

whistle  lower

N E T Z W E R K E . V .

BERATUNGSKONZEPT KURZFASSUNG

Kurzkonzept zur Beratung von Whistleblowern durch Whistleblower-Netzwerk e.V.

Stand: September 2019

1. Auftrag und Grund der Beratungsarbeit

Das Whistleblower Netzwerk bietet vor dem Hintergrund der Förderung von Whistleblowing allgemeine Beratung bzw. Beratungsvermittlung für (potenzielle) Whistleblower an und ist ebenfalls in der Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit aktiv.

Damit bekennt sich der Verein dazu, dass er sich möglichst konkret um die betroffenen Menschen kümmern und diesen in Ihrer jeweiligen Situation helfen will.

2. Zielgruppe und Voraussetzungen der Inanspruchnahme

Eine eindeutige Definition der Begriffe Whistleblower und Whistleblowing gibt es weder in Deutschland noch international. Auf unserer Webseite wird dargestellt, was wir darunter verstehen und dabei aber auch eine gewisse Offenheit der Definition deutlich gemacht. Dies gilt z.B. für die Frage, ob ein Whistleblower auch jemand sein kann, der sich für seine eigenen Rechte einsetzt oder ob es immer ausschließlich um wichtige Gemeinwohlbelange gehen muss.

Als Verein mit überschaubarer Zahl ehrenamtlicher aktiver Mitglieder konzentrieren wir uns in unserer Beratungstätigkeit auf Whistleblowing von ArbeitnehmerInnen in Zusammenhang mit ihrer Arbeits- oder Diensttätigkeit und hierbei insbesondere auf jene Fälle, in denen es um erhebliche Missstände geht, die einen größeren Kreis anderer Personen, die Umwelt oder das öffentliche Interesse und Gemeinwohl betreffen und hinsichtlich derer, der Whistleblower selbst in der Regel über keine einklagbaren Rechte verfügt.

Die in diesem Konzept dargestellten Angebote wenden sich somit nur an (potentielle) Whistleblower, die im öffentlichen Interesse auf erhebliche Missstände an Ihrem Arbeitsplatz hingewiesen haben und/oder überlegen, dies zu tun. Hierzu gehören allerdings nicht die Fälle von Mobbing am Arbeitsplatz, für die es eigene Berater bzw. Beratungsstellen und Netzwerke gibt.

Wir behalten uns vor, auf Anfragen, die nur im Rahmen eines größeren Verteilers, ohne individuelle Ansprache und Darlegung eines konkreten Anliegens, in sprachlich oder logisch unverständlicher Art und Weise oder ohne Darlegung des Bezuges des individuellen Anliegens zum Thema Whistleblowing (am Arbeitsplatz s.o.) erfolgen, nicht zu reagieren. Dies gilt auch für bloße Übermittlungen von großen Dokumentenmengen, Links auf Webseiten oder Presseveröffentlichungen.

3. Grundlagen

Beratung bedeutet für uns, (potentiellen) Whistleblowern bei Ihrem individuellen Fall Hilfestellung anzubieten oder ihnen dabei zu helfen diese zu finden. Wir selbst helfen mit, dass eine professionelle

psychologische, juristische und gegebenenfalls auch eine mediale oder politische Unterstützung des Whistleblowers und seines Anliegens zu Stande kommt.

Jede Beratungstätigkeit unsererseits basiert auf der Eigenverantwortlichkeit der (potentiellen) Whistleblower sowie der Kooperationsbereitschaft mit unseren Mitarbeitern und dient letztendlich der Entscheidungshilfe sowie der Lösung aktueller und durch das Whistleblowing verursachter Problemlagen.

Es können also wichtige Entscheidungshilfen vermittelt werden. Die Beratung hat dagegen nicht das Ziel, jemanden unter allen Umständen zum Whistleblowing zu raten.

Da wir unsere Arbeit als parteilich für den Whistleblower verstehen, können diejenigen, die uns kontaktieren, davon ausgehen, dass wir jeden Fall unvoreingenommen anschauen und uns stets bemühen werden (beispielsweise aufgrund von öffentlicher Meinung) keine voreiligen Schlüsse zu ziehen.

Wichtig ist: Eine therapeutische, juristische oder journalistische Bearbeitung ist im Rahmen der Beratung nicht möglich! Wir vermitteln jedoch gerne an die entsprechenden Fachleute vor Ort.

4. Beratungssetting

Um im Rahmen unserer Beratung – nach vorheriger Absprache – persönliche Gespräche in störungsfreier Atmosphäre durchführen zu können, stehen uns in Berlin geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung. Da derzeit alle ehrenamtlich in der Beratung mitarbeitenden Teammitglieder überwiegend in Berlin beheimatet sind, wird eine persönliche Beratung nach jeweiliger individueller Absprache bis auf weiteres in der Regel nur hier stattfinden können. Zum persönlichen Gespräch dürfen in Absprache mit uns auch Dritte (Vertrauenspersonen) hinzugezogen werden.

5. Datenschutz und Verschwiegenheit

Im Rahmen unserer Beratung behandeln wir persönliche Daten und die uns überlassenen Informationen vertraulich und beachten die Vorgaben des Datenschutzes.

Informationen, die eine Person, einen Fall oder eine davon betroffene Organisation identifizieren könnten, werden bei uns allenfalls zwischen den Mitgliedern des Beratungsteams und ggf. den Mitgliedern des Vereinsvorstandes, keinesfalls aber ohne die Einwilligung des Betroffenen nach außen kommuniziert. Sie haben darüber hinaus die Möglichkeit, der Weitergabe von Informationen auch an andere Mitglieder des Beratungsteams oder des Vorstandes zu widersprechen

Machen Sie sich bewusst, dass wir über keine gesetzlichen Zeugnisverweigerungsrechte verfügen und Sie schon bei einer Kontaktaufnahme mit uns, insbesondere wenn Sie uns Geheimnisse offenbaren, gegen Ihre arbeits- oder dienstrechtlichen Pflichten, evtl. sogar gegen Strafrechtsnormen verstoßen könnten. Über die insoweit bestehenden Grenzen sollten Sie sich bewusst sein. Für uns ist es

unproblematisch, Ihre Identität und die der betroffenen Organisation nicht zu kennen und zumindest in einem ersten Stadium auch keine Details zu erfahren oder auf der Basis eines hypothetisch unterstellten Sachverhalts mit ihnen zu kommunizieren.

6. Vernetzung

Das Whistleblower Netzwerk arbeitet zurzeit am Ausbau der Kontakte mit weiteren Juristen. Neben der Beratung – also der Abklärung, Informationsvermittlung und Begleitung – sollten nach unserer Auffassung weitere Fachmänner / -frauen besonders aus dem Bereich der rechtlichen Beratung und der therapeutischen Hilfen für Sie zur Verfügung stehen

7. Kontaktmöglichkeiten und Sicherheitsmaßnahmen bei der Kommunikation

7.1. Kontaktmöglichkeiten

Die Kontaktaufnahme seitens des Whistleblowers mit uns kann auf verschiedenen Wegen erfolgen. Sie können uns persönlich ansprechen, z.B. bei Vorträgen auf öffentlichen Veranstaltungen oder bei Infoständen, Sie können uns per Post oder Telefon kontaktieren oder auch per E-Mail. Im Einzelnen lauten unsere Kontaktdaten wie folgt:

Whistleblower-Netzwerk e.V.

Internet: <http://whistleblower-net.de>

Twitter: @Whistleblower_N

Facebook: <http://www.facebook.com/pages/Whistleblower-Netzwerk-eV/>

E-Mail für allgemeine Anfragen: info@whistleblower-net.de

Wir weisen allerdings darauf hin, dass wir hinsichtlich der vorstehend genannten Adresse keine einhundertprozentige Sicherheit gewährleisten können.

7.2. Sichere Kommunikation

In Zeiten umfassender Datenspeicherung und zügelloser Überwachung ist eine 100%ig sichere Kommunikation zwar eine Illusion, aber Sie sollten sich dennoch bemühen, es denjenigen, die Ihre Kommunikationsmetadaten und Kommunikationsinhalte aufspüren wollen, nicht unnötig zu erleichtern. Andererseits ist ein höheres Maß an Kommunikationssicherheit meist – vor allem beim Einstieg – auch mit mehr Aufwand verbunden, und je näher Sie an eine sichere Kommunikation herankommen wollen, desto höher kann der Aufwand werden, den Sie betreiben müssen.

Grundregel für jeden Whistleblower sollte sein:

Keine Kommunikation, Internetrecherche oder Nutzung im Zusammenhang mit Whistleblowing am Arbeitsplatz oder mittels Geräten, wie z.B. Dienst-Laptop oder Handy und Diensten wie z.B. E-MailAccounts, Clouds, die der Arbeitgeber zur Verfügung gestellt oder auf welche der Arbeitgeber Zugriff hat.

Dies fängt schon beim Besuch unserer Webseite oder unserer Angebote in den sozialen Netzwerken an. Wenn der Chef sich auf die Suche nach dem sog. „Verräter“ macht, wird er Sie sicherlich schon dann in Verdacht haben, wenn er Sie beim Surfen auf unserer Webseite entdeckt hat oder dies in seinem Weblog nachvollziehen kann

8. Unsere Beratungsangebote

8.1. Stufe 1: Vorinformation über unsere Webseite

Jenseits der nachfolgend erläuterten individuellen Beratungsleistungen bietet WhistleblowerNetzwerk über seine Webseite im Bereich „Was wir bieten“ „Beratung und Tipps für ...“ auch generelle Informationen zur Beratung von (potentiellen) Whistleblowern und anderen Zielgruppen an. Außerdem finden sich im Bereich „Kontakt“ und dort insbesondere auf der Unterseite „Hinweise für Einsendungen“ wichtige Hinweise.

8.2. Stufe 2: Erstkontakt und dessen Vorbereitung

8.2.1. Möglichkeiten zum Erstkontakt

Der Erstkontakt wird in der Regel vom Whistleblower ausgehen.

8.2.2. Vorbereitung: Sachverhaltsdarstellung

Es ist wichtig, dass Sie sich schon vor der ersten Kontaktaufnahme mit uns möglichst gut vorbereiten.

Um ihnen weiterhelfen zu können, müssen wir wissen, in welcher Situation Sie sich befinden und was wann genau passiert ist. Hierbei haben sich eine chronologische Darstellungsform und die Konzentration auf den wichtigsten Missstand und wenige für dessen Verständnis unbedingt notwendige Fakten und Ereignisse bewährt. Im Idealfall sollten Sie in der Lage sein dies alles auf maximal zwei Textseiten zu beschreiben.

8.2.3. Vorbereitung: Zielbeschreibung

Weiterhin müssen Sie und wir wissen, was Sie von uns erwarten. Teilen Sie uns dies daher bitte möglichst konkret mit und bedenken Sie dabei folgendes: Je begrenzter und konkreter Ihr Auftrag an uns ist, desto schneller und präziser können wir darauf reagieren, und desto weniger Informationen benötigen wir dabei von Ihnen.

Überlegen sollten Sie sich vorab, welche Informationen Sie von sich und Ihrer Situation uns gegenüber preisgeben wollen, was Ihnen besonders wichtig ist (z.B. Aufdeckung des Missstandes, strafrechtliche Verfolgung von Tätern, Korrekturen vergangenen Unrechts, Verhinderung von zukünftigen Wiederholungen/Missständen, Begrenzung eigener Verluste und Risiken, Sicherung des Arbeitsplatzes, gutes Betriebsklima und Verhältnis zu den Kollegen ...) und welche Risiken Sie (und gegebenenfalls auch Ihre Angehörigen) zu tragen bereit sind.

8.3. Stufe 3: Reaktion auf Erstkontakt

Wir werden anschließend zunächst prüfen, ob Ihre Anfrage in unser Tätigkeitsfeld und insbesondere in unsere Beratungsaktivität fällt, d. h. liegt eine verständliche individuelle Anfrage vor, ist eine verständliche Sachverhalts-Darstellung vorhanden und ist hinreichend klar, was der/die Anfragende von uns erwartet?

8.4. Stufe 4: Vertiefende Beratung

Bei Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen wird der Einstieg in eine kostenpflichtige vertiefte juristische Beratung und im Regelfall dabei dann ein direktes Gespräch oder zumindest eine telefonische Kommunikation erfolgen.

8.4.1. Klärung von Erwartungen und Zielen

Um eine solche vertiefte Beratung zu gewährleisten und sicherzustellen, ist es wichtig konkrete Ziele entweder mitzubringen, oder diese gemeinsam im Beratungsverlauf zu definieren, wobei wir uns nach der aktuellen Situation des zu Beratenden richten.

Zur **Definierung der Ziele** stellen sich u.a. folgende Fragen an den Betroffenen:

Wie ist meine aktuelle Situation, worin genau besteht der Missstand und welche Belege habe ich, um meine Behauptungen zu stützen?

Was vermute ich, was weiß ich sicher, was kann ich gerichtsfest belegen, was möchte ich mit dem Whistleblowing erreichen und welche Risiken bin ich bereit einzugehen?

Wichtig sind auch Fragen der **Eigensicherung** wie:

Kann ich anonym oder vertraulich vorgehen oder will ich offen agieren?

Mache ich mich durch mein Vorgehen rechtlich und/oder tatsächlich angreifbar und welche Alternativen habe ich ggfls. auch außerhalb der jetzigen Organisation/Situation?

Sind Sie schon Whistleblower, wird es darum gehen, gemeinsam die Reaktionen auf das Whistleblowing zu analysieren und auch selbstkritisch zu hinterfragen, wie z.B.:

Habe ich meine Informationen gut genug aufbereitet und dokumentiert und habe ich den richtigen Zeitpunkt sowie den richtigen Adressaten gewählt?

Welcher andere Ansprechpartner kommt (intern, bei staatlichen oder anderen externen Stellen) als nächstes in Betracht?

8.4.2. Fallanalyse und gemeinsame Entwicklung von Perspektiven

Besteht nach dem ersten Gespräch mit uns weiteres Interesse an Beratung und Unterstützung, wenden wir uns im weiteren Verlauf der genauen Fallanalyse zu. Hier geht es darum, genauere Informationen über den Fall zu sammeln und zumeist in Form einer Chronologie zu ordnen:

Gibt es Beweise für die Aussagen und wann und wo wurden die Beobachtungen gemacht?

Welche Schritte wurden bereits in Richtung Whistleblowing unternommen, wie waren die bisherigen Reaktionen hierauf und wurde schon juristische Beratung in Anspruch genommen?

8.4.3. Besprechen bisheriger negativer Auswirkungen und Abklärung der Motivation

Vorrangig geht es hierbei um Abklärung, welche negativen Konsequenzen das Whistleblowing bisher hatte bzw. welche Konsequenzen zu erwarten sind. Da die (begründete) Angst hiervor bei der Entscheidung über das weitere Vorgehen eine große Rolle spielt, bieten wir an, diese Konsequenzen zu besprechen und (sollte Ihre Entscheidung des weiteren Handelns feststehen) Sie zu motivieren, weiterhin das geplante Ziel zu erreichen.

8.5 Stufe 5: Vermittlungen von Informationen zu weiteren Beratungsangeboten

In dieser Phase des Beratungsprozesses soll aufgezeigt werden, welche weiteren Handlungsmöglichkeiten bezüglich Ihres Falles bestehen.

Das Whistleblower Netzwerk e. V. bietet Ihnen hierfür einige Kontakte für juristische Beratung, kann gegebenenfalls in Richtung von Öffentlichkeitsarbeit unterstützen oder an Journalisten verweisen.

8.6. Stufe 6: Konkrete Unterstützungsmaßnahmen

Neben Beratungsgesprächen und Weitervermittlungen können konkrete Unterstützungsmaßnahmen unsererseits z.B. auch darin bestehen, Sie bei der Abfassung von Schreiben (sei es an Behörden oder an potentielle Unterstützer) oder bei der Nutzung der Möglichkeiten von Informationsfreiheits-Gesetzen zu unterstützen, zu begleiten und ggfls. auch über derartige Verhandlungen oder auch ergangene Urteile auf unserer Webseite zu berichten.

9. Aufgaben und Grenzen der juristischen Beratung:

Verbindliche Rechtsberatung leistet Whistleblower-Netzwerk im Hinblick auf das geltende Rechtsdienstleistungsgesetz nicht, sondern Aufgabe der Beratung ist lediglich das Aufzeigen von juristischen Möglichkeiten zur Durchsetzung der Verbesserungen der Arbeitsumstände.

Als Grundlagen der rechtlichen Beratung in Whistleblower- Fällen eignen sich in besonderer Weise die Leitsätze, welche der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (nachfolgend: EGMR) in seinem Grundsatzurteil vom 21.07.2011 (Fall der Berliner Altenpflegerin Brigitte Heinisch)aufgestellt hat und die wie folgt lauten:

1. Das durch Art. 10 EMRK geschützte Recht auf Meinungsfreiheit gilt auch für Arbeitsverhältnisse.
2. Die Treuepflicht des Arbeitnehmers gebietet es, sich zunächst mit Beschwerden wegen illegaler Praktiken oder Missstände an den Vorgesetzten zu wenden. Erst wenn dies nicht möglich ist, reduziert sich die Treuepflicht so weit, dass er an die Öffentlichkeit gehen und auch Strafanzeige stellen darf (Whistleblowing).
3. Besteht ein öffentliches Interesse, über Missstände im Unternehmen informiert zu werden, so tritt das Interesse des Unternehmens, seinen guten Ruf im Geschäftsverkehr und seine wirtschaftlichen Interessen zu schützen, demgegenüber zurück.
4. Kündigt der Arbeitgeber den Mitarbeiter in einem Fall von Whistleblowing, so ist eine fristlose Kündigung unverhältnismäßig hart und in einer demokratischen Gesellschaft nicht notwendig.