Gesellschaft für Freiheitsrechte

freiheitsrechte.org

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 anschließen, 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 Fehlerverhalten 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 Aussichten 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 2024 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.

Anlage: Muster-Verfahrensordnung für interne Meldungen

Die Muster-Verfahrensordnung ist ein Vorschlag der Gesellschaft für Freiheitsrechte. Sie kann von den beteiligten Organisationen angepasst und übernommen werden.

§ 1 Der*Die Whistleblower*in kann sich jederzeit, in mündlicher oder schriftlicher, analoger oder digitaler Form, mit seiner*ihrer **Meldung**, an die Meldestelle wenden. Er*Sie sollte in der Meldung mitteilen, ob seine*ihre Identität offen oder vertraulich behandelt werden soll oder ob er*sie auch gegenüber der Meldestelle anonym bleiben möchte. Die Meldung soll enthalten:

a) die Natur und Umstände des gemeldeten Fehlverhaltens,
b) die für das Fehlverhalten verantwortlichen Personen, sofern diese bekannt sind,
c) die Tatsachen und ggf. Beweismittel, die nach Überzeugung des*der Whistleblower*in ein erhebliches Fehlverhalten sowie die Verantwortung der genannten Personen begründen,
d) die Art und den Verbleib aller weiteren Beweismittel, die die Behauptungen des*der Whistleblower*in untermauern würden, sofern sie bekannt sind.

§ 2 Die Meldestelle hat dem*der Whistleblower*in zeitnah, spätestens jedoch innerhalb von sieben Werktagen nach Zugang der Meldung, den **Eingang der Meldung** schriftlich zu bestätigen. Zugleich sollte diese Bestätigung mögliche Folgefragen oder Verlangen nach zusätzlichen Angaben zur Meldung i.S.v. § 1 Buchstaben a) bis d) enthalten.

§ 3 Nach dem Eingang der Meldung hat die Meldestelle dem*der Whistleblower*in die **Möglichkeit einer mündlichen Anhörung** anzubieten, in der auch die Folgefragen und zusätzlichen Angaben geklärt werden können. Der*die Whistleblower*in ist während des gesamten Verfahrens, sofern kein anderweitiger Wunsch erklärt wurde, über den Stand des Verfahrens zu informieren. Er*sie ist jedoch nicht zur Mitwirkung am weiteren Verfahren, insbesondere zu weiteren Stellungnahmen, mündlichen Anhörungen, oder der Konfrontation mit der für das gemeldeten Fehlverhalten verantwortlichen Person, verpflichtet.

§ 4 Nach dem Eingang der Meldung hat die interne Meldestelle **Ermittlungen** anzustellen. Hierzu kann sie in organisationsinterne Dokumente Einsicht nehmen, betroffene Personen zu Anhörungen vorladen und auf Sitzungen der Leitungsebene, etwa Vorstandssitzungen, vorsprechen. Organisationsinterne Geheimnisse stehen den Ermittlungen nicht entgegen. Vorgeladene Personen sind verpflichtet, innerhalb einer angemessen zu bestimmenden Frist zu erscheinen. Jede Organisation benennt eine Ansprechperson, die die interne Stelle bei den Ermittlungen unterstützt und für Fragen zur Verfügung steht.

§ 5 Zeitnah nachdem die internen Meldestelle die Ermittlungen abgeschlossen hat, spätestens jedoch vier Wochen nach dem Eingang der Meldung, hat die interne Meldestelle einen **Abschlussbericht** anzufertigen. Dieser Abschlussbericht muss enthalten:

a) die Angaben aus der ursprünglichen Meldung zu einem erheblichen Fehlverhalten,
b) eine Erklärung zu allen relevanten Tatsachenfeststellungen, die sich im Rahmen der Ermittlungen ergeben haben, sowie alle Beweismittel, auf die sich diese Feststellungen stützen, soweit hierdurch nicht Persönlichkeitsrechte unverhältnismäßig belastet werden,

c) das von der Meldestelle festgestellte erhebliche Fehlverhalten (einschließlich des gegebenenfalls verursachten Schadens und der Auswirkungen auf die Organisation und andere betroffene Parteien) oder begründete Mitteilung, dass kein erhebliches Fehlverhalten festgestellt wurde,
d) Handlungsempfehlungen auf der Grundlage dieser Schlussfolgerungen, um das festgestellte erhebliche Fehlverhalten abzustellen, zu ahnden und künftig zu vermeiden (Folgemaßnahmen).

Der Abschlussbericht ist allen hiervon betroffenen Personen, der*dem Whistleblower*in sowie der Leitungsebene der betroffenen Organisation, etwa dem Vereinsvorstand, zu übermitteln.

§ 6 Die Leitungsebene der betroffenen Organisation, etwa der Vereinsvorstand, hat zeitnah, spätestens jedoch innerhalb von vier Wochen nach Eingang des Abschlussberichts der internen Meldestelle, eine **Stellungnahme** zu dem Abschlussbericht abzugeben. In hinreichend begründeten Fällen kann die Meldestelle auf Antrag die Frist auf drei Monate verlängern. Über die Fristverlängerung ist der*die Whistleblower*in zu informieren. Die Stellungnahme soll die Angabe enthalten, ob und welche Folgemaßnahmen getroffen werden. Das Ergreifen oder Unterlassen aller im Abschlussbericht empfohlenen Folgemaßnahmen ist in der Stellungnahme zu begründen. Die Stellungnahme ist allen betroffenen Personen, dem*der Whistleblower*in sowie der internen Meldestelle zu übermitteln.

§ 7 Gegen die Stellungnahme steht dem*der Whistleblower*in sowie der internen Meldestelle jeweils für sich oder gemeinsam die **Beschwerde** offen. Die Beschwerde kann innerhalb von vier Wochen nach Zustellung der Stellungnahme eingelegt werden. In diesem Falle sind die Beschwerdeführer*innen durch die Leitungsebene, etwa den Vereinsvorstand, anzuhören. Die Leitungsebene, etwa der Vereinsvorstand, entscheidet zeitnah, spätestens jedoch vier Wochen nach deren Eingang, über die Beschwerde.

§ 8 Falls zu Beginn oder während des Verfahrens der **Verdacht der Befangenheit** einer der entscheidenden Personen in der internen Meldestelle oder in der Leitungsebene der Organisation, etwa dem Vereinsvorstand entsteht, so kann dies von dem*der Whistleblower*in oder der internen Meldestelle gerügt werden. Wenn die Rüge eine in der internen Meldestelle befindliche Person betrifft, entscheidet über die Rüge die Leitungsebene der Organisation, etwa der Vereinsvorstand. Wenn die Rüge eine der Leitungsebene, etwa dem Vorstand, zugehörige Person betrifft, entscheidet über die Rüge die Leitungsebene unter Ausschluss dieser Person. Betrifft die Rüge sämtliche Personen der Leitungsebene, entscheidet die interne Meldestelle auch über die von ihr erhobene Rüge. Die rügende Person sowie die Person, die die Rüge betrifft, sind anzuhören. Die Entscheidung hat zeitnah, spätestens jedoch innerhalb von fünf Werktagen nach Eingang der Rüge zu erfolgen. Eine Person ist für befangen zu erklären, wenn es basierend auf dem plausiblen Vortrag der rügenden Person konkret möglich erscheint, dass sie in das behauptete erhebliche Fehlverhalten involviert war, also dieses selbst begangen, verschleiert oder sonst begünstigt hat. Die Involvierung muss hierbei nicht bewiesen werden; es genügt der konkrete Verdacht. Wenn die entscheidende Stelle die Befangenheit feststellt, hat diese sicherzustellen, dass die betroffene Person im weiteren Verfahren keine entscheidende Rolle mehr spielt und, falls notwendig, einen Ersatz für ihn*sie zu bestimmen. Die betroffene Person kann den Verdacht der eigenen Befangenheit auch selbst anzeigen. In diesem Fall gelten die Regelungen über die Rüge nach dieser Vorschrift entsprechend.

Berlin, 21.11.2023