

ARCHIV DER KATEGORIE: BUCHBESPRECHUNG

Buchbesprechung: The Successes and Failures of Whistleblower Laws

Veröffentlicht am **31. Juli 2013** von **Whistler**

Der Autor Robert G. Vaughn ist ein Jura-Professor aus den USA, der sich seit ca. 40 Jahren mit den Themen Whistleblowing und Whistleblowing-Gesetzgebung beschäftigt. Sein Buch bietet vor allem einen guten Überblick über die seitherige Entwicklung in den USA. Wobei an den Leser allerdings, insbesondere wenn dieser sich mit den USA und deren Gesetzgebungsprozess nicht im Detail auskennt, stellenweise doch schon recht hohe Verständnis-Anforderungen gestellt werden.

Aber das Buch bietet noch weit mehr: So weist es z.B. in den ersten Kapiteln auf unterschiedliche Strömungen und Aspekte hin, die zum Aufkommen einer Diskussion um gesetzlichen Whistleblowerschutz in den 60iger und 70iger Jahren geführt haben. Verwiesen wird hier auf die psychologischen Experimente von Milgram und Zimbardo zu den Auswirkungen von Gehorsam und Autorität, auf die Bürgerrechtsbewegung und zivilen Ungehorsam, auf die immer häufigeren, nach ähnlichen Mustern gestrickten Fall-Geschichten von Whistleblower-Diskriminierung und auf den Katalysator-Effekt des Watergate Skandals und der Pentagon Papiere. Vaughn beschreibt viele US-Whistleblower-Fälle und wie diese und deren Muster den Gesetzgebungsprozess immer wieder beeinflussten.

Vaughn geht auch auf die Unterschiede zwischen den Regelungen zum Whistleblowing im öffentlichen und im privaten Sektor ein und erläutert deren Ursachen. Ein eigenes Kapitel widmet er Whistleblowing im Bereich der nationalen Sicherheit. Dabei wird deutlich, dass es schon viele Vorgänger von Edward Snowden gab, die über durchaus ähnliche Missstände berichteten, dass aber erst unter Obama das Strafrecht als Mittel im Kampf gegen Whistleblower zu seiner vollen Entfaltung gelangte.

Der Autor beleuchtet auch die internationale Perspektive, insbesondere das britische PIDA, und zeigt, dass Gerichte auch in den USA häufig die Tendenz hatten und haben Gesetze zum Whistleblowerschutz eher restriktiv auszulegen, was den Kongress vielfach zu Nachbesserungen veranlasste, um dem von ihm intendierten Schutzstandard auch zum Durchbruch zu verhelfen. Er zeigt, wie es vor allem das Verdienst der Zivilgesellschaft, allen voran von Whistleblower-Unterstützer-Organisationen wie GAP war und ist, Betroffene zu unterstützen und genau jene Nachbesserungen vom Kongress immer wieder einzufordern und Standards weiterzuentwickeln.

Ein Highlight des Buches ist schließlich der analytische Blick auf die verschiedenen Herleitungsgründe für Whistleblowerschutz. Vaughn unterscheidet dabei zwischen einem arbeitsrechtlichen, einem menschenrechtlichen,

einen Ansatz unter dem Aspekt der Transparenz und Offenheit von Regierungshandeln und einem marktregulatorischen Ansatzpunkt. Von denen er jeweils zwei den Kategorien Individualrecht, Öffentliches Recht, Institutionelles Recht und Privatrecht zuordnet. Überzeugend legt er dabei die Stärken und auch die Schwächen sowie die (In-)Kompatibilitäten der jeweiligen Herleitungsgründe dar.

Im Abschlusskapitel schließlich wird mit dieser analytischen Vorbereitung ein neuer Blick auf die immer wieder auftauchenden großen Kernfragen geworfen, deren sich gesetzliche Regelungen zum Whistleblowing und Whistleblowerschutz stellen müssen, nach dem Motto: „Wie hältst Du es mit Anonymität & Vertraulichkeit, Nationaler Sicherheit, Ethik & Moral als Rechtfertigung und dem Verhältnis von internen zu externem Whistleblowing?“

Letztgültige Antworten gibt Vaughn dabei nicht, sein Buch enthält aber sehr viel Wissenswertes und viele aus der historischen Analyse abgeleitete Anregungen, die auch die Diskussion um gesetzlichen Whistleblowerschutz in Deutschland und dessen Ausgestaltung befruchten könnten und sollten.

Vaughn, Robert G.; *The Successes and Failures of Whistleblower Laws*, 2012, ISBN: 9781849808378.



Veröffentlicht unter **Allgemein**, **Buchbesprechung**, **Europa**, **Menschenrechte**, **Militär**, **Öffl.Dienst**, **Polizei & Geheimdienste**, **Recht**, **Rest der Welt**, **Umwelt**, **USA**, **WB-Fälle**, **Wirtschaft**, **Zivilcourage**

Buchbesprechung: Der Ombudsmann als Institution des Europäischen Verwaltungsrechts

Veröffentlicht am **27. März 2013** von **Whistler**

Es gibt Menschen, die sich mit ihrer Promotion richtig viel Arbeit machen. Julia Haas gehört sicherlich dazu. Auf weit über 700 Seiten nimmt sie sich des Themas Ombudsmann an. Obwohl angesichts der Häufung von Schachtelsätzen nicht immer leicht zu lesen, bietet das Buch viele Interessante Erkenntnisse. Die vielleicht wichtigste lautet: Auch Deutschland könnte davon profitieren, wenn es bei Bund- und Ländern flächendeckend Ombudsleute gäbe.

Nun mag man einwenden, dass es in Deutschland doch bereits viele Ombudsleute für alles mögliche gibt und täglich neue, z.B. auch als Ansprechpartner für Whistleblower geschaffen werden. Aber Haas wendet sich gerade gegen diese inflationäre und konturlose Verwendung des Begriffs. Sie versucht hier ausgehend von der historischen Entwicklung des Justitieombudsman in Schweden (1809) über den dänischen Folketingets Ombudsmand (1955) und den Europäischen Bürgerbeauftragten (1995) herauszuarbeiten, was eine/n wirklichen Ombudsmann/frau ausmachen sollte. Haas stellt dar, wo jenseits der Aufgaben von Exekutive, Legislative und Judikative Ombudsleute auf EU-Ebene

und in vielen Staaten eine wichtige eigenständige Funktion haben und auch in Deutschland haben könnten. Immerhin gibt es in 25 von 27 EU-Staaten derzeit nationale Ombudsleute, in Deutschland hingegen nur in drei Bundesländern (in Rheinland-Pfalz, Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern) Ombudsleute mit umfassender Zuständigkeit die der Definition und den Kriterien von Haas genügt.

Als Kriterien für einen idealtypischen Ombudsmann nennt Haas vor allem:

- eine von Unabhängigkeit und Neutralität geprägte institutionelle Stellung: möglichst mit Bestellung, Kontrolle und Abberufung nur durch das Parlament, eine Unabhängigkeit der täglichen Arbeit auch von diesem sowie fachliche Qualifikation und Absicherung des Amtsinhabers durch Inkompatibilitäts- und Immunitätsregeln.
- Befugnisse sowohl zu eigenständigen Initiativ-Untersuchungen als auch zum Tätigwerden aufgrund von Beschwerden, für die allenfalls geringe Zugangshürden bestehen dürfen; des weiteren auch die Befugnis zu möglichst umfassenden Akteneinsicht und Inspektionstätigkeit, die auch in der Praxis durchsetzbar sein muss;
- Weitgehende Zuständigkeit in Bezug auf das gesamte Handeln der staatlichen Verwaltung (organisatorisch und funktional) wobei bei präventiven Maßnahmen auch Entscheidungs- und Sanktionsbefugnisse bestehen können, der Schwerpunkt aber auf weichen Befugnissen in Form von Beanstandungen, Empfehlungen und Berichterstattungsrechten liegen sollte;
- sowie schließlich ein doppelter Prüfungsmaßstab im Sinne von Rechtmäßigkeitskontrolle ergänzt um die Kontrolle der Grundsätze guter, also z.B. transparenter und bürgerorientierter, Verwaltung.

Gerade wer schon einmal Erfahrungen mit Petitionsausschüssen und Gerichten machen durfte weiß, dass die vorgenannten Aspekte von jenen Institutionen keineswegs umfassend abgedeckt werden. Petitionsausschüssen geben sich allzu oft mit einer bloßen ministeriellen Stellungnahme zufrieden ohne in Details von Beschwerden einzusteigen oder gar Vor-Ort-Inspektionen vorzunehmen. Verfahren vor den Gerichten sind langwierig, kostenintensiv, auf eine bloße – oft sehr formale -Rechtmäßigkeitskontrolle beschränkt und zugleich arbeiten Gerichte immer nur punktuell am Einzelfall und können keine Analysen und Empfehlungen zu darüber hinausreichenden generellen Problemlösungen bieten. Viele dieser Schwächen könnten Ombudsleute ausgleichen und tun dies in anderen Staaten auch. Deutschland hat hier einen Nachholbedarf und es ist der Verdienst der Arbeit von Julia Haas diesen durch den europäischen Vergleich aufzuzeigen.

Haas, Julia: Der Ombudsmann als Institution des Europäischen Verwaltungsrechts; ISBN: 978-3-16-152228-4; 2012.



Veröffentlicht unter **Allgemein**, **Buchbesprechung**, **Öffl.Dienst**, **Recht**

Buchbesprechung: Baur – Störfall im

Sozialamt

Veröffentlicht am **20. Januar 2013** von **Whistler**

Alex Baur ist ein schweizer Journalist. Er war derjenige der als Erster über Missstände im Sozialamt in Zürich berichtet hatte. Seine Informantinnen waren die dortigen Mitarbeiterinnen Margrit Zopfi und **Esther Wyler**, die in der Folge wegen dieses Whistleblowings ihren Job verloren und wegen Amtsgeheimnisverrats auch **strafrechtlich verurteilt** wurden. Seine und deren Geschichte schildert er in diesem Buch.

Vieles von dem was Baur schreibt lässt ein unbehagliches Gefühl zurück. Während in Deutschland gerade über die Manipulation des Armutsberichts durch die Bundesregierung diskutiert wird, wird in seinem Buch zwar stellenweise bestritten, letztlich aber doch deutlich, dass Baur eben gerade keine journalistische Neutralität pflegt, sondern dass ihm etwas stinkt und er mit journalistischen Mitteln, fast schon in Form einer Kampagne dagegen anschrei(b)t. Baur stank, dass aus seiner Sicht die Stadt Zürich in den 2000er Jahren unter Grüner Führung einen mindestens sehr lockeren Umgang mit Sozialhilfegeldern pflegte und dies von vielen, gerade auch vielen Ausländern, schamlos ausgenutzt wurde. Dass keine Kontrollen stattfanden und niemand zur Arbeit angehalten wurde. Aus deutscher Sicht und vor dem Hintergrund der Brutalität und Absurdität mit der bei uns Harz IV Menschen in unwürdige Lebensumstände und in die Annahme jeder auch noch so unverschämt gering bezahlten Arbeit zwingt, und angesichts von vielen rassistisch motivierten Übergriffen ja Morden bei uns, kommt dem Rezensenten dabei an der ein oder anderen Stelle schon einmal die Wut hoch. Aus dieser Sicht ist Baur mindestens politisch inkorrekt vielleicht sogar gefährlich.

Aber heißt dies, dass seine Sicht der Dinge nicht doch wert ist geäußert und anhand von Fakten überprüft zu werden? Und zwar nicht wie dies im Falle des Sozialamtes Zürich zunächst geschah durch eine angeblich unabhängige Kommission, die in Wirklichkeit aus lauter Amigos besteht. Es ist nicht legitim Rechtsbrüche durch Geheimhaltung zu vertuschen und dies muss auch dort gelten, wo deren Offenlegung die eigenen politischen Vorstellungen ins Wanken bringen könnte. Wenn nicht sein kann, was nicht sein darf, haben wir bayerische Verhältnisse! Und letztlich dient die Identifikation von Sozialhilfemissbrauch auch all jenen, die diese Leistungen völlig zu Recht in Anspruch nehmen.

Die Mechanismen im behördlichen Umgang mit Whistleblowern aus der Verwaltung und ihren Hinweisen und dies zeigt Baur auch, sind in der Schweiz offensichtlich ganz ähnliche wie in Deutschland und anderswo. Bei anonymen Hinweisen erst recht über die Medien setzt sofort die Suche nach dem Maulwurf ein und die offizielle Stelle, die sich eigentlich mit den Missständen beschäftigen sollte, ruht nicht eher als dieser identifiziert ist. Whistleblower, die sich in die Hände und Mühlen der Justiz begeben werden in einem langsamen und langen Prozess zerrieben. Am Ende steht der Vorwurf nicht noch einen Versuch der internen Klärung unternommen, die Vorwürfe nicht noch genauer geprüft nicht bis in jede Einzelheit belegt zu haben oder schlicht einen winzigen Verfahrensfehler begangen zu haben. Dabei verfügt nur eine Seite über unbegrenzte, weil öffentliche, Mittel und kann den Instanzenzug bei Bedarf in voller Länge ausnutzen und z.B. auch Amigo-Gutachter heranziehen. Auch die Zeit spielt gegen die Whistleblower: je länger eine juristische Auseinandersetzung dauert, desto komplexer und damit medial uninteressanter wird sie, desto weniger sind die damals zuständigen noch in Amt und Würden (hier werden allerdings meist nur Köpfe und nicht systematische Handlungsweisen ausgetauscht), desto mehr Lebenszeit und Karrierechancen gehen dem Whistleblower verloren.

Während eines juristischen Verfahrens ist die Standardantwort mit der sich die Öffentlichkeit meist zufrieden gibt, dass man zum laufenden Verfahren nicht Stellung nimmt und an dessen Ende ist vieles verjährt oder ein alter Hut, den kein Journalist mehr anfasst. Um so mehr sind Whistleblower die sich nicht allein auf die Mühlen der Justiz verlassen wollen auf Journalisten wie Baur angewiesen, die eine Geschichte nicht nur einmal aufbringen und dann

wieder vergessen, sondern hartnäckig am Ball bleiben, sich für Details interessieren, die Öffentlichkeit mit immer wieder neuen Aspekten interessiert halten und vor allem auch das Schicksal ihrer Informanten nicht vergessen und den skandalösen Umgang mit Whistleblowern ins Licht der Öffentlichkeit bringen. Wyler und Zopfi haben in der Schweiz vor den Gerichten verloren, aber dank Baur und einigen Kollegen waren in der schweizer Öffentlichkeit, sie die Gewinnerinnen. Dies zeigt nicht zuletzt die Vergabe des [Publikumspreises Prix Courage](#).

Ein bekannter Satz von Hanns-Joachim Friedrich lautet: „*Einen guten Journalisten erkennt man daran, dass er sich nicht gemein macht mit einer Sache, auch nicht mit einer guten Sache*“. Leider verstehen viele JournalistInnen diese Satz als Aufforderung, die soeben geschilderten Anforderungen auf deren Erfüllung Whistleblower im Kampf gegen eine wirtschaftliche oder verwaltungsmäßige Übermacht angewiesen sind, nicht zu erfüllen, als Aufforderung Abstand zu halten und neutral zu bleiben. Wie Bauer belegt und [die Aussagen von Anne Will auf der Webseite des Hanns-Joachim-Friedrichs-Preises](#) bestätigen, ist aber auch ein anderes Verständnis von Journalismus möglich. Sie schreibt dort:

“Ich bin ihm – anders als viele von Ihnen – persönlich leider nie begegnet. Ich kann also nur mutmaßen, bin aber davon überzeugt, dass er mit ‘sich gemein’ machen meint: Positionen ungefragt und unkritisch zu übernehmen, sie sich zu eigen zu machen, gar manipulativ zu vertreten. Das darf ein guter Journalist nicht. Was er aus meiner Sicht darf ist, sich einzusetzen, zum Beispiel auch für eine gute Sache. Denn darin zeigt sich Haltung!”

Wir vom Whistleblower-Netzwerk wünschen uns mehr JournalistInnen mit Haltung! Vielleicht sogar mit soviel Haltung bei uns [Mitglied zu werden](#) und mit uns gemeinsam Whistleblower zu unterstützen.

Baur, Alex: *Störfall im Sozialamt – Die Geschichte von Margrit Zopfi und Esther Wyler*; ISBN: 978-3-907668-88-7; 2011.



Veröffentlicht unter [Allgemein](#), [Buchbesprechung](#), [Europa](#), [Journalismus](#), [Korruption](#), [Medien](#), [Menschenrechte](#), [Öffl.Dienst](#), [Recht](#), [WB-Fälle](#), [Zivilcourage](#)

Buchbesprechung: Mobbing am Arbeitsplatz – Trainingsmanual für Psychotherapie und Beratung

Veröffentlicht am **30. Dezember 2012** von **Whistler**

Angeregt durch den Aufsatz des Diplom Psychologen Dr. Josef Schwickerath im [vor kurzem besprochenen Werkbuch Mobbing](#), haben wir uns nunmehr dessen, gemeinsam mit seinem Kollegen Moritz Holz verfasstes, Trainingsmanual angesehen. Das Buch sammelt die Erfahrungen der Autoren aus 15 Jahren Arbeit mit Mobbingopfern.

Der Begriff Whistleblowing wird dabei leider nur an einer einzigen Stelle kurz definiert. Dennoch dürften sich

Whistleblower, wenn sie sich in ambulante oder stationäre Psychologische Behandlung begeben, häufig ähnlichen Behandlungsmethoden gegenüber sehen, wie jenen die hier, als Teil eines mehrstufigen Behandlungsprozesses, beschrieben werden. Das weitgehend auch für Laien gut lesbare Buch sei daher all jenen Betroffenen, aber auch deren Angehörigen, empfohlen, die eine Psychotherapie erwägen oder auch die Methoden, die Ihnen gegenüber in einer Psychotherapie angewandt werden, in ihrer Systematik überprüfen oder besser verstehen wollen. Dieser selbstbestimmte Patient ist auch ganz im Sinne der Aussage der Autoren: "Transparenz in der Therapie ist eine Grundvoraussetzung".

Grundtenor des Buches ist die Aussage, dass Mobbing krank macht (vor allem depressive aber auch somatische Störungen sind sehr häufig) und eigentlich einer Lösung bedarf, die an den Ursachen ansetzt, also z.B. der Kommunikation am Arbeitsplatz und alle Beteiligten einschließt, dass andererseits aber in einer Behandlung zumeist nur der einzelne Patient zur Verfügung steht, der sich vor allem als Mobbing-Opfer begreift. Jede auf diesen beschränkte Therapie kann daher nur dessen Handlungspotentiale ausloten und aktivieren, um so für diese Person – aber auch im finanziellen Interesse der Träger und der Gesellschaft – eine Verbesserung zu erreichen. Größtes Problem dabei ist oft, dass der Patient zumindest anfänglich gerade umgekehrt nicht seine Eigenanteile ergründen oder sein Verhalten ändern will, sondern die Schuld bei den vermeintlichen Tätern sucht und von diesen Veränderungen einfordert.

Nach einer ausführlichen Diagnostik und Anamnese lässt sich der therapeutische Verlauf selbst, laut der Autoren, in vier Abschnitte untergliedern:

- (1) Distanz schaffen
- (2) Verstehen lernen
- (3) Entscheiden
- (4) Handeln

Diese bilden zugleich auch die Struktur des Buches.

In der ersten Phase geht es darum, dem Patienten zu ermöglichen, zumindest einen gewissen Abstand zu den Geschehnissen am Arbeitsplatz zu erlangen. Dies gelingt naturgemäß in einer stationären Vollzeittherapie am besten und kann dort auch noch mit einer zeitweiligen Herauslösung aus dem oft ebenfalls in Mitleidenschaft gezogenen familiären Umfeld kombiniert werden. Voraussetzung ist auch, dass der Patient am Anfang der Therapie ausreichend Gelegenheit erhält seine Sicht der Dinge zu schildern und dabei auch eine grundsätzlich verständnisvolle Reaktion stößt. Hierbei und auch im späteren Therapieverlauf kommen dabei Einzel- und Gruppentherapie kombiniert zum Einsatz. Die Schaffung von Distanz wird auch durch Freizeitaktivitäten, Sport und Entspannungsangebote begleitet.

In der zweiten Phase soll dem Patienten ein besseres Verständnis seiner Situation ermöglicht werden. Hierzu dienen z.B. Gespräche mit Mitpatienten aber auch die Darstellung von **Kommunikationsmodellen wie z.B. jenes von Friedemann Schulz von Thun**. Behutsam wird dabei auch der Blick auf die Eigenanteile des Patienten gelenkt.

Phase drei soll dem Patienten ermöglichen ein ganz persönliches Motto zu entwickeln und zu entscheiden, welchen weiteren Weg er insbesondere im Verhältnis zu seinem Arbeitsplatz und den Kollegen er gehen möchte. Unterstützend werden hier Entscheidungstechniken vermittelt. Wobei hier, wie auch bei allen anderen Angeboten, kein Standardprogramm abgespielt werden sollte, sondern jeweils die für den konkreten Patienten am besten

passenden Angebote gemacht werden sollen.

In der letzten Phase geht es sodann darum, den Patienten zu ertüchtigen, seine Entscheidung auch in die Tat umsetzen zu können. Hierbei stehen konkrete Abklärungen und Unterstützungen (z.B. durch das Erlernen von Techniken zur Abgrenzung oder zum Umgang mit Kritik) aber auch das Vermitteln und Ausprobieren von Handlungsmöglichkeiten z.B. in Rollenspielen im Mittelpunkt.

Abschließend schildern die Autoren noch einige Fallgeschichten wobei unter Einbeziehung von Evaluationsdaten auch deutlich wird, dass die hier vorgestellte Therapie kein Allheilmittel ist und auch zu Entscheidungen führen kann die unbefriedigend bleiben oder im nachhinein von den Betroffenen sogar als falsch angesehen werden. Dies gilt gerade dort, wo der Betroffene auf den Arbeitsplatz angewiesen ist und dort systematische Ausgrenzung betrieben wird. Letzteres ist gerade gegenüber Whistleblowern leider keine Seltenheit.

Schwickerath, Josef; Holz, Moritz: Mobbing am Arbeitsplatz – Trainingsmanual für Psychotherapie und Beratung; ISBN: 978-3-621-27936-9; 2012.



Veröffentlicht unter **Allgemein**, **Buchbesprechung**, **Medizin**, **Menschenrechte** | Verschlagwortet mit **Mobbing**, **Sport**, **Transparenz**, **Whistleblower**, **Whistleblowing**

Buchbesprechung: Umgang mit Mitarbeiterhinweisen – Handlungsempfehlungen für Sicherheitsverantwortliche

Veröffentlicht am **24. November 2012** von **Whistler**

Der in der Steinbeis-Edition erschienene Band wendet sich ursprünglich an Studierende des Studienganges Sicherheitsmanagement der Steinbeis-Hochschule Berlin und will diese beim Transfer theoretischen Wissens in die Praxis unterstützen. Autor ist der Rechtsanwalt, Ombudsmann und Mediator Björn Rohde-Liebenau, der bereits zahlreiche Schriften rund um die Themen Risikokommunikation und Whistleblowing verfasst hat.

Im vorliegenden Band macht er deutlich, dass es bei Whistleblowing vor allem darum geht, dass die Kommunikation über potentielle Risiken gelingt, dass Kommunikation generell ein kompliziertes Unterfangen ist, das Chancen und Risiken bietet und dass dies erst recht dort gilt, wo Gegenstand der Kommunikation ein Risikohinweis in einem betrieblichen Kontext ist. Rohde-Liebenau zieht dabei den Kreis der potentiellen Sender und Empfänger bewusst

weit und bezieht alle ein, die Insiderwissen aus dem Unternehmen haben können, also z.B. auch Leiharbeiter oder Mitarbeiter von Subunternehmen. Auch externes Whistleblowing wird behandelt.

Nach Rohde-Liebenau kommt es entscheidend darauf an, die ansonsten häufig unterbleibende oder nur unstrukturiert erfolgende Risikokommunikation zu fördern und richtig mit ihr umzugehen. Was dies bedeutet, wird an den Beispielen am Ende des Bandes besonders deutlich, in denen z.B. Reaktionsmöglichkeiten auf scheinbar banale und ganz nebenbei fallen gelassene Sätze wie "Mein Wasserkocher schaltet sich nicht mehr von selbst ab." thematisiert werden. Hier wie auch an anderen Stellen gilt es, hellhörig zu sein, also ein aktiver Empfänger zu werden, in eine weiterführende Kommunikation einzusteigen, tieferliegende Ursachen zu ergründen und dann, wo notwendig, angemessen zu handeln.

Beschränkungen von Kommunikation sollten umgekehrt erst dort erfolgen, wo zu viel Nebensächliches die Kommunikationskanäle blockiert und das Wichtige darin unterzugehen droht. Für all jene Risikokommunikation, die durch die normalen Kanäle nicht oder nicht richtig fließt, sollten laut Rohde-Liebenau auch Bypässe zur Verfügung stehen. Vor allem als solche sieht er Whistleblowing-Systeme und Obudsleute an, deren Einrichtung und Nutzung er Unternehmensverantwortlichen empfiehlt. Dies auch mit dem Argument der Vermeidung externen Whistleblowings, wobei Rohde-Liebenau allerdings die rechtliche Zulässigkeit solchen Whistleblowings angesichts der deutschen Rechtsprechung wohl doch etwas zu positiv einschätzt.

Auch wenn die Verständlichkeit des Bandes an einigen Stellen unter seine Abstraktheit leidet (die erst durch die Beispiele am Ende etwas aufgebrochen wird), enthält er doch einige wichtige Anregungen für den Umgang mit Risikokommunikation innerhalb von Organisationen und sei daher all jenen ans Herz gelegt, die sich mit dem interen Umgang mit Whistleblowing beschäftigen.

Steinbeis-Hochschule Berlin (Hg); Rohde-Liebenau, Björn: Umgang mit Mitarbeiterhinweisen – Handlungsempfehlungen für Sicherheitsverantwortliche – Transfer-Dokumentation-Report; ISBN: 978-3-943356-15-1; 2012.



Veröffentlicht unter **Allgemein**, **Buchbesprechung**, **Öffl.Dienst**, **Recht**, **WB-Fälle**, **Wirtschaft**, **Wissenschaft** | Verschlagwortet mit **Arbeitnehmer**, **Hinweisgebersysteme**, **Kommunikation**, **Whistleblower**, **Whistleblowing**

