

Suchen... GO



News für Aufsichtsräte INAR / EU Wissensdatenbank Über INARA INARA-Sicherheitspaket Presse Registrierung

Whistleblowing

Ein neues Schlagwort, das auch in deutschen Unternehmen immer häufiger anzutreffen ist. Die Schlagzeilen sind uns aus der Wirtschaftspresse bekannt: „Bilanzskandal bei ENRON“, „Manipulation bei NORTEL“, „Korruption bei Siemens“. Wir lesen im wachsenden Maße von Verfehlungen, die sich in Unternehmen ereignen und die immer wieder für große Aufregung sorgen. Oft handelt es sich bei diesen Verfehlungen um ausgefeilte Systeme einzelner, meist sehr intelligenter, Mitarbeiter mit dem Ziel der persönlichen Bereicherung oder Vorteilsnahme. Natürlich kommt bei der Aufdeckung das gesamte Unternehmen zu Schaden; insbesondere der Reputationsschaden ist sehr schwer zu beziffern und oft bedeutsamer als die finanziellen Auswirkungen.

Nachdem sich eine Reihe von wirtschaftskriminellen Straftaten in den USA ereignet haben und diese einen großen Vertrauensverlust bei den Aktionären und in der gesamten Gesellschaft verursacht haben, wurden neue Mechanismen, Regeln und Gesetze geschaffen, um solchen Straftaten künftig vorzubeugen und zusätzlich das Aufdeckungsrisiko zu erhöhen. Insbesondere soll es Mitwissern erleichtert werden, ihr Wissen ohne Angst vor Repressalien an eine geeignete Stelle zu melden. Die Fachliteratur nennt jemanden, der einen solchen Sachverhalt aus rein ethischen Erwägungen, ohne einen persönlichen Vorteil daraus zu ziehen, meldet, „Hinweisgeber“ oder auch „Whistleblower“. Durch entsprechende Gesetze werden Unternehmen angehalten, Hinweisgebern geeignete Kanäle zu schaffen, um eine konfliktfreie Meldungsabgabe zu ermöglichen.

Für ein Unternehmen, das ein Whistleblower-Programm auflegen möchte, geschieht das meist im Rahmen der Entwicklung eines "Code of Conduct" (Verhaltensrichtlinien). Mitarbeitern und oft auch Lieferanten werden also einheitliche Regelungen für das geschäftliche Miteinander auferlegt. Damit geht dann auch die Beschreibung der Möglichkeiten, einen Verstoß gegen diese Regelungen zu melden, einher.

Inzwischen haben sich dafür unterschiedliche Systeme etabliert: Während einige Unternehmen interne Hotlines für den Zweck der Hinweisabgabe einrichten, gliedern andere diese Dienstleistung komplett an einen externen Anbieter aus. Hier ist die Glaubwürdigkeit und die Vertrauenswürdigkeit ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal, denn oft werden interne Wege als Risiko behaftet und wenig vertrauenswürdig erachtet. Eine weitere Möglichkeit ist die Berufung eines Ombudsmannes, also zumeist eines Rechtsanwalts, der für die Annahme von Hinweisen eingebunden wird. Hier stehen insbesondere das anwaltliche Schweigerecht und die Möglichkeit der Wahrung der Anonymität des Hinweisgebers im Mittelpunkt. Außerdem existiert auch die inzwischen vielfach nachgefragte Alternative, ein Internet basiertes Whistleblowing System wie das BKMS® System einzuführen. Dieses kombiniert die Vorzüge der möglichen anwaltlichen Anonymitätswahrung mit den Vorteilen der Technik, also einer zeitlich unbeschränkten Hinweisabgabe und einer thematischen Eingrenzung möglicher Hinweise. Hier lassen sich also zum Beispiel von Anfang an Meldungen zu arbeitsrechtlichen Verstößen oder zweifelhaft Hinweise vermeiden.

Natürlich greift man mit der Vereinbarung verbindlicher Verhaltensrichtlinien und mit der Einrichtung eines Hinweisgebersystems in die Unternehmenskultur ein und Mitarbeiter mögen sich fragen, warum denn solche Systeme eingerichtet werden. Deshalb ist es sehr wichtig, diesen Prozess umfassend durch geeignete Informationen und Kommunikationsmaßnahmen zu begleiten. Nachdem sich die rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen immer stärker zu Gunsten von Hinweisgebern und entsprechenden Systemen entwickeln, ist die Unternehmensleitung gefordert, solche Systeme einzuführen und gleichzeitig den Nutzen zu kommunizieren.

Eine offene und transparente Unternehmensführung wird in Deutschland durch den im Jahr 2002 verabschiedeten Deutschen Corporate Governance Kodex (www.corporate-governance-code.de) gefordert und gefördert. Die Einrichtung von Hinweisgebersystemen ist hier zwar noch nicht verankert, doch ist dies sicherlich nur eine Frage der Zeit. Unternehmen sind angehalten, integres Verhalten zu fördern und aktiv gegenläufiges Verhalten zu bekämpfen. Dies lässt sich, wie Studien belegen (vergleiche „Wirtschaftskriminalität“ PWC 2007 oder Result Group 2006), durch den Einsatz von Hinweisgebersystemen erfolgreich umsetzen. Entscheidend für den Erfolg und die Akzeptanz bei den Mitarbeitern ist jedoch die Kommunikation und die umsichtige Ausgestaltung des Systems. Es muss klar herausgestellt werden, zu welchem Zweck das System eingeführt wurde. Neben der Kommunikation ist es aber auch wichtig, das System strukturell in die Unternehmensorganisation einzubauen. Für ein internationales Unternehmen ist es beispielsweise essentiell, dass Meldungen in den gängigen Landessprachen abgegeben werden können. Auch gilt es, die Meldungsabgabe entsprechend den Datenschutzvorschriften der einzelnen Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, abzustimmen.

Macht das Unternehmen seine Hausaufgaben bei der Einführung eines Whistleblowing Systems gründlich, so lassen sich positive Auswirkungen auf das Image (sowohl intern als auch extern) nachweisen und die Reputation wird gestärkt. Der integere Mitarbeiter wird in seiner Sichtweise und in seinem Rechtsverständnis unterstützt und fühlt sich bestärkt. Weiterhin entwickelt ein

INARA Sicherheitspaket INARA gibt Sicherheit

Alle Leistungen für unsere Mitglieder
[Bestellformular](#)

Aufsichtsrats-Netzwerk (Vernetzung der) Aufsichtsräte in Österreich

Weiterbildung & Veranstaltungen Tagungen und Seminare für Aufsichtsräte und solche, die es noch werden wollen

[Lehrgänge](#) [Seminare](#) [Veranstaltungen](#)

Fachliteratur Buchempfehlungen (und Lesenswertes) für Aufsichtsräte

[Studien](#) [Publikationen](#) [Fachbeiträge](#) [Videos](#)

Interessensvertretung Interessensvertretung österreichischer Aufsichtsräte

Selbsttest Testen Sie ihr Wissen (rund um Ihre Aufsichtsratsstätigkeit)

erfolgreich betriebenes Hinweisgebersystem auch eine präventive Wirkung, denn die Entdeckungswahrscheinlichkeit für denjenigen, der entgegen der vereinbarten Verhaltensrichtlinien handelt, nimmt zu. Insgesamt lässt sich bei einem verantwortungsvoll betriebenen Hinweisgebersystem also eine ganze Reihe von positiven Effekten nachweisen. Der mittlerweile veraltete Vorwurf, mit einem Hinweisgebersystem „Tür und Tor“ für das Denunziantentum zu öffnen, hat sich aus den Erfahrungen der letzten Jahre mit tausenden von Meldungen in Hinweisgebersystemen in verschiedenen Branchen nicht bestätigt. Evaluierungen haben ergeben, dass aus unmoralischen und denunziatorischen Gründen gemeldete Hinweise eine untergeordnete Rolle spielen. Bestätigt hat sich indessen, dass in Deutschland lebende Bürger keine Denunzianten sind sondern sich als „mündige Hinweisgeber“ verhalten.

Natürlich gibt es eine Vielzahl von Unternehmen, die der Auffassung sind, dass durch existierende interne Kontrollen und ausgereifte Prozesse die Sinnhaftigkeit eines Whistleblowing Systems nicht gegeben ist. Hier muss auch der Grundgedanke einer Versicherung angeführt werden: Allein das Vorhandensein eines Hinweisgebersystems und die damit verbundenen Möglichkeiten sind eine Rückversicherung innerhalb eines Unternehmens, dass für den Bedarfsfall vorgesorgt wurde und die internen Mechanismen einen entsprechenden Kanal vorsehen.

Fachbeitrag: [Whistleblowing als internes Frühwarnsystem nutzen](#)

Autor: Kai Leisering, Vorstand Business Keeper AG

INARA GmbH
office@inara.at

Copyright © 2012 INARA GmbH. Alle Rechte vorbehalten

[Links](#) [Partner](#) [AGB](#) [Impressum/Kontakt](#) [RSS](#)



BINDER GRÖSSWANG

