Österreich

5.1. Regelungen im parlamentarischen Raum

Das österreichische Parlament hat 2018 eine Clearingstelle für sexuelle Belästigung und Mobbing bei Abgeordneten, Fraktionsmitarbeitern und parlamentarischen Assistenten eingerichtet. Im Folgenden wurde mit der Sensibilisierung der Zielgruppen begonnen und es werden Informationen im Intranet und in Form einer Broschüre angeboten.

Als Anlage ist die Broschüre des Parlaments der Republik Österreich „Clearing-Stelle für Frauen und Männer bei sexueller Belästigung und Machtmissbrauch“ beigefügt.

Anlage

Die für die Parlamentsverwaltung zuständige Stelle ist der/die Gleichstellungsbeauftragte. Er/sie ist ein Mitarbeiter/in der Parlamentsverwaltung, handelt aber unabhängig und ist nicht zur Meldung an Vorgesetzte verpflichtet.

Jeder Privatangestellte kann sich zudem an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, die den Fall an die Gleichbehandlungskommission weiterleiten kann, oder es besteht die Möglichkeit direkt vor Gericht zu gehen. Wenn eine Belästigung anerkannt wird, wird eine Entschädigung vorgeschlagen (durch die Gleichbehandlungskommission) oder angeordnet (durch ein Zivilgericht). Wenn die Belästigung als so schwerwiegend angesehen wird, dass sie ein Verbrechen gegen die

---

6 Homepage der niederländischen Whistleblower-Behörde (Huis voor Klokkenluisers), abrufbar im Internet unter: https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/english, zuletzt abgerufen am 31. August 2022.

7 Niederländisches Whistleblower-Gesetz in englischer Sprache, abrufbar im Internet unter: https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/Publicaties/publicaties/2016/07/01/dutch-whistleblowers-act, zuletzt abgerufen am 31. August 2022.

sexuelle Integrität einer Person darstellt (Strafgesetzbuch), kann sie vor ein Strafgericht gebracht werden. Eine Verurteilung gegen einen Abgeordneten kann zum Verlust des Mandats führen.

5.2. Generelle Regelungen zur sexuellen Belästigung

In Österreich gibt es zwei Gesetze, die sexuelle Belästigung ausdrücklich verbieten:

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz definiert sexuelle Belästigung wie folgt:

> „§ 8 Sexuelle Belästigung
>
> (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis
>
> 1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird,
>
> 2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
>
> 3. durch Dritte sexuell belästigt wird.
>
> (2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und
>
> 1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
>
> 2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.
>
> (3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.“

Das Strafgesetzbuch verbietet sexuelle Belästigung wie folgt:

> „§ 218 Sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlungen
>
> 1) Wer eine Person durch eine geschlechtliche Handlung
>
> 1. an ihr oder

2. vor ihr unter Umständen, unter denen dies geeignet ist, berechtigtes Ärgernis zu erregen,

belästigt, ist, wenn die Tat nicht nach einer anderen Bestimmung mit strengerer Strafe bedroht ist, mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.

(1a) Nach Abs. 1 ist auch zu bestrafen, wer eine andere Person durch eine intensive Berührung einer der Geschlechtssphäre zuzuordnenden Körperstelle in ihrer Würde verletzt.

(2) Ebenso ist zu bestrafen, wer öffentlich und unter Umständen, unter denen sein Verhalten geeignet ist, durch unmittelbare Wahrnehmung berechtigtes Ärgernis zu erregen, eine geschlechtliche Handlung vornimmt.

(2a) Wer wissentlich an einer Zusammenkunft mehrerer Menschen teilnimmt, die darauf abzielt, dass eine sexuelle Belästigung nach Abs. 1 Z 1 oder Abs. 1a begangen werde, ist, wenn es zu einer solchen Tat gekommen ist, mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bis zu 720 Tagessätzen zu bestrafen.

(2b) Wer eine sexuelle Belästigung nach Abs. 1 Z 1 oder Abs. 1a mit mindestens einer weiteren Person in verabredeter Verbindung begeht, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen.

(3) Im Falle der Abs. 1 und 1a ist der Täter nur mit Ermächtigung der verletzten Person zu verfolgen."

5.3. Stand der Umsetzung zum Thema Whistleblowing

Die EU-Richtlinie 2019/1937 wurde in Österreich bisher nicht umgesetzt und es ist offen, wann dies geschehen wird. Keine der beiden Kammern des österreichischen Parlaments hat zum gegenwärtigen Zeitpunkt eine Whistleblower-Politik.

6. Schweden

6.1. Politik gegen Belästigung

Die Verwaltung des schwedischen Parlaments (Riksdag) hat ein Verfahren gegen Belästigung eingeführt. Darin ist festgelegt, dass keine Form von Belästigung, diskriminierendem Verhalten oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz akzeptiert wird. Alle Mitarbeiter sollten mit Respekt behandelt werden und in einem Umfeld arbeiten können, das frei von erniedrigender Behandlung ist. Wenn ein Arbeitnehmer in irgendeiner Form belästigt wird, sollte er seinen Arbeitgeber darüber informieren. Der Arbeitgeber ist dann verpflichtet, den Vorfall zu untersuchen, gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen und dafür zu sorgen, dass niemand Repressalien ausgesetzt wird.

Die Riksdag-Verwaltung trägt als Arbeitgeber die Verantwortung für die Arbeitsumgebung am Arbeitsplatz. Dies wird durch die Gesetzgebung geregelt. Das Gesetz über die Arbeitsumgebung

(1977:1160)[8] regelt die Pflichten der Arbeitgeber und anderer für die Sicherheit verantwortlicher Personen und zielt darauf ab, Krankheiten und Unfälle am Arbeitsplatz zu verhindern. Weitere formelle Vorschriften, die sich auf das soziale Arbeitsumfeld beziehen, besagen, dass der Arbeitgeber dafür verantwortlich ist, ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten und jede Form von Belästigung oder Mobbing zu verhindern und spezifische Maßnahmen für einen sicheren Umgang damit zu ergreifen.

Das Diskriminierungsgesetz (2008:567)[9] zielt darauf ab, Diskriminierung zu bekämpfen und gleiche Rechte und Chancen zu fördern, unabhängig von Geschlecht, Transgender-Identität oder -Ausdruck, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder anderer Weltanschauung, Behinderung, sexueller Ausrichtung oder Alter. Das Gesetz besagt, dass es Arbeitgebern nicht gestattet ist, ihre Mitarbeiter oder Arbeitssuchende zu diskriminieren.

Jede politische Partei hat parlamentarisches Personal, das von der Partei eingestellt wird, um für die Abgeordneten als politische Sekretäre, Experten und Assistenten zu arbeiten. Die politischen Parteien haben ihre eigenen internen Regelungen zur Personalpolitik und zum Umgang mit möglichem Fehlverhalten am Arbeitsplatz. Die gewählten Abgeordneten sind für ihr eigenes Arbeitsumfeld verantwortlich, werden aber von ihren Parteien und der Riksdag-Verwaltung unterstützt. Der Verhaltenskodex für die Mitglieder des Parlaments legt fest, dass die Abgeordneten einander mit Respekt behandeln sollen. Außerdem wird darin erklärt, dass die Abgeordneten aufgrund ihrer Machtposition ihr Netzwerk und ihre Ressourcen nur im Interesse der Öffentlichkeit und nicht zum privaten Vorteil nutzen sollten.

6.2. Aktueller Stand zum Thema Whistleblowing

Die EU-Richtlinie 2019/1937 über den Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, wurde durch das am 17. Dezember 2021 in Kraft getretene Whistleblower-Gesetz (Gesetz über den Schutz von Personen, die Fehlverhalten melden) in schwedisches Recht umgesetzt.

Das Gesetz gilt für die Meldung von Informationen über Fehlverhalten am Arbeitsplatz, wenn ein öffentliches Interesse daran besteht, dass dieses Fehlverhalten öffentlich gemacht wird. Dies kann zum Beispiel für häufiges und systematisches Fehlverhalten gelten, bei dem ein öffentliches oder gesellschaftliches Interesse daran besteht, dass es abgestellt oder unterbrochen wird. Informationen, die nur das eigene Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis der meldenden Person betreffen, fallen dagegen in der Regel nicht unter das Whistleblower-Gesetz. Das Gesetz gilt auch für die Meldung von Informationen über Fehlverhalten im beruflichen Kontext, die beispielsweise gegen EU-Vorschriften, wie die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) oder andere nationale Vorschriften, die die EU-Vorschriften ergänzen, verstoßen.

---

8 Schwedisches Arbeitsschutzgesetz (Arbetsmiljölagen), Referenznummer: SFS 1977:1160, abrufbar im Internet unter: https://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/19771160-work-environment-act-arbetsmiljolagen/, zuletzt abgerufen am 8. September 2022.

9 Schwedisches Diskriminierungsgesetz (2008: 567), abrufbar im Internet unter: https://www.government.se/information-material/2015/09/discrimination-act-2008567/, zuletzt abgerufen am 8. September 2022.

In Bezug auf die Frage, inwieweit das Parlament und seine Verwaltung Teil des öffentlichen Sektors sind, hat die schwedische Regierung in den vorbereitenden Arbeiten zu dem Gesetz Folgendes erklärt:

> „Im öffentlichen Sektor hat jede Behörde eine eigenständige Arbeitgeberhaftung gegenüber denjenigen, die Angestellte der Behörde sind. Nach Ansicht der schwedischen Regierung ist es angemessen, dass diejenigen, die im staatlichen und kommunalen Sektor die Arbeitgeberverantwortung tragen, im Rahmen des neuen Gesetzes als Betreiber angesehen werden. So sollten im öffentlichen Sektor die staatlichen Verwaltungsbehörden, Gerichte und Gemeinden als Betreiber angesehen werden. Zu den staatlichen Verwaltungsbehörden sollten sowohl die dem Riksdag (Parlament) unterstehenden Behörden als auch die Regierung gehören."

Gemäß Kapitel 5, Abschnitt 2 des Gesetzes sind öffentliche Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern ab dem 17. Juli 2022 verpflichtet, eine interne Whistleblower-Funktion einzurichten. Die Riksdag-Verwaltung ist demnach verpflichtet, eine solche Stelle einzurichten und bereitet derzeit eine interne Regelung zum Whistleblowing vor. Die Regelung soll nur für administrative Tätigkeiten gelten.

Darüber hinaus muss ein Betreiber gemäß Kapitel 5, Abschnitt 5, unabhängige und eigenständige Personen oder Stellen benennen, die befugt sind, im Namen des Betreibers

- Meldungen entgegenzunehmen und mit den meldenden Personen in Kontakt zu treten,
- den Berichten nachzugehen, und
- den meldenden Personen Rückmeldung über die Folgemaßnahmen zu geben.

Die ernannten Personen können entweder beim Betreiber angestellt sein oder von jemandem beauftragt werden, der die Meldewege und -verfahren im Namen des Betreibers verwaltet (Dritte).

Gemäß Kapitel 6, Abschnitt 1 des Gesetzes ist die Behörde, die von der Regierung als zuständige Behörde in einem bestimmten Verantwortungsbereich benannt wird, dazu verpflichtet

- über externe Meldewege sowie Melde- und Follow-up-Verfahren zu verfügen und
- Berichte über Fehlverhalten innerhalb des Zuständigkeitsbereichs entgegenzunehmen, weiterzuverfolgen und Rückmeldung zu geben.

Aufgrund dieses Abschnitts hat die Regierung die schwedische Behörde für den Schutz der Privatsphäre (IMY) als zuständige Behörde für die Einrichtung einer externen Meldemöglichkeit für Whistleblowing benannt. Der Zuständigkeitsbereich von IMY umfasst Fehlverhalten im Rahmen der Aufsichtsverantwortung der Behörde im Bereich des Schutzes der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie der Sicherheit von Netzwerk- und Informationssystemen.

Das Schwedische Amt für Arbeitsumfeld (AMV) wird die andere staatliche Aufsichtsbehörde für externe Meldungen sein. Das AMV wird als Aufsichtsbehörde fungieren, die sicherstellt, dass die Betreiber die gesetzlichen Anforderungen für die Einrichtung interner Whistleblower-Funktionen erfüllen.

7. Slowakei

7.1. Sexuelle Belästigung als Teil der Antidiskriminierungsbestimmungen

Das slowakische Rechtssystem fasst erniedrigende Behandlung oder sexuelle Belästigung unter Diskriminierung zusammen. Gemäß § 2a Absatz 4 des Gesetzes Nr. 365/2004 Slg. über die Gleichbehandlung in bestimmten Bereichen und den Schutz vor Diskriminierung sowie zur Änderung und Ergänzung bestimmter Gesetze (Antidiskriminierungsgesetz) gilt als Belästigung jedes Verhalten, das ein einschüchterndes, feindseliges, beschämendes, demütigendes, entwürdigendes, respektloses oder beleidigendes Umfeld schafft oder schaffen kann und dessen Absicht oder Folge die Verletzung der Freiheit oder der Menschenwürde einer Person ist oder sein kann.

Außerdem heißt es in § 2a Absatz 5 des Antidiskriminierungsgesetzes:

> "Sexuelle Belästigung ist ein verbales, nicht verbales oder körperliches Verhalten sexueller Natur, das eine Verletzung der Würde einer Person bezweckt oder zur Folge haben kann und ein von Einschüchterungen, Erniedrigungen, Beleidigungen, Anfeindungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schafft."

Die Antidiskriminierungsbestimmungen gelten generell für fünf festgelegte Bereiche (Beschäftigung und ähnliche Rechtsbeziehungen, soziale Sicherheit und Gesundheitsfürsorge, Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen sowie Bildung). Das Diskriminierungsopfer hat mehrere Möglichkeiten, Rechtsbeistand und Rechtsmittel zu erhalten - es kann sich an das Slowakische Nationale Zentrum für Menschenrechte als nationale Gleichbehandlungsstelle der Slowakei wenden, die Opfer in Gerichtsverfahren kostenlos rechtlich vertreten kann, oder es kann eine Klage bei einem Zivilgericht einreichen.

7.2. Verfahren bei sexueller Belästigung im parlamentarischen Raum

Im slowakischen Parlament gibt es keine Regelungen, keinen Verhaltenskodex oder ein anderes Rechtsdokument zur sexuellen Belästigung. Alle Angelegenheiten, die sich aus einem solchen Verhalten ergeben, fallen unter die allgemeinen Antidiskriminierungsgesetze. Personen, die sich durch Diskriminierung, Verleumdung oder Belästigung betroffen und geschädigt fühlen, können ihre Rechte vor den Zivilgerichten einklagen.

Beschäftigte, die eine erniedrigende Behandlung oder sexuelle Belästigung erfahren, die eine Diskriminierung darstellt, haben in erster Linie das Recht, den Kanzler des Nationalrats der Slowakischen Republik zu benachrichtigen, der als vorgesetzter Mitarbeiter innerhalb der Kanzlei des Nationalrats der Slowakischen Republik fungiert. Darüber hinaus können sich Beschäftigte, die sich einer erniedrigenden Behandlung oder sexuellen Belästigung ausgesetzt sehen, an das Slowakische Nationale Zentrum für Menschenrechte wenden, das als slowakische Nichtdiskriminierungsstelle fungiert und Teil der europäischen Gleichbehandlungsstellen (genannt EQUINET) ist. Dieses bietet den Opfern von Diskriminierung kostenlosen Rechtsbeistand.

7.3. Whistleblowing-Funktion für erniedrigende Behandlung im Parlament und generelle Regelungen

Der Nationalrat der Slowakischen Republik hat im Jahr 2019 ein Gesetz zur Regelung des Whistleblowings verabschiedet - das Gesetz Nr. 54/2019 Slg. über den Schutz von Hinweisgebern auf unsoziale Handlungen und über Änderungen und Ergänzungen einiger Gesetze (Whistleblower-Gesetz). Das Whistleblower-Gesetz definiert den Whistleblower als eine natürliche Person, zum Beispiel einen Arbeitnehmer, der in gutem Glauben Missstände bei einer für die Entgegennahme solcher Meldungen zuständigen Stelle - der Whistleblower-Schutzbehörde oder einem Arbeitgeber - anzeigt. Nach dem neuesten Gesetz gilt auch eine dem Hinweisgeber nahestehende Person als Whistleblower, wenn diese in einem Arbeitsverhältnis steht:

- mit demselben Arbeitgeber wie der Hinweisgeber,
- mit dem Arbeitgeber, der eine abhängige Person im Verhältnis zum Arbeitgeber des Hinweisgebers ist, oder
- mit einem Unternehmen, das vom Arbeitgeber des Whistleblowers gegründet wurde.

In Bezug auf Abschnitt 2 (d) des Whistleblower-Gesetzes ist der Whistleblower nach dem neuen Gesetz berechtigt, dem Arbeitgeber gegenüber eine Meldung in folgenden Fällen zu machen:

- Straftaten der Schädigung der finanziellen Interessen der Europäischen Union nach den §§ 261 bis 263 des Strafgesetzbuches,
- Straftaten im Zusammenhang mit betrügerischen Praktiken bei öffentlichen Aufträgen und öffentlichen Versteigerungen gemäß den Artikeln 266 bis 268 des Strafgesetzbuchs,
- Straftaten von Amtsträgern gemäß den Artikeln 326 bis 327a des Strafgesetzbuches,
- Korruptionsstraftaten gemäß den Artikeln 328 bis 336b des Strafgesetzbuches,
- Straftaten mit einem Höchststrafrahmen von mindestens 3 Jahren,
- Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße mit einem durch Berechnung bestimmten Höchstbetrag geahndet wird, oder
- Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße im Höchstmaß von mindestens 30.000 EUR geahndet wird.

Das Gesetz konzentriert sich vor allem auf Korruptionsfälle und schwere Straftaten. Im Falle von Straftaten hat der Hinweisgeber das Recht, einen Antrag zu stellen - wenn die Straftat einen Strafrahmen von mindestens drei Jahren vorsieht, zum Beispiel bei sexueller Gewalt, Folter oder Missbrauchsdelikten.

Die bestehende Verordnung deckt auch die politischen und administrativen Tätigkeiten des Parlaments ab (einschließlich krimineller Handlungen, die die finanziellen Interessen der Europäi-

schen Union verletzen, krimineller Handlungen, die öffentliche Vergabeverfahren und öffentliche Versteigerungen manipulieren, krimineller Handlungen der Korruption, des Machtmissbrauchs durch einen Amtsträger usw.). Parlamentsmitarbeiter können sich an die Kanzlei des Nationalrats wenden, wenn sie Hilfe suchen oder ein Fehlverhalten im Rahmen der internen Vorschriften melden wollen.

Gemäß § 10 Absatz 1 Meldegesetz ist ein Arbeitgeber, der mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigt, und ein Arbeitgeber, der eine Behörde ist, die mindestens 5 Arbeitnehmer beschäftigt, verpflichtet, eine Organisationseinheit oder Person zu benennen, die die Aufgaben im Rahmen des internen Systems der Meldeauswertung wahrnimmt. Auch der Nationalrat hat einen eigenen Verantwortlichen, verfügt aber über keine eigenen externen Meldewege.

Gemäß dem Gesetz über Whistleblower können Personen außerhalb des internen Systems der Meldeevaluierung rechtswidrige Aktivitäten melden bei:

- dem Nationalen Kriminalamt,
- der Staatsanwaltschaft,
- dem Amt für den Schutz von Personen, die Aktivitäten melden, die das Funktionieren der Gesellschaft beeinträchtigen.

Die Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1937 soll durch eine Änderung des Whistleblower-Gesetzes im Jahr 2022 in Kraft treten.

8. Spanien

8.1. Regelungen zu verschiedenen Formen von Belästigungen im Spanischen Senat und der Spanischen Abgeordnetenkammer (Cortes Generales)

In Fällen von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder anderen Formen des Machtmissbrauchs können sich die Mitarbeiter der Verwaltung des spanischen Senats an ihre Vorgesetzten, den Betriebsrat, die Vertretungsorgane der Beamten oder die Vertrauensperson für Belästigung wenden.

Das "Protokoll zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Belästigung aufgrund des Geschlechts und gegen alle Formen von Belästigung und Gewalt" stellt klar, dass diskriminierendes Verhalten eine Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten oder ein Disziplinarvergehen darstellt und straf- oder zivilrechtlich verfolgt werden kann. Die Vereinbarung enthält eine Definition von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung und garantiert das Recht auf Beratung beziehungsweise Rechtsbeistand und das Einreichen einer Beschwerde. Spezielle Anlaufstellen unterstützen die Betroffenen, der vertrauliche Berater für Belästigung berät und unterstützt in solchen Konfliktsituationen. Die Handlungen, die eine Belästigung darstellen, werden als sehr schwerwiegende Vergehen eingestuft, können disziplinarisch verfolgt und gegebenenfalls mit verschiedenen Sanktionen belegt werden.

Die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, des Mobbings und der Diskriminierung sowie der Rechtsschutz für die Betroffenen werden auch in Schulungen behandelt. Module zu diesen Themen sind in geeigneten innerbetrieblichen Fortbildungskursen enthalten.

Am 6. März 2020 haben die Vorstände des Abgeordnetenhauses und des Senats in einer gemeinsamen Sitzung den ersten Gleichstellungsplan der Cortes Generales verabschiedet. Da eines seiner allgemeinen Ziele darin besteht,

> "Fälle von sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Belästigung sowie andere sexistische Verhaltensweisen zu verhindern und zu korrigieren und die Bedingungen für weibliche Arbeitnehmer, die Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt sind, zu verbessern",

wurde im Rahmen des Schwerpunkts 7, der der "Gesundheit am Arbeitsplatz" gewidmet ist, Folgendes vorgesehen:

- Prävention von Belästigung und geschlechtsspezifischer Gewalt,
- die Ausarbeitung eines Protokolls zur Prävention von und zum Vorgehen bei moralischer und sexueller Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Ausrichtung oder der Geschlechtsidentität sowie
- die Durchführung von Verbreitungs-, Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen.

Ebenso wurden die in den Kammern eingerichteten Gleichstellungsstellen mit Aufgaben im Zusammenhang mit der Bearbeitung von Beschwerden und Anzeigen sowie der Unterstützung der Opfer betraut, und es wurde vorgesehen, dass belästigendes Verhalten als sehr schweres Vergehen eingestuft wird.

Im Rahmen des oben erwähnten "Protokolls über Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, geschlechtsspezifische Belästigung und alle Formen von Belästigung und Gewalt in den Cortes Generales" sind die folgenden Artikel hervorzuheben:

- Artikel 1 b sieht die Notwendigkeit vor,

  > "in den Generalsekretariaten des Abgeordnetenhauses und des Senats in den Generalsekretariaten des Abgeordnetenkongresses und des Senats Verfahren für das Vorgehen in Situationen festzulegen, die eine sexuelle Belästigung, eine Belästigung aufgrund des Geschlechts, eine diskriminierende Belästigung oder eine Belästigung oder Gewalt im beruflichen Umfeld darstellen könnten".

- Artikel 2 c hat das Ziel,

  > "über die spezifische Organisation und die erforderlichen Mittel für die Behandlung, Bearbeitung und Lösung von Beschwerden und Anzeigen zu verfügen".

- Artikel 5 macht Aussagen zu den Verpflichtungen der Parlamentsverwaltung,

„Um zu gewährleisten, dass alle Personen, die ihre beruflichen Aufgaben in den Häusern wahrnehmen, ein Arbeitsumfeld vorfinden, das frei von Belästigungen und Gewalt ist, verpflichtet sich die Parlamentsverwaltung durch die Genehmigung dieses Protokolls zu Folgendem:

1. Förderung einer Kultur der Vorbeugung und Beseitigung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz in all ihren Formen durch Schulungs- und Informationsmaßnahmen zur Sensibilisierung und die Verbreitung dieses Protokolls über die Webseiten und das Intranet der Kammern.

2. Vermittlung und Untersuchung von Beschwerden oder Berichten über Verhaltensweisen, die eine Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz darstellen könnten, im Einklang mit den Bestimmungen dieses Protokolls.

3. Bestrafung der für Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz verantwortlichen Personen gemäß den in diesem Protokoll festgelegten Bedingungen."

– Artikel 15 gibt Auskunft zu Maßnahmen zur Unterstützung des Opfers,

„1. Sobald das Vorliegen von Mobbing oder Gewalt im beruflichen Umfeld festgestellt oder von der zuständigen Stelle eine verwaltungsrechtliche Sanktion verhängt wurde, ohne dass diese rechtskräftig sein muss, führt die Parlamentsverwaltung die Maßnahmen durch, die die Wiederherstellung des beruflichen Werdegangs der Person, die Opfer eines solchen Verhaltens geworden ist, begünstigen, einschließlich der Folgenden:

a) Sie prüft mit der erforderlichen Schnelligkeit alle Anträge, die sich auf ihre verwaltungstechnische Situation, die Erteilung von Lizenzen oder Genehmigungen und alle anderen Anträge, die sie in Bezug auf ihre beruflichen Rechte stellen, beziehen.

b) Erleichterung des Zugangs zu Fortbildungskursen in den Bereichen, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Zusammenhang stehen, mit dem Ziel, etwaige Verluste bei der Ausbildung auszugleichen.

c) Sie ergreift alle Maßnahmen, die geeignet sind, das Recht auf vollständigen Schutz der Gesundheit der betroffenen Person bis zu ihrer vollständigen Genesung zu gewährleisten, und berät das Opfer unter Wahrung der Vertraulichkeit in Bezug auf die Sozialhilfe, auf die es nach dem Gesetz Anspruch hat.

d) Sie behandelt die Leistungen, die sich aus Mobbing und Gewalt als Folge oder aus Anlass des Dienstverhältnisses ergeben, als Leistungen aus Anlass eines Arbeitsunfalls.

e) Sie überwacht die Opfer, um zu beurteilen, ob das Verfahren zur Wiederherstellung ihres beruflichen Vorhabens als Folge der Unterstützungsmaßnahmen, die für ihren spezifischen Fall durchgeführt wurden, beeinträchtigt wurde.

2. Potenzielle Opfer werden über die im Gebiet der Region Madrid verfügbaren öffentlichen Dienste informiert, um ihren angemessenen Schutz und ihre Genesung zu gewährleisten. Die als Vertrauenspersonen benannten Personen beraten und unterstützen die Bemühungen des Opfers, um die bestmögliche Wirksamkeit dieser Maßnahmen zu gewährleisten, und achten besonders auf die Vermeidung möglicher Vergeltungsmaßnahmen oder feindseliger Situationen im Arbeitsumfeld, sowohl für die betroffene Person als auch für den Beschwerdeführer, falls dieser eine andere Person ist, im Anschluss an eine Beschwerde wegen Belästigung jeglicher Art."

8.2. Generelle Regelungen zur Belästigung und Diskriminierung

Neben dem Ersten Gleichstellungsplan der Cortes Generales sowie dem „Protokoll über Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, geschlechtsspezifische Belästigung und alle Formen von Belästigung und Gewalt in den Cortes Generales" sind in diesem Zusammenhang verschiedene Punkte der spanischen Verfassung hervorzuheben. Letztere erkennt als grundlegende Menschenrechte die Gleichheit und Nichtdiskriminierung aufgrund von Geburt, Rasse, Geschlecht, Religion, Meinung oder anderen persönlichen oder sozialen Bedingungen oder Umständen (Artikel 14), das Recht auf Leben und auf körperliche und moralische Unversehrtheit sowie das Recht, keiner erniedrigenden Strafe oder Behandlung unterworfen zu werden (Artikel 15), das Recht auf Freiheit und Sicherheit (Artikel 17) und das Recht auf Ehre, auf die persönliche und familiäre Privatsphäre und auf das eigene Bild (Artikel 18) an.

In Artikel 9 Absatz 2 heißt es:

> "Die öffentliche Gewalt hat die Aufgabe, die Bedingungen zu fördern, die die Verwirklichung der Freiheit und Gleichheit des Einzelnen und der Gruppen, denen er angehört, zu gewährleisten, die Hindernisse zu beseitigen, die ihrer vollen Entfaltung entgegenstehen, und die Beteiligung aller Bürger am politischen, wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben zu erleichtern".

Durch das Organgesetz 3/2007 vom 22. März 2007 werden für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern Handlungsgrundsätze und Maßnahmen festgelegt, die von den öffentlichen Behörden zu ergreifen sind, um alle Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und zu korrigieren, einschließlich sexueller Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts, die in Artikel 7 definiert werden. Darüber hinaus verpflichtet Artikel 48 die Unternehmen, Arbeitsbedingungen zu fördern, die solche Verhaltensweisen vermeiden, und spezifische Verfahren zu ihrer Verhütung einzurichten sowie einen Kanal für Beschwerden oder Ansprüche derjenigen bereitzustellen, die unter solchen Verhaltensweisen gelitten haben.

Seit 1995 stellt das Organgesetz 10/1995 vom 23. November 1995 des Strafgesetzbuchs sexuelle Belästigung unter Strafe (Artikel 184), und seit 2010 auch Belästigung am Arbeitsplatz (Artikel 173). Sexuelle Belästigung ist auch im Königlichen Gesetzesdekret 5/2015 vom 30. Oktober 2015 geregelt.

8.3. Whistleblowing im parlamentarischen Raum und generelle Regelungen

Bislang gibt es im parlamentarischen Raum keine Verfahren, die sich mit Whistleblowing befassen. Jedoch gibt es auf parlamentarischer Ebene normative Bestimmungen, die den Werten, die die Grundlage für die Entwicklung einer solchen Gesetzgebung bilden, sehr nahe kommen.

Ein Beispiel ist die Vereinbarung der Vorstände des Abgeordnetenkongresses und des Senats vom 1. Oktober 2020, mit der der Verhaltenskodex der Cortes Generales verabschiedet wurde. Dieser zielt darauf ab, die Entwicklung von Vorbildlichkeit und Transparenz als Grundprinzipien für das Verhalten der Parlamentarier zu gewährleisten. Eine Entwicklung dieser Grundsätze, die auf die Verstärkung reagiert, die zuvor mit dem Gesetz 19/2013 vom 9. Dezember 2013 über Transparenz, Zugang zu öffentlichen Informationen und gute Regierungsführung vorgenommen wurde, das, wie in Artikel 1 angegeben, darauf abzielt,

> "die Transparenz der öffentlichen Tätigkeit zu erweitern und zu verstärken, das Recht auf Zugang zu Informationen im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit zu regeln und zu garantieren und die Pflichten der guten Regierungsführung festzulegen, die die öffentlichen Amtsträger erfüllen müssen, sowie die Konsequenzen bei Nichteinhaltung".

Der Schutz von Hinweisgebern wurde in einigen regionalen Regelungen und in einigen sektoralen Bereichen aufgegriffen, doch gibt es derzeit keine einheitliche allgemeine Regelung, die einen wirksamen Schutz von Hinweisgebern gewährleistet.

Am 4. März 2022 hat der Ministerrat den vorläufigen Gesetzentwurf zur Regelung des Schutzes von Personen, die Verstöße gegen Rechtsvorschriften melden und der Korruptionsbekämpfung mit dem Ziel der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Recht der Europäischen Union melden, genehmigt.

Dieser Gesetzentwurf soll nicht nur zur Korruptionsbekämpfung dienen, sondern deckt auch die übrigen Arten von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten ab, so dass er als Instrument zur Bekämpfung von wirtschaftlichen Schäden zu Lasten der öffentlichen Finanzen sowie von Verstößen gegen die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz konzipiert ist.

Außerdem wird eine Regelung eingeführt, die sich sowohl an den privaten als auch an den öffentlichen Sektor richtet und ein wirksames System zum Schutz von Personen vorsieht, die Unregelmäßigkeiten und Korruption melden. Mit dieser Vorschrift kann jeder Bürger und jeder Beamte verdächtige Transaktionen, Subventionen und Entscheidungen melden, von denen er in seinem Arbeits- oder Berufsumfeld Kenntnis erlangt, und die Gesetzgebung ist verpflichtet, ihm einen echten und wirksamen Schutz gegen jegliche Repressalien in diesem Umfeld zu bieten, gegebenenfalls auch in seinem Umfeld.

Diese Umsetzung zielt darauf ab, das Bewusstsein zu schärfen und das Whistleblowing zu fördern, indem ein Klima des Vertrauens zwischen dem Hinweisgeber und der Verwaltung geschaffen wird, wobei dieser neue Mechanismus die bestehenden Meldewege nicht ersetzt und zusätzlich zu den bestehenden Maßnahmen zur Betrugs- und Korruptionsbekämpfung eingesetzt wird.

9. Weitere Hinweise

Im Weiteren wird auf das aktuelle Dossier „Schutz von Whistleblowern“ auf der Intranetseite des Deutschen Bundestages verwiesen.[10]

***

10 Dossier „Schutz von Whistleblowern“, zusammengestellt am 26. September 2022 unter anderem mit den Sachständen WD 6-3000-095/19 und WD 6-3000-062/19.