
Whistleblower brauchen Schutz!

- Was macht der Gesetzgeber? -

Vortrag von Guido Strack

Vorsitzender Whistleblower-Netzwerk e.V.

Tagung: “Wo bleibt der Aufschrei?”
Ev. Akademie Villigst, 30.01.2010



WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Whistleblower brauchen Schutz! - Präsentation von G. Strack - Villigst, 30.01.2010

www.whistleblower-net.de

Was ist ein Whistleblower?

- Jemand der **innerhalb einer Organisation** oder eines Machtverhältnisses steht, durch welches potentiell Druck auf ihn ausgeübt werden kann *und der*
- intern oder extern, offen, vertraulich oder anonym,
- im öffentlichen Interesse,
- auf ein Risiko oder einen Missstand aufmerksam macht (welches er bekämpfen will, alleine aber nicht kann)



Fallbeispiele

Europa



USA



Deutschland?



WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Whistleblower brauchen Schutz! - Präsentation von G. Strack - Villigst, 30.01.2010

www.whistleblower-net.de

Phasen des Whistleblowings

nach Miceli u. Near

- Phase 1: Potentieller WB bemerkt ein Ereignis mit Missstandsdimension
- Phase 2: Eigene Faktenrecherche und Dialog mit Freunden/Kollegen und **Abwägung** zwischen Optionen: *neglect*, *exit* und *voice* (im letzteren Falle weiter mit Phase 3)
- Phase 3: WB wird aktiv und wendet sich **intern** an jemanden der für Missstand verantwortlich ist und von dem er annimmt, dass er diesen abstellen wird. Wenn WB mit Reaktion zufrieden ist, endet der Prozess hier, sonst geht es wieder zurück zu Phase 2 und dann gegebenenfalls mit neuem Adressaten (z.B. auf höherer hierarchischer Ebene) wieder in Phase 3.
- Phase 4: Nach interner Frustration erfolgt eventuell **externes WB**, auch hier kann, ähnlich wie in Phase 3 eine Eskalationsschleife entstehen.
- Phase 5: **Reaktion** der angegriffenen Organisation oder des Adressaten (Missstandsbeseitigung oder WB-Bestrafung oder Kombination)



WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Whistleblower brauchen Schutz! - Präsentation von G. Strack - Villigst, 30.01.2010

www.whistleblower-net.de

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 unglaubwürdig 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



WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Whistleblower brauchen Schutz! - Präsentation von G. Strack - Villigst, 30.01.2010

www.whistleblower-net.de

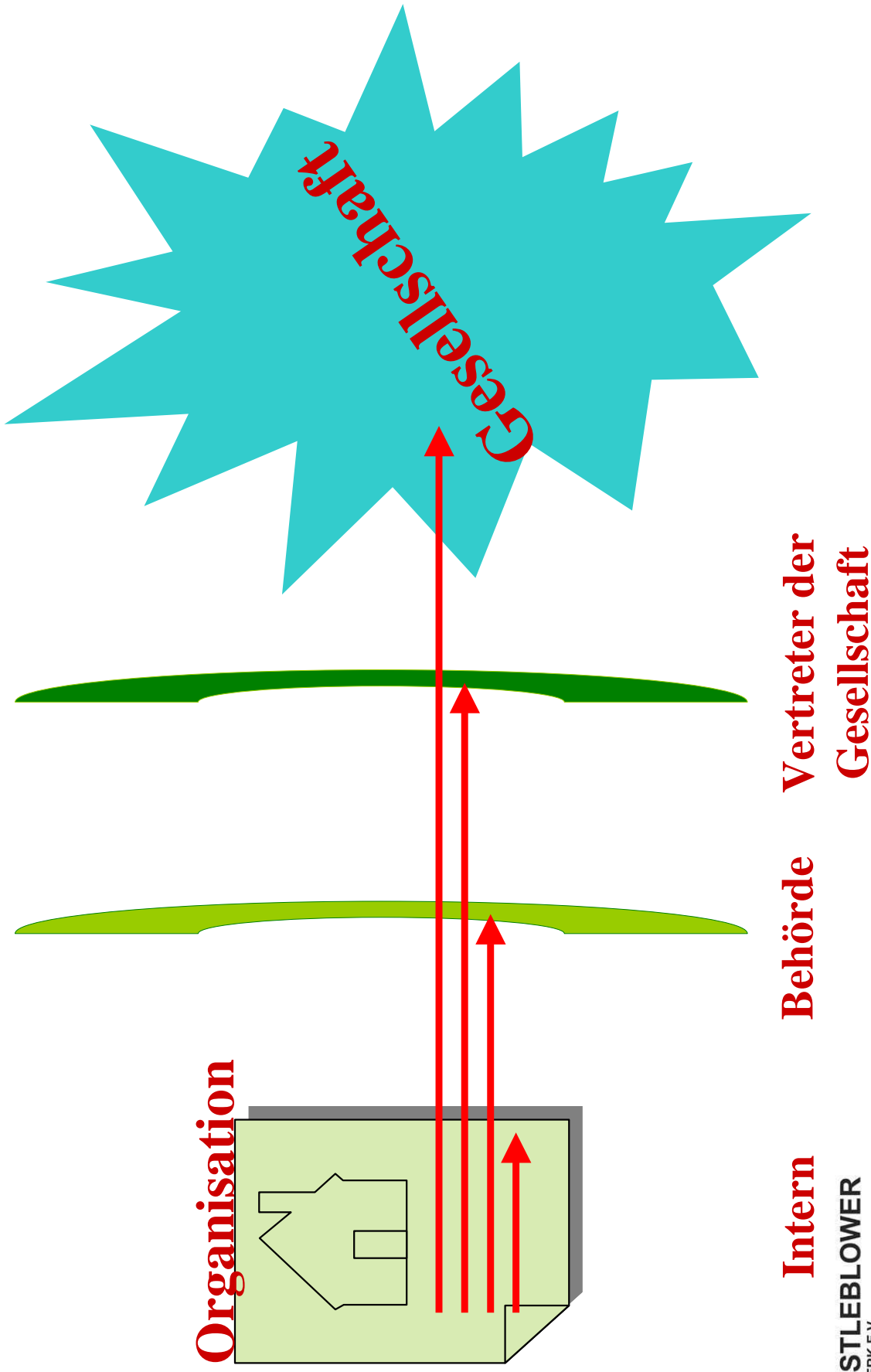
Schutz des Whistleblowers durch ...

- **übergeordnete Informationsberechtigte**
 - > innerhalb der Organisation
- **Vertraulichkeit**
 - > z.B. Hotlines / Ombudsleute / Informantenschutz
- **Anonymität**
 - > z.B. BKMS
- **Druck der Öffentlichen Meinung**
 - > Gesellschaftlicher Klimawandel (Medien / NGOs)
- **Rechtsordnung**
 - > Ist / Soll



WB-Schutz durch Kanalisierung

nach Wim Vanderkerckhove

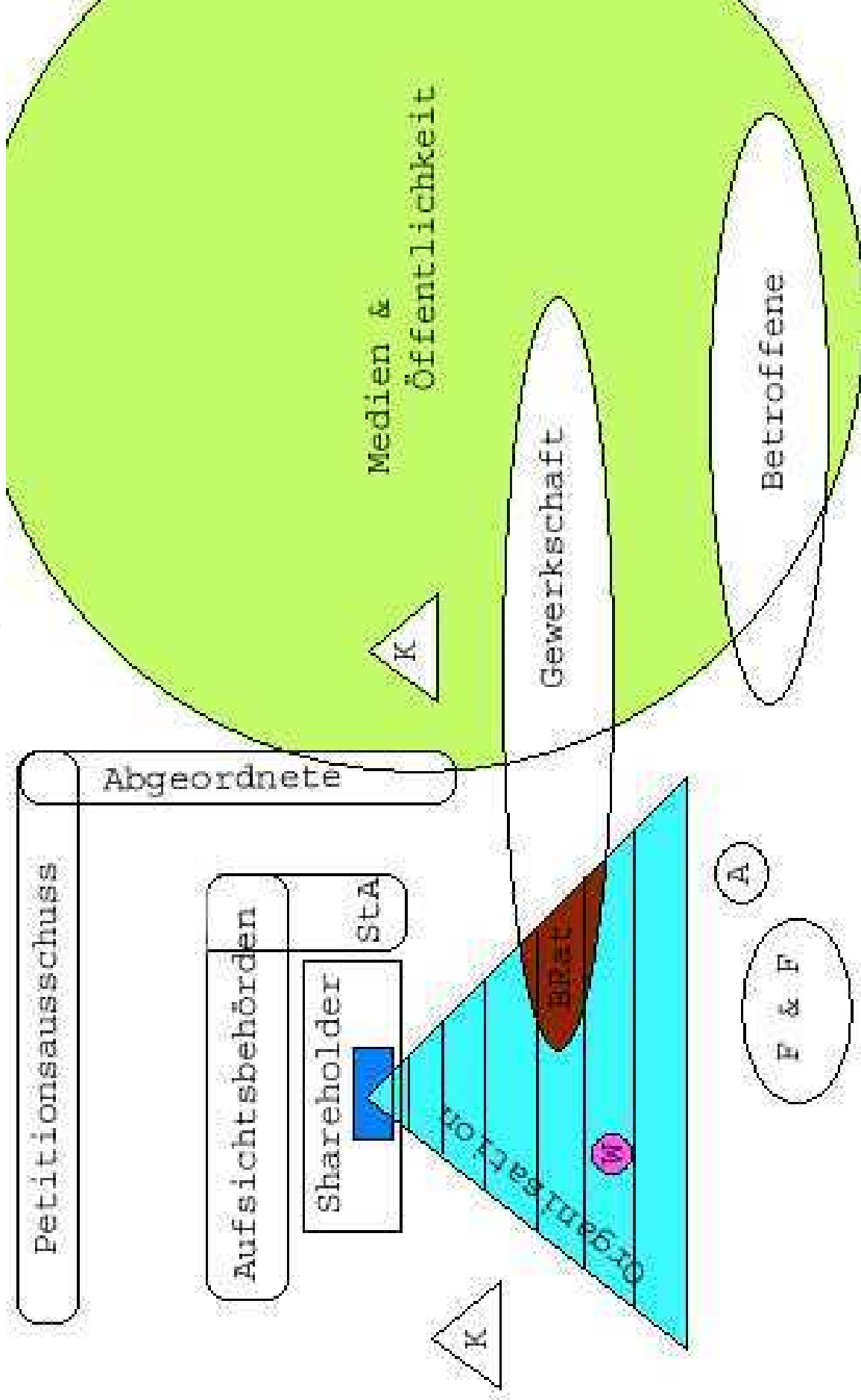


WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Intern **Behörde** **Vertreter der**
Gesellschaft

Whistleblower und mögliche Adressaten



WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Whistleblower brauchen Schutz! - Präsentation von G. Strack - Villigst, 30.01.2010

www.whistleblower-net.de

Derzeitige Rechtslage I - Grundsatz

- **Grundsatz** weitreichender Geheimnisschutz: **Verschwiegenheitspflicht**
 - privates Arbeitsrecht:
 - **Allgemein:** abgeleitet aus § 241 Abs. 2 BGB dazu BAG:
“Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich verpflichtet über betriebliche Vorgänge Stillschweigen zu bewahren; insbesondere ist es ihm untersagt Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse unbefugt zu offenbaren”
 - **Speziell:** durch **Arbeitsvertrag** oder Tarifvertrag oder durch gesetzliche Regelung z.B. § 79 BetrVG - Betriebsräte, Wirtschaftsausschussmitglieder, § 5 BDSG - Datenschutzbeauftragte,

Selbst rechtswidrige Handlungen können Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sein und somit Verschwiegenheitspflicht unterliegen

Verstoß kann Straftat sein: §§ 121 BetrVG, 17 UWG, 202a, 203, 204, 353a-d, 355 StGB

- öffentliches Dienstrecht:
 - § 3 Abs.1 TVöD, § 3 Abs. 2 TV-L, § 9 BAT, § 11 MTArb
“Pflicht zur Verschwiegenheit über Angelengenschaften, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet worden ist”
 - § 67 Abs. 1 BBG, § 37 Abs. 1 BStatusG:
“Beamtinnen und Beamte haben über die ihnen bei oder bei Gelegenheit ihrer amtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen dienstlichen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt auch über den Bereich des Dienstherrn hinaus sowie nach Beendigung des Beamtenverhältnisses.”



WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Whistleblower brauchen Schutz! - Präsentation von G. Strack - Villigst, 30.01.2010

www.whistleblower-net.de

Derzeitige Rechtslage II - Ausnahme-Normen

Spezialgesetzliche Einschränkungen der Verschwiegenheitspflicht

– Beratungs- und Remonstrationsrechte/-pflichten (intern):

- § 82 BetrVG Recht Vorschläge zu machen und vom Arbeitgeber angehört zu werden
- § 84 BetrVG Beschwerderecht unter Einschaltung des Betriebsrates (incl. Benachteiligungsverbot)
- §§ 61, 62 BBG (Verhaltens- und Beratungspflichten allgemeine **Treuepflicht**)
- § 63 Abs. 2 BBG, § 36 Abs. 2 BStatusG Remonstrations**p**flicht;

Zweck: Entlastung des Beamten von Verantwortlichkeit und Haftung
(ähnlich bei Überlastungsanzeigen)

Pflicht **Kein Recht zur Öffentlichkeit!**

spezielle Anzeigepflichten (intern):

- Vertragliche Anzeigepflichten im Individualarbeitsvertrag oder Tarifvertrag
- § 3 Abs. 2 S.3 TVöD, § 3 Abs. 3 S. 3 TV-L, § 10 Abs. 2 BAT, § 12 Abs. 2 MTArb
- ergänzende Verwaltungsvorschriften z.B. Nr. 5.2 RL-BReg zur **Korruptionsprävention** und ähnliche Vorschriften in Ländern: BW, NS, NRW, RPF, SA, SH, TH

zum internen Hinweis!

– spezielle gesetzliche Anzeigerechte (extern an Behörden):

- §§ 16, 17 Abs. 2 ArbSchG, § 8 PKGrG

– spezielle Anzeigepflichten (extern an Behörden):

- § 138 StGB strafbewehrte Anzeigepflicht für Jedermann bei schwersten Straftaten **Strafanzeige!**
- § 12 KorruptionsbG NRW
- Spezielle Personengruppen: § 4 Abs. 5 S.1 Nr. 10 EStG, § 116 AO, § 6 SubvG, § 357 StGB staatsbürgerliche Pflichten (extern an Behörden):

- z.B. als Zeuge vor Gericht aber auch schon bei Staatsanwaltschaft (BVerfG) ggfls. Bei Beamten: Grundsatz ist Notwendigkeit der **Aussagegenehmigung!**

§ 67 Abs. 3 BBG, § 37 Abs. 3 BStatusG

Kein Recht auf Untersuchung und deren gerichtliche Kontrolle!



WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Whistleblower brauchen Schutz! - Präsentation von G. Strack - Villigst, 30.01.2010

www.whistleblower-net.de

Derzeitige Rechtslage III - Grundrechte

Verfassungsrechtliche Reduktion der Verschwiegenheitspflicht und allgemeines Anzeigerecht? **BAG: Kein Schutz bei Anonymität**

- aus Art. 5 (Meinungsfreiheit) und Art. 17 (Petitionsrecht), sowie Art. 2 Abs. 1 (Allgemeine Handlungsfreiheit) i. V.m. Art. 20 (Rechtsstaatsprinzip)?
- h.M.: Art. 5 umfasst zwar auch Tatsachenbehauptungen (**keine anonymen, nur wahre**) und wirkt über Generalklauseln auch ins Privatrecht, steht aber unter dem Vorbehalt der allgemeinen Gesetze, was nach BAG auch “*allgemein anerkannte arbeitsrechtliche Grundsätze*” umfasst. **Kein Schutz bei Irrtum, stattdessen droht § 187 StGB**
- **Grundrechtskollision** mit Art. 12, 14 GG (Beamte Art. 33 GG)
=> nötig ist **praktische Konkordanz = Abwägung** => **Ungewissheit**

Ergebnis h.M.: *Regelmäßig wird es milderes Mittel geben um Grundrechte Dritter zu wahren, d.h. grundsätzlich zunächst Pflicht zur internen Anzeige, außer bei massiven und bekannten Verstößen ohne Abhilfesaussicht, sonst gilt: erst wenn diese erfolglos ist, ist Behördenanzeige möglich (und wohl auch eher da wo WB selbst geschädigt ist, da er sich nicht zum Sachwalter des öffentlichen Interesses machen darf). Gang an die Öffentlichkeit ist nur ganz ausnahmsweise bei unmittelbaren und extremen Gefahren für wichtige Gemeinschaftsgüter zulässig, d.h. i.d.R. unzulässig.*

Kein allgemeines Anzeigerecht **Pflicht zur Beachtung der Stufenfolge**
+
Risiko der richtigen Einschätzung



WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Whistleblower brauchen Schutz! - Präsentation von G. Strack - Villigst, 30.01.2010

www.whistleblower-net.de

Derzeitige Rechtslage IV - Rechtsfolgen

- **WB unzulässig**, d.h. es bestand z.B. kein Anzeigerecht
 - => Verstoß gegen Verschwiegenheits- und Treuepflicht
 - => **Recht des Arbeitgebers/Dienstherrn zur Sanktion:**
Abmahnung / Kündigung (ordentl./außerordentl.) / Disziplinarmaßnahmen
- **WB zulässig**, d.h. es bestand z.B. Anzeigerecht
 - => **grundsätzlich: Verbot jeglicher Sanktion** durch Arbeitgeber / Dienstherr:
 - §§ 612a, 134 BGB => Sanktionen sind nichtig und unwirksam
 - §§ 280 Abs. 1, 823 Abs. 2, 612a BGB => Recht auf Schadensersatz

Aber: praktisches Problem der Beweislast!

WB muss beweisen, dass Schaden durch Sanktion vorliegt und dass diese wegen WB ergriffen wurde und dass WB rechtmäßig war
nahezu unbeweisbare Sanktionen/Kausalitäten: Mobbing,
Nichtberücksichtigung bei Beförderung, schlechte Beurteilungen ...

Bestehende Situation ist völlig unbefriedigend => kein WB!



WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Whistleblower brauchen Schutz! - Präsentation von G. Strack - Villigst, 30.01.2010

www.whistleblower-net.de

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 Mobbingeinzelforderungen 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.“

WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.



(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)



Ineffektiver Whistleblowerschutz

Tom Devine (Government Accountability Project / USA):

„Die Erfahrung mit Whistleblowergesetzen hat gezeigt, dass ihre Einführung einen Auftrag mit sich bringt. Technische Fehler, unvorhergesehene Szenarien und außerordentlich kreative neue Formen von Vergeltungsmaßnahmen führen nämlich dazu, dass die Gesetzgebung als fortschreitender Prozess begriffen werden muss, um eine realistische Aussicht zu haben, das gesteckte Ziel zu erreichen.

Am schlimmsten ist ein Gesetz das nicht funktioniert. Es führt zu Scheinrechten die neue Generationen von Opfern von Vergeltungsmaßnahmen mit sich bringen, nämlich jene, die sich beim Versuch fehlerhafte Rechte umzusetzen, selbst das Grab für ihre berufliche Laufbahn schaufeln.“



WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Whistleblower brauchen Schutz! - Präsentation von G. Strack - Villigst, 30.01.2010

www.whistleblower-net.de

1.4.2009: Beamtenstatusgesetz

§ 37 Verschwiegenheitspflicht

- (1) Beamtinnen und Beamte haben über die ihnen bei oder bei Gelegenheit ihrer amtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen dienstlichen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt auch über den Bereich eines Dienstherrn hinaus sowie nach Beendigung des Beamtenverhältnisses.
- (2) Absatz 1 gilt nicht, soweit
1. Mitteilungen im dienstlichen Verkehr geboten sind,
 2. Tatsachen mitgeteilt werden, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen, oder
 3. gegenüber der zuständigen obersten Dienstbehörde, einer Strafverfolgungsbehörde oder einer durch Landesrecht bestimmten weiteren Behörde oder auerdienstlichen Stelle **ein durch Tatsachen begründeter Verdacht einer Korruptionsstraftat nach den §§ 331 bis 337 des Strafgesetzbuches angezeigt wird.**

Für Bundesbeamte findet sich entsprechendes in §67 BBG



WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Whistleblower brauchen Schutz! - Präsentation von G. Strack - Villigst, 30.01.2010

www.whistleblower-net.de

4.8.2009: PKGrG (Kontrollgremiumgesetz)

§ 8 Eingaben

(1) Angehörigen der Nachrichtendienste ist es gestattet, sich in dienstlichen Angelegenheiten, jedoch nicht im eigenen oder Interesse anderer Angehöriger dieser Behörden, ohne Einhaltung des Dienstweges **unmittelbar an das Parlamentarische Kontrollgremium zu wenden**. Eingaben sind zugleich an die Leitung des betroffenen Dienstes zu richten. Das Parlamentarische Kontrollgremium übermittelt die Eingaben der Bundesregierung zur Stellungnahme.



WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Whistleblower brauchen Schutz! - Präsentation von G. Strack - Villigst, 30.01.2010

www.whistleblower-net.de

Whistleblowerschutz in der Wirtschaft?

- Auslöser: Enron/Worldcom -> Sarbanes Oxley Act (SOX) in den USA (2002)
 - SOX gilt für alle an US-Börsen gelistete Unternehmen
 - Nötig ist Einrichtung einer internen Stelle für Beschwerden
 - Bezogen auf Schutz der Investoren
 - Strafrechtliches Verbot der Sanktionierung von solchen Whistleblowern
 - Pflicht zum Whistleblowing auch für Anwälte
- Herüberschwappen nach Europa/Deutschland
 - Probleme mit Datenschutz (CNIL, Art. 29 Gruppe Wahrung der Rechte der Beschuldigten)
 - Z.T. Aufnahme in Codes of Conducts + Nichtdiskriminierungserklärung (+:OECD; -:GCCG)
 - Z.T. Pflicht zum Whistleblowing, Extremfall: Wal-Mart
 - Unterschiedliche Ausgestaltungen und Anwendungsbereiche (meist nur Wirtschaftskriminalität)
 - Anonyme Hotlines (Telefon, elektron. Briefkästen, BKMS)
 - Vertrauliche Ansprechpartner (Interne Beauftragte / Extern = Anwälte)



WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Whistleblower brauchen Schutz! - Präsentation von G. Strack - Villigst, 30.01.2010

www.whistleblower-net.de

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!



WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Whistleblower brauchen Schutz! - Präsentation von G. Strack - Villigst, 30.01.2010

www.whistleblower-net.de

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**



WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Whistleblower brauchen Schutz! - Präsentation von G. Strack - Villigst, 30.01.2010

www.whistleblower-net.de

Chance zur Veränderung ?

- Bundesrecht (ArbGB, BGB, BStG):
 - 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)
 - UNCAC, UN-Global-Compact, US-Gesetzgebung
- jenseits des Rechts:
 - **Bewusstseinsbildung fördern!**
 - **Gegenmacht schaffen und Machbares umsetzen!**



Weitere Informationen

www.whistleblower-net.de



WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

suchen...

Hauptmenü

Home

→ Unsere Webseiten

Whistleblowing

Beispiele

Beratung

Vernetzung

Whistleblowerschutz

Aktuell

Blog

Links

Verein

Suche

WILLKOMMEN

Herzlich Willkommen!

auf den Webseiten des Whistleblower-Netzwerk e.V.

Auf diesen Seiten können Sie erfahren, was Whistleblowing überhaupt ist und welche Bedeutung es für Gesellschaft, Staat und Wirtschaft haben könnte, wenn Whistleblower in Deutschland effektiv geschützt wären. Außerdem bieten wir:

[weiter...](#)

Spenden

Kontakt

Presse

Newsletter

Sitemap

GRÜNDUNGSAUFRUF FÜR EINE SELBSTHILFEGRUPPE IN KÖLN

Presseerkl. ÄRZTUNG 01.12.2009

Mehr Transparenz in der Pharmaindustrie ist überfällig!

- Nachtrag 22/01/2010: Sawicki muss gehen -

Nachdenkliches

"Dass es Unternehmen und Organisationen gibt, die für ein bestimmtes System relevant sind, heißt doch deswegen noch lange nicht, dass das System selbst relevant ist."

Zivilcourage am Arbeitsplatz?

Zivilcourage am Arbeitsplatz zeigen, Kritik richtig äußern und auf Missstände so hinweisen, dass diese und nicht die eigene Karriere ein Ende finden, ist risikoreich und erfordert Mut. Aber auch Wegsehen ist, spätestens wenn sich Missstände wiederholen und verschärfen oder sich das eigene Gewissen rührt, für Beobachter keineswegs unproblematisch. Erschwerend kommt hinzu, dass Menschen die vor der schwierigen Entscheidung stehen, was sie tun sollen, oder jene die nach ihrem Whistleblowing Repressalien erleiden, bisher oft keine Ansprechpartner oder gar Unterstützer haben.

Whistleblower-Netzwerk e.V.

Whistleblower-Netzwerk e.V.

Webseite abonnieren

Itunes per Reader

Itunes per E-Mail-Ab

Registrierung u. Login

Nach Registrierung und Anmeldung haben Sie Zugang zu mehr Infos:

Benutzername:

Passwort:

Angemeldet bleiben

Anmelden

Google-Translation

Neu im Blog

- Sawicki muss gehen
- Untersuchungsausschuss zur Steuerfahnderaffäre
- Whistleblower bei Wiesenhof
- Zivilcourage am Arbeitsplatz? ?
- Gründungsaufuf Selbsthilfegruppe Köln
- Karlheinz, es ist Zeit zu gehen!

WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!



WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Whistleblower brauchen Schutz! - Präsentation von G. Strack - Villigst, 30.01.2010

www.whistleblower-net.de

**Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit!**



WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Whistleblower brauchen Schutz! - Präsentation von G. Strack - Villigst, 30.01.2010

www.whistleblower-net.de