Whistleblowing in Deutschland

von Guido Strack

Whistleblowing unerwünscht

"Der größte Lump im ganzen Land, das ist und bleibt der Denunziant". So lautet ein Hoffmann von Fallersleben (1798-1874), dem Autor des Textes der deutschen Nationalhymne, zugeschriebenes Zitat, auf welches diejenigen gerne zurückgreifen, die eine Diskussion über die Notwendigkeit der Förderung von Whistleblowern und Whistleblowing in Deutschland abwürgen möchten. Die Deutschen haben nach zwei Diktaturen, die sich einst dieses Instruments bedienten, nach Gestapo und Stasi[1], genug von Denunzianten[2].

Whistleblower, schon wieder so ein englischer Begriff mit dem kaum jemand etwas anzufangen weiß, werden schnell in diese Schublade der Denunzianten gesteckt: Schublade zu, Diskussion beendet.

Unreflektiert bleibt dabei allerdings zumeist, dass sich Hoffmann mit seiner Äußerung gegen Polizeispitzel in der Mitte des 19. Jahrhunderts wendete und er selbst heute sicherlich auch als Whistleblower bezeichnet werden könnte. Immerhin hatte er 1842 seine Professur an der Universität von Breslau verloren, weil er, basierend auf seiner nationalliberalen Gesinnung, in seinen ironisch als „Unpolitische Lieder" (1840/1841) betitelten Gedichten, Kritik an den herrschenden Zuständen geübt hatte[3].

Wer Kritik übt in Deutschland muss auch heute noch oft um seinen Arbeitsplatz bangen. Zwar gibt es offensichtlich im Vergleich insbesondere zu den angelsächsischen Ländern, ein weit entwickeltes Arbeits- und Kündigungsschutzrecht. Bei der Problematik des Whistleblowings hilft dies aber, wie noch zu zeigen sein wird, oft nicht weiter, zumal noch erschwerend hinzu kommt, dass sich der Deutsche Kündigungsschutz im Zuge des Globalisierungsdrucks und der Massenarbeitslosigkeit merklich auf dem Rückzug befindet.

Fallbeispiele

Die Geschichte des Whistleblowings in Deutschland ist noch nicht geschrieben worden und dies kann an dieser Stelle auch nicht geleistet werden. Whistleblower begriffen als Menschen die illegales Handeln, Missstände oder Gefahren für Mensch, Umwelt und Wirtschaft nicht länger schweigend hinnehmen, sondern innerhalb oder außerhalb ihres Betriebs, ihres Unternehmens, ihrer Organisation oder ihrer Dienststelle auf diese Missstände aufmerksam machen oder aufdecken, hat es aber auch in Deutschland immer wieder gegeben. Wie anderswo auch, sind sie aber nicht

---

[1] Judith Rauhofer, Blowing the whistle on Sarbanes-Oxley: Anonymous hotlines and the historical stigma of denunciation in modern Germany, International Review of Law Computers and Technology (2007), volume 21 , issue 3 , pp. 363 – 376.

[2] Zur Forschung über Denunzianten in Deutschalnd z.B. I. Marßolek; O. Stieglitz (Hg.): Denunziation im 20. Jahrhundert, Sonderheft der Zeitschrift Historische Sozialforschung 96/97 (ISSN: 0172-6404), Köln 2001, and M. Schröter (Hrsg.), Der willkommene Verrat – Beiträge zur Denunziationsforschung, Weilerswist 2007, ISBN 978-3-938808-38-2.

[3] http://www.fallersleben-bildungswerk.de/hoffmann.html

die Regel sondern die Ausnahme, oder um es mit Reichskanzler Otto von Bismarck auszudrücken: „Mut auf dem Schlachtfelde ist bei uns Gemeingut, aber Sie werden nicht selten finden, dass es ganz achtbaren Leuten an Civilcourage fehlt“[4].

Vielleicht könnte sogar Martin Luther, einer der weltweit bekanntesten Deutschen, als früher Whistleblower eingestuft werden[5]. Auch er hat schließlich auf Missstände in der Organisation der er angehörte hingewiesen und ist dafür, wie viele andere nach ihm, abgestraft worden. Zugleich zeigt sein Fall, welche Folgen ein falscher Umgang mit Whistleblowern auch für die betroffene Organisation selbst haben kann.

Während über frühe Whistleblower in der privaten Wirtschaft kaum Erkenntnisse vorliegen sind im Bereich des öffentlichen Dienstes aus der Deutschen Geschichte wenigstens ein paar Fälle bekannt, die als Whistleblowing bzw. eng verwandt als Leistungsverweigerung aus ethischen Gründen eingestuft werden können:

Regimentskommandeur Johann Friedrich Adolf von der Marwitz (1723-1781), der später den Widerständlern des 20. Juli 1944 als Vorbild diente, weigerte sich im Rahmen des siebenjährigen Krieges dem Befehl Friedrich II. zu folgen und ein sächsisches Schloss zu plündern. Stattdessen quittierte er den Dienst. Auf seinem Grabstein steht: „Wählte Ungnade, wo Gehorsam nicht Ehre brachte“[6]. Auf Widerstand stieß Friedrich II. auch bei Kammergerichtspräsident Christian Ludwig von Rebeur, der sich im Fall des Müllers Arnold auf die richterliche Unabhängigkeit berief: „Wir haben so erkannt und dies muss genügen“[7].

Neben einzelnen Beamten, Militärs und Richtern sind aus dem 19. Jahrhundert vor allem Hochschullehrer noch in Erinnerung geblieben die Kritik äußerten und die Folgen zu spüren bekamen: Männer wie Ludwig Uhland, Friedrich List und die Göttinger Sieben (die Professoren F.C. Dahlmann, E. Albrecht, Jakob und Wilhelm Grimm, G. Gervinius, H. Ewald und Wilhelm Weber)[8]. Dabei ging die Wahrung eigener Rechte vor dem Zugriff der Obrigkeit oft mit hochpolitischen Aussagen einher.

Aus der Zeit zu Beginn des 20. Jahrhunderts sei auf die Chemikerin Clara Immerwahr (1870-1915) verwiesen. Als Ehefrau von Fritz Haber setzte sie sich gegen die auch von ihrem Mann betriebene Erforschung und Anwendung von Giftgas entschieden ein[9].

---

[4] *Martin Knobbe, Die Tugend der Wächter, in: Stern 31/2005, Hamburg 2005, S.113*

[5] http://query.nytimes.com/gst/fullpage.html?res=9F0CE6DE1631F930A25755C0A965958260&sec=&spon=&pagewanted=all
http://www.indianexpress.com/archive_full_story.php?content_id=71633
http://findarticles.com/p/articles/mi_m4339/is_n2_v19/ai_20823856
http://books.google.com/books?id=_Aed7hDGfxMC&pg=PA91&lpg=PA91&dq=martin+luther++whistleblower+-king&source=web&ots=jUbB9qIcgP&sig=Z5hxRAfCVRjFNDDp8E1BMAHdBF8&hl=de&sa=X&oi=book_result&resnum=6&ct=result#PPA91,M1
http://pwp.lincs.net/sanjour/Fraud%20Magazine%209-07.htm
http://www.erudit.org/revue/ri/2001/v56/n1/000156ar.html

[6] Alfons Wenzel, Zivilcourage im öffentlichen Dienst, München 1965. (S.34)

[7] Karl Dickel, Friedrich der Große und die Prozesse des Müllers Arnold, Marburg 1891, S. 15

[8] Hunger, Böhme/Vierhaus, Stadtgeschichte, S. 197ff.; Lampe, Jörg H.: Politische Entwicklungen in Göttingen vom Beginn des 19. Jahrhunderts bis zum Vormärz, in: Böhme/Vierhaus, Stadtgeschichte, S. 45-137, hier: 91ff. (http://www.uni-goettingen.de/de/30770.html)

[9] http://www.ippnw.de/soziale_verantwortung/claraimmerwahr_auszeichnung/index.html?expand=828&cHash=0b81139b16

Whistleblowing und Widerstand gingen ineinander über, wie dies wohl auch auf die Zeit der deutschen Diktaturen zutrifft, wobei hier weder auf den Widerstand im Nationalsozialismus noch auf jenen in der DDR eingegangen werden kann. Verwiesen sei nur auf die mahnenden Worte auf den Flugblättern der Weißen Rose: „Wir müssen das Böse dort angreifen, wo es am mächtigsten ist." … „Ein jeder will sich von einer Mitschuld freisprechen, ein jeder tut es, und schläft dann wieder mit ruhigstem, bestem Gewissen. Aber er kann sich nicht freisprechen. Ein jeder ist schuldig, schuldig, schuldig" und die Worte von Sophie Scholl: „Was wir geschrieben und gesagt haben, das denkt Ihr alle ja auch, nur fehlt Euch der Mut, es auszusprechen"[10].

Auf ihre Verantwortung als Wissenschaftler und auf das Vorbild der Göttinger Sieben beriefen sich am 12. April 1957 in ihrer gemeinsamen „Göttinger Erklärung"[11] 18 Atomforscher, die sich gegen die angestrebte Aufrüstung der Bundeswehr mit Atomwaffen wandten und am 3. Mai 1957 durch 14 namhafte Kernphysiker der DDR unterstützt wurden. 1959 wurden die Göttinger Achtzehn dann zur Keimzelle der Vereinigung Deutscher Wissenschaftler (VDW)[12] auf die noch zurückzukommen sein wird.

In der Bundesrepublik der Nachkriegszeit, im Aufschwung des Wirtschaftswunders, spielte das Thema Kritik am Arbeitsplatz zunächst keine große Rolle. In gewisser Weise ist es auch bezeichnend, dass es in der deutschen Sprache bis heute eigentlich keinen Begriff gibt, dessen Bedeutung jener entspricht, die das Wort Whistleblower in den letzten Jahrzehnten im angelsächsischen Sprachraum erlangt hat. Auf der Suche nach konkreten Fallbespielen aus der Zeit nach 1945 geraten nur wenige, in der breiten Öffentlichkeit weitgehend unbekannte Namen, ins Blickfeld und dies obwohl einige Fälle eine hohe Brisanz aufweisen.

Wie z.B. jener von Klaus Förster einem Steuerfahnder der Mitte der 70iger Jahren den Flick-Parteispendenskandal aufdeckte, bei dem Parteien u.a. im Verhältnis 1:5 überhöhte Spendenquittungen ausstellten und gemeinnützige Vereine als Geld-Waschanlagen nutzten. Involviert waren auch höchste politische Kreise, wobei sich der spätere Bundeskanzler Dr. Helmut Kohl angeblich aufgrund eines „Blackouts" an nichts mehr erinnern konnte. Förster jedenfalls, der nicht locker lies und nur seine Pflicht tun wollte, wurde dabei zu erst von oben behindert und schließlich gegen seinen Willen versetzt. 1983 schied er schließlich aus der Steuerverwaltung aus[13].

Die Muster der Behinderung von oben und der Strafversetzung finden sich aber auch bei weiteren Steuerfahndern die zu Whistleblowern wurden. Während Werner

---

http://www.uni-muenster.de/PeaCon/wuf/wf-92/9210501m.htm

[10] Alfons Wenzel, Zivilcourage im öffentlichen Dienst, München 1965. (S.61)
http://www.bpb.de/themen/EG49IN,0,0,Wir_sind_Euer_b%F6ses_Gewissen%21.html

[11] http://www.dhm.de/lemo/html/dokumente/JahreDesAufbausInOstUndWest_erklaerungGoettingerErklaerung/index.html
Böhme, Ernst: Zwischen Restauration und Rebellion. Die Georgia Augusta und die politische Kultur Göttingens in den fünfziger Jahren, demnächst in: Göttinger Jahrbuch 2005; Friedensinitiative Garchinger Naturwissenschaftler (Bearb.): 30 Jahre Göttinger Erklärung. Nachdenken über die Rolle des Wissenschaftlers in der Gesellschaft (Schriftenreihe Wissenschaft und Frieden 11), München 1987 - http://www.uni-goettingen.de/de/54319.html

[12] http://www.vdw-ev.de/ueber-vdw/geschichte-und-ziele.html

[13] https://www.berlinonline.de/berliner-zeitung/archiv/.bin/dump.fcgi/2000/0125/none/0002/index.html
Mira Gajevic, Jochen Arntz, Försters Fall, Berliner Zeitung vom 25.1.2000.

Borcharding sich in den 90igern in Münster gegen vermeintliche Steuergeschenke für einen lokalen Industriellen wandte[14], traf es Rudolf Schmenger und seine Kollegen Anfang des neuen Jahrhunderts in Frankfurt, weil sie sich von der Hessischen Landesregierung nicht zurückpfeifen lassen wollten, als es um die Ermittlungen gegen Banken und Steuerhinterzieher im großen Stil ging. Als Schmenger auch nach seiner Versetzung noch keine Ruhe gab wurde er kurzerhand als querulatorische Persönlichkeit dienstunfähig frühpensioniert. Zwischenzeitlich ermittelt die Ärztekammer gegen den Arzt der jene Fehldiagnose gestellt hat und Schmenger ist nach positivem ärztlichem Attest als Steuerberater tätig[15].

Um viel Geld und die Steuer geht es auch bei Whistleblowern aus der Bankenbranche. Werner Demant[16], Sachbearbeiter bei der Commerzbank Frankfurt, hatte den Verdacht, dass in der Bank Wertpapiere illegal nach Luxemburg und in die Schweiz transferiert wurden. Seine interne Meldung blieb erfolglos, so dass er sich schließlich an die Behörden wandte und damit einen großen Bankenskandal auslöste, der aufdeckte, wie manche Banken systematisch Hilfe zur Steuerhinterziehung betrieben. Demant wurde gekündigt und befindet sich am Ende seiner Karriere. Der DG-Bankerin Andrea Fuchs[17] ergeht es ähnlich, sie weist ebenfalls zunächst intern auf mögliche illegale Insider-Geschäfte im Aktiengeschäft hin und prozessiert nun mittlerweile im zwölften Jahr gegen die DZ Bank, die gerade wieder eine Kündigung ausgesprochen hat.

Aber auch im deutschen Gesundheitswesen gibt es einige Whistleblowerinnen und Whistleblower. So z.B. die Berliner Ärztin Cora Jakobi[18], die in arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen gezwungen wird, als sie öffentliche auf die Praxis von verfrühten Entlassungen aus Kostengründen hinweist. Die Tierveterinärin Margrit Herbst[19] verliert ihren Job beim Schlachthof Bad Bramstedt und wird mit einem Schadensersatzprozess überzogen, weil sie, zunächst erfolglos, intern und dann öffentlich, auf die Gefahr von BSE hinweist. Während sich jene Fälle bereits in den 90iger Jahren zutrugen, sind die aktuellen Fälle der letzten Jahren vor allem im Pflegebereich zu finden. Diese mutigen Whistleblowerinnen wiesen auf die unglaublich menschenverachtenden Missstände in den Pflegeheimen hin. Frauen wie Brigitte Heinisch[20], Heike Hengl[21] und Petra Richers[22] ist es zu verdanken, dass mittlerweile eine öffentliche Diskussion über stärkere Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung in der Pflege in Gang gekommen ist und sich auch die Politik des Themas nicht länger verschließen kann. Die Betroffenen selbst aber mussten ihre

---

[14] Werner Borcharding, wegen Gesetzestreue strafversetzt, Business-Crime-Magazin, 1-2004, S. 22- 26. http://business-crime-control.de/doc/bcmag/bc012004/Gesetzestreue%20aus%20BC1-2004.pdf

[15] http://www.hr-online.de/website/rubriken/nachrichten/index.jsp?rubrik=5712&key=standard_document_12776660 http://www.heise.de/tp/r4/artikel/25/25520/1.html

[16] http://www.bpb.de/files/7NTX8Y.pdf ; *Ich verpfeife meine Firma – Zivilcourage im Beruf*, Deutschland, Dokumentation, 1997, 45 Min., Ein Film von V. Thurn, Inhaltsangabe

[17] Andrea Fuchs, Die Judasbank – Ein Erlebnisbericht, Frankfurt 2004, ISBN 3-89846-266-8. Interview: http://www.whistleblower-net.de/blog/?p=259

[18] http://www.bpb.de/files/7NTX8Y.pdf; *Ich verpfeife meine Firma – Zivilcourage im Beruf*, Deutschland, Dokumentation, 1997, 45 Min., Ein Film von V. Thurn, Inhaltsangabe

[19] Deiseroth, Dieter: Whistleblowing in Zeiten von BSE -- Der Fall der Tierärztin Dr. Margrit Herbst; ISBN: 3-8305-0258-3; 2001.

[20] Deiseroth, Dieter; Falter, Annegret (Hg.): Whistleblower in Altenpflege und Infektionsforschung -- Whistleblowerpreis 2007 an Brigitte Heinisch und Dr. Liv Bode; ISBN: 978-3-8305-1455-8; 2007.

[21] http://www.verdi.de/gesundheit-soziales/branchenpolitik/pflegeeinrichtungen/data/seite_7_drei_20.pdf

[22] http://www.message-online.com/82/krueger.htm

Zivilcourage mit erheblichen Belastungen und dem Verlust des Arbeitsplatzes bezahlen und leiden zum Teil bis heute an den ökonomischen und gesundheitlichen Folgen.

Noch gravierender sind die Folgen aber in all jenen Fällen, in denen es gar nicht zum Whistleblowing kam. So gab es z.B. bei einigen einschneidenden Katastrophen der deutschen Nachkriegszeit vorher Warnzeichen, die für Insider deutlich sichtbar waren. Hätte es mehr mutige Whistleblower einerseits und Verantwortliche die auf diese hören andererseits gegeben, so hätten der Contagan-Skandal und das ICE-Unglück in Eschede wohl ebenso vermieden werden können, wie der Einsturz der Eishalle in Bad Reichenhall[23]. Während die Analyse der Untergangsursachen der Harold of Free Enterprise in Großbritannien jedoch ein öffentliches Bewusstsein für die Notwendigkeit des Schutzes von Whistleblowern für die Risikofrüherkennung beförderte[24], ist dieses in Deutschland bisher leider noch Mangelware.

Whistleblowing und Arbeitgeberinteresse

Während Whistleblowing im letzten Jahrhundert vor allem ein Thema im kritisch-alternativen Milieu war und Whistleblower als Personen aufgefasst wurden, die sich altruistisch für öffentliche Interessen einsetzen, hat das Thema in Deutschland seit einigen Jahren aus ganz anderen Gründen Konjunktur bekommen. Auslöser hierfür waren die Vorgänge um Enron und Worldcom in den USA und das Herüberschwappen der Auswirkungen des US Sarbanes Oxley Acts[25]. Außerdem die verstärkte Thematisierung und Bekämpfung von Korruption und Wirtschaftskriminalität nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Entwicklung entsprechender Vorgaben im us-amerikanischen und internationalen Recht.

Der Sarbanes-Oxley-Act (SOX) verpflichtet an US-Börsen gelistete Unternehmen unabhängige interne Audit-Committees einzurichten und Möglichkeiten vorzusehen, wie Beschäftigte interne buchhaltungs- bzw. finanzbezogene Whistleblower-Meldungen geschützt und soweit gewünscht auch anonym machen können (Sec. 301). Gleichzeitig verbietet SOX (Sec. 806) bei Strafandrohung und unter Schadensersatzpflicht jegliche Benachteiligung von derartigen Whistleblowern. Hintergrund ist dabei nicht der Schutz der öffentlichen Interessen sondern jener der Aktionäre. SOX gilt unmittelbar zwar nur für einige in den USA gelistete große deutsche Aktiengesellschaften, aber auch für deutsche Tochtergesellschaften von US-Unternehmen. SOX breitet sich angesichts der überragenden Rolle der USA auf den internationalen Finanzmärkten mittlerweile aber als weltweiter de facto Standard aus.

Anknüpfungspunkt im deutschen Aktienrecht ist § 91 II AktG[26]. Dieser schreibt den Unternehmen nach bisher herrschender Meinung zwar nicht zwingend die Einrichtung eines Whistleblower- bzw. Hinweisgebersystems vor, verpflichtet sie aber immerhin zu Maßnahmen, insbesondere die Einrichtung eines Überwachungssystems zur Früherkennung von den Fortbestand der Gesellschaft gefährdenden Entwicklungen. Auch dies und die sich weiter entwickelnde Rechtsprechung zur Haftung von

[23] http://anstageslicht.de/index.php?UP_ID=14&NAV_ID=55
[24] http://www.guardian.co.uk/Archive/Article/0,4273,4036250,00.html
[25] http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/getdoc.cgi?dbname=107_cong_public_laws&docid=f:publ204.107
[26] http://www.gesetze-im-internet.de/aktg/__91.html

Vorständen und Aufsichtsräten, hat sicherlich das Nachdenken über Hinweisgebersysteme in der deutschen Wirtschaft befördert[27].

Begünstigt wurde dies auch durch die UN Übereinkommen gegen Korruption (vgl. Art. 33 UNCAC[28]), die Europarats-Konventionen gegen Korruption (Art. 22 des Strafrechtsübereinkommens[29] und Art. 9 des Zivilrechtsübereinkommens[30]) und die OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen (Abschnitt II.9)[31], die ebenfalls die Bedeutung von Whistleblowing für den Kampf gegen Korruption betonen und die Ermöglichung sanktionierungsfreien Whistleblowings fordern.

Hinzu kommt, dass sich auch jenseits dieser rechtlichen Verpflichtungen mittlerweile bei immer mehr Unternehmen die Erkenntnis durchgesetzt hat, dass Verstöße gegen staatliche Regularien und interne Wirtschaftskriminalität zu großen Schäden für das Unternehmen führen können und, dass diese Missstände der Unternehmensleitung oft nur durch interne Hinweise von Whistleblowern bekannt werden. Schließlich setzt sich auch immer stärker die Erkenntnis durch, dass die Förderung und Kanalisierung internen Whistleblowings externes Whistleblowing und die damit für den Ruf des Unternehmens verbundenen Gefahren verhindern oder zumindest begrenzen kann.

Einige Unternehmen gehen sogar soweit ihren Mitarbeitern eine Pflicht zum Whistleblowing aufzuerlegen. Krassestes Beispiel war der US-Konzern Wal Mart, der bei seinem zwischenzeitlich beendeten Versuch auf dem deutschen Markt Fuß zu fassen, interne Ethik- und Verhaltensrichtlinien erließ, die allen Mitarbeitern aufgaben Verstöße anderer Mitarbeiter gegen diese Richtlinien zu melden. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf[32] hob diese Richtlinien jedoch auf, da diese auch Liebesbeziehungen am Arbeitsplatz untersagten und damit gegen die Menschenrechte verstießen. Ein weiterer Grund für die Aufhebung war, dass die Whistleblowerklausel der Zustimmung des Betriebsrates bedurft hätte. Die Notwendigkeit der Zustimmung der Arbeitnehmervertretung zu innerbetrieblichen Whistleblower-Regelungen ist zwischenzeitlich auch in anderen Fällen höchstrichterlich anerkannt worden[33].

Ein weiteres rechtliches Problem bei der Einführung und Ausgestaltung innerbetrieblicher Hinweisgeber- bzw. Whistleblowersysteme bildet der Datenschutz. Dieses anfängliche Hindernis bei der SOX-Implementierung kann jedoch seit der Entscheidung der Artikel 29 Gruppe der Europäischen Datenschutzbeauftragten vom 1. Februar 2006[34] als überwindbar angesehen werden. Demnach können Whistleblowersysteme bei Beachtung bestimmter Voraussetzungen so ausgestaltet werden, dass sie mit dem europäischen und auch dem deutschen Datenschutzrecht vereinbar sind. Wichtigste Punkte dabei sind die Wahrung der Rechte von Betroffenen/Verdächtigten z.B. durch baldige Information und Datenlöschung, sowie der zurückhaltende Umgang mit anonymen Meldemöglichkeiten. Letztere sollen,

---

[27] Keun, Iris-Carola: Interne Whistleblowing-Stelle fördert Präventionskultur -- Höhere Chancen zur Aufklärung doloser Handlungen; in: Börsenzeitung; ISSN: 0343-7728; 2007; Nr. 221, Verlagsbeilage v. 16.11.2007, S. 10.
[28] http://www.pcaw.co.uk/news_attachments/whistleblowing_uncac.pdf
[29] http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/QueVoulezVous.asp?NT=173&CM=8&DF=9/9/2008&CL=ENG
[30] http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/QueVoulezVous.asp?NT=174&CM=8&DF=9/9/2008&CL=ENG
[31] http://www.olis.oecd.org/olis/2000doc.nsf/LinkTo/NT00002BE6/$FILE/00085743.PDF
[32] LAG-Düsseldorf – Beschluss vom 14.11.2005, Aktenzeichen: 10 TaBV 46/05, http://www.juraforum.de/urteile/urteil/lag-duesseldorf-beschluss-vom-14-11-2005-az-10-tabv-4605.html.
[33] *Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22. Juli 2008 - 1 ABR 40/07* - http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2008&nr=12892&pos=0&anz=58
[34] http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2006/wp117_en.pdf

zumindest nach der rechtlich nicht unmittelbar verbindlichen Auffassung der Artikel 29 Gruppe zwar möglich bleiben, sollen aber nicht bewusst propagiert werden. Vorzugswürdig sei vielmehr die Einrichtung vertraulicher Kommunikationswege, bei denen der Whistleblower einem Mittelsmann bekannt ist, die Identität gegenüber dem Arbeitgeber und Dritten jedoch geheim gehalten wird.

Ausgehend von den unmittelbar an SOX gebundenen Unternehmen halten Hinweisgeber- bzw. Whistleblowersysteme über Großunternehmen mittlerweile Einzug bis in den Mittelstand. In der Praxis deutscher Unternehmen findet sich derzeit eine große Vielzahl unterschiedlicher Formen, wobei sich noch kein „best practice Standard“ etabliert hat. Als Grundformen lassen sich Einrichtungen zur bloßen – zumeist auch anonymen – Entgegennahme von Meldungen (zumeist Telefonhotlines oder Email-Postfächer) unterscheiden von Systemen mit Rückkanal (z.B. anonyme internetbasierte Meldemöglichkeit mit Einrichtung eines Briefkastens) und Ombudsmannsysteme (zumeist mit einem externen Anwalt der der Schweigepflicht unterliegt, z.T. aber auch mit innerbetrieblichen Anwälten oder Journalisten)[35]. Diese Grundformen treten einzeln, parallel oder kombiniert auf. Unterschiedlich ist auch der Kreis möglicher Meldender. Oft werden alle Mitarbeiter angesprochen, manchmal aber auch nur einzelne Mitarbeitergruppen, teils aber neben allen Mitarbeitern auch noch Lieferanten, Geschäftspartner und Kunden. Unterschiede finden sich weiter beim Bereich auf welchen sich Meldungen beziehen können. Hier reicht die Spanne von einer Einengung auf Finanzmanipulationen über Korruption und Wirtschaftskriminalität allgemein bis hin zu jeglicher Art von Verstößen gegen interne und/oder externe Normen. Unterschiedlich sind weiterhin der Grad der Einbeziehung der Belegschaft bei der Ausformung und Implementierung der Systeme, sowie der Werbe- und Schulungsaufwand mit dem diese bekannt gemacht werden. Schließlich ist es auch von entscheidender Bedeutung, wer letztlich die Meldungen erhält (z.B. spezielle (Compliance-)Abteilung, Vorstand, Aufsichtsrat) und inwieweit dort Aufklärungswille, Aufklärungskompetenz und die nötige Unabhängigkeit gegeben sind den Meldungen auch dann auf den Grund zu gehen, wenn sie sich gegen Führungskräfte richten. Gemeinsam ist den meisten Systemen, dass sie dem Whistleblower Schutz vor Benachteiligungen bei nicht vorsätzlich falschen Meldungen versprechen und diesen durch Nichtidentifizierbarkeit (sei es Anonymität oder Vertraulichkeit) absichern wollen.

Die Einrichtung eines innerbetrieblichen Hinweisgebersystems als erster Schritt zur Auseinandersetzung mit dem Thema Whistleblowing ist durchaus begrüßenswert. Die derzeit in Deutschland anzutreffenden Implementierungen greifen jedoch zu kurz. Dies schon deshalb, da sie sich mit der Angst vor Repressalien, die durch Anonymität- bzw. Vertraulichkeitsgewährleistung genommen werden soll, oft nur eines der drei wichtigsten Hinderungsgründe für Whistleblowing annehmen. Wo Whistleblower gegenwärtig in die Anonymität gedrängt werden, können sie aber auch nicht positiv für ihr Tun gewürdigt werden, während eigentlich doch ein kultureller Wandel zur Förderung der Akzeptanz von Fehler- und Missstandsmeldungen und einer offeneren und sanktionsfreien Kommunikationskultur nötig wäre. Dies vor allem um den zweiten Hinderungsgrund, nämlich jenen der psychologischen Ebene der Kultur des Schweigens, des Nichteinmischenwollens und der falsch verstandenen

[35] Weitere Informationen und Links zu Beispielen unter http://www.whistleblower-net.de/content/view/60/57/lang,de/

Loyalität, wirksam überwinden zu können. Außerdem wird auch beim dritten Hinderungsgrund noch nicht genug getan. Whistleblowing unterbleibt nämlich oft auch deshalb, weil der potentielle Whistleblower meint, der Missstand würde auch im Falle einer Meldung nicht wirklich abgestellt.

Nötig erscheint demnach eine Anknüpfung an international anerkannte „best practice Standards“ wie sie zum Beispiel in dem BSI-Standard[36] festgehalten sind. Zu fordern ist: dass die Belegschaft bei der Konzeption, Einführung und Ausgestaltung des Systems mitwirken kann; dass dieses allen Mitarbeitern aber auch Geschäftspartnern aller Art zur Verfügung steht; dass es auf alle Arten von betriebsbezogenen Missständen und Risiken Anwendung findet und möglichst viele verschiedene anonyme bzw. vertrauliche Kommunikationswege eröffnet und dass neben einem Meldeweg auch unterschwellige und unverbindliche Informations- und Beratungsangebote für potentielle Whistleblower bestehen.

Schließlich muss auch die Gewähr dafür gegeben sein, dass den Meldungen sorgfältig nachgegangen und Missstände auch dann abgestellt werden wenn diese Konflikte mit den Interessen des Managements mit sich bringt. Hierzu ist Transparenz und externe Kontrolle bzw. zumindest eine externe Eskalationsmöglichkeit unabdingbar. Im Unternehmen sollte daher auf jeden Fall eine Möglichkeit zur Einschaltung der Aufsichtsrats- bzw. Eigentümerebene bestehen, letztlich ist aber auch eine Freigabe der Meldemöglichkeit an staatliche Stellen notwendig, da nur so neben der Wahrung der kurzfristigen Unternehmensinteressen auch jene der langfristigen öffentlichen Interessen gewährleistet werden kann.

Zur rechtlichen Situation von Whistleblowern

Auf Verfassungsebene gewährt das Grundgesetz neben der allgemeinen Handlungsfreiheit (Artikel 2 Absatz 1 GG), der Gewissensfreiheit (Artikel 4 GG) und der Informations- und Meinungsfreiheit (Artikel 5 Absatz 1 GG) auch das Petitionsrecht (Artikel 17 GG), welches neben den klassischen Parlamentspetitionen auch das Recht umfasst sich mit Bitten oder Beschwerden an die zuständigen staatlichen Stellen zu wenden. Dies umfasst auch Strafanzeigen zu deren Erstattung in Deutschland zwar ein grundsätzliches Recht, eine gesetzliche Verpflichtung aber nur im Ausnahmefall hinsichtlich der Planung extrem schwerer Straftaten besteht (§ 138 StGB).

Whistleblowing an Behörden sollte demnach eigentlich unproblematisch zulässig sein und angesichts eines im Arbeitsrecht (§ 612 a BGB) festgelegten Verbotes der Benachteiligung auf Grund einer zulässigen Rechtsausübung auch nicht zu Sanktionen führen dürfen. Eigentlich, denn in der bisherigen Rechtsprechung werden diese Normen weitgehend ignoriert. Gerechtfertigt wird dies damit, dass die Grundrechte unmittelbar nur im Verhältnis des Bürgers zum Staat gelten, nur diesem also die Sanktionierung einer Petition verboten ist, oder in anderen Fällen schlicht damit, dass eine anonyme Ausübung der Grundrechte nicht möglich sei. Während die Wirtschaft also auf Anonymisierung setzt, versagt der Staat gerade hier den Schutz.

[36] PAS 1998/2008, verfügbar unter: http://www.pcaw.co.uk/bsi/

Außerdem wird in der Rechtsprechung immer wieder auf die Berufs- (Artikel 12 GG) und die Eigentumsfreiheit (Artikel 14 GG) des Arbeitsgebers verwiesen, die ihm einen Schutz der Wahrung seiner Geschäftsgeheimnisse gewährleiste und in Verbindung mit Grundprinzipien des Arbeitsrechts auch erlaube, Arbeitnehmern die z.B. eine Strafanzeige gegen Vorgesetzte oder den eigenen Arbeitgeber erstattet haben angesichts der darin liegenden Verletzung der Treuepflicht fristlos zu kündigen. Erst eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahre 2001[37] brachte hier ein gewisses Umdenken. Demnach verstößt eine Kündigung jedenfalls dann gegen die allgemeine Handlungsfreiheit und das Rechtsstaatsprinzip, wenn sie erfolgt, weil jemand der Staatsanwaltschaft als Zeuge zur Verfügung gestanden hat und damit seinen Bürgerpflichten nachgekommen ist. Das Bundesverfassungsgericht führte darin aber auch aus, dass gleiches „im Regelfall" auch bei einer freiwilligen Anzeige an die Strafverfolgungsorgane gelte, jedenfalls dann, wenn der Anzeigenerstatter gutgläubig vom Vorliegen einer, z.B. durch seinen Arbeitgeber begangenen, Straftat ausging.

In zwei Entscheidungen aus den Jahren 2003 und 2006[38] hat das oberste Instanzgericht, das Bundesarbeitsgericht, diese erfreuliche Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts aber quasi auf den Kopf gestellt. Demnach darf der Arbeitnehmer eine Strafanzeige nur dann erstatten, wenn dies verhältnismäßig ist. Das Prinzip der Verhältnismäßigkeit, welches eigentlich nur bei staatlichen Eingriffen in die Grundrechte des Bürgers gilt, wird also hier herangezogen um dem Arbeitnehmer zusätzliche Prüfpflichten aufzuerlegen. Er muss demnach insbesondere prüfen, ob es kein milderes Mittel als die Strafanzeige gibt, wobei die Rechtsprechung im zweiten Schritt betont, dass daraus normalerweise die Pflicht des Arbeitnehmers folgt, sich zunächst um eine innerbetriebliche Klärung zu bemühen. Wo er dies versäumt hat, ist demnach seine Kündigung rechtmäßig, es sei denn, dass ausnahmsweise ein innerbetrieblicher Klärungsversuch als unzumutbar unterbleiben durfte, etwa weil dieser nur gegenüber dem Verdächtigen selbst hätte erfolgen können und ihm Gelegenheit zur Vertuschung geboten hätte.

Außerdem hat der potentielle Whistleblower auch noch zu beachten, dass das Mittel der Strafanzeige auch angemessen sein muss, d.h. die Aufklärungsinteressen seine Treuepflicht überwiegen. Dieses führt oft dazu, dass das Gericht seine eigene Abwägung im Nachhinein zum entscheidenden Maßstab nimmt und nicht hinreichend berücksichtigt, wie sich die Situation für den Whistleblower im Moment seiner Entscheidung darstellte. Im Ergebnis führt die gegenwärtig herrschende Rechtsprechung dazu, das potentiellen Whistleblowern, die ihren Arbeitsplatz nicht riskieren möchten, nur dazu geraten werden kann erst gar kein Whistleblowing zu betreiben.

Selbst ein Whistleblower der es, z.B. dank vorheriger guter Rechtsberatung, schafft alle Kriterien der Rechtsprechung zu erfüllen ist damit noch lange nicht vor Repressalien geschützt. Um in den Genuss des Schutzes von § 612a BGB zu kommen, muss er nämlich nicht nur nachweisen, dass sein Whistleblowing rechtlich zulässig war sondern auch, dass tatsächlich eine Benachteiligung stattgefunden hat und dass diese vorsätzlich wegen des Whistleblowings erfolgte. Solange ein

[37] Bundesverfassungsgericht vom 2.7.2001 - 1 BvR 2049/00; http://www.bundesverfassungsgericht.de/entscheidungen/rk20010702_1bvr204900.html
[38] Bundesarbeitsgericht vom 3.7.2003 – 2 AZR 235/02 und vom 7.12.2006, 2 AZR 400/05

Arbeitgeber dies nicht explizit als Kündigungsgrund angeführt hat, ist ein Nachweis all dessen aber praktisch nahezu unmöglich. Selbst wo dies gelingt, gibt es aber schließlich noch § 10 Abs. 2 KSchG, der eine richterliche Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, wegen Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung für den Arbeitgeber, selbst dann ermöglicht, wenn die Kündigung als solche rechtswidrig war. Die dann fällige Abfindung ist dabei nur ein schwacher Trost, vor dem Hintergrund eines durch „Sozialreformen“ wie Hartz IV deutlich gewachsenen Armutsrisikos, hoher Arbeitslosenzahlen, Billiglöhnen und einer oft nur geringen Chance als bekannter Whistleblower in der gleichen Branche jemals wieder eine Arbeit zu finden.

Auch jenseits von Abmahnung und Kündigung gibt es wirksame Sanktionsmechanismen gegen Kritik am Arbeitsplatz: Mobbing. Eine groß angelegte von der Bundesregierung finanzierte Studie[39] kam 2002 zu dem Ergebnis, dass über 60% der Mobbingopfer als Ursache des gegen sie gerichteten Mobbings angaben: „Ich habe Kritik im Unternehmen geübt“. Dies ist zugleich die häufigste Mobbingursache. Dennoch geschieht in Deutschland von offizieller Seite kaum etwas gegen Mobbing und nichts für Whistleblower.

An diesem Befund wird wahrscheinlich auch der Vorschlag dreier Bundesministerien für einen neuen Whistleblowerparagraphen im Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 612a neu BGB) aus dem Sommer 2008[40], nur wenig ändern, da er sich im Wesentlichen auf eine Kodifizierung der bisherigen Arbeitsrechtsprechung beschränkt. Während dank europarechtlicher Vorgaben bei anderen Diskriminierungsformen mittlerweile explizite Repressalienverbote mit Beweiserleichterungen für die Betroffenen bestehen, soll sich beim Whistleblowing auch insoweit nichts ändern. Auch an der Pflicht zur vorherigen innerbetrieblichen Klärung soll grundsätzlich festgehalten werden. Außerdem enthält der Vorschlag sehr viele unklare Rechtsbegriffe, so dass auch die mangelnde Vorhersehbarkeit späterer Gerichtsentscheidungen kaum verbessert werden dürfte[41].

Die eigentlich gute Idee der Kodifizierung der Whistleblowerrechte dürfte damit verpuffen. Es besteht sogar die Gefahr, dass mehr Arbeitnehmer meinen geschützt zu sein und dann erst im Nachhinein erfahren, dass eben doch kein wirksamer Schutz besteht. Derzeit ist allerdings noch unklar, ob der Vorschlag überhaupt eine Chance hat zum Gesetz zu werden. Die Lobby der Arbeitgeberverbände und der Wirtschaftsflügel der größten Regierungspartei versuchen dies jedenfalls noch zu verhindern.

Für Beamte gilt bisher der Grundsatz der Amtsverschwiegenheit der ihnen jegliche Äußerung über dienstliche Vorgänge ohne Erlaubnis des Dienstherren zunächst einmal verbietet. Dies gilt auch für Strafanzeigen und Whistleblowing. Dies erfährt aber ab April 2009 im neuen Beamtenstatusgesetz (§ 37 Absatz 2 Nr. 3 BeamtSG) eine Lockerung, da dann auf Grund der Umsetzung internationaler Anti-

[39] http://www.baua.de/nn_28474/de/Publikationen/Forschungsberichte/2002/Fb951,xv=vt.pdf
[40] http://www.bundestag.de/ausschuesse/a10/anhoerungen/a10_81/16_10_849.pdf
[41] Die Dokumente der Bundestagsanhörung zu § 612a n.F. BGB sind verfügbar unter: http://www.bundestag.de/ausschuesse/a10/anhoerungen/a10_81/index.html darunter auch die Sachverständigenstellungnahme des Verfassers. Die Position des Whistleblower-Netzwerks ist verfügbar unter: http://www.whistleblower-net.de/content/view/87/80/lang,de/

Korruptionskonventionen Beamten explizit das Recht zur Anzeige von Korruptionsstraftaten (§§ 331 - 337 StGB) eingeräumt wird. Bei allen anderen Straftaten gilt aber nach wie vor die Amtsverschwiegenheitspflicht.

Organisierte Unterstützung Mangelware

Mangelware ist bisher auch die Unterstützung von Whistleblowern. Die 1994 gegründete Ethikschutz-Initative des International Network for Engineers and Scientists for Social Responsibility (INESPE) versuchte durch kontinuierliche Arbeit das Thema Whistleblowing in Deutschland bekannt zu machen und einen gesetzlichen Schutz für Whistleblower einzufordern. Ziel war es dem öffentlichen Interesse auch im betrieblichen vor allem aber auch im Umfeld wissenschaftlicher Forschungen und drohender Gefahren für Mensch und Umwelt Gehör zu verschaffen. Hinzu kam das Bestreben Whistleblowern auch in ihrem konkreten Fall zu helfen und ihnen z.B. in der Auseinandersetzung um ihren Arbeitsplatz und die Aufarbeitung der Missstände beizustehen. Trotz anfänglicher Erfolge wie z.B. eines filmischen Portraits dreier Whistleblower[42], eines großen Internationalen Kongresses[43], einer eigenen Webseite[44] und einiger Veröffentlichungen[45], ließ der Elan bei vielen Mitstreitern aber in der Folge nach und beschränkte sich zuletzt vor allem auf die unermüdliche Arbeit der Geschäftsführerin und Journalistin Antje Bultmann. Diese versucht neben der Hilfestellung für Betroffene auch das Thema publizistisch nicht in Vergessenheit geraten zu lassen und war 2006 auch Mitinitiatorin des Whistleblower-Netzwerk e.V.

Seit 1999 vergibt die Ehtikschutzinitiative gemeinsam mit zwei Wissenschaftlerorganisationen, der deutschen Sektion der International Association of Lawyers Against Nuclear Arms (IALANA) und dem VDW, alle zwei Jahre den deutschen Whistleblower-Preis[46]. Bezeichnend für den Stand des Whistleblowings in Deutschland ist aber dass die Preisträger außer in den Jahren 2001 (Margrit Herbst) und 2007 (Liv Bode und Brigitte Heinisch) bisher sämtlich aus dem Ausland kamen.

VDW und IALANA setzten dabei einen Schwerpunkt auf die Preisverleihungen und begleitende Publikationen[47] vor allem durch Antje Falter und Dr. Dieter Deiseroth. Letzterer ist Richter am Bundesverwaltungsgericht und hat mit der genauen

---

[42] *Ich verpfeife meine Firma – Zivilcourage im Beruf*, Deutschland, Dokumentation, 1997, 45 Min., Ein Film von V. Thurn, Inhaltsangabe
[43] http://www.buergerwelle.de/pdf/whistleblower_kongressbericht.pdf
[44] http://web.archive.org/web/*/http://ethikschutz.de
[45] Ethikschutz-Initiative INESPE: Wenn das Gewissen NEIN sagt -- Ethisch handeln in der abhängigen Arbeit - Ein Ratgeber in Konflikfällen; ISBN: 3-923637-49-7; 1995. Vgl. auch Bultmann, Antje (Hg.): Auf der Abschußliste -- Wie kritische Wissenschaftler mundtot gemacht werden sollen; ISBN: 3-426-77265-5; 1997.
[46] http://www.vdw-ev.de/whistleblower/whistleblower-Preis.html
[47] Deiseroth, Dieter; Falter, Annegret (Hg.): Zivilcourage im BSE-Skandal - und die Folgen -- Whistleblower-Preis 2001 für die Tierärztin Dr. Margrit Herbst Dokumentation und kleine Wirkungsgeschichte - VDW-Materialien Nr. 2; 2002.
Deiseroth, Dieter; Falter, Annegret (Hg.): Whistleblowerpreis 2003 -- Daniel Ellsberg; ISBN: 3-8305-0973-1; 2005.
Deiseroth, Dieter; Falter, Annegret (Hg.): Whistleblower in Gentechnik und Rüstungsforschung -- Whistleblower-Preis 2005 an Theodore A. Postol und Arpad Pusztai; ISBN: 978-3-8305-1262-2; 2006.
Deiseroth, Dieter; Falter, Annegret (Hg.): Whistleblower in Altenpflege und Infektionsforschung -- Whistleblowerpreis 2007 an Brigitte Heinisch und Dr. Liv Bode; ISBN: 978-3-8305-1455-8; 2007.
Deiseroth, Dieter; Göttling, Dietmar (Hg.): Der Fall Nikitin -- eine Dokumentation zur Verleihung des Whistleblowerpreises 1999; ISBN: 3-923637-56-X; 2000.

Aufarbeitung des Falles Margrit Herbst[48] einen wesentlichen Beitrag für die Aufbereitung des Themas Whistleblowing in Deutschland geleistet und auch in der Folge durch zahlreiche Publikationen immer wieder sowohl auf einzelne Fälle als auch auf den mangelnden juristischen Schutz von Whistleblowern im deutschen Recht hingewiesen.

Auch das Deutsche Chapter von Transparency International[49] hat sich ausgehend von einer Initiative des Rechtsanwalts und ehemaligen TI-Vorstandsmitglieds Björn Rohde Liebenau immer wieder einmal mit dem Thema Whistleblowing befasst, wobei dort Einzelfälle jedoch bewusst ausgeklammert werden. Diese verweist TI an die Frankfurter Fairness Stiftung[50], die ihren Schwerpunkt in der Förderung von fairen Strukturen in Unternehmen und Organisationen sieht und seit einigen Jahren neben entsprechenden Schulungsmaßnahmen auch eine telefonische Beratungshotline für Whistleblower anbietet. Herr Rohde-Liebenau wiederum hat sich mittlerweile mit zahlreichen Veröffentlichungen und auch mit einem Gutachten für das EU-Parlament[51] einen Namen gemacht und bietet mit seinem Unternehmen RCC sowohl Dienstleistungen für Unternehmen für gutes Risk-Management als auch als Ombudsmann an[52].

Mit dem Schwerpunkt Whistleblower und Medien befasst sich schließlich seit längerem der Medienwissenschaftler Professor Johannes Ludwig, der auf seinen Webseiten[53] gut recherchierte Whistleblowerschicksale und deren Behandlung in den Medien dokumentiert und dort auch Tipps für Whistleblower im Umgang mit Journalisten bereitstellt. Neben dem Verfasser, der seinerseits als Betroffener aus seiner Tätigkeit bei der EU-Kommission, erst vor ein paar Jahren auf das Thema Whistleblowing stieß, gehört Johannes Ludwig jetzt dem geschäftsführenden Vorstand des Whistleblower-Netzwerk e.V.[54] an.

Der im Herbst 2006 gegründete Verein versucht in gewisser Kontinuität zur Arbeit der Ethikschutzinitiative ebenfalls Betroffenen zu helfen, das Thema Whistleblowing in Deutschland bekannt zu machen und sich für Regelungen zum effektiven Whistleblowerschutz sowohl in Unternehmen als auch staatlicherseits einzusetzen. 2007 hat der Verein gemeinsam mit den Whistleblowerorganisationen Explisit aus Norwegen und Freedom to Care aus Großbritannien eine Stellungnahme zum EU-Grünbuch Arbeitsrecht[55] abgegeben, die jedoch in Brüssel wenig beachtet wurde. Außerdem wurde ein Journalistenkongress mit veranstaltet. 2008 gab Whistleblower-Netzwerk Stellungnahmen zu Gesetzgebungsverfahren ab und war auch an der Anhörung zur aktuell geplanten Einführung eines Whistleblower-Paragraphen im Bürgerlichen Gesetzbuch beteiligt[56]. Für 2009 ist ein größeres Projekt geplant, welches die Erstellung von Falldokumentationen, das Lobbying für eine gesetzliche Regelung und die Analyse von und Einflussnahme auf die Ausgestaltung von

[48] Deiseroth, Dieter: Whistleblowing in Zeiten von BSE -- Der Fall der Tierärztin Dr. Margrit Herbst; ISBN: 3-8305-0258-3; 2001.
[49] http://www.transparency.de/
[50] http://www.fairness-stiftung.de/
[51] http://www.risk-communication.de/Whistleblowing-Rules-In-EU-Institutions.pdf
[52] http://www.risk-communication.de/
[53] http://www.whistleblowerinfo.de/; http://www.anstageslicht.de/index.php?UP_ID=14
[54] http://www.whistleblower-net.de/
[55] http://www.whistleblower-net.de/content/view/41/43/lang,en/
[56] http://www.whistleblower-net.de/content/view/87/80/lang,en/

betrieblichen Whistleblowersystemen umfasst. Weitere Informationen zur Arbeit des Vereins und aktuelle Berichte und Hinweise finden sich unter www.whistleblower-netzwerk.de und im dortigen Blog.