

Fachzeitschrift

"Personalführung" Schwerpunktthemen der Zeitschrift "Personalführung" 2005

Herausgeber: DGFP - Deutschen Gesellschaft für Personalführung

Heft: 12/2005 Ethik und Verantwortung



Ethik und Verantwortung

Moral ist schöne Theorie, aber das Geschäft spricht eine andere Sprache... Wer so denkt, der irrt. Fragen der Moral stellen sich im täglichen Handeln immer wieder neu. Auch wenn ethische Maßstäbe nicht immer zu eindeutigen Antworten führen, helfen die Fragen weiter, die unsere Autoren aufwerfen: Was heißt es, verantwortungsvoll mit moderner IuK-Technik umzugehen, Datenschutzbestimmungen und betriebliche Rechte und Pflichten zu beachten? Wie sollten sich Mitarbeiter verhalten, wenn sie von dubiosen oder eindeutig illegalen Vorgängen Kenntnis bekommen? Und was heißt es, verantwortungsvoll mit der Macht umzugehen, die Vorgesetzten und Topmanagern auf Zeit verliehen wird?.

Whistleblowing als neues Instrument im Ethik-Management

Systeme und Spielregeln für anonyme Hinweise

Die Fälle Enron und WorldCom haben gezeigt, dass unternehmerische Leitlinien noch keine Garantie für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung sind. Jeder Code of Conduct, jedes Compliance-Programm, jeder Wertekatalog muss mit Leben gefüllt werden. Und weil Verstöße gegen ethische oder rechtliche Grundsätze nie ganz auszuschließen sind, muss auch für diese Fälle vorgesorgt werden. So haben zahlreiche US-Unternehmen inzwischen Regelungen für den Fall getroffen, dass Mitarbeiter von zweifelhaften oder eindeutig illegalen Vorgängen Kenntnis bekommen. Weil diejenigen, die derartige Verstöße aufdecken und ansprechen, oft um ihren Job oder zumindest ihre Karriere fürchten müssen, etablieren immer mehr Firmen interne oder externe Möglichkeiten zum anonymen "Whistleblowing". Ute Schönefeldt berichtet, wie große Unternehmen auch in Deutschland diese so genannten "Hinweisgebersysteme" organisieren.

Als Whistleblower werden Personen bezeichnet, die intern oder extern auf grobe Missstände oder Rechtsbrüche in Unternehmen oder Organisationen hinweisen. Das Whistleblowing kann offen oder ohne Bekanntgabe der eigenen Identität erfolgen. Da sich Hinweisgeber aber zum Teil hohen persönlichen Risiken aussetzen, trauen sie sich oft nur, ihr Wissen anonym preiszugeben. Das bedeutet: Whistleblowing als Tool des betriebsinternen Ethikmanagements wird schlagkräftiger, wenn es Hinweisgebern nicht nur die Möglichkeit zum offenen, sondern auch zum anonymen Whistleblowing einräumt. In den USA ist das bei den meisten börsennotierten Unternehmen heute Usus, in Deutschland ist dieses Thema noch nicht so etabliert. Dennoch befassen sich einige Großkonzerne damit: Die Deutsche Bahn, DaimlerChrysler, die Allianz, BASF, Hochtief oder ABB Deutschland haben unter anderem entsprechende Systeme installiert.

Die deutsche Zurückhaltung bei diesem Instrument hat sicherlich nicht zuletzt historische Hintergründe. Der amerikanische Begriff Whistleblowing bedeutet "die Alarmpfeife blasen", wird aber häufig nicht ganz korrekt mit "Verpfeifen" übersetzt. "Da kommen in Erinnerung an die NS- und Stasi-Vergangenheit gleich negative Assoziationen ins Spiel. Whistleblowing wird schnell mit Denunzieren gleichgesetzt und daher skeptisch und ablehnend beurteilt", erklärt Robert Zimmermann, als Chefjustitiar der ABB AG für das Thema Whistleblowing verantwortlich. "Whistleblowing wird leider immer noch von einigen Unternehmen als denunzierendes Verhalten verstanden", bedauert ebenfalls Hartmut Paulsen, Generalbevollmächtigter der Hochtief AG. Und weiter sagt Paulsen: "Dies ist unserer Meinung nach ein falsches Bewusstsein. Whistleblower sind ethische Dissidenten, Personen mit Zivilcourage, die aus gemeinnützigen Motiven die Alarmglocke läuten, um auf bedenkliche Ereignisse oder Vorgänge in ihrem Arbeits- oder Wirkungsbereich hinzuweisen und auf Abhilfe zu dringen."

Problematischer Begriff

Um von diesem positiven Ansinnen negative Assoziationen von Anfang an fern zu halten, hat ABB ganz bewusst auf den Begriff Whistleblowing für das unternehmenseigene anonyme Hinweisgebersystem verzichtet. Es ist den Mitarbeitern unter dem Namen "business ethic hotline" bekannt. Aktiv genutzt wird der Begriff Whistleblowing auch bei anderen Unternehmen selten. "Insgesamt wächst in Deutschland die Sensibilität für das anonyme Whistleblowing. Es wird von immer mehr Unternehmen angeboten", beschreibt Dr. Norbert Copray, Direktor der Fairness-Stiftung, die Situation.

Allerdings führt nur ein Teil der Unternehmen das Instrument aus eigenem Antrieb ein, manchmal als Reaktion auf vorausgegangene Korruptionsfälle. Andere sind aufgrund des Sarbanes Oxley Act (SOX) dazu verpflichtet. Dieses US-amerikanische Gesetz ist Folge der Bilanzskandale bei Enron und WorldCom und verschärft die Rechnungslegungsvorschriften. Es gilt für Unternehmen, die an amerikanischen Börsen gelistet sind, sowie für ausländische Töchter amerikanischer Gesellschaften. Egal, was den Anstoß gegeben hat, das Instrument ist immer in ein allgemeines Wertemanagementsystem eingebettet.

Während offenes Hinweisen auf Missstände bei vielen Unternehmen schon länger zur Firmenkultur gehört beziehungsweise gefordert wird, betreten Unternehmen bei der Einrichtung von Anlaufstellen auch für anonyme Informanten meistens Neuland. In der Praxis bieten Unternehmen ihren Mitarbeitern verschiedene Systeme für das anonyme Whistleblowing an, die aber immer auch offen genutzt werden können.

Bei der Deutschen Bahn beispielsweise können Hinweisgeber sich anonym an zwei von der DB bestellte Ombudsmänner wenden. Dabei handelt es sich um Rechtsanwälte externer Kanzleien. Sie sind wie alle Rechtsanwälte bezüglich ihrer Hinweisgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet. Informationen übermitteln sie anonymisiert an den Lenkungsreis Compliance der Deutschen Bahn. Dieser entscheidet, ob ein Sachverhalt weiter bearbeitet werden soll. Nicht nur Mitarbeiter können hier Hinweise geben, sondern alle Geschäftspartner und auch Ermittlungsbehörden. Das System arbeitet laut DB erfolgreich und findet international Beachtung.

Externe Telefon-Hotline

BASF hat sich für eine Telefon-Hotline entschieden, bei der Informationen anonym weitergegeben werden können. Der Kontakt erfolgt auch hier über den Rechtsanwalt einer externen Kanzlei. Dieser Anwalt erstellt ein Gesprächsprotokoll über den Anruf des Mitarbeiters und leitet es an den Compliance-Hotline-Beauftragten der BASF AG zur Überprüfung weiter. Ebenfalls mit einer Hotline arbeiten ABB und Hochtief, allerdings landet der Hinweisgeber hier in der Rechtsabteilung des Unternehmens beziehungsweise bei einem hausinternen Anwalt.

Anonymes Whistleblowing ist zudem über das Internet möglich. So praktiziert es beispielsweise die Allianz. Die Mitarbeiter finden im Intranet eine Eingabemaske, mit der sie per E-Mail anonym Hinweise liefern können. Diese erhält dann eine Anwaltskanzlei, die die Informationen an die Allianz weiterleitet.

Wer für so ein internetbasiertes System keine eigene Lösung entwickeln möchte, kann sich an die Business Keeper AG wenden. Die Gesellschaft bietet seit 2003 ein System für ein internetbasiertes

Whistleblowing an, das beim Landeskriminalamt (LKA) Niedersachsen und bei der AOK Rheinland-Pfalz bereits erfolgreich im Einsatz ist. "Unser BKMS-System ist quasi ein elektronischer Ombudsmann, der allerdings rund um die Uhr erreichbar ist", erklärt Maren Möhring, Key-Account-Managerin und für Corporate Communication der Business Keeper AG verantwortlich.

DaimlerChrysler eröffnet verschiedene Möglichkeiten für das Whistleblowing. Informanten können sich an ein so genanntes Business Practices Office wenden, und zwar sowohl über eine Hotline als auch über das Intranet, per Post oder Fax. Das Business Practices Office steht unter der Leitung der internen Revision.

Und schließlich gibt es noch die Möglichkeit, über unabhängige externe Stellen das Whistleblowing anzubieten. Hier ist die Fairness-Stiftung ein kompetenter Ansprechpartner. Die Stiftung berät und unterstützt Unternehmen und Einzelpersonen in allen Fragen fairer Managementpraxis. Nicht nur Whistleblower können sich hier informieren, sondern auch Unternehmen, die in diesem Bereich Hilfe in Anspruch nehmen möchten. "Wir sind schon mehrfach von Unternehmen gebeten worden, als externe Ansprechpartner für Hinweisgeber zu fungieren", sagt Stiftungsdirektor Norbert Copray.

Anonymität garantieren

Jedes System hat seine Stärken und Schwächen. Bei internetbasierten Lösungen oder Telefon-Hotlines werden immer wieder Zweifel laut, ob die Anonymität wirklich gewahrt werden kann. Mit dieser Befürchtung wird auch die Business Keeper AG häufig konfrontiert: "Wenn irgendeine Form der Rückverfolgung der Hinweisgeber möglich wäre, könnte das LKA unser System nicht nutzen. Wir haben die Sicherheit von einem vereidigten Sachverständigen prüfen lassen", sagt Möhring. Andererseits kann beim Weg über Ombudsmänner und Rechtsanwälte auch niemand hundertprozentige Sicherheit garantieren.

Während das Internet den Ombudsmännern und Telefon-Hotlines in der zeitlichen Erreichbarkeit überlegen ist, könnte es für einige potenzielle Hinweisgeber eine technische Hürde darstellen. Auch heute hat noch nicht jeder Zugang zum Internet oder ist sich im Umgang mit diesem Medium unsicher.

Um die Hinweise von Whistleblowern sorgfältig überprüfen zu können, ist es oft nötig, Rücksprache zu halten. Nicht jedes Unternehmen hat dafür eine Möglichkeit geschaffen. DaimlerChrysler beispielsweise verzichtet auf ein Instrument zur anonymen Kontaktaufnahme mit Whistleblowern. "Deshalb können auch nicht alle Hinweise geklärt werden, einige sind zu vage", merkt Hubertus Buderath an, als Leiter der Konzernrevision für das Thema Whistleblowing verantwortlich.

Damit die Aufklärungsquote möglichst hoch ausfällt, ist bei den meisten Systemen die Möglichkeit zur Rückkoppelung vorgesehen. Die Ombudsmänner der Deutschen Bahn beispielsweise können Kontakt zu den Informanten aufnehmen. Bei der BASF-Hotline wird auf Wunsch des Anrufers ein Termin vereinbart, an dem er sich bei der Hotline telefonisch über das Ergebnis der Überprüfung informieren kann. Jedem Anruf wird eine Kennnummer zugeordnet. Sie kann verwendet werden, um den Anruf beziehungsweise Rückruf zu kennzeichnen. Und beim Business-Keeper-System ist der Dialog mit dem Hinweisgeber über einen elektronischen Postkasten möglich. "Von dieser Möglichkeit machen nach den Erfahrungen des LKA Niedersachsen 80 Prozent der Hinweisgeber Gebrauch", sagt Maren Möhring.

Dennoch ist für den DB-Ombudsmann Dr. Edgar Jousen die persönliche Kontaktaufnahme des Hinweisgebers mit einer Vertrauensperson eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg der Maßnahme: "Hinweisgeber gehen diesen Weg bewusster, die Gefahr des Missbrauchs wird so reduziert. Zudem lernen wir die Leute kennen, können sie persönlich einschätzen, das ist für die Beurteilung der Informationen bedeutend", unterstreicht er. Und auch Norbert Copray meint: "Der Weg über Telefonhotlines oder das Internet ist zu einsam. Die Leute brauchen jemanden, an den sie sich wenden können." Allerdings haben aus seiner Sicht alle vom Unternehmen angebotenen Systeme einen entscheidenden Nachteil: Sie sind nicht unabhängig. Da ist es für potenzielle Hinweisgeber schwer, Vertrauen zu fassen, insbesondere, wenn die Kontaktstelle hausintern angesiedelt ist, aber auch bei externen Anlaufstellen, die vom Unternehmen völlig abhängig sind. Und noch ein Punkt ist aus Coprays Sicht kritisch: "Die Systeme haben für Anwender zu hohe Schwellen. Eine Hotline, bei der am anderen Ende gleich ein Anwalt sitzt, schreckt viele Menschen ab. Es geht zudem nicht nur um rechtliche Beratung, sondern auch um psychologische und persönliche."

Sanktionen ausschließen

Theoretisch wird jedem Whistleblower zugesichert, dass ihm kein Schaden und keine Benachteiligung erwachsen, wenn er auf Missstände im Unternehmen hinweist. "Tatsächlich sicher fühlen kann sich ein Whistleblower aber nie", ist Copray überzeugt.

Erstens besteht selbst bei diskreten Ermittlungen immer die Gefahr, dass der Informant als Whistleblower erkannt wird. "Bei kleinen Einheiten ist es schwierig, die Anonymität zu wahren. Andererseits ist eine Untersuchung ohne Mindestinformation nicht möglich", beschreibt Peter Gierlich, Chief Compliance Officer der BASF, das Dilemma. Zweitens lässt sich nicht vorhersagen, wie ein Unternehmen mit einem als Whistleblower erkannten Mitarbeiter wirklich umgeht. "Selbst in den USA, wo Whistleblowing einen ganz anderen Stellenwert genießt als hier, verlieren 70 Prozent der Hinweisgeber ihren Arbeitsplatz", gibt Copray zu Bedenken.

Um so etwas für das eigene Unternehmen auszuschließen, hat sich Dr. Reinhard Preusche, Leiter des Bereichs Group Compliance der Allianz, eine kritische Betrachtungsweise auf die Fahnen geschrieben: "Wir werden ganz genau beobachten, was längerfristig passiert, wenn in einer unserer Unternehmensabteilungen durch Whistleblowing Missstände aufgedeckt werden."

Trotz aller Vorsicht kann keinem Hinweisgeber eine vollkommene Sicherheit garantiert werden. "Das ist auch gut so! Wenn man absolut nichts zu befürchten hätte, wäre dem Missbrauch Tür und Tor geöffnet", meint Copray. Problematisch sei doch eher, dass es in Deutschland keinen gesetzlichen Schutz für Whistleblower gebe und das Risiko daher allein vom Hinweisgeber getragen werden müsse.

Bei der DB hat das Whistleblowing einen erheblichen Beitrag zur Korruptionsbekämpfung geleistet, wie aus dem jährlich veröffentlichten Korruptionsbericht des Unternehmens hervorgeht. Darin steht: "Bis zum Redaktionsschluss am 15. November 2004 hat der Lenkungskreis Compliance insgesamt aufgrund von 355 Hinweisen die Ermittlungen aufgenommen. Diese Hinweise beruhen zu zwei Dritteln auf Mitteilungen gegenüber den Ombudsleuten. Aufgrund der Feststellungen in den 355 Verfahren wurden mindestens 118 Ermittlungsverfahren durch die Bahn eingeleitet und vom Lenkungskreis Compliance betreut. Davon sind 33 Verfahren abgeschlossen. Die Gerichte haben zum Teil langjährige Freiheitsstrafen von bis zu vier Jahren und sechs Monaten verhängt."

Zahlreiche Fälle aufgedeckt

Über eine hohe Zahl von Hinweisen auf Verstöße gegen Gesetze und unternehmensinterne Normen berichtet auch DaimlerChrysler, ohne konkrete Details zu nennen. Von den insgesamt eintreffenden Hinweisen erfolgt laut Buderath etwa ein Viertel anonym. Bei der BASF gehen pro Jahr zehn bis 20 Hinweise von Whistleblowern ein. Hochtief gibt über die Anzahl der Anrufe von Whistleblowern aus Gründen der Schweigepflicht keine Zahlen bekannt. Bei allen Unternehmen haben die anonymen Hinweise zur Aufdeckung von Fällen geführt.

Obwohl die Allianz das anonyme Whistleblowing erst seit Juli 2005 anbietet, sind hier bereits fünf Hinweise (Stand September) eingegangen. "Diese hohe Zahl hat mich gewundert. Allerdings sind darunter auch Fälle, die wir vorher bereits untersucht und abgeschlossen hatten. Da ist das Instrument wohl eher unter dem Motto 'Neue Besen kehren gut' genutzt worden", kommentiert Preusche. Vielleicht müssen die Mitarbeiter den richtigen Umgang mit dem neuen Angebot auch noch lernen. Die Deutsche Bahn beispielsweise berichtet, dass sich die Qualität der Hinweise im Laufe der Zeit verbessert hat.

Und auch das gibt es: Bei ABB Deutschland wurde die Möglichkeit zum anonymen Whistleblowing nach eigenen Aussagen bislang nicht genutzt. Ist hier alles im Reinen oder funktioniert das Instrument nicht? "Weder noch", meint Zimmermann: "Wir haben inzwischen eine offene Firmenkultur, in der Missstände direkt mit den Vorgesetzten geklärt werden. Die Hotline wird eher genutzt, um sich zum Beispiel über die Geschenkerregelungen des Unternehmens zu informieren."

Zusätzlich zu den messbaren Erfolgen wirkt das Whistleblowing präventiv. "Das Instrument ist ein wesentlicher Baustein zur Entdeckung und Vermeidung doloser Handlungen, kann sie aber nicht

vollständig verhindern“, urteilt Buderath. Und nicht zuletzt fallen Imageschäden, die durch ethisches oder rechtliches Fehlverhalten entstehen, kleiner aus, wenn das Unternehmen selbst aktiv zur Aufdeckung und Bekämpfung beiträgt, insbesondere, bevor sich ein Hinweisgeber an externe Stellen wendet.

Diese positiven Aspekte sind sicher mitverantwortlich für die wachsende Akzeptanz des Whistleblowings, beispielsweise bei den Beschäftigten der DB. „Bei den Arbeitnehmervertretern war die Skepsis gegenüber dem Whistleblowing anfangs groß. Sie befürchteten Missbrauch. Mir ist allerdings kein Fall von Missbrauch bekannt. Hinweise, die sich als nicht begründet erwiesen haben, gab es schon, allerdings waren die Verdachtsmomente gerechtfertigt. Heute wird das Instrument nach meinem Eindruck in der Belegschaft deutlich positiver bewertet“, berichtet Joussen. „Das Instrument findet mehr und mehr Befürworter. Das sehen wir an der permanent wachsenden Zahl der Hinweise“, beschreibt Buderath die Entwicklung bei DaimlerChrysler. Und die BASF stellt ebenfalls eine wachsende Akzeptanz des Tools fest.

Aufklärung muss gewollt sein

So unterschiedlich die Systeme der einzelnen Unternehmen sind, in einem Punkt herrscht allgemeine Übereinstimmung: Das Thema Whistleblowing muss in der Hierarchie ganz oben angesiedelt sein. „Es bringt sonst nichts, aus verschiedenen Gründen“, betont Joussen. Erstens könne so am besten die Ernsthaftigkeit der Maßnahme hervorgehoben werden. Des Weiteren ließen sich Missstände in höheren Führungsriege nur mit Rückendeckung der Konzernspitze aufdecken. Und nicht zuletzt müsse das Instrument auch mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet werden, damit es anwendbar sei.

Die meisten der von uns befragten Unternehmen haben daher die Stelle eines Compliance-Beauftragten geschaffen, die im Organigramm weit oben steht. Die Deutsche Bahn beispielsweise hat für diese Aufgabe ehemalige strafrechtliche Ermittlungsbeamten der Polizei oder der Staatsanwaltschaft berufen, die für dieses Amt prädestiniert sind. Dazu erklärte der ehemalige Staatsanwalt Jürgen Marx, DB-Compliance-Beauftragter von Januar 2004 bis April 2005, im DB-Korruptionsbericht 2004: „Schließlich ist die Aufgabe eines Compliance-Beauftragten der eines Staatsanwalts sehr ähnlich. Hinzu kommt, dass ein enger Kontakt zu den Staatsanwaltschaften erforderlich ist. Dabei hilft es natürlich sehr, wenn man den gleichen beruflichen Hintergrund hat und auch die gleiche Sprache spricht.“

Internationale Positionen

Das Thema Whistleblowing hat in den USA nicht nur einen ganz anderen Stellenwert, auch die amerikanische Gesetzeslage korrespondiert nicht uneingeschränkt mit der europäischen beziehungsweise deutschen. „Deutsche Unternehmen könnten beim Thema Whistleblowing vor allem mit Vorschriften für den Datenschutz und das Arbeitsrecht in Konflikt kommen“, warnt Rechtsanwalt Dr. Philipp Räther von der Kanzlei Freshfields in Köln.

Probleme mit dem Datenschutz könnten entstehen, wenn im Rahmen des Whistleblowing Daten von Europa in die USA exportiert werden, zum Beispiel weil die deutsche Tochter eines amerikanischen Unternehmens für das Whistleblowing eine Telefon-Hotline in der amerikanischen Zentrale zur Verfügung stellt. „Deutsche Unternehmen sollten daher sicherstellen, dass im Rahmen des Whistleblowing keine personenbezogenen Daten in die USA fließen, es sei denn, sie können garantieren, dass dabei europäische Standards zum Datenschutz eingehalten werden“, erklärt Räther.

Zudem sollten Unternehmen bei der Einführung von Whistleblowing arbeitsrechtliche Vorgaben beachten. Denn gemäß dem so genannten Wal-Mart-Urteil ist die Einführung von Verhaltenskodizes mitbestimmungspflichtig. „Das Urteil ist in die Berufung gegangen und daher noch nicht rechtskräftig. Es werden künftig vielleicht nicht alle Punkte eines Verhaltenskodizes zustimmungspflichtig sein, aber für das Whistleblowing rechne ich schon damit. Hier sollten die Arbeitnehmervertreter gefragt werden“, empfiehlt Räther.

In Frankreich sind kürzlich die Whistleblowing-Richtlinien zweier Unternehmen für unwirksam erklärt worden, weil die Justiz die Gefahr der Denunziation für einzelne Personen höher eingestuft hat als das berechnete Interesse der Unternehmen an Aufklärung. „Diese Entscheidung ist eine Sache der

Abwägung. In Deutschland hat es dazu noch keine Rechtsprechung gegeben. Ich würde aber erwarten, dass bei uns das Interesse der Unternehmen für die Aufklärung höher wiegt“, schätzt Rätther.

Anonyme Hinweise als Chance

“Ich wünsche mir für die Zukunft einen anderen Umgang mit dem Thema Whistleblowing“, sagt Copray. Bevor eine Person zum Whistleblower würde, sei sie zunächst einmal ein “Risk Messenger“. Sie habe Kenntnisse von unfairen Praktiken in Unternehmen und Organisationen und erkenne darin ein ökonomisches, soziales, ökologisches und juristisches Risiko. Sie fühle sich aus Loyalität gegenüber den Werten des Unternehmens oder der Gesellschaft verpflichtet, die entscheidenden Stellen im Unternehmen oder in der Organisation über diese Risiken zu informieren. Daher stellen Risk Messenger – in einem frühen Stadium – für alle Betroffenen und Beteiligten eher eine große Chance als eine Bedrohung dar: Sie böten die Möglichkeit zum Handeln im Sinne einer Abschaffung beobachteter Risiken und trügen dazu bei, Schaden abzuwenden oder zu beheben. Das sollten Unternehmen erkennen und nutzen.

Aber nicht nur in Unternehmen, sondern auch in Behörden oder der Wissenschaft hat Whistleblowing seine Berechtigung. Auch hier hat teilweise ein Umdenken eingesetzt, wie beispielsweise der “Whistleblower-Preis 2005“ zeigt, den die Vereinigung Deutscher Wissenschaftler (VDW) und die Deutsche Sektion der International Association of Lawyers Against Nuclear Arms (IALANA) bereits seit 1999 jährlich verleiht. In diesem Jahr gingen die Preise an Professor Theodore A. Postol, Massachusetts Institute of Technology (MIT) in Cambridge, für seine Kritik am amerikanischen Raketenabwehrprogramm. Postol wirft dem Lincoln Laboratory des MIT “Wissenschaftsbetrug“ vor, dem MIT selbst Vertuschung. Dr. Arpad Pusztai vom Norwegian Institute of Gene Ecology (GenOk) in Tromsø wurde für sein Engagement für unabhängige wissenschaftliche Untersuchungen zur Gesundheitsverträglichkeit gentechnisch veränderter Organismen ausgezeichnet.

< ad personam: >

Ute Schönefeldt ist freie Wirtschaftsjournalistin in Bielefeld.

Summary

Whistleblowing – an Instrument of Ethics Management?

The Enron and WorldCom cases have shown that corporate guidelines are no guarantee for responsible management. Every code of conduct, every compliance program, every handbook of values must be infused with reality. And since violations of ethical legal principles can never be completely excluded, these cases must be dealt with as well. Thus numerous American companies have provided for instances in which employees acquire knowledge of dubious or clearly illegal events. Because those who uncover and address these violations often have to fear for their job or their career, more and more companies are establishing internal and external protocols for anonymous whistleblowing. Ute Schönefeldt reports how large companies in Germany organize such ‘whistleblower systems’.