

Whistleblowing ist mehr als ‚Wikileaks‘

Licht ins Dunkel bringen !

Johannes Ludwig, DokZentrum ansTageslicht.de

Guido Strack, Whistleblower-Netzwerk

Überblick

1. Fallbeispiel 1: Erwin Bixler
2. Definitionen und Abgrenzungen
3. Öffentliche Information + Kommunikation
4. Fallbeispiel 2: Brigitte Heinisch
5. Mehr Whistleblowing ist nötig
6. Besserer Whistleblowerschutz ist möglich
7. Whistleblower-Netzwerk e.V.

Ein typisches untypisches Fallbeispiel für Whistleblowing

>>> www.ansTageslicht.de/Bixler

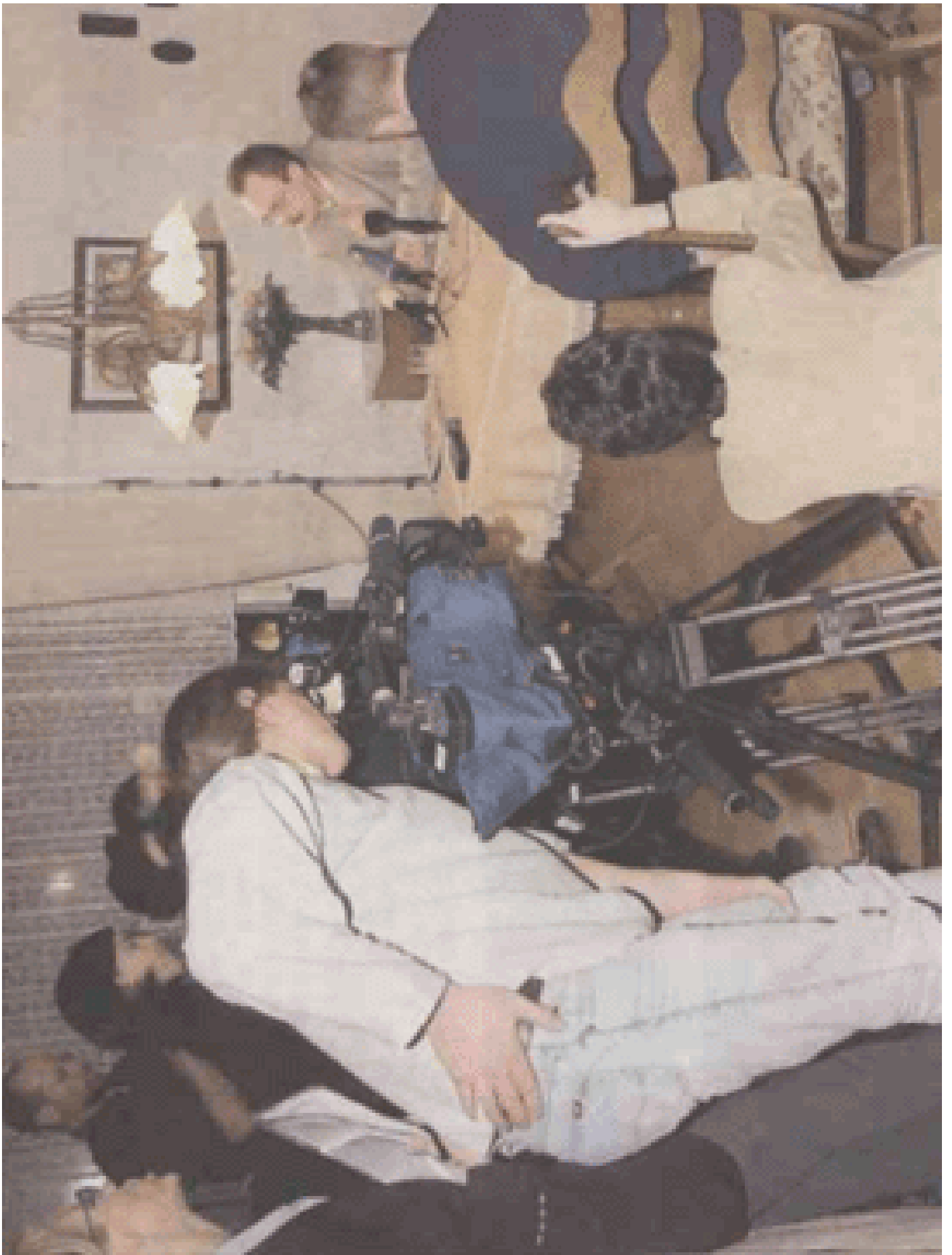


Bild 311

Arbeitsvermittlung Arbeitsbereich Bearbeitung
Stea nach Eingabenummer (10)

Produktionsmitarbeiter/-innen G 6 ruh.gest. am: 24.04.98 bis:30.06.98
Tätigkeit in der Produktion. SB: N Lohn :Tarif H.EK:
ab :sofort befr.: D
Alter:-45

Abgeschlossene Ausbildung ist erforderlich.

Betriebsart: ~~Industrie~~
Arbeitsort :
Arbeitszeit: V TextNr.VV:0 / 3

Ausld:
BAusb: PLZ:
Ort : Qualif: L2
BKZ :2810

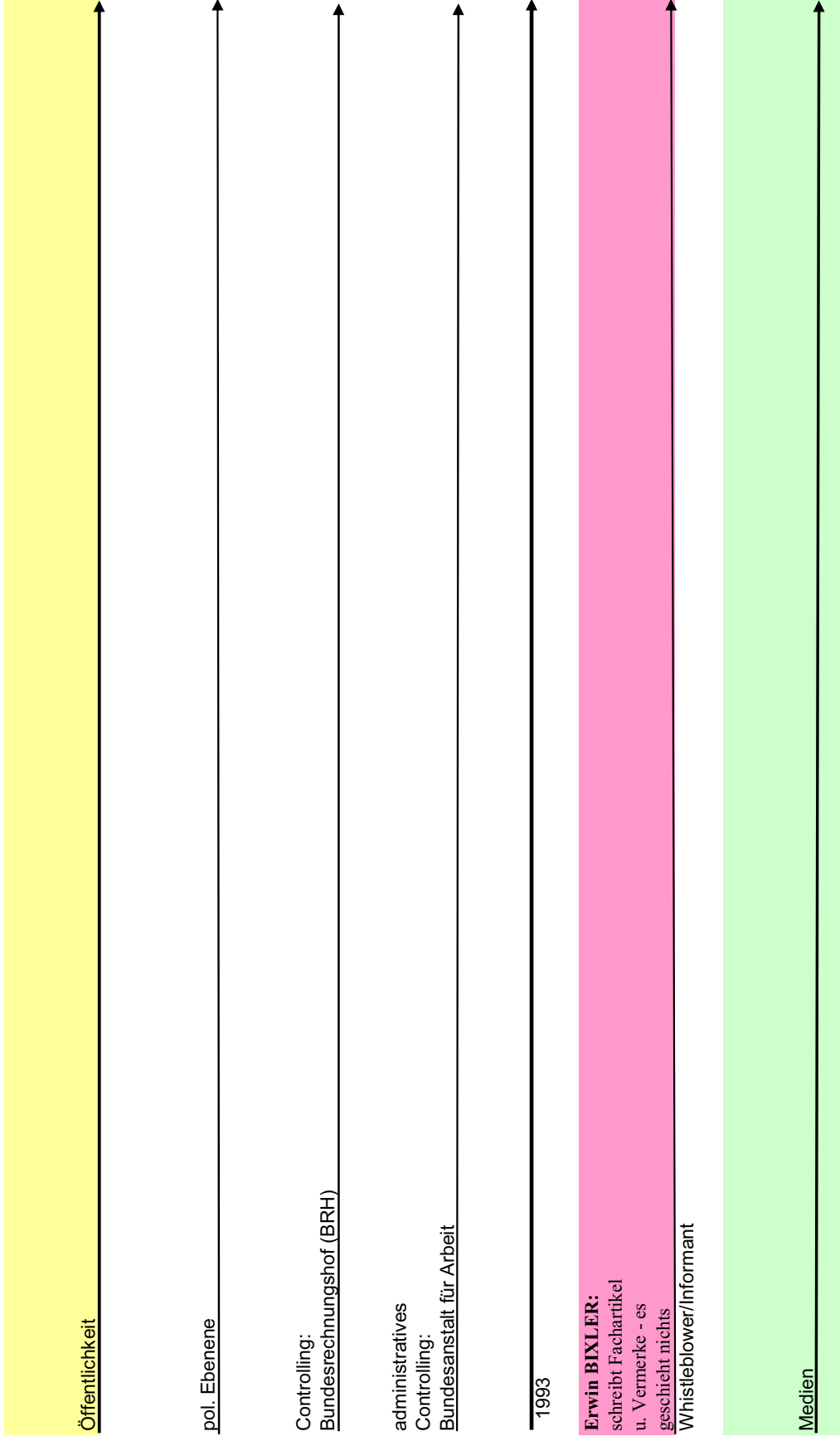
Dst : Org-Z:
ENR :150498 52659
ZNR :R417683

Teil.: *nicht veröffentlicht*

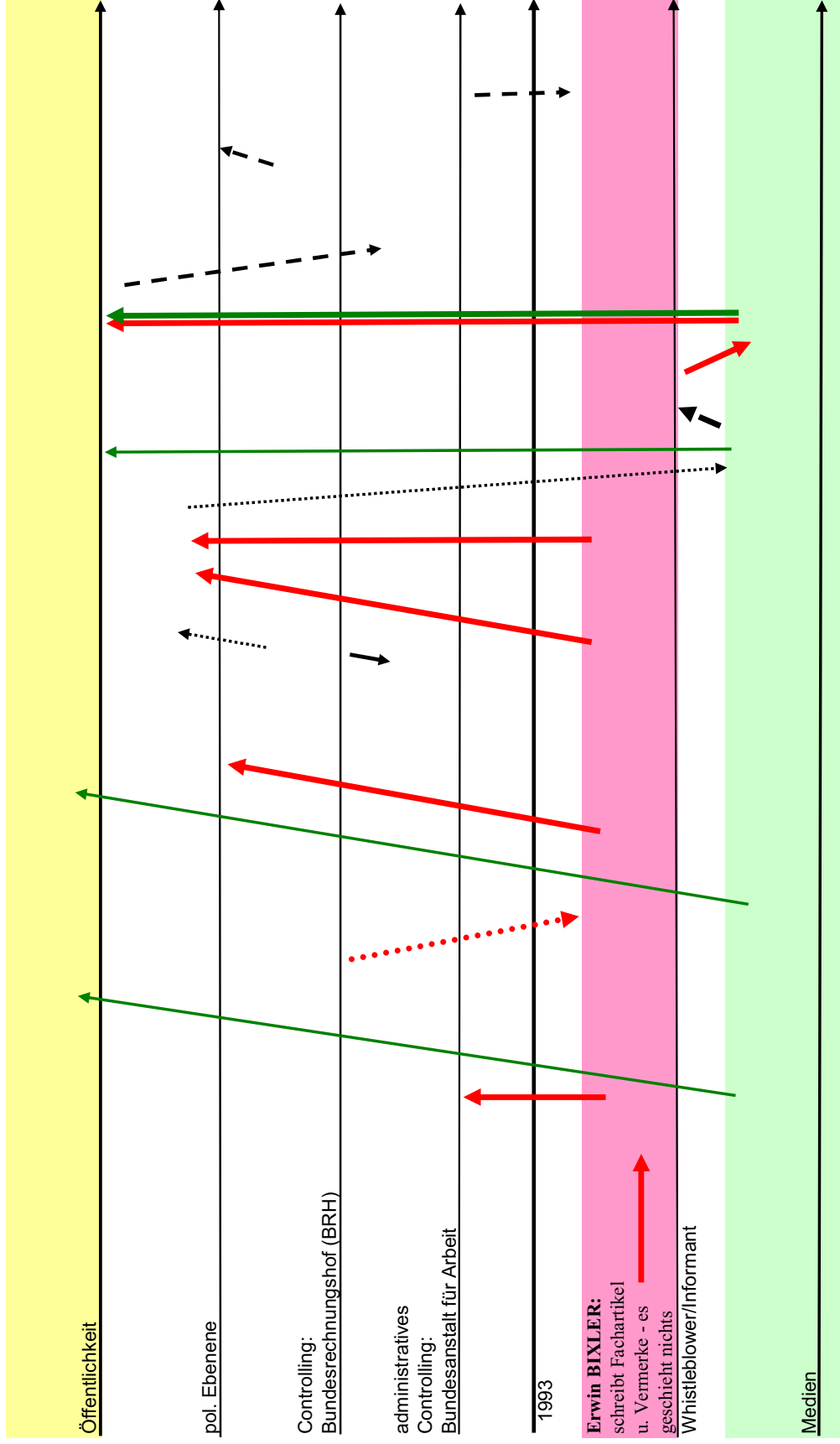
ACHTUNG: BITTE KEINE VV'S UNTERBREITEN, DA DIES EIN FIKTIVES STEA IST!!!

-
- 1 the in BewA
 - 2 atus ändern (16,20)
 - 3 In Vormerkliste (1SteA)
 - 4 Vormerkliste anzeigen
 - 5 VV ausdrucken
 - 6 Druckauswahl stea
 - 8 Bildauswahl:
 - 9 Nächste Eingabenummer
 - B Übersicht Bearbeitung
 - Auswahl: .

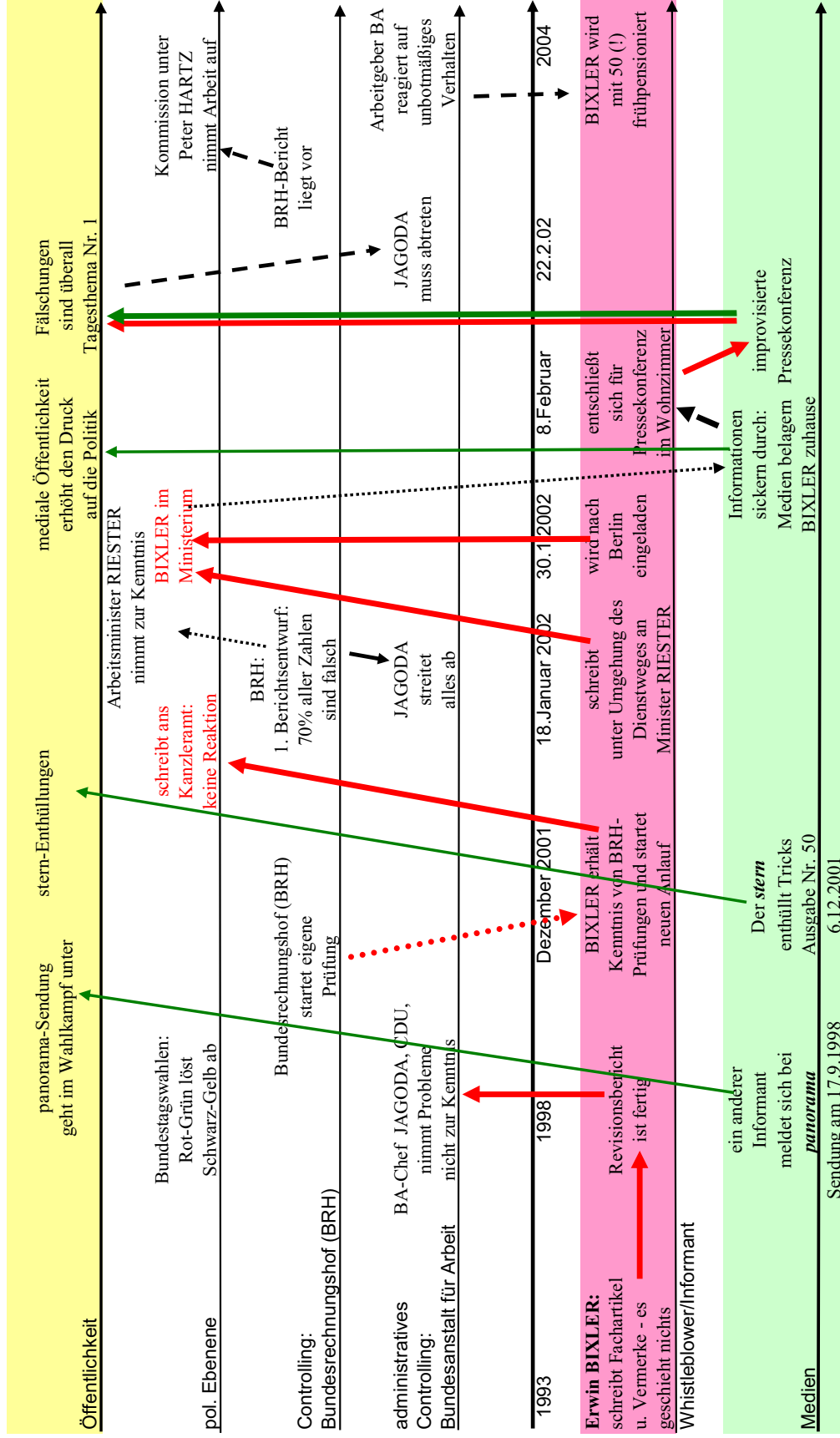
Wie die gefälschten Stellenvermittlungs-Statistiken in den Arbeitsämtern ans Tageslicht kamen



Wie die gefälschten Stellenvermittlungs-Statistiken in den Arbeitsämtern ans Tageslicht kamen



Wie die gefälschten Stellenvermittlung-Statistiken in den Arbeitsämtern ans Tageslicht kamen



Definition/Abgrenzungen:

- Zeuge
- Informant (Medien)
- **Whistleblower**
- **Digitale Leak-Plattformen**
 - Wikileaks
 - OpenLeaks

	Zeuge	Informant	Whistleblower
Zeitpunkt	Nachher	Vorher/nachher	Vorher

	Zeuge	Informant	Whistleblower
Zeitpunkt	Nachher	Vorher/nachher	Vorher
Zweck	Rekonstruktion (z.B.Schuldfrage)	Aufdecken von Problemen, Miss- ständen (PMG)	Verhindern, Auf- decken, Abstellen von PMG

	Zeuge	Informant	Whistleblower
Zeitpunkt	Nachher	Vorher/nachher	Vorher
Zweck	Rekonstruktion (z.B.Schuldfrage)	Aufdecken von Problemen, Miss- ständen (PMG)	Verhindern, Auf- decken, Abstellen von PMG
Wo	Gericht; Parlament. Untersuchungs- ausschuss	Medien > Öffentlichkeit	(1) Intern (2) Extern: - Medien > Öff'keit - Andere Wege

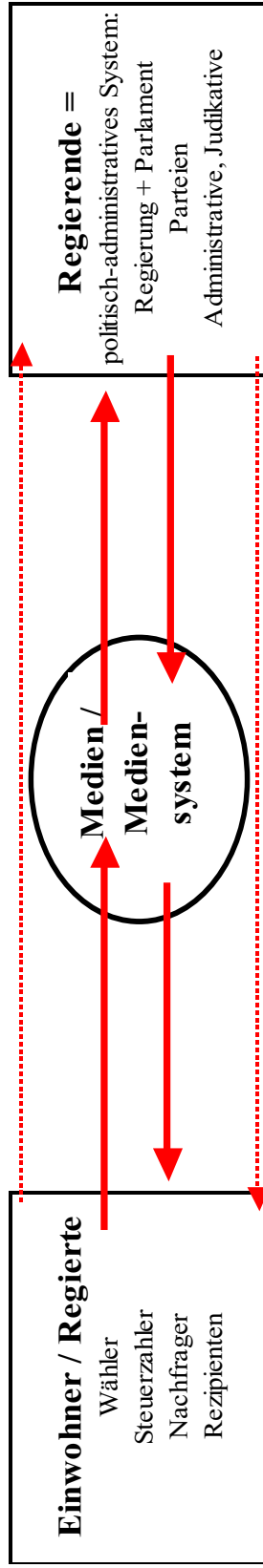
	Zeuge	Informant	Whistleblower
Zeitpunkt	Nachher	Vorher/nachher	Vorher
Zweck	Rekonstruktion (z.B.Schuldfrage)	Aufdecken von Problemen, Miss- ständen (PMG)	Verhindern, Auf- decken, Abstellen von PMG
Wo	Gericht; Parlament. Untersuchungs- ausschuss	Medien > Öffentlichkeit	(1) Intern (2) Extern: - Medien > Öff'keit - Andere Wege
Motiv	Staatsbürgerliche Pflicht	Unterschiedliche Motive	Eigene Motivation, Gewissensgründe, Berufsethos

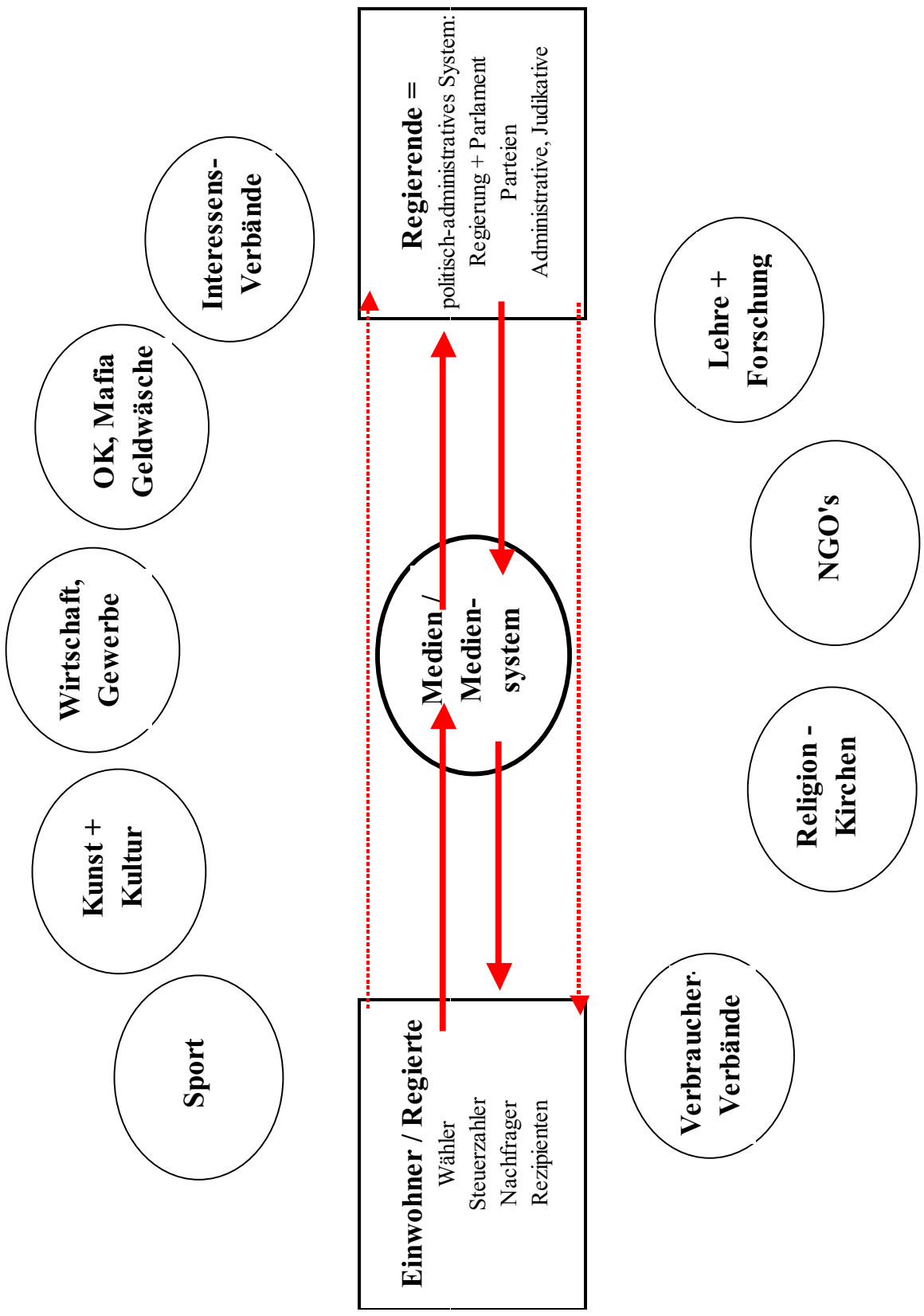
	Zeuge	Informant	Whistleblower
Zeitpunkt	Nachher	Vorher/nachher	Vorher
Zweck	Rekonstruktion (z.B. Schuldfrage)	Aufdecken von Problemen, Miss- ständen (PMG)	Verhindern, Auf- decken, Abstellen von PMG
Wo	Gericht; Parlament. Untersuchungs- ausschuss	Medien > Öffentlichkeit	(1) Intern (2) Extern: - Medien > Öff'keit - Andere Wege
Motiv	Staatsbürgerliche Pflicht	Unterschiedliche Motive	Eigene Motivation, Gewissensgründe, Berufsethos
Schutz	z.B. Zeugenschutz	Presserechtlicher Informantenschutz	Keinerlei Schutz

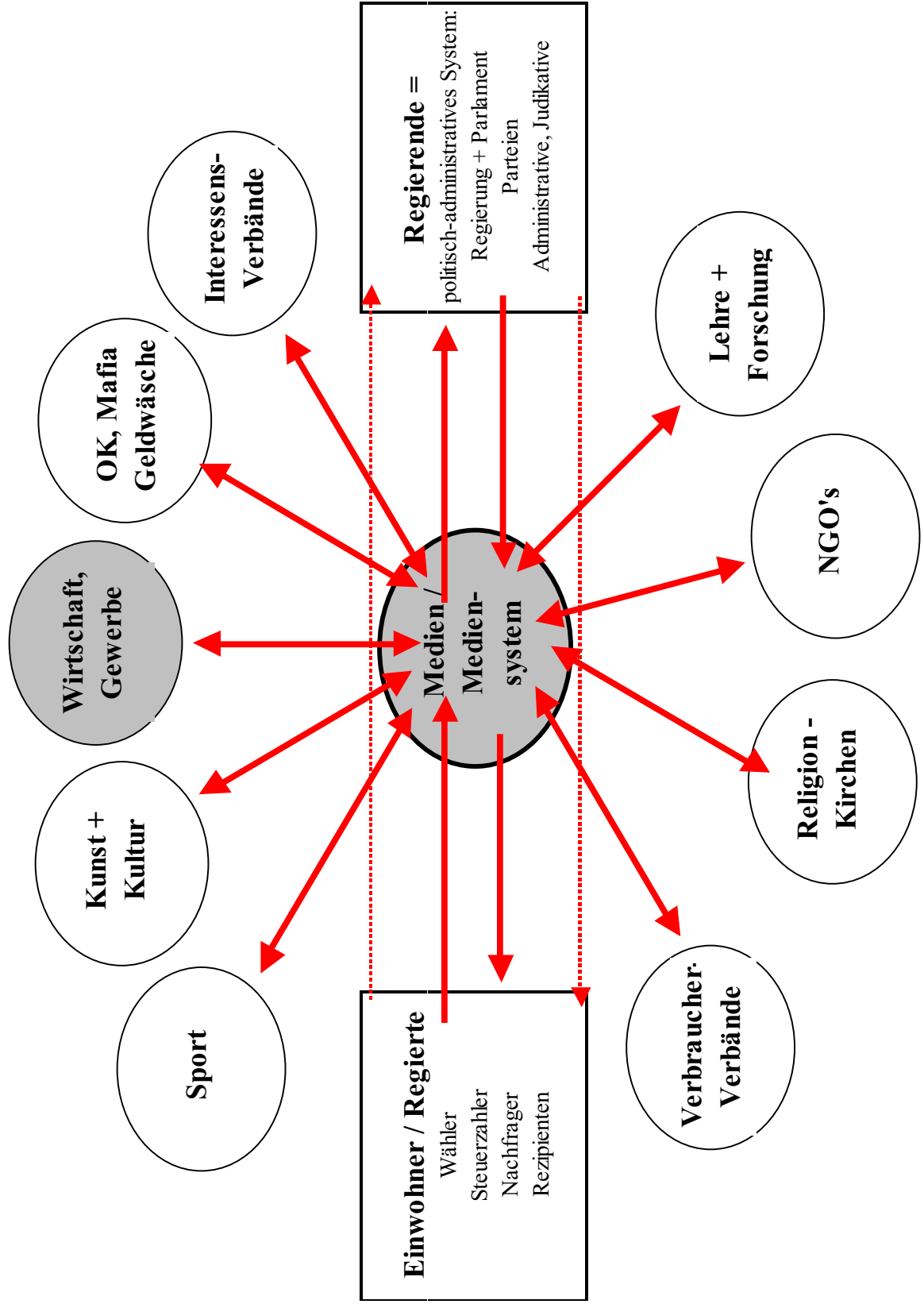
	Zeuge	Informant	Whistleblower
Zeitpunkt	Nachher	Vorher/nachher	Vorher
Zweck	Rekonstruktion (z.B. Schuldfrage)	Aufdecken von Problemen, Miss- ständen (PMG)	Verhindern, Auf- decken, Abstellen von PMG
Wo	Gericht; Parlament. Untersuchungs- ausschuss	Medien > Öffentlichkeit	(1) Intern (2) Extern: - Medien > Öff'keit - Andere Wege
Motiv	Staatsbürgerliche Pflicht	Unterschiedliche Motive	Eigene Motivation, Gewissensgründe, Berufsethos
Schutz	z.B. Zeugenschutz	Presserechtlicher Informantenschutz	Keinerlei Schutz
Ergebnis	Zu spät, aber Schutz	Schutz	Rechtzeitig, aber keinerlei Schutz

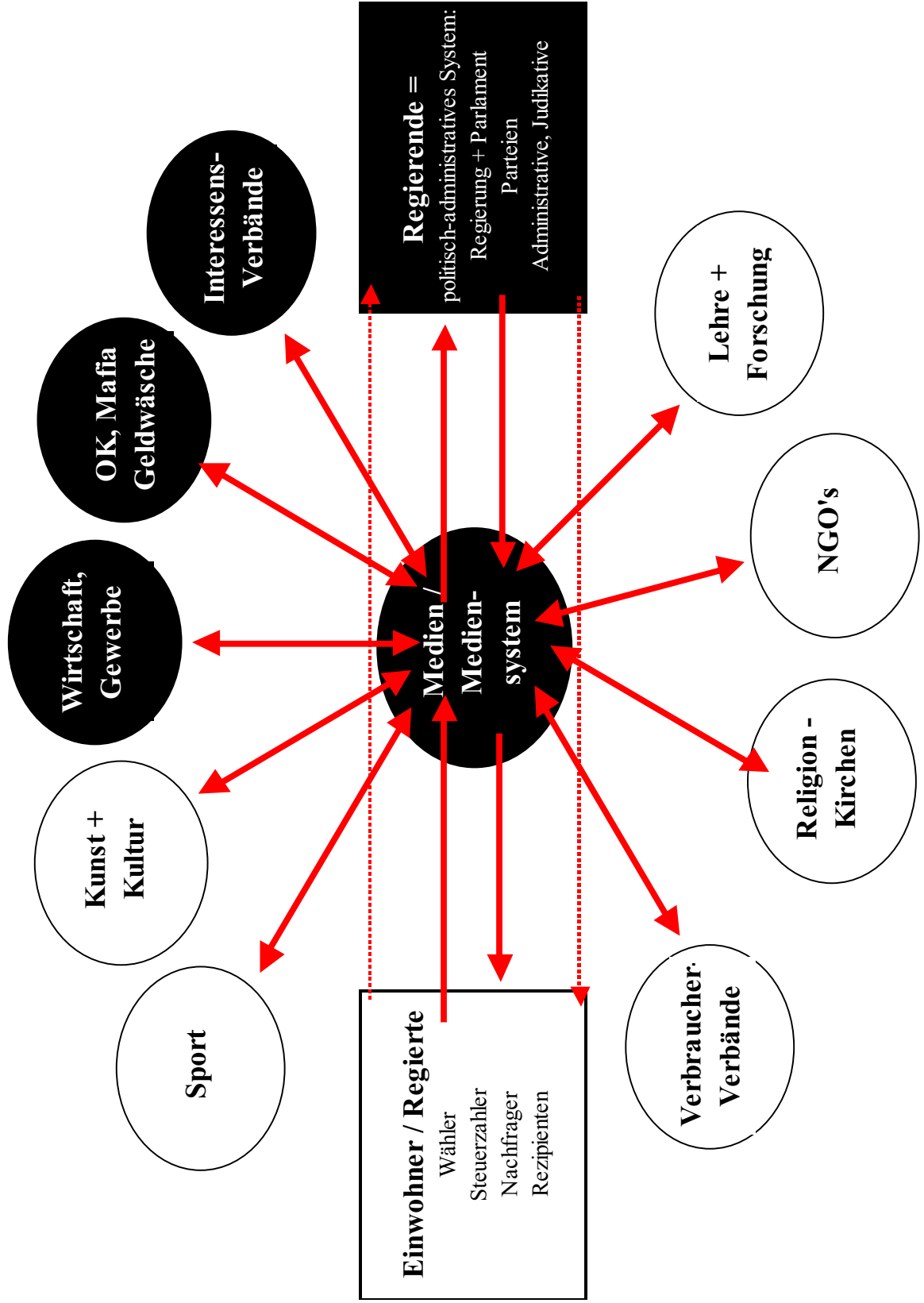
Öffentliches Informations- und Kommunikationsmodell:

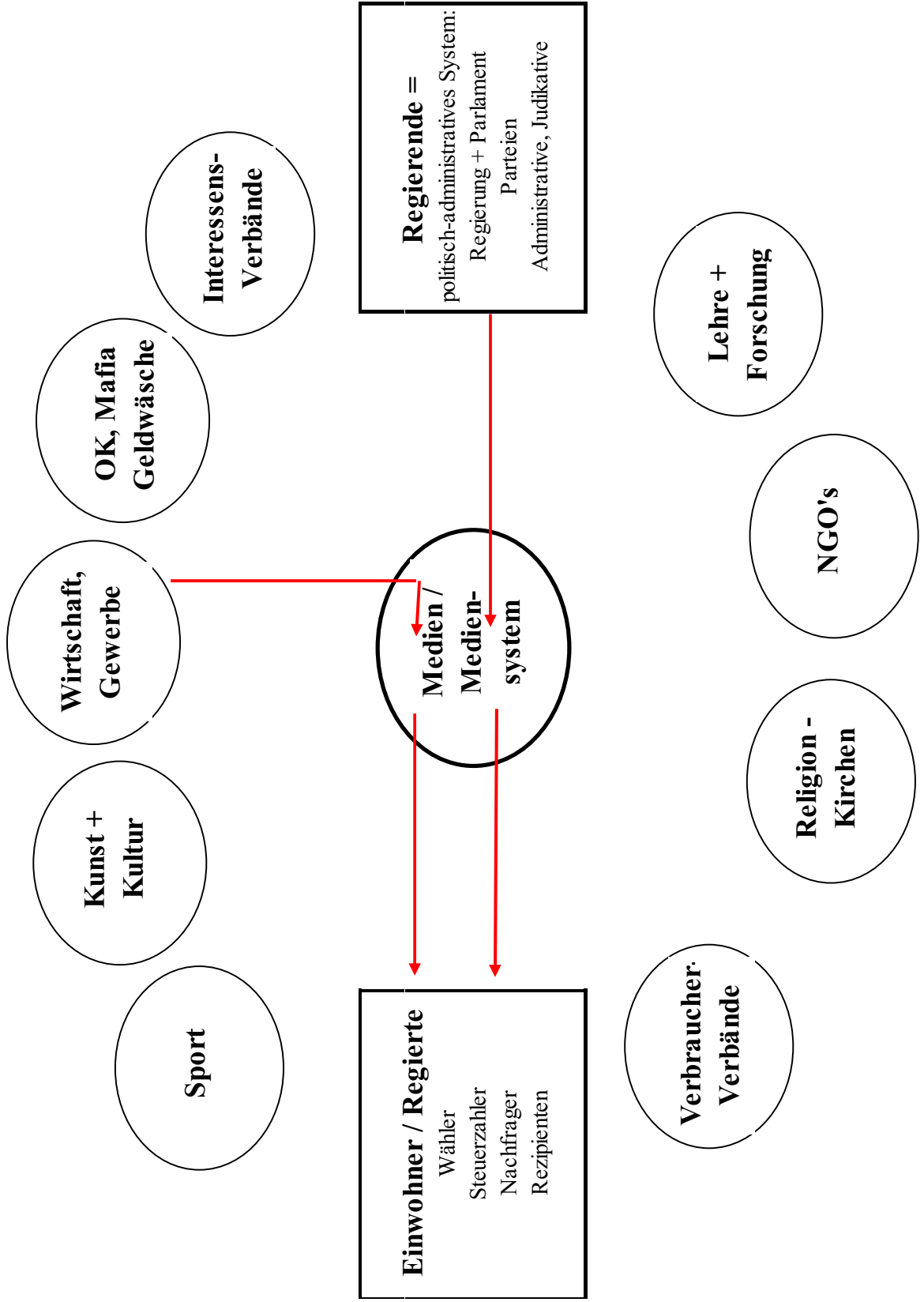
- ohne Leak-Plattformen
- mit Leaks



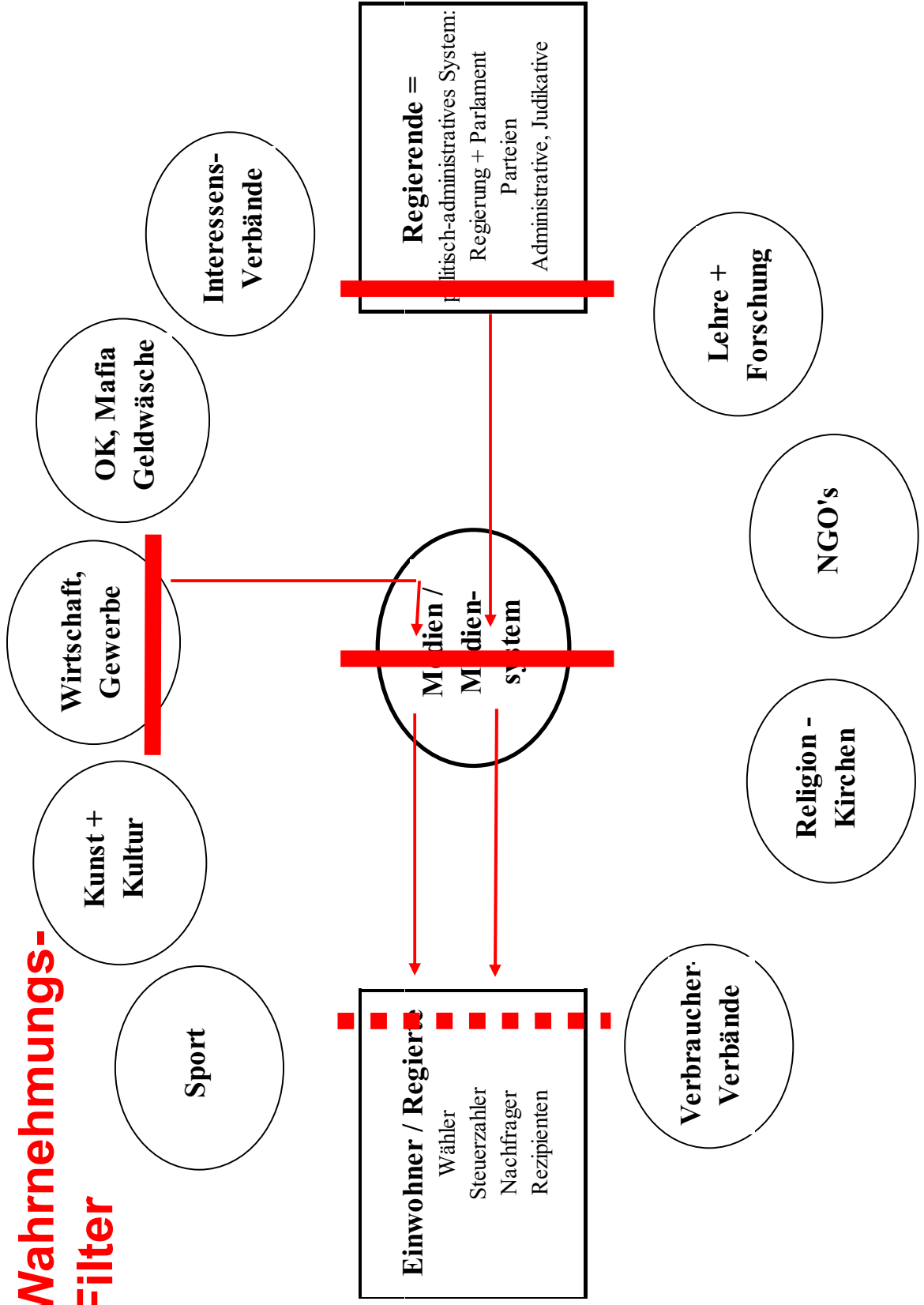




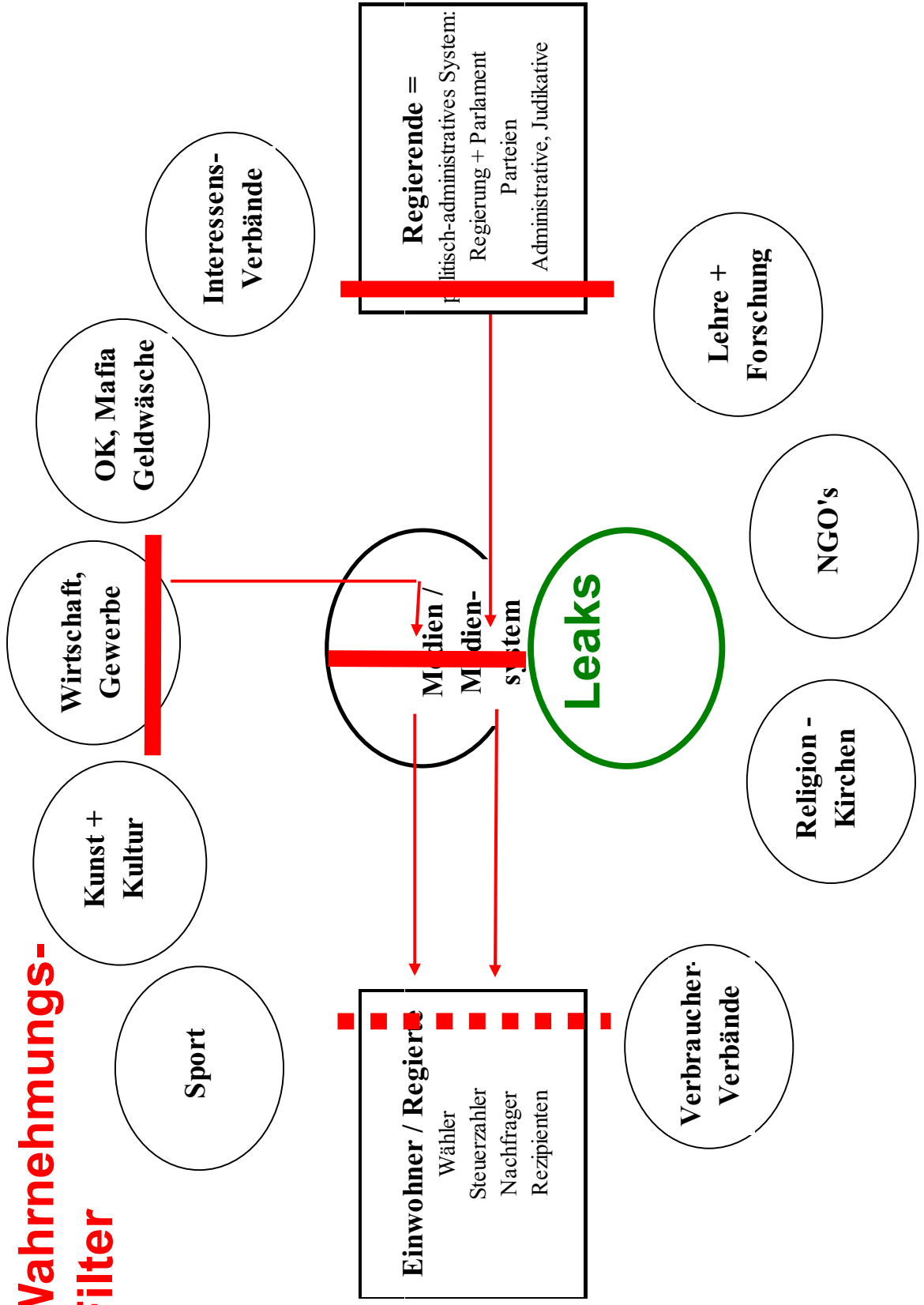




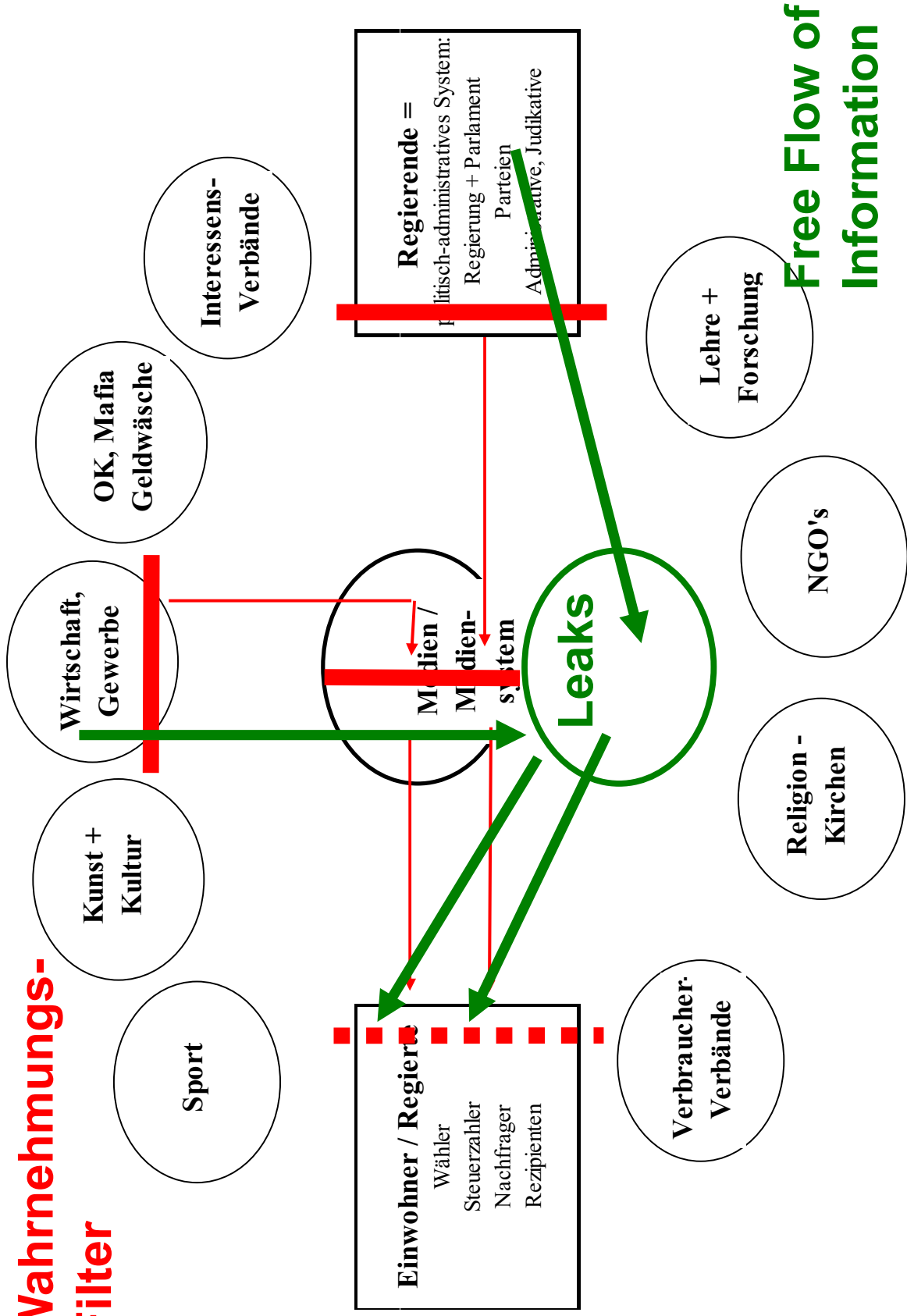
Informations- u. Wahrnehmungs- Filter



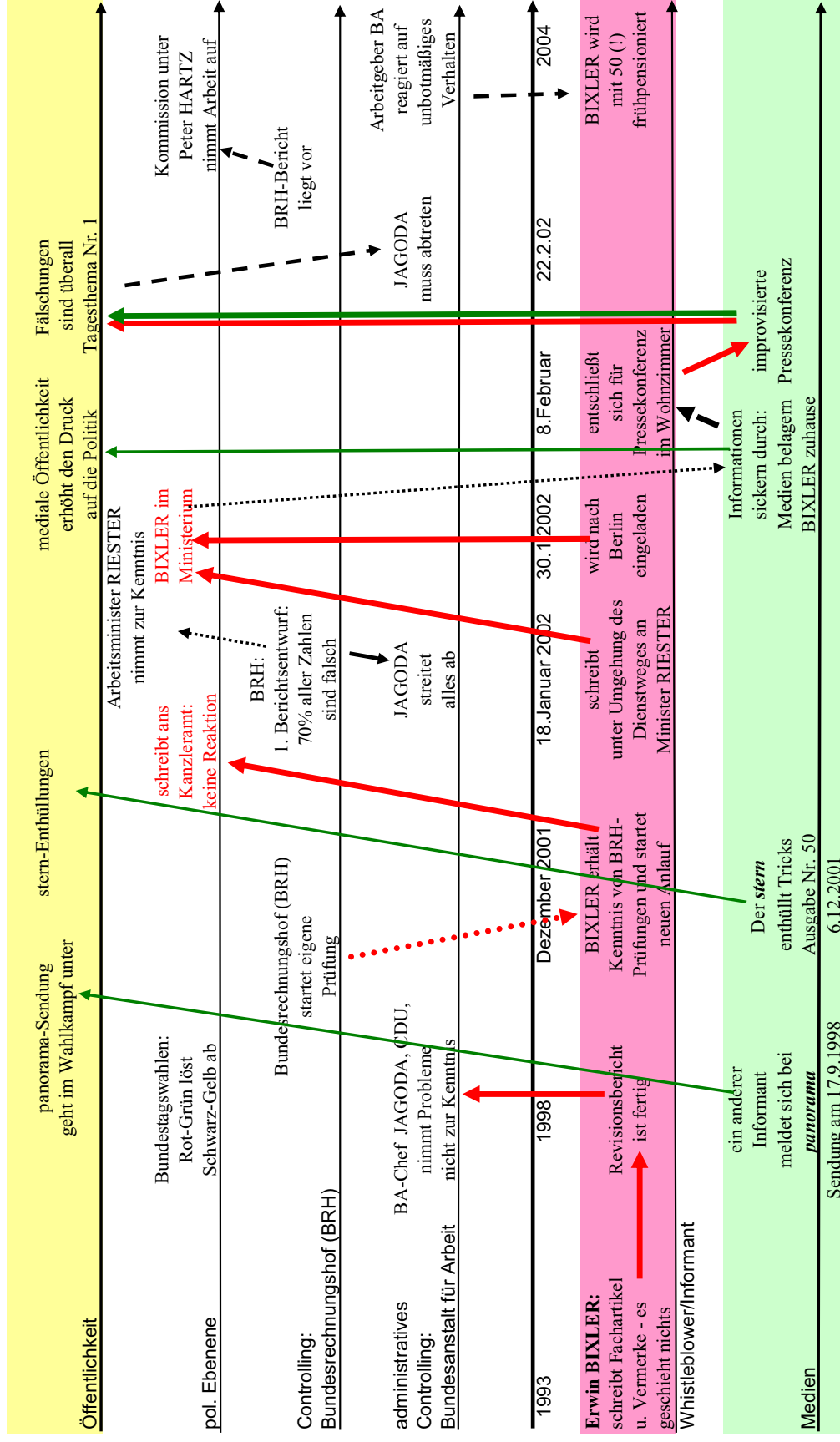
Informations- u. Wahrnehmungs-Filter



Informations- u. Wahrnehmungs-Filter



Wie die gefälschten Stellenvermittlung-Statistiken in den Arbeitsämtern ans Tageslicht kamen

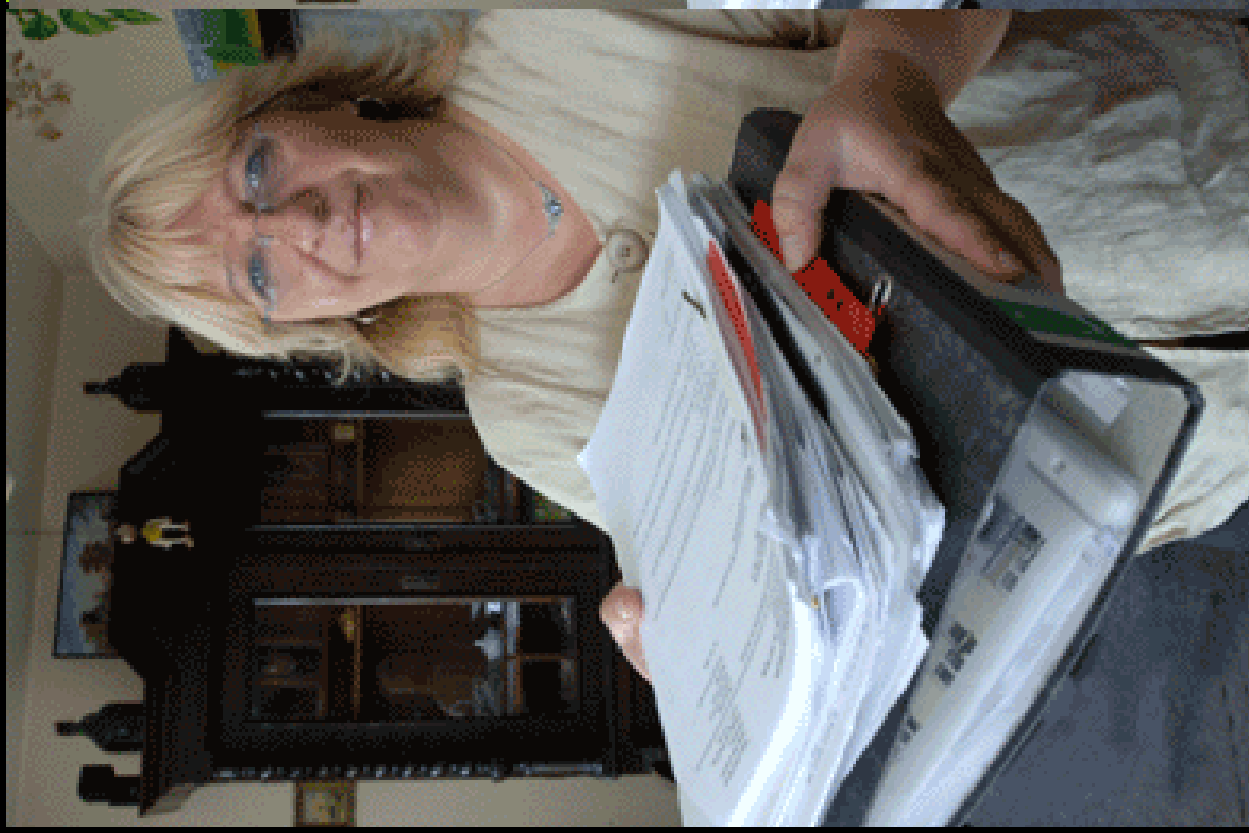


Hinderungsgründe für Whistleblowing:

Ein zweites

typisches untypisches Fallbeispiel

>>> www.ansTageslicht.de/Heinisch





<p>Leasingkräfte</p>	<p>informiert werden. Evtl. Grundpflegebedarf über Angehörige?? Dieses in der Planung aufnehmen. Ab 15. d.M. darf nicht mehr geleast werden. Da aufgrund dessen auf den Stationen Personal fehlt, wird Pflegequalität verloren gehen, Pflegevisiten nicht mehr möglich sein. Prioritäten für schlecht besetzte Dienste sind: Wundversorgung, Med. stellen und verteilen Inkontinenzversorgung und Essen und Getränke verteilen. Richtlinie drüber muß noch erstellt werden. Im Pflegebericht darf Personalmangel nicht erwähnt</p>	<p>Alle MA</p>
<p>Fortbildungen</p>	<p>werden. Aber der Wortlaut: "Aus innerbetrieblichen Gründen sind derzeit nur Teilwaschungen möglich". PDL geht am 15.1.03 in ein Zielvereinbarungsgespräch und wird dann über das weiteres Verfahren berichten. Im 1. Halbjahr werden folgende hausinterne FB angeboten:</p>	<p>PDL erstellt Plan Bis 22.01.03</p>

Top	Inhalt	Aktivitäten Wer? Wann?
<p>1. Beschwerde</p>	<p>Es wurde ein akutes Verhalten seitens einer Pflegekraft beobachtet. Frau N. Heimleitung des Hauses gab zu bedenken, dass Antworten auf Fragen wohl durchdacht und gut formuliert sein sollten. Antworten, wie z.B. "Ich habe keine Zeit", "Wir sind zu wenig Personal", sind für das Unternehmen schädlich und sind zu unterlassen. Für die Pflegekraft kann es zu Konsequenzen führen. Durch die HL, Frau N. wurde das Team über das Beschwerde-Management informiert.</p>	<p>—</p>

Eigentlich wäre Whistleblowing nützlich ...

- Für den Einzelnen: Freie Meinungsäußerung, loswerden was auf den Nägeln brennt, im Einklang mit Gewissen ohne innere Kündigung, vermeidet Belastungen
- Für die Organisation: alternativer Informationskanal jenseits filternder Hierarchie, Risikofrüherkennung, hohe Motivationswirkung, hohe Relevanz für das Image
- Für Staat und Gesellschaft: Risikoerkennung, Diskurs, kostengünstige Kontrolle, basis-demokratisch, fördert ethischen und fairen Wettbewerb und Wahrheit, universell einsetzbar

... aber Whistleblowing findet viel zu
selten statt!

Du sollst ...

Geheimnisse wahren!

- Betriebs- und GeschäftsG.
- Private & IntimeG.
- Sicherheitsrelevante G.

Falsche Verdächtigungen vermeiden!

Loyal und treu sein!

- in Organisation / Gruppe
- zu sich selbst
- als Staatsbürger

Dich und Deine Familie ernähren!

**Missstände abstellen!
Auf Risiken hinweisen!
Schäden vermeiden!**

**Recht und Rechtsstaat
achten und durchsetzen!**

**Demokratischen Diskurs
und Meinungsfreiheit
fördern und ausüben!**

Warum gibt es zu wenig WB?

Wissenschaftliche Erklärungsansätze:

- die moralische Komponente falsch verstandener **Loyalität** und die Kultur des **Schweigens**;
- die Einschätzung dass Whistleblowing ohnehin zu **keiner Veränderung** führen würde;
- die Befürchtung von individuellen **Nachteilen und Sanktionen**.

1. Loyalität und Schweigen

Loyalität im Konflikt

- Normen \Leftrightarrow Personen
- Kollegen \Leftrightarrow Vorgesetzte
- Allgemeinheit \Leftrightarrow Organisation
- Gewissen \Leftrightarrow Karriere und Sachzwänge

Psychologie

*Milgram Experiment:
"extreme Bereitschaft von
erwachsenen Menschen, einer
Autorität fast beliebig weit zu
folgen"*

Handlungsalternativen (neglect, exit, voice):

- **Schweigen** \Rightarrow Selbstverleugnung und
"Erklärungsmuster"
*Gruppendynamik
Angst vor Konflikt und Isolation*
- **Flüchten** \Rightarrow innere oder äußere Kündigung
*Mitläufertum
Nichtstun ist bequem
richtigen Zeitpunkt verpasst*
- **Whistleblowing**
*pluralistische Ignoranz:
viele Helfer wenig Hilfe*

Nötig: **kultureller Wandel, Erziehung zu Dialog und Dissenz**
Diskursförderung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe

Denunziation <-> Whistleblowing

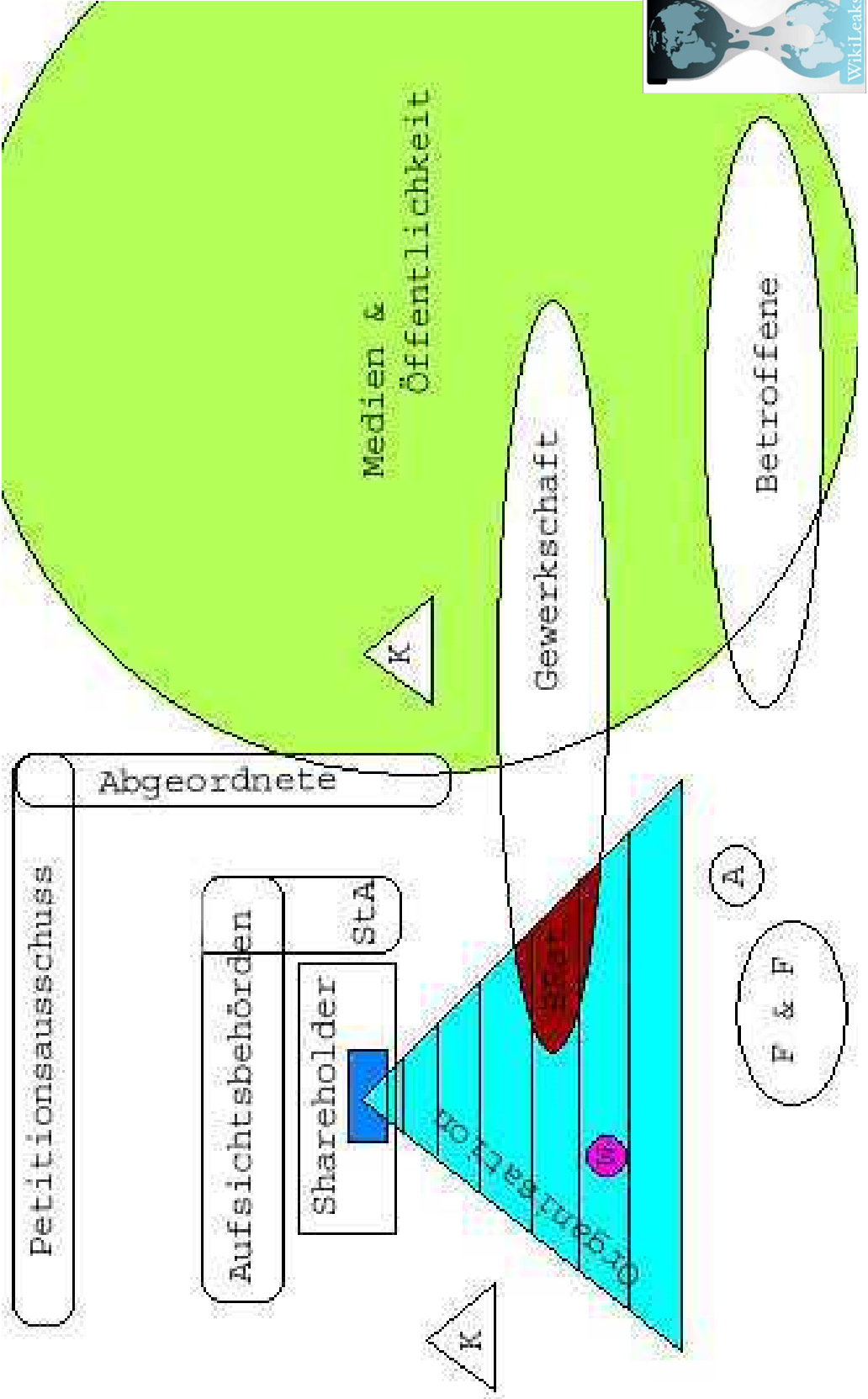
- Bewusst **unwahre** Behauptungen sind immer Denunziation und nie Whistleblowing!
- Bei **wahren oder gutgläubig** gemachten Aussagen ist Unterscheidung problematischer und z.B. anhand folgender **Kriterien** zu treffen:
 - Leichtfertig ins Blaue hinein eher Denunziation insbesondere wenn Ungewissheit als Gewissheit dargestellt wird; auch dort wo Aufklärung nicht wirklich gewünscht ist, liegt eher Denunziation vor => **Aufklärung begrenzt Denunziation!**
 - Denunziation lebt von **Vorverurteilung** und **Täterbezogenheit** statt genauer Prüfung und **Missstandsbekämpfung** => Gegenmittel **Aufklärung und Richtigstellung!**
 - Spielt **Motiv** eine Rolle (gibt es reine Motive) oder ist Erfolg (Missstandsbekämpfung) entscheidened?
 - Spielt **Regel** gegen die verstoßen wird und **Sanktion** nicht eine entscheidende Rolle? Bei Nazis und Stasi waren doch wohl eher Regeln und Sanktionen das Problem; dann aber hätte man sich an eigene Nase fassen müssen, statt Sündenbock zu haben!
- Gibt es ein **Recht auf Anonymität**, eine Notwendigkeit zu Anonymität oder steht all dem das Prinzip der **Verantwortung/Rechenschaftspflichtigkeit** entgegen?

Entscheidungskriterien für WB:

- Schwere des Missstandes (geklauter Bürostift oder Risiko der Kernschmelze?)
- bestehende Rechtslage (was erwartet das Recht wie schützt es mich?)
- bestehende Erwartungen (gibt es geschriebene oder ungeschriebene (Ethik)-Codes?)
- bestehende Übung/Praxis/Erfahrungen (was ist bisher in ähnlichen Fällen passiert?)
- Dringlichkeit (muss ich schnell handeln oder kann ich abwarten?)
- Grad des Verdachts (bin ich sicher, wie kann ich mehr herausfinden?)
- Unterstützung und Reaktion durch Dritte (gibt es Bündnispartner, was machen die anderen?)
- eigene alternative Handlungsmöglichkeiten (wie anders kann ich Risiko eindämmen?)
- eigene besondere Verantwortlichkeit (bin ich Aufsichtsperson, Verantwortlicher)
- eigenes bisheriges Verhalten (bin ich Mittäter, Mitläufer?)
- persönliche Nähe zum vermeintlichen Täter (Familie, (alter) Freund/Kollege?)
- Entdeckungsreaktion des vermeintlichen Täters und Vertuschungsrisiko (was tut er?)
- eigenes Risiko (welche Sanktionen drohen mir wie wahrscheinlich sind sie?)
- Selbststimmigkeit (was sagt mir mein Gewissen?)

**Neben dem “OB?” sind auch noch
“WIE?” und “AN WEN?” zu klären**

Whistleblower und mögliche Adressaten



2. Chance zur Veränderung

- WB handeln, **weil** sie Chance sehen Risiko bzw. Missstand zu bekämpfen, den sie alleine durch ihr Handeln nicht abstellen können
 - nur: **wenn** sie Chance sehen! Manchmal klappt es!
 - aber: oft gibt es **Interessen gegen Veränderung**
 - Vorsätzliche (Straf-)Täter wollen keine Entdeckung
 - Verantwortliche für Fehler vermeiden Übernahme der Verantwortung
 - Ignorieren scheint die (kurzfristig) billigere Lösung
 - Adressat des WB scheut Konflikt mit seiner Hierarchie
 - Fehlereingeständnis sorgt für schlechtes Image
- => Vertuschung statt Veränderung**

Nötig: **Recht zur interessens-unabhängigen Untersuchung und vollständigen Aufklärung**

Problem: **oft nur außerhalb der Organisation möglich**

... aber auch Veränderung von Außen ist schwierig

- wer ist zuständig?
- enger rechtlicher Kompetenzrahmen verhindert Ganzheitlichkeit
- hoher Einarbeitungs- und Rechercheaufwand
- geringe Fachkenntnis und Ressourcen bei Behörden
- Schuld statt Fehlerkultur, Sündenbock statt Strukturveränderung
- Solidarisierungs- und Abschottungseffekte im Innern
- oft auch fehlende Unabhängigkeit
 - Langjährige Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Leitung
 - Weisungsgebundenheit der Staatsanwälte
 - Karriereabhängigkeit der Richter

Whistleblower in Zahlen

nach Dyck & Zingales (2008)

US-Studie zu Fällen in denen Whistleblowing zur Aufdeckung schwerster Fälle von Wirtschaftskriminalität führte, also insoweit erfolgreich war, dennoch:

- 38% der WB agierten aus Angst vor Repressalien anonym und von dem Rest wurden:
 - 82% der WB gekündigt, kündigten nach Repressalien selbst oder erlitten Karriereeinbußen

3. Nachteile und Sanktionen

WB kann ohne Sanktion erfolgen, dies ist in *kleinen* Fällen häufig
aber: oft gibt es Sanktionen

und WB trägt **immer** das **Einschätzungs-Risiko**

- Vertuschungswille bringt Konflikt:
 “*das erste Opfer des Krieges ist die **Wahrheit***” (Rudyard Kipling)
- Vertuschung ist erfolgreicher wenn WB ungläubwürdig und einflusslos ist/gemacht wird => es wird **persönlich**
- WB ist **isoliert!** *selbst*: schon durch sein “anderes” Handeln;
 fremd: durch Anbiederung Anderer an die Macht
 durch Schweige- und Treuepflichten
- Macht zum Vertuschen + Macht zur Sanktion
- Unendliche **Formenvielfalt** und Sanktionskreativität (Beweis?)

Nötig: **effektiver Schutz von Whistleblowern vor Sanktionen**

Schutz des Whistleblowers durch ...

- **übergeordnete Informationsberechtigte**
-> innerhalb der Organisation
Interne Stellen
- **Vertraulichkeit**
-> z.B. Hotlines / Ombudsleute
Medien
- **Anonymität**
-> z.B. Informantenschutz / BKMS
- **Solidarisierung und Druck der öffentlichen Meinung**
-> Kollegen, Gewerkschaft, Medien, Öffentlichkeit
- **Rechtsordnung**
-> Ist / Soll
Staatliche Stellen

Aktuelle Rechtsprechung

- **BVerfG, 1 BvR 2049/00 vom 2.7.2001**
Zeugenaussagen im Strafverfahren als Bürgerpflicht, daher gebietet Rechtsstaatsprinzip, dass daran keine Sanktionen geknüpft werden dürfen (auch soweit freiwillig)
- **BAG, 2 AZR 235/02 vom 3.7.2003**
Anonyme Strafanzeige gegen Mitarbeiter -> Zurückverweisung;
Rechtsstaatsprinzip (und Art. 17 aber nicht Art. 5 da anonym) ist im Einzelfall abzuwägen mit Art. 12 (Geheimnisschutz / Rücksichtnahmepflicht). Anzeige ohne interne Vorinformation kann unverhältnismäßige Reaktion sein.
- **BAG, 2 AZR 400/05 vom 7.12.2006**
Erfolgreiche Strafanzeige gegen Chef => Kündigung rechtswidrig;
Interne Klärung bei Chef nicht zumutbar, daher war Reaktion verhältnismäßig.
- **LAG(RLP), 7 Sa 451/07 vom 14.10.2007**
Kündigung rechtmäßig da bei 140 behauptete Mobbingeinzelnhandlungen ohne klaren Strafrechtsbezug Strafanzeige kein verhältnismäßiges Mittel sei. Anders Vorinstanz, AG berief sich auch auf §§9, 10 KSchG (gerichtliche Auflösung)
- **Sonderfall Wal-Mart: LAG (D), 10 TaBV 46/05 vom 14.11.2005**
Bei Firmen-Ethikrichtlinien ist grundsätzlich Mitbestimmung zu beachten, bzgl. Inhalten im Detail dann wenn es Alternativen gibt; Liebesverbote für Mitarbeiter verstoßen gegen Art. 1 und 2 GG

Rechtlicher Schutz für Whistleblower?

- Verstoß gegen Treue und Geheimhaltungspflichten (selbst bei Rechtsbrüchen)
- Drohende Sanktionen: Arbeitsplatzverlust, Haftung, Strafrecht
Und inoffizielle Reaktionen wie Bossing/Mobbing.
- Legales Whistleblowing verlangt:
 - in der Regel offenes Whistleblowing - Art.5 GG bei Anonymität (-)
 - zunächst ist *in der Regel* internes Whistleblowing nötig
 - nur wenn diese *unzumutbar* oder erfolglos (muß WB im Zweifel beweisen) ist Information von Behörden erlaubt
 - keine *unlauteren* Motive
- Problem: Rechtsprechung entscheidet nachträglich ohne klare gesetzliche Kriterien => hohes Risiko für Whistleblower

=> **Whistleblowing unterbleibt!**

2008: Ministeriumsvorschlag

„§ 612a BGB Anzeigerecht

- (1) Ist ein Arbeitnehmer auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass im Betrieb oder bei einer betrieblichen Tätigkeit gesetzliche Pflichten verletzt werden, kann er sich an den Arbeitgeber oder eine zur innerbetrieblichen Klärung zuständige Stelle wenden und Abhilfe verlangen. Kommt der Arbeitgeber dem Verlangen nach Abhilfe nicht oder nicht ausreichend nach, hat der Arbeitnehmer das Recht, sich an eine zuständige außerbetriebliche Stelle zu wenden.
- (2) Ein vorheriges Verlangen nach Abhilfe ist nicht erforderlich, wenn dies dem Arbeitnehmer nicht zumutbar ist. Unzumutbar ist ein solches Verlangen stets, wenn der Arbeitnehmer aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung ist, dass
1. aus dem Betrieb eine unmittelbare Gefahr für Leben oder Gesundheit von Menschen oder für die Umwelt droht,
 2. der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitnehmer eine Straftat begangen hat,
 3. eine Straftat geplant ist, durch deren Nichtanzeige er sich selbst der Strafverfolgung aussetzen würde,
 4. eine innerbetriebliche Abhilfe nicht oder nicht ausreichend erfolgen wird.
- (3) Von den Absätzen 1 und 2 kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.
- (4) Beschwerderechte des Arbeitnehmers nach anderen Rechtsvorschriften und die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.“
(Anm.: Der bisherige § 612a wird § 612b).

Schwächen des Vorschlages zu § 612a BGB

- Notwendigkeit “konkreter Anhaltspunkte” ist unklar und geht weit über BVerfG (nicht bösgläubig, nicht leichtfertig) hinaus
- “Pflichten verletzt” und “Abhilfe” passt weder bei Gefahren noch bei Risiken, trägt Vorwarnfunktion des WB nicht Rechnung; Ethikschutz fehlt
- viele unbestimmte und unklare Rechtsbegriffe führen zu Rechtsunsicherheit und diese dazu, dass auch zukünftig “neglect” das sicherste Verhalten bleibt
- “zuständige außerbetriebliche Stelle” Ansprechpartner nicht klar definiert
- zwangsweiser Vorrang der 1.Stufe ist falscher Ansatz, besser Wahlrecht des AN! Dies würde Wettbewerb der AG um internes WB und Vertrauen entfachen
- begrenzt auf Arbeitnehmer statt auf alle Personen (AN-ähnliche, Beamte) auch für kulturellen Wandel bedarf es aber einheitlicher Lösung
- Anonymes und vertrauliches WB sollte explizit angesprochen werden
- völlig unzureichender Schutz vor Repressalien durch § 612b (ex §612a)
- fehlende Beweislastumkehr und fehlende Erstreckung auf Mobbing u.a.
- Nötig wären auch ergänzende Maßnahmen (z.B. Fonds, Forschung, Erziehung)

Zusammenfassung “Ist-Zustand”

- Grundsatz: Verschwiegenheitspflicht und Gebot des Vorrangs internen Whistleblowings
- Externes Whistleblowing wird als große Gefahr für Ruf des Unternehmens, Schaden der öfftl. Einrichtung angesehen => ist um jeden Preis zu verhindern
- Beim internen Whistleblowing schwankt die Einschätzung zwischen “Mittel der Mitarbeiterüberwachung” über “Tool zur Korruptionsbekämpfung” bis zu “notwendiges Übel/Ventil zur Vermeidung externen Whistleblowings”
- Schutz der Whistleblower in der Wirtschaft: zumeist nur durch Schutz von “oben” (Problem WB ist oft Kritik am “oben”) oder durch Anonymität/Vertraulichkeit aber daher auch nur so schlecht wie dieser (Anonymität => formale Rechtlosigkeit)
- Schutz der Whistleblower durch Rechtsordnung: allgemein schlecht (hohe Voraussetzungen kaum beweisbar) und noch schlechter bei Anonymität, die wenigen existierenden Ausnahmeregelungen sind ebenfalls unzureichend

Fazit: Whistleblowing kann derzeit dort funktionieren wo es im unmittelbaren Interesse des Managements ist, ansonsten ist der Fehlschlag zumeist vorprogrammiert

**=> SCHWEIGEN! = Dunkelräume bleiben bestehen!
Ethisches Handeln findet selten statt!**

Wie sollte Geheimnisschutz aussehen?

- Es ist zu prüfen, ob ein schützenswertes Geheimnis vorliegt
 - Noch geheim dh. nicht ohnehin bereits bekannt
 - erkennbar zu einer schützenswerte Geheimniskategorie gehörend die gesetzlich sehr eng und klar zu definieren sind (neues IFG)
 - kein Geheimnisausschluss (d.h. kein Schutz für Informationen über Rechtsbrüche) und keine Offenbarungspflicht
- Verbot nur für besonders Verpflichteten (d.h. Erlangung, Weiterverbreitung und Nutzung für Medien aller Art möglich, auch trotz Urheberrecht)
- Offenbahrungrecht besteht gegenüber Berechtigten
 - intern gegenüber übergeordneter Hierarchie
 - immer gegenüber zuständigen Behörden und Parlamenten (Petitionsrecht)
 - Verantwortlichkeitsaufhebung nach Inaktivität von Behörden
- vor Sanktion ist immer auch Abwägung zwischen (privatem) Schutz-interesse und (öffentlichem) Offenbarungsinteresse durchzuführen!

10 Elemente effektiven gesetzlichen Whistleblowerschutzes

1. **Recht auf freie Meinungsäußerung und tatsachenbezogene Hinweise im Zivilrecht – Unmittelbare Drittwirkung von Artikel 5 Abs. 1 GG**
2. **Innerbetriebliches Beschwerde- und Hinweisrecht mit Behandlungs- und Reaktionspflicht**
3. **Umfassendes, sanktionsfreies und drittwirkendes Petitionsrecht – Artikel 17 GG**
4. **Recht zur Information der Öffentlichkeit als Auffangmöglichkeit**
5. **Grundsatz des Wahlrechts des Whistleblowers bzgl. Intern/Behörde**
6. **Effektiver Schutz des Whistleblowers und seiner Unterstützer vor jeglichen Sanktionen (Beweislastumkehr)**
7. **Anpassung strafrechtlicher Regelungen**
8. **Maßnahmen zur Förderung von Whistleblowing und Zivilcourage**
9. **Rechtliche Regelungen im Umfeld von Whistleblowing**
10. **Effektive Wahrung der Rechte von Betroffenen und umfassende Entschädigung**

Chance zur Veränderung ?

- Bundesrecht (ArbGB, BGB, BStatusG):
 - CDU/CSU: kein Bedarf für “Denunziantenschutz”
 - FDP: neue Fraktion wird überlegen, was zu tun ist
 - SPD: “Informantenschutz” im Wahlprogramm - Gesprächsbereitschaft
 - Grüne: grundsätzlich für besseren Whistleblowerschutz
 - Linke: weitgehende Übereinstimmung
 - Priaten: Raubkopie unserer Positionen
- Landesrecht: Vorbildfunktion, Hilfsangebote => bisher Versagen!
- Internationales Recht:
 - EU (TI-Projekt, Handlungsbedarf bei Beamten, nichts konkretes)
 - Europarat (Anti-Korruptions-Initiativen/Konventionen, Art. 10 EMRK, PACE-Empfehlung)
 - UNCAC, UN-Global-Compact, US-Gesetzgebung, G20-Beschluss
- jenseits des Rechts:
 - **Bewusstseinsbildung fördern!**
 - **Gegenmacht schaffen und Machbares umsetzen!**

Was ist Whistleblower-Netzwerk e.V.?

- gegründet im September 2006
- gemeinnütziger Verein
- als möglicher Bußgeldempfänger anerkannt
- Finanzierung bisher fast nur aus Mitgliedsbeiträgen
- derzeit 64 Mitglieder
- bundesweit tätig
- Sitz in Köln aber leider noch kein festes Büro
- Regionalgruppe(n): Berlin/Brandenburg
(NRW und Bayern in Gründung)
- Arbeit wird bisher nur von Ehrenamtlichen getragen

Zweck des Vereins (§2 Abs. 1 Satzung)

- “Zweck des Vereins ist die **Förderung** von *Whistleblowing* und *Whistleblowern* und **des offenen Dialogs als Grundvoraussetzungen eines demokratischen Gemeinwesens**. Der Verein tritt dafür ein, dass jeder Mensch das Recht hat, an diesem Dialog teilzunehmen, ohne Sanktionen befürchten zu müssen.”
- “Durch die Unterstützung der *Whistleblower* und die Förderung eines *Klimas*, in welchem **Whistleblowing leichter möglich** ist, bezweckt der Verein **letztlich** die *Erhaltung und Wiederherstellung der natürlichen Lebensgrundlagen, des sozialen Friedens, den Schutz der Natur und der öffentlichen Gesundheit sowie die Achtung des Rechts und der Menschenwürde.*”

Verwirklichung durch (§2 Abs. 2 Satzung)

- die **Vernetzung** von Whistleblowern und ihren Unterstützern;
- einzelfallbezogene **Beratung** und Hilfe für Whistleblower und solche die es werden könnten;
- Durchführung oder Beauftragung wissenschaftlicher Veranstaltungen und **Forschungsvorhaben**;
- **Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit**;
- Initiativen anderer Art, um das **Klima für den offenen Dialog** und die Rahmenbedingungen für Whistleblower in Wirtschaft, Staat und Gesellschaft zu verbessern und **gesetzliche Regelungen** zu effektivem Whistleblowerschutz zu erreichen.

Bisherige Vereinsarbeit konkret:

- **Informieren**
 - Webseite / Blog / Newsletter / PMs
 - Kooperation mit DokZentrum ansTageslicht.de der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW-HH)
 - Kooperation Dachverband Kritischer Aktionäre und Auftritte auf Hauptversammlungen & CorA
 - Pressekontakte / Vorträge / Gespräche
 - Stand / Ausstellungserarbeitung
- **Inhaltliche Arbeit**
- **Konzepte & Forderungen**
 - Vorschläge für WB in Organisationen
 - DAX-Studie
 - Gespräche mit Politikern und Firmen
 - Internationale Kontakte zu Wissenschaftler aus verschiedensten Disziplinen
 - Stellungnahme zu Gesetzentwürfen
 - 10 Thesen und 10 Element guten Whistleblowerschutzes
 - eigener Gesetzesentwurf
 - Ausstellung Whistleblowing - Licht ins Dunkel bringen!
- **Betroffenen helfen**
 - Web-Tipps
 - Individuelle Beratung
 - Email/Telefon/persönlich
 - Begleitung zu Gericht und Behörden
 - Vernetzen und Kontakte vermitteln
 - Whistleblowerseminar & Selbsthilfegruppe

Ein Arbeitsfeld für Freiwillige?

- Wir brauchen vieles => individuelle Gestaltung des Arbeitsfeldes mit viel **Raum für Kreativität**
- Mögliche **Projekte** je nach Vorkenntnissen und Neigungen z.B. DAX-Studie, Webseiten-Ausbau, Kontaktdatenbanken, Fallrecherchen, Fundraising, **Anonymisierungstools**
- Aufbau von **Regionalgruppen**
- Voraussetzungen: Eigener PC-Arbeitsplatz und Erfahrungen im Umgang mit PC, Web und Email

10 Thesen zum Whistleblowing

1. Whistleblowing nützt uns allen

Whistleblower decken Missstände im öffentlichen und unternehmerischen Interesse auf und erschließen wichtige Informationen zur Risikofrüherkennung und Misstandsbekämpfung.

2. Whistleblowerschutz nützt uns allen

Whistleblowerschutz dient nicht in erster Linie den potentiellen Whistleblowern, denn wo effektiver Whistleblowerschutz nicht besteht, bleibt Whistleblowing in der Regel einfach aus. Dies aber bedeutet, dass wir alle um seine Vorteile und unseren Nutzen gebracht werden.

3. Whistleblower sind keine Denunzianten

Die bewusste Verbreitung von Fehlinformationen, Verleumdung, Falsche Verdächtigung und auch Beleidigungen müssen auch in Zukunft verfolgt und bestraft werden, all dies ist kein Whistleblowing. Der gutgläubige Whistleblower hingegen muss geschützt werden.

4. Whistleblowerschutz leistet Denunziation keinen Vorschub

Whistleblower wollen unabhängige Aufklärung ihrer Vorwürfe und eine Bekämpfung der aufgezeigten Missstände in Strukturen in denen dies durch die bestehenden Machtverhältnisse verhindert wird. Denunzianten bauen auf Gerüchte wollen keine Aufklärung und arrangieren sich mit den Machtverhältnissen um dafür Belohnungen zu erheischen.

5. Whistleblowing ist ein Menschenrecht

Freie Meinungsäußerung und Petitionsrecht, auf denen Whistleblowing letztlich basiert, sind unteilbare Menschenrechte denen unmittelbare Drittwirkung auch im Arbeitsverhältnis zukommen muss. Einschränkungen sind nur dort und insoweit möglich, als dies zur Wahrung anderer Grundrechte (z.B. Eigentum) zwingend nötig ist.

Thesen 6-10

6. Verantwortung braucht Verantwortlichkeit

Wer Verantwortung hat, muss sich auch gefallen lassen, zur Rechenschaft gezogen zu werden. Whistleblowing dient dazu, dies auch dort möglich zu machen, wo sonst nicht genügend Transparenz oder zu viele Vertuschungsmöglichkeiten bestehen.

7. Whistleblowing braucht kulturelle Akzeptanz

Wir brauchen einen anderen Umgang mit Kritik und Fehlern – auch den eigenen. Der demokratische Diskurs muss gefördert werden. Autoritätsgläubigkeit und Vorverurteilung müssen durch zügige unabhängige Aufklärung ersetzt werden. Für eventuell entstehende Schäden ist angemessener Ersatz zu leisten.

8. Whistleblowing ist mehr als Korruptionsbekämpfung

Die derzeit in einigen Unternehmen zu beobachtende Verkürzung auf ein Instrumentarium zur Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität greift zu kurz. Letztlich geht es um alle Arten öffentlicher Interessen und um die Frage wie eine Organisation auf die Kommunikation kritischer Informationen angemessen reagiert.

9. Whistleblowerschutz braucht mehr als Anonymitätssicherung

Anonymitätssicherung ist nur einer von mehreren Wegen des Whistleblowerschutzes, oft aber angesichts des Verbreitungsgrades der Information praktisch nicht möglich. Anonymes Whistleblowing muss vom Grundrechtsschutz erfasst werden. Ein kultureller Wandel wird aber durch offenes Whistleblowing stärker gefördert.

10. Effektiver gesetzlicher Whistleblowerschutz ist nötig

Die nur ansatzweise bestehenden gesetzlichen Regelungen sind völlig unzureichend. Es bedarf umfassenden und effektiven Schutzes dessen Durchsetzung auch in der Prozesswirksamkeit durch Beweislastregelungen und die Einschränkung von Umgehungsmöglichkeiten abzusichern ist.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Weitere Informationen:
www.whistleblower-net.de



bradlemanning.org

www.ansTageslicht.de