



# Whistleblower handeln im öffentlichen Interesse

Das Wort Whistleblower hat mittlerweile wohl jede und jeder schon einmal gehört oder gelesen. Mit Annegret Falter, der Vorsitzenden von Whistleblower-Netzwerk e.V., haben wir über die Möglichkeiten und Gefahren von Beamtinnen und Beamten, Unrechtmäßigkeiten innerhalb einer Behörde aufzudecken, gesprochen.

**magazin //** Was bedeutet Whistleblowing und warum ist es für eine Gesellschaft wertvoll?

**Annegret Falter //** Whistleblower im öffentlichen Dienst tragen immer häufiger dazu bei, dass Missstände und Fehlentwicklungen in Politik und Wirtschaft erkannt, diskutiert und beseitigt werden können. Je arbeitsteiliger eine Organisation oder Gesellschaft strukturiert ist, umso mehr ist sie auf Insider angewiesen, die auf Probleme und Risiken hinweisen. Die investigativen Medien könnten ihre Kontrollfunktion ohne Tipps von Whistleblowern kaum mehr wahrnehmen. Auch Anfragen nach dem Informationsfreiheitsgesetz (IFG), das Behörden und öffentlich-rechtliche Einrichtungen zur Auskunft verpflichtet, fördern nur zutage, wonach bekanntermaßen gesucht werden kann und wären häufig nicht möglich ohne Hinweise aus internen Quellen. Selbst Parlamentarier können ihr Fragerecht und ihre Kontrollpflicht der Regierung gegenüber manchmal nur mithilfe von „geleaktem“ Insiderwissen angemessen ausüben. Fazit: Whistleblowing im öffentlichen Dienst liegt häufig im öffentlichen Interesse.

**magazin //** Welche Risiken gehen Whistleblower im öffentlichen Dienst ein?

**Annegret Falter //** Da es keinen generellen gesetzlichen Whistleblowerschutz für Beamte gibt, bestehen eine erhebliche Rechtsunsicherheit und entsprechend unkalkulierbare Risiken.

Grundsätzlich sind Beamte zur Loyalität und Verschwiegenheit über alle dienstlichen Angelegenheiten sowie zur Einhaltung des Dienstweges verpflichtet. Entschließen sie sich zum WB, so ist grob zwischen zwei Sachverhalten zu unterscheiden: zwischen internem WB durch Nichteinhaltung des Dienstweges bei der Aufdeckung von Missständen (Übergehung des Dienstvorgesetzten oder einer internen zuständigen Stelle) und dem externen WB gegenüber einer Behörde oder den Medien.

Im ersten Fall muss mit Disziplinarmaßnahmen und/oder „inoffiziellen“ Sanktionen wie Versetzung, schlechte dienstliche Beurteilungen oder Mobbing gerechnet werden.

Externes WB ist erst recht ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht und kann v.a. als Verletzung des Dienstgeheimnisses nach § 353b StGB bestraft werden, wenn ein Beamter es „unbefugt“ (das bedeutet in etwa: ohne rechtfertigenden Grund) offenbart und da-

durch „wichtige öffentliche Interessen gefährdet“. Ihm/ihr droht eine Geldstrafe oder schlimmstenfalls eine Freiheitsstrafe und in deren Folge womöglich der Verlust der Beamtenrechte.

**magazin //** Wie müsste ein gesetzlicher Hinweisgeberschutz für Beschäftigte aussehen?

**Annegret Falter //** Als rechtfertigende Gründe für externes Whistleblowing müssten mindestens folgende Sachverhalte gelten:

Aufklärung oder Verhinderung einer gravierenden Rechtsverletzung oder Straftat sowie die Aufdeckung einer Gefahr für hohe Rechtsgüter wie die Grundrechte, menschliche Gesundheit, Umwelt und Frieden. Als Rechtfertigungsgrund dient z.B. seit 2009 schon der Korruptionstatbestand (§ 37 BeamtStG).

Hierbei wäre wichtig, dass auch ein in gutem Glauben vorgebrachter Verdacht geäußert werden darf und dass dem Beamten/der Beamtin nicht die Beweislast aufgebürdet wird.

**magazin //** Können Personalräte Hinweisgeber unterstützen?

**Annegret Falter //** Ja! Indem sie beispielsweise darauf achten, dass die tariflichen und dienstrechtlichen Regeln eingehalten werden. Das betrifft z.B. Kündigungsgründe, Anhörungsverfahren oder auch Dienstpflichten. Eine evtl. gerichtliche Auseinandersetzung muss der Beamte/Angestellte dann allerdings persönlich führen. Gewerkschaftsmitgliedern stellt die Gewerkschaft u.U. einen Anwalt zur Seite.

In Fragen der Verletzung von Mitbestimmungsregeln kann der Personalrat die Einigungsstelle anrufen oder ggf. Klage beim Verwaltungsgericht einreichen. So kann er versuchen, eine Unrechtmäßigkeit in seinem Wirkungsbereich mit einer Einstweiligen Verfügung erstmal zu beenden.

Darüber hinaus kann ein Personalrat ihm bekanntgemachte Missstände auch (ggf. über den Gesamtpersonalrat) an den obersten Dienststellenleiter weitergeben. Die Hinweisgeber bleiben dabei anonym.

Das Gremium kann allerdings nicht einen angeprangerten Sachverhalt oder personelles Fehlverhalten in einer Behörde von sich aus öffentlich machen. Wenn aber das Thema auf unbekanntem Weg bereits öffentlich geworden ist, kann/sollte sich der Personalrat vor den Hinweisgeber stellen und ihn vor Übergriffen durch die Dienststellenleitung schützen.