

Vertrauliche Hinweise erwünscht

Whistleblowing: Immer häufiger geben Unternehmen den Mitwissern von wirtschaftskriminellen Straftaten die Möglichkeit, ihre Hinweise anonym zu melden

Nicht nur in den USA, auch hierzulande haben wirtschaftskriminelle Straftaten die Öffentlichkeit empört und die Schlagzeilen in der Wirtschaftspresse dominiert. Solche Verfehlungen und Manipulationen gehen mit einem Vertrauensverlust bei Aktionären und Glaubwürdigkeitsverlust in der Gesellschaft einher. Inzwischen wurden neue Mechanismen, Regeln und Gesetze geschaffen, um solchen Straftaten künftig vorzubeugen und zusätzlich das Risiko der Entlarvung zu erhöhen. Insbesondere soll es Mitwissern erleichtert werden, einen Hinweis ohne Angst vor Repressalien an geeigneter Stelle zu melden.

Personen, die einen solchen Sachverhalt aus rein ethischen Erwägungen melden und keinen persönlichen Vorteil daraus ziehen, werden in der Fachliteratur „Hinweisgeber“ oder „Whistleblower“ genannt. Durch entsprechende Gesetze werden Unternehmen angehalten, Hinweisgebern geeignete Kanäle zu schaffen, um eine konfliktfreie Meldung 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. In diesen

Richtlinien wird auch beschrieben, wie ein Verstoß gegen Regelungen gemeldet werden kann.

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 oftmals erachten Mitarbeiter die internen Wege als risikobehaftet und wenig vertrauenswürdig. 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 existieren mittlerweile auch internetbasierte Whistleblowing-Systeme. Sie kombinieren die Vorzüge der möglichen anwaltlichen Anonymität mit den Vorteilen der Technik. Hinweise können zeitlich beschränkt und thematisch eingegrenzt werden. Meldungen zu arbeitsrechtlichen Verstößen oder zweifelhafte Hinweise lassen sich dadurch vermeiden.

Natürlich ist die Vereinbarung verbindlicher Verhaltensrichtlinien und die Einrichtung eines Hinweis-

gebersystems ein Eingriff in die Unternehmenskultur. Mitarbeiter werden sich zunächst fragen, warum solche Systeme nötig sind und eingerichtet werden. Deshalb ist es sehr wichtig, diesen Prozess durch geeignete Informationen zu begleiten. Nachdem sich die rechtlichen Rahmenbedingungen immer stärker zugunsten 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) gefördert und gefördert. Die Einrichtung von Hinweisgebersystemen ist dort zwar noch nicht verankert, doch ist dies sicherlich nur eine Frage der Zeit. Unternehmen sind angehalten, integrires Verhalten zu fördern und aktiv gegenläufiges Verhalten zu bekämpfen. Studien belegen, dass sich dies durch den Einsatz von Hin-

weisgebersystemen erfolgreich umsetzen lässt.

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 essenziell, dass Meldungen in den

gängigen Landessprachen abgegeben werden können. Auch müssen die Modalitäten der Meldung an die Datenschutzvorschriften der jeweiligen Länder, in denen ein Unternehmen agiert, angepasst werden.

Macht das Unternehmen seine Hausaufgaben bei der Einführung eines Whistleblowing-Systems gründlich, so lassen sich positive Auswirkungen auf das Image nachweisen und die Reputation wird gestärkt. Der integre Mitarbeiter wird in seiner Sichtweise und in seinem Rechtsverständnis unterstützt und fühlt sich bestätigt. Weiterhin entwickelt ein erfolgreich betriebenes Hinweisgebersystem auch eine präventive Wirkung. Die Wahrscheinlichkeit der Entdeckung nimmt für diejenigen zu, die sich nicht an die vereinbarten Verhaltensrichtlinien halten.

Der Vorwurf, mit einem Hinweisgebersystem zugleich Tür und Tor für das Denunziantentum in Unternehmen zu öffnen, lässt sich nicht bestätigen und somit nicht halten. Evaluierungen haben ergeben, dass aus unmoralischen Gründen gemeldete

Hinweise im Unternehmensalltag eine untergeordnete Rolle spielen. Bestätigt hat sich indessen, dass in Deutschland lebende Bürger keine Denunzianten sind, sondern sich als mündige und verantwortungsvolle Hinweisgeber verhalten.

Natürlich gibt es eine Vielzahl von Unternehmen, die der Auffassung sind, dass durch vorhandene interne Kontrollen und ausgefeilte Prozesse die Einrichtung eines Whistleblowing-Systems nicht notwendig ist. Aber allein das Vorhandensein eines Hinweisgebersystems und die damit verbundenen Möglichkeiten sind eine Rückversicherung innerhalb eines Unternehmens. Denn für den Bedarfsfall wurde damit vorgesorgt. **II**

AUTOR



*Kai Leisering
Vorstand, Business
Keeper, Potsdam
[k.leisering@
business-keeper.
com](mailto:k.leisering@business-keeper.com)*