

Whistleblowing Policy

Informationen zu und Verfahrensordnung für Meldungen zu erheblichem Fehlverhalten in der OKF

Worum geht es hier?

Die OKF hat sich einem zivilgesellschaftlichen Bündnis zur Einführung einer [Whistleblowing Policy](#) angeschlossen. Mit der Whistleblowing Policy verpflichten wir uns, Menschen zu schützen, die erhebliches Fehlverhalten in unserer Organisation melden. Wir haben mit den beteiligten Organisationen eine gemeinsame interne Meldestelle eingerichtet, an die Whistleblower:innen sich wenden können. In der internen Meldestelle arbeiten unabhängige Jurist:innen, die der Whistleblowing-Meldung nachgehen. Zu den beteiligten Organisationen gehören unter anderem die Gesellschaft für Freiheitsrechte, LobbyControl und Transparency International Deutschland.

In diesem Dokument beschreiben wir, wie Whistleblower:innen eine Meldung zu erheblichem Fehlverhalten in der OKF melden können und wie die Meldung dann weiterbearbeitet wird.

Kontakt der internen Meldestelle

Die interne Meldestelle für die OKF und die anderen beteiligten Organisationen ist aktuell der Rechtsanwalt Fabian Tietz. Du kannst ihn, auch anonym, per Post, Telefon, Email, Online-Formular und Signal-Messenger kontaktieren. Die aktuellen Kontaktdaten findest du hier: www.vertrauensanwalt.org.

FAQ

Wer kann Whistleblower:in sein?

Jede:r kann Meldungen einreichen, also alle Teammitglieder, egal ob Bufdi oder Geschäftsführung sowie alle Vereinsmitglieder, ehrenamtlich für die OKF tätige Personen sowie Dienstleister:innen. Die Policy gilt auch für Personen, deren Arbeitsverhältnis noch nicht begonnen hat und die während des Einstellungsverfahrens oder anderer vorvertraglicher Verhandlungen Informationen über erhebliches Fehlverhalten bekommen haben. Die Policy gilt auch für Personen, deren Arbeitsverhältnis bei der OKF bereits beendet ist.

Was gilt als erhebliches Fehlverhalten?

Als erhebliches Fehlverhalten zählt insbesondere:

- Strafbares Verhalten, z.B. Betrug oder Steuerhinterziehung,
- Diskriminierendes Verhalten, z.B. Benachteiligung wegen des Geschlechts,
- Sonstige erhebliche Rechtsverstöße, z.B. Verstöße gegen Datenschutz- oder Arbeitsschutzvorschriften,

- Sonstiges erhebliches Fehlverhalten, z.B. Machtmissbrauch oder anderes unethisches Verhalten.

Erhebliches Fehlverhalten kann unterschiedliche Formen annehmen und über die hier genannten Beispiele hinausgehen.

Mehr Antworten

Mehr Infos und Antworten finden sich in den Frequently Asked Questions der Gesellschaft für Freiheitsrechte, die die Whistleblowing-Policy mit initiiert hat:

<https://freiheitsrechte.org/themen/demokratie/whistleblowing-policy>.

Verfahrensordnung für Meldungen

§ 1 Meldung

Wenn du ein Anliegen über ein erhebliches Fehlverhalten innerhalb der Open Knowledge Foundation hast, kannst du dich jederzeit an die interne Meldestelle wenden. Menschen, die Meldungen über mutmaßliches erhebliches Fehlverhalten machen, nennen wir im weiteren Whistleblower:innen. Deine Meldung kann mündlich (z.B. per Telefon) oder schriftlich (z.B. per Email) erfolgen. Teile der internen Meldestelle am besten gleich mit, ob deine Identität vertraulich behandelt werden soll, oder ob sie offengelegt werden kann. Du kannst auch anonyme Meldungen abgeben. Die Meldung sollte folgende Informationen enthalten:

- a) Welches Fehlverhalten meldest du? Beschreibe die Art des möglichen Fehlverhaltens, und die Umstände, in denen es aufgetreten ist.
- b) Welche Personen sind dafür verantwortlich? (Wenn du es weißt.)
- c) Welche Tatsachen und vielleicht auch Beweismittel kennst du zu diesem Fall und kannst du weitergeben?
- d) Gibt es weitere Beweismittel, die deine Meldung unterstützen würden, auf die du aber keinen Zugriff hast? Wenn ja, welche, und wo wären sie zu finden?
- e) Eine Emailadresse oder Telefonnummer, damit dir die interne Meldestelle eine schriftliche Eingangsbestätigung (Email oder Messenger-Nachricht) zu deiner Meldung schicken kann, und dich eventuell für Rückfragen kontaktieren kann.

§ 2 Eingangsbestätigung

Die interne Meldestelle schickt dir spätestens nach sieben Werktagen eine schriftliche Bestätigung, dass deine Meldung eingegangen ist. Möglicherweise stellt dir die interne Meldestelle auch gleich Rückfragen zur Meldung oder bittet dich um weitere Informationen.

§ 3 Anhörung

Die interne Meldestelle wird dir eine mündlichen Anhörung, also ein Gespräch, anbieten, wo ihr weitere Fragen klären könnt. Diese Möglichkeit kannst du annehmen, musst du aber nicht. Die interne Meldestelle hält dich während des gesamten Verfahrens über den aktuellen Stand auf dem Laufenden. Wenn du das nicht möchtest, gib der internen Meldestelle Bescheid. Wenn du eine Meldung gemacht hast, bist du nicht automatisch verpflichtet, am weiteren Verfahren mitzuwirken. Du bist ausdrücklich nicht verpflichtet zu weiteren Stellungnahmen, zu mündlichen

Anhörungen und/oder zu einer Konfrontation mit den Personen, die für das von dir gemeldete Fehlverhalten verantwortlich sind.

§ 4 Ermittlung

Die interne Meldestelle wird zu deiner Meldung ermitteln. Dazu kann sie in organisationsinterne Dokumente schauen, betroffene Personen zu Anhörungen vorladen und bei Treffen auf Leitungsebene, z.B. Vorstandssitzungen, vorsprechen. Organisationsinterne Geheimnisse sind kein Hindernis für die Ermittlungen. Wenn die interne Meldestelle Personen vorlädt, müssen diese innerhalb einer angemessenen Frist zur Anhörung erscheinen. Wie lange diese Frist genau ist, setzt die interne Meldestelle fest. Der Richtwert dafür ist eine Woche.

In der Open Knowledge Foundation gibt es eine Ansprechperson, die die Meldestelle bei den Ermittlungen unterstützt. Derzeit ist das unsere Ethikbeauftragte, Giulia Norberti.

§ 5 Abschlussbericht

Wenn die interne Meldestelle fertig ermittelt hat, spätestens jedoch vier Wochen nachdem deine ursprüngliche Meldung angekommen ist, wird die interne Meldestelle einen Abschlussbericht schreiben. Der Abschlussbericht muss enthalten:

- a) die Angaben aus der ursprünglichen Meldung zu einem Fehlverhalten,
- b) eine Erklärung zu allen relevanten Tatsachen, die sich aus den Ermittlungen ergeben haben, sowie alle dazugehörenden Beweise, soweit dadurch nicht Persönlichkeitsrechte unverhältnismäßig belastet werden,
- c) das erhebliche Fehlverhalten, das die interne Meldestelle festgestellt hat (inklusive des eventuellen Schadens und der Auswirkungen auf die Organisation und andere Betroffene) oder eine begründete Mitteilung, dass die interne Meldestelle kein erhebliches Fehlverhalten festgestellt hat,
- d) empfohlene Folgemaßnahmen für die Organisation, um das festgestellte erhebliche Fehlverhalten abzustellen, zu ahnden und künftig zu vermeiden.

Die interne Meldestelle wird den Abschlussbericht allen betroffenen Personen, darunter auch den Whistleblower:innen und der Geschäftsführung übermitteln.

§ 6 Stellungnahme

Die Geschäftsführung wird spätestens vier Wochen nachdem sie den Abschlussbericht von der internen Meldestelle bekommen hat, eine Stellungnahme dazu abgeben. Wenn die Geschäftsführung es ausreichend begründet, kann die interne Meldestelle die Frist auf maximal drei Monate verlängern. Dazu muss die Geschäftsführung einen Antrag bei der internen Meldestelle stellen. Die interne Meldestelle wird die Whistleblower:innen informieren, wenn die Frist verlängert wird. Die Stellungnahme der Geschäftsführung muss folgende Informationen enthalten:

- a) Welche der im Abschlussbericht empfohlenen Folgemaßnahmen setzt die Organisation um, und welche nicht? Warum?
- b) Setzt die Organisation weitere Folgemaßnahmen um? Wenn ja, welche?

Die Geschäftsführung übermitteln die Stellungnahme an die interne Meldestelle und an alle betroffenen Personen, die ihr für diese Meldung bekannt sind. Die interne Meldestelle übermitteln

die Stellungnahme an alle betroffenen Personen, die der Geschäftsführung unter Umständen nicht bekannt sind.

§ 7 Beschwerde

Die Whistleblower:innen und die interne Meldestelle können, gemeinsam oder einzeln, gegen die Stellungnahme Beschwerde einlegen. Die Beschwerde muss innerhalb von vier Wochen nachdem sie die Stellungnahme bekommen haben, eingelegt werden. Die Beschwerde wird an den Vorstand der OKF gerichtet. Wenn das passiert, organisieren mindestens zwei Vorstandsmitglieder der OKF eine Anhörung mit den Beschwerdeführenden. Die beiden Vorstandsmitglieder entscheiden innerhalb von vier Wochen nachdem sie die Beschwerde erhalten haben darüber, wie sie mit der Beschwerde weiter umgehen

§ 8 Befangenheit

Wenn der Verdacht besteht, dass eine der entscheidenden Personen im Verfahren befangen ist, können die interne Meldestelle und/oder die Whistleblower:innen ihr den Verdacht aussprechen und den Verdacht protokollieren.

Eine Person gilt als befangen, wenn es konkret möglich erscheint, dass sie in das gemeldete erhebliche Fehlverhalten involviert war: dass sie es entweder selbst begangen, verschleiert oder anderswie begünstigt hat. Es muss nicht bewiesen werden, dass sie involviert war, es genügt der konkrete Verdacht.

Ob eine Person für befangen erklärt wird, entscheidet die jeweils zuständige Stelle:

- a) Wenn Verdacht der Befangenheit jemanden in der internen Meldestelle betrifft, entscheidet die Geschäftsführung.
- b) Wenn Verdacht der Befangenheit die Geschäftsführung betrifft, entscheiden zwei Vorstandsmitglieder.
- c) Wenn Verdacht der Befangenheit eine Person aus dem Vorstand betrifft, entscheidet der gesamte Vorstand unter Ausschluss dieser Person.
- d) Wenn Verdacht der Befangenheit sämtliche Personen aus dem Vorstand betrifft, entscheidet die interne Meldestelle, auch wenn sie den Verdacht selbst ausgesprochen hat.

Die Personen, die den Verdacht aussprechen, und die Person, die der Befangenheit verdächtigt wird, werden in zwei unterschiedlichen Anhörungen gehört. Zuständig für die Organisation der Anhörungen ist die jeweils zuständige Stelle. Die zuständige Stelle muss spätestens sieben Tage nachdem der Verdacht ausgesprochen wurde, über die Befangenheit entscheiden und die Entscheidung der Meldestelle mitteilen.

Wenn eine oder mehrere Personen für befangen erklärt werden, dürfen sie im weiteren Verfahren keine entscheidende Rolle haben. Dafür muss die zuständige Stelle sorgen. Die zuständige Stelle bestimmt wenn nötig auch einen Ersatz für die befangene(n) Person(en).

Wenn sich eine Person befangen fühlt, kann sie den Verdacht auch gegen sich selbst anzeigen. Dann gelten weiterhin alle hier beschriebenen Regeln für den Umgang mit dem Verdacht.