

Whistleblowing Policy

*Wir sind überzeugt, dass Whistleblower*innen durch ihren mutigen Einsatz einen großen Beitrag zu Demokratie und Rechtsstaatlichkeit leisten. Der Hinweis auf Rechtsbrüche und schwerwiegende Missstände darf selbst kein Bruch des Rechts sein. Wir treten deshalb gemeinsam für einen besseren Rechtsschutz für Whistleblower*innen ein und wollen dieser Überzeugung auch in unseren Organisationen selbst gerecht werden. Deshalb verpflichten wir uns zur Einhaltung dieser Policy.*

Wir verstehen die Statuierung und Befolgung dieser Regeln als Bekenntnis zu innerorganisatorischer Demokratie. Wir werden daher dieser Policy in den Rechts- und Arbeitsverhältnissen unserer Organisationen Wirkung verleihen. Dazu informieren wir alle, die in oder mit unserer Organisation arbeiten, über ihre Geltung.

Wir verabreden, diese Policy stetig weiterzuentwickeln, um Zivilcourage innerhalb unserer Organisationen zu fördern.

Wir laden alle zivilgesellschaftlichen Organisationen ein, sich uns anzuschließen, um gemeinsam innerorganisatorische Demokratie und Meinungsfreiheit zu praktizieren.

- 1. Wir stellen sicher, dass Personen, die in unseren Organisationen oder für unsere Organisationen arbeiten, für berechtigtes Whistleblowing keinerlei Repressalien erleiden. Stattdessen gewährleisten wir, dass ihren Hinweisen auf erhebliches Fehlverhalten in geordneter Weise nachgegangen wird.*
- 2. Whistleblower*innen können Informationen melden, die sich auf strafbares Verhalten, ein nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz als diskriminierend verbotenes Verhalten, sonstige erhebliche Rechtsverstöße oder sonstiges erhebliches Fehlverhalten in unseren Organisationen (alles gemeinsam: „**erhebliches Fehlverhalten**“) beziehen.*
- 3. **Whistleblower*innen im Sinne dieser Policy** können sein: Alle Arbeitnehmer*innen, Auszubildende, Praktikant*innen, Vereinsmitglieder, Dienstleister*innen und ehrenamtlich tätige Personen unserer Organisationen. Diese Policy gilt auch für Personen, deren Arbeitsverhältnis noch nicht begonnen hat und die während des Einstellungsverfahrens oder anderer vorvertraglicher Verhandlungen Informationen über erhebliches Fehlverhalten erlangt haben, sowie für Personen, deren Arbeitsverhältnis bereits beendet ist.*
- 4. Whistleblowing ist im Sinne dieser Policy berechtigt, wenn Whistleblower*innen **gutgläubig** (d.h. ohne wissentliche oder grob fahrlässige Einschätzungsfehler) davon ausgehen durften, dass die von ihnen gemachten Angaben der Wahrheit entsprechen und unter diese Policy fallen. Berechtigt ist auch die von Whistleblower*innen gutgläubig hierfür*

für notwendig befundene Beschaffung von Informationen. Die Motivation für das Whistleblowing ist, wenn es berechtigt ist, ohne Belang für den Schutz der Whistleblower*innen.

5. Whistleblower*innen können erhebliches Fehlverhalten sowohl innerhalb ihrer Organisation (intern) als auch an staatliche Behörden (extern) melden. Sie können frei wählen, ob sie intern oder extern melden. Eine Offenlegung von Informationen über erhebliches Fehlverhalten ist nur unter zusätzlichen Voraussetzungen berechtigt (dazu Ziffer 8).
6. Wir richten eine **gemeinsame interne Meldestelle** ein. Dazu schalten wir eine Vertrauensperson ein, die für unsere Organisationen die Aufgaben der internen Meldestelle übernimmt. Sie muss alle Meldungen über erhebliches Fehlverhalten entgegennehmen. Sie nimmt auch anonyme Meldungen entgegen. Die interne Meldestelle muss Meldungen nachgehen und der Leitungsebene der betroffenen Organisation Folgemaßnahmen empfehlen. Dies gilt nur dann nicht, wenn das Fehlverhalten offenkundig geringfügig ist oder die Meldungen erkennbar wissentlich falsch sind oder von Personen stammen, die keine nähere Beziehung zur Organisation haben. In diesem Falle ist die Entscheidung den Whistleblower*innen auf Nachfrage schriftlich zu begründen. Jede beteiligte Organisation erlässt eine Verfahrensordnung für interne Meldungen und veröffentlicht diese auf ihrer Webseite. Es gilt das Vertraulichkeitsgebot; ohne ausdrückliche Einwilligung der Whistleblower*innen darf die Vertrauensperson personenbezogene Informationen, etwa über die Identität der Whistleblower*innen oder über Umstände, die Rückschlüsse auf die Identität zulassen, nicht an Dritte weitergeben, es sei denn sie ist gesetzlich dazu verpflichtet. Auch die Identität der beschuldigten Person(en) wird vertraulich behandelt und ausschließlich zu Zwecken, die der Aufklärung des Sachverhalts dienen, weitergegeben. Die Vertrauensperson ist auch für Whistleblower*innen ansprechbar, um sie dazu zu beraten, ob ein von ihnen angedachtes Whistleblowing berechtigt wäre. Sonstige interne Meldewege und Beschwerderechte (z.B. Betriebsrat, Antidiskriminierungsbeauftragte) bleiben unberührt. Die Betroffenen dürfen auch insofern frei wählen, an wen sie sich wenden.
7. Als **externe Meldestellen** fungieren Staatsanwaltschaften, die Behörden, die im deutschen Umsetzungsgesetz zur Umsetzung des Kapitels III der Whistleblowing-Richtlinie (2019/1937) beauftragt werden, sowie sonstige für die jeweiligen Rechtsverstöße zuständige Behörden.
8. Das **öffentliche Zugänglichmachen (Offenlegung) von Informationen** über erhebliches Fehlverhalten ist berechtigt, wenn die Whistleblower*innen nach einer Meldung gutgläubig davon ausgehen durften, dass innerhalb der hierfür geltenden Fristen (bei der internen Meldung: siehe Verfahrensordnung) keine geeigneten Folgemaßnahmen getroffen wurden. Eine Offenlegung ist auch vor oder gleichzeitig mit einer Meldung berechtigt, wenn die Whistleblower*innen gutgläubig davon ausgehen durften, dass die interne oder externe Meldung, etwa aufgrund mangelnder Umsetzung dieser Policy, geringe Aussich-

ten bestehen, dass auf Grund der internen oder externen Meldung wirksam gegen das gemeldete erhebliche Fehlverhalten vorgegangen würde, oder die vorherige interne oder externe Meldung mit Repressalien geahndet würde. Gleiches gilt, wenn sie gutgläubig davon ausgehen durften, dass bei vorheriger interner oder externer Meldung eine erhebliche Gefährdung für die Organisation, ihre Mitarbeiter*innen, Dritte oder die Allgemeinheit entstehen würde, zum Beispiel weil eine Notsituation vorliegt oder weil ohne sofortige Offenlegung ein irreparabler Schaden entstünde. Gleiches gilt, wenn das gemeldete erhebliche Fehlverhalten so schwerwiegend oder wiederholt ist, dass die Öffentlichkeit ein berechtigtes Interesse hat, hiervon zu erfahren.

9. Aufgrund berechtigten Whistleblowings dürfen wir hierfür **keine Repressalien** wie Suspendierungen, Kündigungen, negative Leistungsbeurteilungen, Schadensersatzforderungen, Gehaltsminderungen, Maßregeln, Nichtumwandlungen eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag oder ähnliche Maßnahmen ergreifen. Wird gegen Whistleblower*innen in einem engen zeitlichen Zusammenhang zu ihrem berechtigten Whistleblowing eine solche Maßnahme ergriffen, wird vermutet, dass es sich hierbei um eine verbotene Repressalie handelt. Wir haben Whistleblower*innen auch vor anderen Benachteiligungen, wie Mobbing, Einschüchterungen und Diskriminierungen, in Schutz zu nehmen.
10. Die Policy tritt zum 1. Januar 2023 in Kraft. Wir beabsichtigen, in den Monaten nach Verabschiedung dieser Policy ein System zur **Evaluation** der Einhaltung der hier niedergelegten Regeln zu entwickeln. Wir werden nach ihrer Verabschiedung alle, die in unserer Organisation arbeiten, über die Geltung dieser Policy informieren.

festgelegt und unterzeichnet von



Malte Spitz
Generalsekretär



Alexandra Herzog
Vorsitzende



Annegret Falter
Vorsitzende



Dr. Katrin Gehles
Geschäftsführerin Finanzen und Organisation



Jörg Rohwedder
Geschäftsführer foodwatch International

Dr. Chris Methmann
Geschäftsführer foodwatch Deutschland