
Anforderungen an Hinweisgebersysteme aus der Sicht eines Whistleblowers

Guido Strack

Vorsitzender Whistleblower-Netzwerk e.V.

Berlin, 26.02.2013

WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.



Zivilcourage zeigen!

Anforderungen an Hinweisgebersysteme aus der Sicht eines Whistleblowers

www.whistleblower-net.de

Zur Person

- Volljurist, 1 Jahr BMWi
- EU-Beamter seit September 1995
- Whistleblowing ab 2001
- diverse Beschwerde und Rechtsstreite seit 2004
- beurfsbedingte Frühpensionierung seit 2005
- Gründungsvorsitzender Whistleblower-Netzwerk seit September 2006



Wann funktionieren Hinweisgebersysteme?

- **Wenn sie benutzt werden!**
- also wenn Beobachter, potentielle Whistleblower, sich entscheiden für:
 - Whistleblowing statt Schweigen
 - Nutzung des Hinweisgebersystems (statt externem WB)
- dies tun sie, wenn sie **Vertrauen** haben, dass ihre **Bedürfnisse** erfüllt werden



Die Bedürfnisse der WB

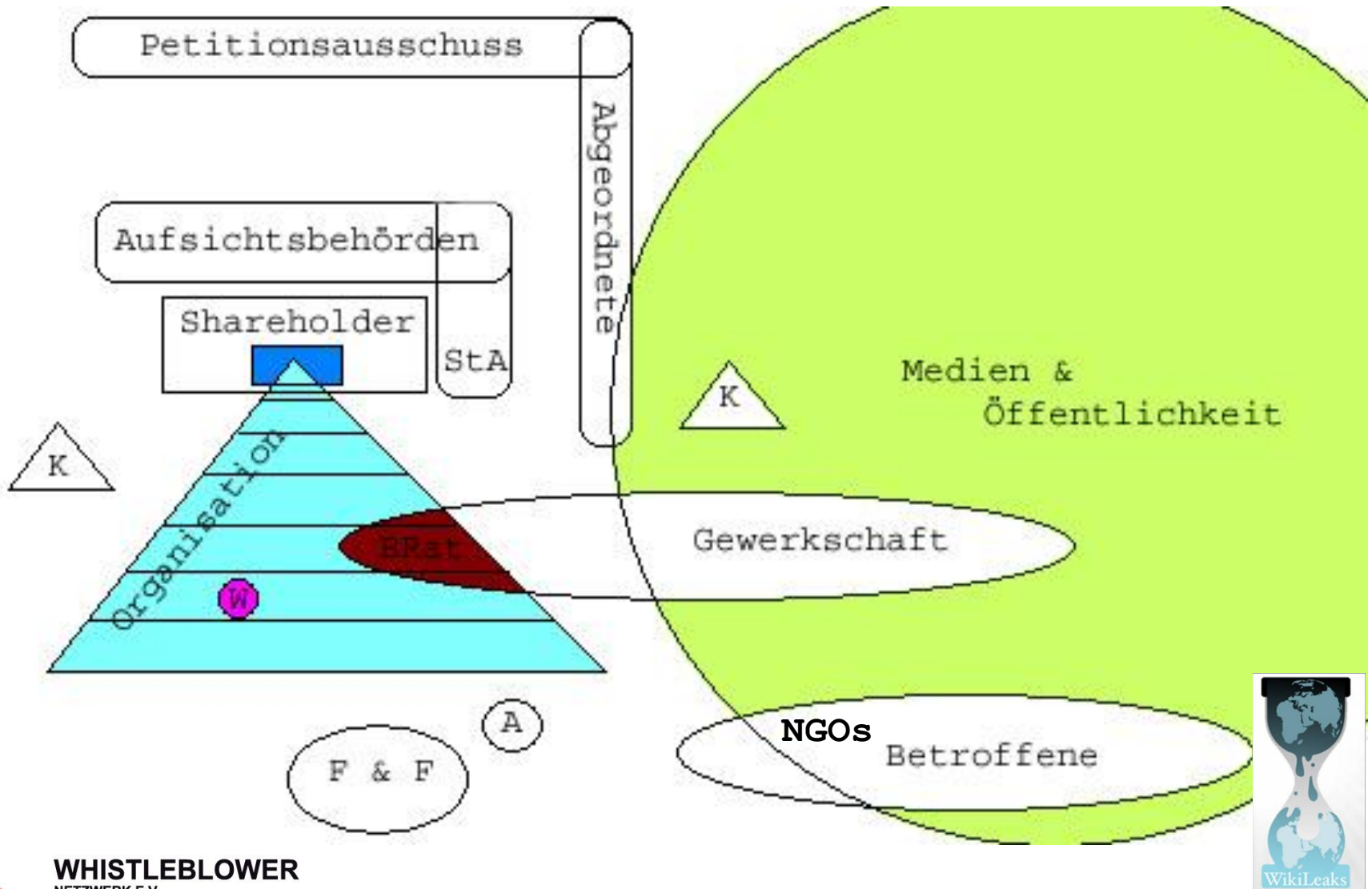
- **Whistleblower wollen vor allem:**
 - große Chance etwas zu verändern
 - selbst keinen Schaden nehmen
 - wissen, auf was sie sich einlassen
 - eigenen Einfluss und eventuell auch Nutzen

Diese Kriterien gelten universell beim Wettbewerb potentieller Adressaten um Whistleblower und deren Infos!

Also z.B. für Organisationen, Staat und klassische Medien



Whistleblower und mögliche Adressaten



Doppelbedeutung: Internes HWG-System der Verwaltung (1.Ebene) und allgemeines staatliches HWG-System (2. Ebene)

Implementierungsdimensionen

– Meldegegenstände

- Was kann gemeldet werden? Alle Rechtsnormen oder nur bestimmte?

– Meldende

- Wer kann/soll/muss melden? Beschäftigte (alle/einige)-Externe (alle/einige)

– Adressaten

- An wen kann gemeldet werden? Hierarchie-Monopolisiert (intern/extern)

– Meldewege

- Wie kann gemeldet werden? Mündlich-schriftlich-elektronisch offen/anonym

– Follow-up

- Was passiert mit Meldung/Melder und “Beschuldigtem”?

Außerdem zu klären: Wer entscheidet, wer kontrolliert, wie wird implementiert/geschult? Alles unter Beachtung rechtlicher Vorgaben!



Elemente eines guten WB-Systems I

- Klares Bekenntnis der obersten politischen Führungsebene zu Whistleblowerschutz, **Whistleblowingförderung und Kulturwandel**
- **Einbeziehung der Mitarbeiter/Bürger** und der Mitarbeitervertretung von Anfang an
- Beachtung aller **gesetzlicher Vorgaben** (z.B. Datenschutz, kollektives und individuelles Arbeitsrecht, Anti-Korruptions-Richtlinien, Legalitätsprinzip)
- Einbindung in einen **kohärenten Rahmen** (Compliance, Risiko-Vorsorge, Werte-Diskussion und Ethik-Richtlinien, Fehlerkultur, Anti-Diskriminierungs-Politik, Mobbing-Prävention, Vorschlagswesen, Beschwerdemanagement, interne Meinungsfreiheits- und Kommunikationspolitik, Konfliktlösungs- und Mediationsangebote, Personalwesen, CSR, Förderung gesetzlichen Whistleblowerschutzes, Erstreckung auf Verarbeitungs- und Lieferkette, Einbeziehung von Subunternehmern und Leiharbeitnehmern)
- Möglichst **weiter Anwendungsbereich** auch jenseits von Korruption und Wirtschaftskriminalität
- **Vielfalt** von formellen (z.B. Hotline, Ombudsmann) und informellen **Meldewegen** (alle Vorgesetzten)
- Angebote für **offene, vertrauliche und anonyme** Meldewege (letztere als nicht präferierte aber vorhandene Möglichkeit)



Elemente eines guten WB-Systems II

- umfassende **Informations- und Schulungsangebote** über das System (für potentiell Meldende und für potentielle Empfänger und Bearbeiter) aber auch Kommunikation über dessen konkrete Anwendung und Erfolge
- unabhängige **Beratungsmöglichkeit** auch im konkreten Fall und unabhängig vom Meldeweg
- allgemeine und individuelle Risiko-Evaluation und ggfls. **vorsorgliche Sofortmaßnahmen** (z.B. einverständliche Versetzung) zur Schadensverhinderung beim Whistleblower
- **standardisierte Erfassung und Bearbeitung** inklusive Selbstverpflichtung des Unternehmens zur Prüfung (im jeweils erforderlichen Umfang) aller Meldungen durch jeweils qualifiziertes und unabhängiges Personal
- dort, wo eine Pflicht zur Meldung postuliert ist oder wird (sollte nicht der Regelfall sein), sollte diese mit einer **rechtlich überprüfbaren Garantie auf ordnungsgemäße und vollständige Untersuchung** verbunden sein
- Bekenntnis zur **Sanktionierung von Vertuschungen und unethischen Einflussnahmen** auf Untersuchungen ohne Ansehung der Person
- garantierte individuelle **Rückmeldungen an den Hinweisgeber** über Fortgang und Ergebnis der Bearbeitung mit Möglichkeit der Stellungnahme (unter Beachtung der Rechte Dritter)



Elemente eines guten WB-Systems III

- garantiertes Beschwerde- und **Eskalationsrecht** (inklusive Aufsichtsgremien, und zuständiger anderer Behörden) des Whistleblowers bei Unzufriedenheit mit Bearbeitung
- garantierter **Schutz vor Nachteilen** aller Art (u.a. Bossing, Mobbing, Abmahnungen, Kündigungen), aber auch Verlust von zu erwartenden (Karriere-)Vorteilen, der sich auf alle gutgläubig abgegebenen Meldungen erstrecken und durch eine Erklärung zur Beweislastumkehr abgesichert sein sollte
- Schutz vor Repressalien durch Kollegen und Dritte und **Erstreckung des Schutzes** des Whistleblowers auf dessen Unterstützer und Zeugen
- (behörden-öffentliche) **Anerkennung** und ggfls. Belohnung des Whistleblowers, um so auch den Vorbildcharakter zu betonen; allerdings sollte auch insoweit Konsens mit der Mitarbeitervertretung bestehen
- Sicherstellung des Schutzes und der **Rechte von (zu Unrecht) Beschuldigten** (z.B. Datenschutzrechtliche Ansprüche, Unschuldsvermutung, Entschädigung für unvermeidbare Beeinträchtigungen während Ermittlungen)
- regelmäßige **Evaluation** (Einbeziehung von Experten, Befragung von Mitarbeitern, Nutzern und Bearbeitern), Anpassung und Weiterentwicklung des Systems.

+ externe Absicherung und gesetzlicher Schutz



Zusammenfassung der Erfolgsfaktoren

- Der eigenen Macht begeben, um Vertrauen zu verdienen
- Transparenz bei Ausgestaltung und Anwendung
- Externe Eskalations- und Kontrollmöglichkeiten zulassen
- Rechte für und Einbindung der Nutzer
- Chance für Nutzer seine Ziele zu erreichen
- Akzeptanz auch dank Fairness gegenüber “Beschuldigten”



Exkurs: Anonymität

- **Vorteil:** ohne Identifikation (scheinbar) keine Sanktionen möglich => Schutz für Whistleblower!
- **Aber auch Nachteile:**
 - Sanktionen bleiben trotzdem möglich (Verdacht/Gießkanne)
 - Hohes Entdeckungsrisiko (Kommunikation/Inhalt/Sender)
 - Geringere Hemmschwelle (Vor- und Nachteil)
 - Erschwerte 2-Wege-Kommunikation (technische Lösungen)
 - Verschiebung des Fokus auf Senderidentifikation
 - Fehlende Sachwalter-Optionen
 - Fehlende Vorbildfunktion



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Weitere Informationen:
www.whistleblower-net.de



bradleymanning.org

WHISTLEBLOWER
NETZWERK E.V.

Zivilcourage zeigen!

Anforderungen an Hinweisgebersysteme aus der Sicht eines Whistleblowers

www.whistleblower-net.de